

**GENÇ SPORCULARDA
ALGILANAN SOSYAL KAYTARMA
VE
TAKIM PERFORMANSI İLİŞKİSİ:
DURUMSAL ARACILIK MODELİ**

Doktora Tezi

Umut SEZER

Eskişehir 2022

**GENÇ SPORCULARDA ALGILANAN SOSYAL KAYTARMA VE TAKIM
PERFORMANSI İLİŞKİSİ: DURUMSAL ARACILIK MODELİ**

Umut SEZER

DOKTORA TEZİ

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Serdar KOCAEKŞİ**

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Haziran 2022**

ÖZET

GENÇ SPORCULARDA ALGILANAN SOSYAL KAYTARMA VE TAKIM PERFORMANSI İLİŞKİSİ: DURUMSAL ARACILIK MODELİ

Umut SEZER

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Haziran 2022

Danışman: Doç. Dr. Serdar KOCAEKŞİ

Bu araştırmada, genç sporcularda algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanarak, bu ilişkiye aracılık eden unsurun ve aracılık etkisine yönelik sınır koşulun belirlendiği hipotetik bir model önerilmiştir. Sporcu düzeyinde test edilen modelde, algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı arasındaki ilişkide takım çaba düzeyinin aracılık etkisi; bu aracılık etkisinin sınır koşulunu ortaya koymak üzere ise takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı rolü incelenmiştir. Veriler takım sporlarında yarışan 13-18 yaş aralığındaki genç sporculardan elde edilmiştir. Örneklem 24 takım ve 468 sporcudan oluşmaktadır. Verilerin hiyerarşik yapısı gözetilerek Çok Düzeyli Yapısal Eşitlik Modeli ve Çok Düzeyli Path Analizi teknikleri kullanılmıştır. Hipotetik modele ait uyum iyiliği göstergeleri, modeling sporcu düzeyinde kabul edilebilir ölçüde uyuma sahip olduğunu göstermiştir. Yapısal modelin sonuçları, sporcu düzeyinde hipotize edilen ilişkilerin desteklendiğini göstermiştir. Aracılık etkisine yönelik analizler algılanan sosyal kaytarmanın sübjektif takım performansı üzerinde takım çaba düzeyi aracılığıyla dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Durumsal aracılık etkisine yönelik analizlerde, algılanan sosyal kaytarmanın sübjektif takım performansı üzerinde yarattığı negatif dolaylı etkinin, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük ve yüksek düzeylerinde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, takım arkadaşlarından gelen takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının artmasıyla algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi üzerindeki negatif etkisi azalmakta, bu da genç sporcuların takım performansına yönelik sübjektif değerlendirmeleri üzerinde ortaya çıkan negatif dolaylı etkiyi zayıflatmaktadır. Sonuçlar, genç sporcuların takım performansına yönelik sübjektif değerlendirmelerinin takım içindeki motivasyon ve çaba eksikliklerinden etkilendiğini,

takım arkadaşlarından gelen koçluk ve destekleme davranışlarının ise bu etkiyi sınırladığını göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Algılanan sosyal kaytarma, Sübjektif takım performansı, Takım içi koçluk ve destekleme davranışları, Takım çaba düzeyi, Genç sporcularda motivasyon ve çaba.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED SOCIAL LOAFING AND TEAM PERFORMANCE IN YOUTH SPORTS: A MODERATED MEDIATION MODEL

Umut SEZER

Department of Physical Education and Sports
Anadolu University, Graduate School of Health Sciences, June 2022

Supervisor: Assoc. Prof. Serdar KOCAEKŞİ

This study aimed to investigate the relationship between perceived social loafing and subjective team performance in youth sports and to propose a hypothetical model at the athlete level in which the mediator and the boundary condition of this relationship were determined. The proposed model tested the mediating effect of team effort in this relationship, and the boundary condition of this mediating effect through intra-team coaching and backing up behaviors. Data were obtained from youth athletes aged 13-18 years competing in team sports. The sample for this study comprises 24 teams and 468 athletes. Multilevel Structural Equation Model and Multilevel Path Analysis techniques which accommodate for the hierarchical structure of the data were applied. Goodness-of-fit indices indicated that the hypothetical model displayed an adequate fit to the data at the athlete level. The findings of the structural model supported the hypothesized relationships at the athlete level. Multilevel mediation analysis showed that perceived social loafing had a negative indirect effect on subjective team performance through team effort. Moreover, this negative indirect effect was tested at the low and high levels of intra-team coaching and backing up behaviors to determine the conditional indirect effect. Multilevel moderated mediation analysis revealed that this effect was conditional on the intra-team coaching and backing up behaviors which significantly moderated the indirect relationship between perceived social loafing and subjective team performance. Consequently, the negative effect of perceived social loafing on the team effort decreases with increases in intra-team coaching and backing up behaviors from teammates, which weakens the negative indirect effect on the youth athletes' subjective evaluations of team performance. Taken together, motivation and effort losses within the team may have a negative effect on the youth athletes' subjective evaluations of team performance while coaching and backing up behaviors enacted by their teammates might weaken this negative effect.

Keywords: Perceived social loafing, Subjective team performance, Intra-team coaching and backing up behaviors, Team effort, Youth athlete motivation and effort.

ÖNSÖZ

Benim için hayat bir anlamda sürprizler yumağı bir anlamda ise beklentiler deryasıdır. Mesleğim ve öğrenim hayatımı, bu minvalde ilerlerken şekillenen yaşam boyu öğrenmeyle geçecek bir yolculuk olarak görmekteyim. Bu yolculuğun belki de en önemli durağı sürprizlere açık ve beklentilerle dolu olan doktora süreci olabilir. Kimi zaman zorluklar kimi zaman ise şüphelerle geçen bu sürecin sonunda çok değerli deneyimler ve geleceğe yönelik umutlar biriktirdim. Bu umutların bir çoğu, çalışma alanım itibariyle yakından gözlemlediğim çocuklar ve gençler sayesinde yeşerdi. Geleceğimizin payandası olan onları, gelişim ve öğrenmeye yöneltecek, ülkemizde aydınlık bir geleceğin ve çağdaş insani değerlerin inşasına katkı sağlamaya teşvik edecek yetişkinlerden biri olarak, bu yolda önüme çıkan engellere rağmen kararlılıkla yürüyeceğimi ve ne olursa olsun yolumdan dönmeyeceğimi belirtmek isterim. Bu tez çalışmasının hem çocuk ve gençlere hem de gelecekte onlarla çalışacak profesyonellere faydalı olacağını ümit ediyorum.

Tek başıma çıktığım bu yolda, yardımları ve yadsınamaz katkıları olan bir çok meslektaş, hoca ve dostla tanıştım. Benim için oldukça değerli olan bu isimlere bir çocuk edasıyla yaklaşarak hep öğrenmek hep kendimi geliştirmek istedim. Sorularımı ve sorunlarımı çözümedeki isteklilikleri ve ayrıca nazik tavırları için kendilerine teşekkürü borç bilmekteyim.

Öncelikle bu yolculukta bana yol gösteren ve rehberlik eden danışman hocam Sayın Doç. Dr. Serdar KOCAEKŞİ'ye gerek akademik hayatıma yapmış olduğu katkılardan gerekse sunduğu fırsatlardan ötürü minnettar olduğumu söylemeliyim. Bu süreçte verdiğiniz emeğin karşılığını kendi öğrencilerime yoldaşlık ederek ve rehber olarak vereceğimden şüpheniz olmasın.

Tez izleme komitemde yer alan ve aynı zamanda savunma jürisi olarak bu çalışmaya oldukça önemli derecede katkı sağlayan Sayın Dr. Ziya KORUÇ'u tanıdığım için şeref duyduğumu ve minnettar olduğumu belirtmeliyim. Akademik ve entellektüel gelişim için örnek hocalarımdan biri olarak sizinle çalışmaktan onur duyuyorum.

Benzer şekilde komite ve juride yer alan, bu süreçte beni destekleyen tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Pandemi sırasında veri toplamada yaşadığım güçlükleri yardım ve destekleriyle aşmamı sağlayan Sayın Öğr. Gör. Evresensel Heper'e

ayrıca teŖekkürü borç bilirim. Bu çalıŖmaya yapmıŖ olduğunuz katkılardan ötürü minnettarım.

Bu yola tek baŖıma çıktığımı söylesem de ailem her zaman yanımdaydı ve yanımda olacaklar. Bana vermiŖ olduğunuz hayat ve gelecek için ne söylesem az kalır. Canım annem Gül SEZER'e ve canım babam Hıdır SEZER'e, kardeŖlerim Emre ve Eren Sezer'e her Ŗey için minnettarım. Ailem olduğunuz ne kadar Ŗanslı olduğumu anlatamam.

Son olarak kaderin ve kedilerin anlam kazanmaya baŖladıđı noktada karŖıma çıkan, birlikte pek çok güçlüğün üstesinden geldiğim, en güzel günleri birlikte geçirdiğim, sorumlulukları ve hayatı paylaŖtıđım sevgili eŖim Elif Çağla Sezer'e kalpten sevgiler.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Umut SEZER

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç.....	5
1.2. Önem	6
1.3. Problemler	6
1.4. Hipotezler	7
1.5. Varsayımlar	7
1.6. Sınırlıklar.....	8
2. ALANYAZIN	9
2.1. Sosyal Kaytarma Hipotezi.....	9
2.1.1. Ringelmann etkisi ve önemi	9
2.1.2. Grup performansı	14
2.2. Sosyal Kaytarma Davranışı	18
2.2.1. Bedavacılık etkisi	20
2.2.2. Sömürülme etkisi	20
2.2.3. Sosyal kaytarma davranışını etkileyen özellikler	21
2.2.4. Sosyal kaytarma davranışıyla ilgili temel kuramlar	29
2.2.5. Algılanan sosyal kaytarma	33
2.2.6. Sporda sosyal kaytarma araştırmaları	38
2.3. Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları	44
2.3.1. Takım içi koçluk davranışı.....	45
2.3.2. Takım içi destekleme davranışları	46
2.3.3. Takım çalışmasının kuramsal çerçevesi	47

2.3.4. Koçluk ve destekleme davranışlarının çaba ve motivasyon üzerindeki etkisi	56
2.4. Takım Ortamındaki Çaba.....	57
2.5. Takım Performansı.....	60
2.5.1. Takım içi unsurların takım performansı üzerindeki etkileri	61
2.5.2. Takım performansının ölçümünde kullanılan yöntemler	62
3. YÖNTEM	67
3.1. Araştırma Modeli.....	67
3.2. Araştırmanın Katılımcıları	68
3.3. Veri Toplama Araçları	69
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	69
3.3.2. Algılanan Sosyal Kaytarma	69
3.3.3. Takımın Çaba Düzeyi.....	70
3.3.4. Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları	71
3.3.5. Sübjektif Takım Performansı	72
3.3.6. Kontrol Değişkenleri.....	74
3.4. Veri Toplama Süreci.....	75
3.5. Verilerin Analizi.....	75
4. BULGULAR.....	82
4.1. Ön Analizler	82
4.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara Yönelik Bulgular	84
4.3. Ölçüm Modeline İlişkin Bulgular	86
4.4. Hipotezlere İlişkin Bulgular.....	90
4.4.1. Aracılık modeline ilişkin bulgular	91
4.4.2. Durumsal aracılık modeline ilişkin bulgular.....	93
5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	98
5.1. Tartışma.....	99
5.2. Sonuç	110
5.3. Öneriler	111
5.3.1. Araştırmaya dönük öneriler	111
5.3.2. Uygulamaya dönük öneriler	113
KAYNAKÇA	115
EKLER	157

ÖZGEÇMİŞ	163
-----------------------	------------

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Branş ve cinsiyete göre frekans dağılımı.....	69
Tablo 3.2. Model-veri uyumuna ilişkin uyum iyiliği aralıkları	79
Tablo 4.1. ICC değerleri.....	82
Tablo 4.2. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler	83
Tablo 4.3. VIF ve tolerans değerleri	83
Tablo 4.4. Değişkenler arasındaki ham korelasyonlar	85
Tablo 4.5. Birinci ölçüm modeline ilişkin AVE ve CR değerleri ile sporcu düzeyinde korelasyonlar	87
Tablo 4.6. İkinci ölçüm modeline ilişkin AVE ve CR değerleri ile sporcu düzeyinde korelasyonlar	89
Tablo 4.7. Ölçüm modellerinin uyum iyiliği göstergeleri.....	90
Tablo 4.8. Çok düzeyli yapısal eşitlik modeline ilişkin elde edilen standardize parametreler	91
Tablo 4.9. Yapısal model çerçevesinde elde edilen dolaylı etki ve Monte Carlo güven aralıkları	92
Tablo 4.10. Çok düzeyli path analizinin sonuçları.....	94
Tablo 4.11. Durumsal aracılık etkisine yönelik Monte Carlo güven aralıkları.....	96

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Araştırma kapsamında önerilen hipotetik model.....	5
Şekil 2.1. Ringelmann etkisi ve grup büyüklüklerine göre ortalama skorlar (Ingham vd., 1974)	13
Şekil 2.2. Sporda Takım Etkinliği ve Takım Çalışması Modeli (McEwan ve Beauchamp, 2014)	50
Şekil 2.3. Takımlara Özgü Sosyal Destek Modeli (Hüffmeier ve Hertel, 2011b)	54
Şekil 4.1. Birinci modele ilişkin çok düzeyli ölçüm diyagramı ve elde edilen parametreler	86
Şekil 4.2. İkinci modele ilişkin çok düzeyli ölçüm diyagramı ve elde edilen parametreler	88
Şekil 4.3. Aracılık etkisine yönelik sporcu düzeyindeki yapısal model	93
Şekil 4.4. Algılanan sosyal kaytarma ve takım içi koçluk ve destekleme davranışları arasındaki etkileşimin takımın çaba düzeyi üzerindeki etkisi.....	95
Şekil 4.5. Durumsal aracılık modelinin path diyagramı	97

1. GİRİŞ

Takımdaki üyelerin birlikte düşünme ve ortaklaşa çaba göstermeleri, takımlara parçalarının toplamından daha fazla üretkenlik ve performans sağlamaktadır (McIntyre ve Salas, 1995). Takım ortamı bu bakımdan görevlerin ortaklaşa çabayla gerçekleştirilmesini gerekli kılar. Grup üyeleri, kendilerine biçilen rolleri gerçekleştirmek üzere bireysel çaba ortaya koyarlarken, aynı zamanda takımın amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlamak üzere diğer üyelerle takımdaki ortaklaşa çabaya da katkıda bulunmak zorundadırlar. Takım sporlarında arzulanan amaç ve hedeflere ulaşmanın yolu, bu anlamda sporcuların ortaklaşa çabalarını etkili kılmaktan geçer. Bu nedenle her takım, sporcuların takım çalışmasına olan yatkınlıklarını geliştirerek takım halinde etkili bir çalışma biçimine kavuşmayı ister. Bu doğrultuda takım çalışmasına yöneltilen sporcular, hem takım arkadaşlarına bağımlı ortaklaşa çaba gerektiren davranışları hem de bireysel çaba gerektiren onlardan bağımsız davranışları etkili bir şekilde sergilemelerini gerektiren dinamik bir süreç içerisinde yer alırlar (McEwan ve Beauchamp, 2014). Takım çalışmasına yönelik davranışların etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, sporcuların optimum motivasyona sahip olmalarını ve motivasyonun korunarak davranışsal bir çıktı olan çabaya dönüşmesini gerektirir. Ancak kimi durumsal faktörler takım çalışması sırasında motivasyon artışı sağlarken, kimi faktörler ise motivasyon kayıplarına yol açarak çaba üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Torka, Mazei ve Hüffmeier, 2021). Bu olumsuz etkiler genel olarak sosyal kaytarma davranışları çerçevesinde incelenmektedir (Karau ve Williams, 1993). Nitekim, motivasyon kayıplarına yönelik örgütsel ve sportif bağlamda gerçekleştirilen araştırmaların odak noktasında sosyal kaytarma olgusu yer almaktadır (Hüffmeier ve Hertel, 2020; Karau ve Wilhau, 2020). Takım ortamındaki bireysel motivasyona yönelik kavramsallaştırılan sosyal kaytarma, bu bağlamda oluşan motivasyon kayıplarına ve bu kayıpların davranışsal ölçüde (çabanın azalması) etkilerine odaklanan bir olgudur.

Sosyal kaytarma, görev odaklı gruplarda yer alan bireylerin takım çalışması sırasında bireysel çalışmalarına kıyasla yaşadıkları motivasyon ve çaba kayıplarını yansıtan bir olgudur (Latané, Williams ve Harkins, 1979). Takım sporları yapısı gereği hem görev hem de takım çalışması odaklı olduğundan, sporcuların optimum düzeyde motivasyon ve çaba göstermelerini gerektirir. Motivasyon kaybı ve çaba düşüklüğünün sporda takım etkinliğini tehdit eden bir unsur olarak görülmesi (Carron, Burke ve

Shapcott, 2009), sosyal kaytarmaya yönelik davranışların takım sporları için de önem arz ettiğini göstermektedir. Bu nedenle sosyal kaytarma, takım sporları bağlamında giderek artan sayıda çalışmaya konu olarak incelenmiştir (Hardy, 1990; Hüffmeier ve Hertel, 2020). Bu çalışmalar hem koaktif sporlar (kürek, yüzme vb.) hem de hentbol ve futbol gibi etkileşimsel takım sporları üzerine odaklanmıştır (Høigaard, 2010; Høigaard vd., 2010; Swain, 1996). Ancak etkileşimsel sporlarda sosyal kaytarma davranışlarını nesnel olarak ortaya koymanın metodolojik bir uğraş gerektirdiğini vurgulamak gerekir. Zira etkileşimsel yapıda olan takım sporlarında, performans diğer üyelerle aynı anda ve yüksek düzeyde koordinasyon ve işbirliği içerisinde sergilendiğinden, gerek bireysel çabanın takım çıktısına olan katkısını gerekse bireysel çabanın maksimum düzeyde ortaya konulduğunu belirleyebilmek koaktif sporlara kıyasla oldukça zordur (Høigaard vd., 2010). Dolayısıyla spor takımları gibi gerçek gruplarda yaşanan motivasyon kayıplarını diğer süreç kayıplarından ayırabilmek için araştırmacıların oldukça zor bir uğraş içerisine girmeleri gerekmektedir (Karau ve Wilhau, 2020). Bu konuda ihtiyaç duyulan metodolojik uğraşa alternatif bir çözüm, sosyal kaytarma davranışlarına yönelik oluşan algıların incelenmesidir (Mulvey ve Klien, 1998).

Algılanan sosyal kaytarma, üyeler tarafından takım çalışmasına yapılan katkının bireysel olarak algılanma düzeyini yansıtan bir kavramdır. Bu algı, takım arkadaşlarının olabildiğinden daha az çabayla takım çalışmasına katkı sunduğunu düşünen üyelerde oluşmaktadır (Comer, 1995). Bu bakımdan sosyal kaytarma bireyin motivasyon ve çaba düşüklüğünü yansıtan bir kavramken, algılanan sosyal kaytarma ise motivasyon ve çaba kayıplarına yönelik algıları yansıtmaktadır (Mulvey ve Klein, 1998). Sosyal kaytarma ve takım performansı arasında negatif bir ilişkiden söz edilebileceğinden (Byun vd., 2018; Ingham vd., 1974; Karau ve Williams, 1993; Latané, Williams ve Harkins, 1979; Schippers, 2014), böylesi bir algının varlığı antrenörler, spor psikolojisi uzmanları ve sporcular için potansiyel bir endişe kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Jones, Høigaard ve Peters, 2014; Shaw vd., 2005).

Takım içinde görülen sosyal kaytarma davranışları veya buna yönelik oluşan algıların, arzulanan takım çıktılarına ulaşmak için gerekli motivasyon ve çaba düzeyini olumsuz etkileyeceği düşünüldüğünden, takım etkinliği için muhtemel bir risk faktörü olarak görülebilir. Örgütsel ve sportif alanda bu riski ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar önemli yer tutarken, bu doğrultudaki çalışmaların odağı öncelikle sosyal

kaytarmanın hangi durumlarda gerçekleştiği olmuştur. Bu bakımdan grup düzeyinde performansa dair standartların oluşturulmadığı ve bireysel katkının açık bir şekilde değerlendirilmediği takımlarda sosyal kaytarmanın görülme ihtimalinin daha olası olduğu anlaşılmıştır (Harkins ve Szymanski, 1989; Williams, Harkins ve Latané, 1981). Bunun yanında, algılanan sorumluluğun azalması ve çabanın vazgeçilebilir olduğu hissi bireyin sosyal kaytarma davranışlarına yönelmesini kolaylaştırdığı tespit edilmiştir (Kerr ve Bruun, 1983; Price, Harrison ve Gavin, 2006). Öte yandan takım sporları bağlamında gerçekleştirilen çalışmalarda sosyal kaytarma etkisinin ekseriyetle hangi grup özellikleriyle önlenebileceği veya azaltılabileceği araştırma konusu olmuştur. Bu bakımdan elde edilen bulgular; takım sargınlığı düzeyi yüksek, üyelerin takım içerisindeki rollerinden hoşnut, yüksek kolektif yeterlik inançlarına sahip, görev yönelimli bir güdüsel iklimin algılandığı ve kendini takım ile özdeşleştiren sporculara sahip takımlarda sosyal kaytarmanın öncelenebileceğini göstermektedir (Høigaard, 2010; Høigaard ve Peters, 2009; Høigaard vd., 2010; Høigaard vd., 2013).

Sosyal kaytarma algısının çaba düşüşleriyle sonuçlandığını ortaya koyan bulgular söz konusudur (Høigaard ve Ommundsen, 2007; Mulvey ve Klein, 1998). Özellikle genç sporcularda takım arkadaşlarının hangi düzeyde çaba gösterdiğine yönelik oluşan algılar, bireyin takım ortamındaki çabası üzerinde etkili olmaktadır (Spink, Crozier ve Robinson, 2013; Vazou, Ntoumanis ve Duda, 2005). Buna karşın takıma yönelik çaba olgusu, takım hedeflerine odaklanarak takım etkinliğini arttıran ortak bir uğraş olarak değerlendirilmektedir (Hackman ve Morris, 1975). Başka bir ifadeyle, üyelerin takıma yönelik çabaları yalnızca bireysel anlamda değil aynı zamanda takımdaki diğer üyeler için de fayda yaratmaktadır (Hertel, Niemeyer ve Clauss, 2008). Zira bu yöndeki çabaların, açıklayıcı ve düzenleyici değişkenler yoluyla takım etkinliğinin bir çıktısı olan takım performansını olumlu bir şekilde etkilediği anlaşılmıştır (Ahearne vd., 2010; Aubé, Rousseau ve Tremblay, 2015; De Jong ve Elfring, 2010). Bu bakımdan algılanan sosyal kaytarmanın üyelerin takıma yönelik çabaları üzerinde de olumsuz bir etki yaratması, takım çaba düzeyinin azalmasıyla takım performansına yönelik subjektif değerlendirmelerin daha olumsuz hale gelmesi olasıdır. Nitekim takım ortamındaki çabanın, sporcuların takım performansına yönelik subjektif değerlendirmelerini etkilediğine ilişkin bulgular söz konusudur (Iso-Ahola, 1974; Snyder ve Brewer, 1994). Üstelik görev yönelimine sahip çocuk ve gençlerde motivasyon ve çabanın hem başarı hissine yol açtığı hem de doyum sağladığı bilindiğinden (Roberts ve Treasure, 2001;

Roberts, Treasure ve Conroy, 2007), performansa ilişkin sübjektif değerlendirmelerin bu kayıplardan olumsuz şekilde etkilenebileceği düşünülebilir. Mevcut çalışma, bu kayıpların takım çaba düzeyi yoluyla takım performansına ilişkin sübjektif değerlendirmeler üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlarken, bu olumsuz etkinin takım içi koçluk ve destekleme davranışlarıyla önlenebileceğini öne sürmektedir.

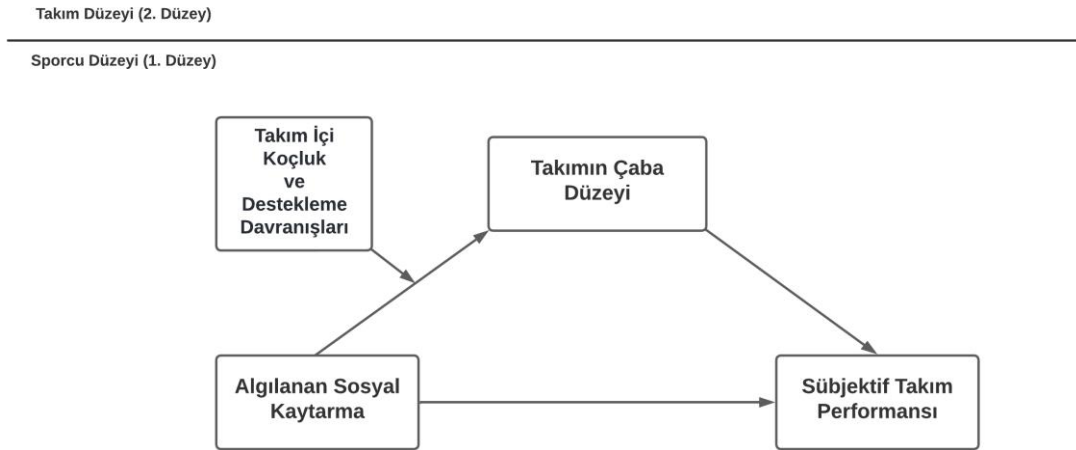
Takım içi koçluk ve destekleme davranışları, takım çalışmasının performans düzenleme boyutunda var olan, takım içindeki role ilişkin destekleyici davranışları ve görev performansına yönelik sözel geribildirimleri ifade etmektedir (McEwan ve Beauchamp, 2014). Koçluk davranışları, takım arkadaşlarından gelen bilgilendirici, önerisel ve görev esnasında yapılan hataları vurgulama gibi performansa ilişkin geribildirimleri kapsamaktadır. Spor ortamındaki geribildirimler öz-yeterlik inançlarını olumlu şekilde beslemektedir (Valiante ve Morris, 2013). Yüksek öz-yeterlik inançlarının içsel motivasyonla sonuçlanması, böylelikle sosyal kaytarma davranışlarını azalması mümkündür (Stouten ve Liden, 2020). Performansa ilişkin gerçekleşen doğrudan ve yapıcı geribildirimlerin aynı zamanda bireysel performans üzerinde olumlu etkileri söz konusudur (Beattie vd., 2016; Smith, Cotterill ve Brown, 2019). Bu türden geribildirimler kolektif yeterlik inançlarını da besleyebilirken, artan kolektif yeterlik inançları sosyal kaytarma davranışlarının görülme sıklığını azaltabilmektedir (Lichacz ve Partington, 1996). Bu bakımdan takım arkadaşları, performansla ilişkili geribildirimler sağlayan etkili birer sosyal etki kaynağı olarak görülebilir (Spink ve Fesser, 2018). Öte yandan destekleme davranışları ise, takım içindeki rollerin etkili bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere performansa ilişkili hataları gidermek, yardımcı olmak, sorumlulukları paylaşmak gibi çeşitli destekleyici davranışları vurgulamaktadır. Nitekim takım içindeki destekleyici davranışların birey düzeyinde motivasyon ve çaba, grup düzeyinde ise takım performansı ve takım etkinliği gibi çıktılar üzerinde olumlu etkileri söz konusudur (Freeman ve Rees, 2009; Rasker, Post ve Schraagen, 2000; Sheridan, Coffee ve Lavalley, 2014; Tamminen, Sabiston ve Crocker, 2018).

Yukarıda özetlenen etkiler, takımlara özgü sosyal destek modelinin öne sürdüğü hipotezlerle desteklenebilmektedir (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). İlgili model, takım ortamındaki diğer üyelerden gelen bilgiye dayalı görev desteği (koçluk davranışları) ve davranışsal görev desteğinin (destekleme davranışları), birey ve grup düzeyinde çeşitli aracı değişkenler yoluyla (örneğin, öz-yeterlik, kolektif yeterlik, takım sargınlığı, takım

ile özdeşim vb.) motivasyon ve koordinasyon artışlarına yol açarak takım performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacağını öngörmektedir. Modelin öne sürdüğü hipotezler Hüffmeier ve diğerlerinin (2014) yaptıkları bir dizi çalışmayla desteklenmiş olduğundan, böylesi davranışların motivasyon ve çaba üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir. Mevcut çalışmada takım çalışmasının kuramsal çerçevesi ve takımlara özgü sosyal destek modelinin öngördüğü ilişkiler çerçevesinde oluşturulmuş hipotetik modelin ve buna yönelik uygulamaların, genç sporcularda görülebilecek motivasyon ve çaba kayıplarının önlenmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.1. Amaç

Bu araştırmada, genç sporcuların algıladıkları sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanarak, ilişkideki açıklayıcı unsurun ve bu ilişkiye yönelik sınır koşulun belirlendiği hipotetik bir model önerilmiştir (Şekil 1.1). Bunu gerçekleştirmek üzere, algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı ilişkisinin açıklayıcı unsuru olarak takım çaba düzeyinin aracılık etkisi; bu aracılık etkisinin sınır koşulunu ortaya koymak üzere ise takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı rolü incelenmiştir.



Şekil 1.1. Araştırma kapsamında önerilen hipotetik model

1.2. Önem

Sosyal kaytarma, toplumsal bir hastalık olarak görülürken gruplar, takımlar ve hatta kurumlar için ciddi sonuçlar doğuran bir olgudur (Latané, Williams ve Harkins, 1979). Motivasyonel kayıplarla ortaya çıkan bu olgu, takımlarda yer alan üyelerin görev sırasındaki davranışlarını etkileyerek potansiyeline ulaşmak isteyen takımlar için tehdit oluşturabilmektedir. Genç sporculardan oluşan takımlarda var olan potansiyellerin gerçekleştirilmesi hem birey hem de takım adına önem taşımaktadır. Bu genç ve yetenekli sporcuların bireysel potansiyellerine ulaşmaları, sahip oldukları motivasyonu koruma ve sıkı çalışma becerilerine bağlıdır (Larsen, Alfermann ve Christensen, 2012). Sosyal kaytarma ve buna yönelik oluşan algıların motivasyon ve çaba üzerindeki olumsuz etkileri bilindiğinden (Karau ve Williams, 1993; Mulvey ve Klein, 1998), bu tür etkilerin henüz potansiyeline tam olarak ulaşmamış genç sporcularda daha ciddi sonuçlara yol açabileceği değerlendirilmektedir. Bu bakımdan mevcut çalışma, potansiyeline ulaşma çabası içerisinde olan genç sporcuların takım ortamında yaşayabilecekleri motivasyonel kayıpları aşmak üzere takım arkadaşlarından gelen koçluk ve destekleme davranışlarının önemini göstermesi açısından, gerek sporcu için gerekse antrenör ve spor psikolojisi uzmanları için de fayda sunabilecektir. Ülkemizde genç sporculara yönelik geçmişte yürütülen herhangi bir sosyal kaytarma araştırmasıyla karşılaşılmamış olması bu çalışmanın önemini pekiştirmektedir.

Bu çalışma, genç sporcuların yaşadıkları motivasyon kayıpları ve çaba eksikliklerinin takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeler üzerindeki olumsuz etkisini gösteren alanyazındaki ilk çalışma özelliğini taşımaktadır. Bununla birlikte, mevcut çalışmada takım içi koçluk ve destekleme davranışları gibi takım çalışmasına yönelik psikososyal faktörlere odaklanılması; bu faktörlerin, algılanan sosyal kaytarma sonucunda oluşan motivasyon ve çaba kayıplarını önlemedeki rolünün tespit edilmesi bu çalışmaya özgünlük kazandırmaktadır.

1.3. Problemler

Araştırma amaçlarını gerçekleştirmek üzere aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, takımın çaba düzeyi ile doğrudan ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip midir?
2. Genç sporcularda takımın çaba düzeyi sübjektif takım performansı ile doğrudan ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip midir?
3. Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, sübjektif takım performansı ile doğrudan ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip midir?
4. Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, takımın çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde dolaylı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip midir?
5. Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısının sübjektif takım performansı üzerindeki dolaylı etkisinde, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı bir rolü var mıdır?

1.4. Hipotezler

H₁: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, takımın çaba düzeyini negatif yönde yordayacaktır.

H₂: Genç sporcularda takımın çaba düzeyi sübjektif takım performansını pozitif yönde yordayacaktır.

H₃: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, sübjektif takım performansını negatif yönde yordayacaktır.

H₄: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, takımın çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansını negatif yönde yordayacaktır.

H₅: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısının takım çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde yarattığı dolaylı etki, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük ve yüksek düzeylerinde farklılaşacaktır.

1.5. Varsayımlar

Mevcut çalışmada genç sporcuların kendini değerlendirme ölçeklerine içtenlikle yanıt verecekleri varsayılmıştır.

1.6. Sınırlıklar

1. Mevcut çalışmanın verileri Covid-19 pandemisi sırasında araştırmaya katılmayı kabul eden futbol, basketbol ve voleybol dallarında yarışmakta olan genç sporculardan toplanmıştır.
2. Mevcut çalışmanın örneklemi genç sporcularla sınırlıdır.
3. Genç sporculardan toplanan verilerin bir kısmı (%26) online yöntemlerle elde edilmiştir.
4. Mevcut çalışmanın verileri genç sporculardan ölçekler yoluyla elde edilen yanıtlar ve kendini değerlendirme ölçme araçlarının ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

2. ALANYAZIN

Bu bölümde; sportif ve örgütsel alanda sosyal kaytarma, takım ortamındaki çaba, takım performansı, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarına yönelik kuramsal bilgiler sunulmuş ve ilgili ampirik araştırmaların sonuçları sentezlenerek aktarılmıştır.

2.1. Sosyal Kaytarma Hipotezi

2.1.1. Ringelmann etkisi ve önemi

Takım olarak çalışabilme becerisi yeni çalışma pratiklerinin gerektirdiği en önemli ortak becerilerden biri olarak görülmektedir (Capelli ve Rogovsky, 1994). Takımların, yeni çalışma pratikleri ve örgütsel yapılarda giderek artan işlevleri nedeniyle önemli bir araştırma alanı haline gelmesi ise uzun sürmemiştir. Takımlar, sosyal alanlarda farklı görevler edinerek örgütlerin sürekliliğini sağlayan sosyal birimler olarak görülmekteyken, içerisinde yer alan üyelerin görevlerde birbirlerine bağımlılıkları, farklı rolleri ve takım çıktılarına ilişkin ortak sorumlulukları söz konusudur (Cohen ve Bailey, 1999). Bir takımın üyeleri olarak çalışan bireylerden, işbirliğine dayalı bir çalışma biçimi, bireysel becerilerini geliştirmeleri ve çatışma olmaksızın yapıcı geribildirimlerde bulunmaları beklenir (Jones vd., 2007).

Takım üyeleri, birlikte gerçekleştirilen görevler nedeniyle ortaya koydukları çaba düzeyini farklılaştırabilirler. Takım ortamı, üyelerine kimi zaman yüksek çaba harcama arzusu sağlarken; kimi zaman ise düşük çaba eğilimine yol açmaktadır. Bu değişimlerin hangi koşullarda meydana geldiğini belirlemek motivasyon, grup dinamiği ve takım performansı konusunda araştırmacı ve uygulayıcılara önemli kazanımlar sunacaktır (Karau ve Wilhau, 2020). Çeşitli araştırmalar, örgütsel bağlam içerisindeki oldukça fazla sayıda takımın (takımların yaklaşık %80'i ile %90'ı) performans potansiyellerini tam olarak gerçekleştiremediğine ve performans zorlukları yaşadığına değinmektedir (Buzaglo ve Wheelan, 1999). Bu nedenle bireysel özellikler (motivasyon, kişilik özellikleri vb.), takım süreçleri (yeterlik, sarginlık ve ortak zihinsel modeller vb.) ve takım etkinliği (performans çıktıları, tutumsal ve davranışsal göstergeler vb.) takımların potansiyellerini tamamen gerçekleştirmeleri bakımından önemli birer unsur haline almaktadır.

Takım çalışmasını ve takım etkinliğini olumlu ve olumsuz anlamda düzenleyen çeşitli grup süreçleri söz konusudur. Sosyal psikolojik bir çerçevede ele alındığında, grup süreçlerinin birey davranışı üzerindeki etkileri çaba, motivasyon ve performans çıktıları bakımından önem kazanmaktadır. Performans esnasında çaba ve motivasyonun artışını sağlayan etkiler söz konusuyken (örn, sosyal kolaylaştırma, sosyal telafi, Köhler etkisi), bazı durumlarda ise takım ortamının bireyin tutum ve davranışları üzerinde olumsuz bir etkiye (sosyal kaytarma) sahip olduğu görülmüştür (Feltz ve Hill, 2020; Karau ve Williams, 1993; Strauss, 2002). Triplett'in 1897 yılında bisiklet sporcuları üzerinde gerçekleştirdiği çalışma spor psikolojisi ve sosyal psikoloji çalışma alanlarında öncü olarak kabul edilirken, performans esnasında diğer yarışmacıların varlığını performansı kolaylaştıran bir etken olarak gözlemlemiştir (Feltz ve Hill, 2020). Triplet bu etkiyi, başkalarının varlığı söz konusu olduğunda rekabetçi içgüdünün harekete geçtiği hipoteziyle açıklamıştır (Strauss, 2002). Motivasyon artışı sağlayan bir diğer kavram olan Köhler etkisi, grubun potansiyel performansının grupta en zayıf performansı gösteren üyenin performansı ile eş değer olduğu durumlarda (bkz: conjunctive tasks) gözlemlenebileceğini öne sürer (English, Griffith, Steelman, 2004). Buna göre kendisinden daha güçlü (daha iyi performansa sahip) bir ekip arkadaşıyla performans sergileyen birey, performansını her zaman olduğundan daha üst bir noktaya taşımak için kendini zorlayacak motivasyona sahip olarak çaba gösterecektir (Kerr ve Hertel, 2011). Küçük gruplarda motivasyon artışı bakımından Köhler etkisiyle birlikte incelenen önemli bir diğer olgu ise sosyal telafi etkisidir (Kerr vd., 2007). Bu etki, bir grup bireyin birlikte gerçekleştirdiği görevlerde diğer grup üyelerinin olası zayıf performansları telafi etmek adına kendi motivasyon ve çabasını arttıran üyeleri işaret etmektedir (Feltz ve Hill, 2020).

Küçük gruplarda motivasyon artışına yönelik yukarıda özetlenen bu bilgiler, takım içindeki çeşitli dinamiklerin motivasyon, çaba ve performans ilişkisini olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Böylesi durumlarda, belirlenen hedef ve amaçlara ulaşmak üzere bireylerin kendi performans potansiyellerine ulaşmalarını mümkün kılacak şekilde daha fazla motive olarak çabalarını arttırmaları ve böylece takım performansını geliştirmeleri mümkündür (Chen vd., 2009; Weber ve Hertel, 2007). Ancak küçük grup ortamlarında, yalnızca bireysel motivasyonun artışı ile takım performansının gelişimi söz konusu değildir; bu duruma zıt olarak, grup üyesi bireylerde motivasyon kaybı görülmesi ve dolayısıyla performansın olumsuz yönde etkilenmesi de olasılık dahilindedir (Feltz ve Hill, 2020). Belirtilen bu iki tür dinamik, küçük grup

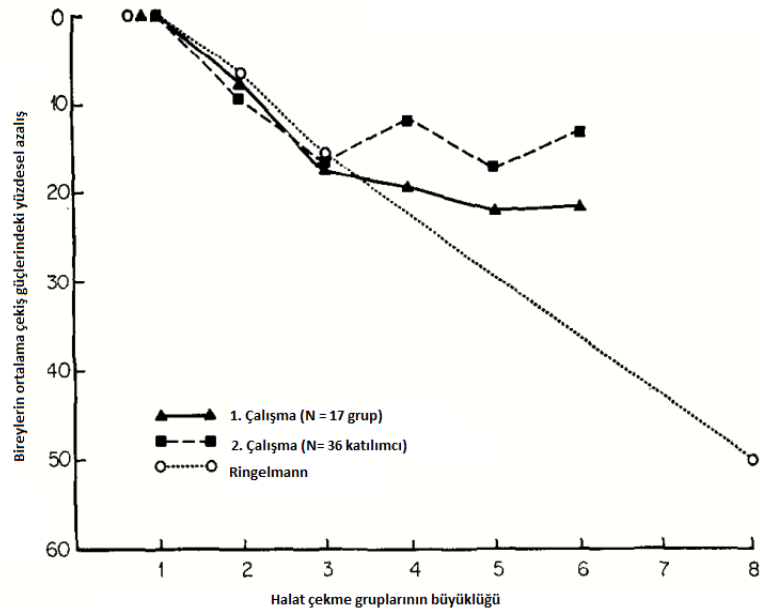
araştırmalarında “takımlarda motivasyon kazanımı” ve “takımlarda motivasyon kaybı” olguları dahilinde incelemektedir (Hüffmeier ve Hertel, 2011a; Kerr ve Hertel, 2011). Takım içinde motivasyon kazanımına yönelik ilk çalışmalar Tripplet, Moede ve Köhler tarafından gerçekleştirilmişken; takım içindeki motivasyon kaybı ise Steiner’in (1972) Ringelmann’ın çalışmalarına odaklanarak oluşturduğu kuramsal yaklaşımlara dayanmaktadır (Hüffmeier ve Hertel, 2020; Kravitz ve Martin, 1986; Steiner, 1972). Ringelmann, tarımsal uygulamalarda iş etkinliği ve üretkenlik üzerine gerçekleştirdiği çalışmalarda hayvan, insan ve makine gibi unsurlarla ilgilenirken grup verimliliğine yönelik ilk çalışmaları gerçekleştiren araştırmacılarından biridir (Kravitz ve Martin, 1986).

Ringelmann’ın çalışmasından hareketle Ringelmann etkisi olarak adlandırılan bu etkinin varlığı, atlar ve karıncalar gibi hayvanların yanı sıra bir halat çekme deneyi ile insanlarda da ortaya konulmuştur (Ingham vd., 1974). Ringelmann’ın deneyi, grup halinde halat çeken katılımcıların uyguladıkları anlık maksimum güce odaklı bir deneydir. Katılımcılar halatı tek başlarına, iki, üç, yedi ve on dört kişilik gruplarla çekmişler ve uyguladıkları kuvvet bir kuvvet ölçer (dinamometre) aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Deneyin sonuçlarına göre, katılımcıların tek başlarına uyguladıkları kuvvet düzeyi (ortalama 85.3 kg) bireyin grupla birlikte uygulamış olduğu kuvvet düzeyinden (7 kişilik gruptaki kuvvet ortalaması: 65.0 kg, 14 kişilik gruptaki kuvvet ortalaması: 61.4 kg) daha düşüktür. Steiner’a (1972) göre, koordinasyon gerektiren görevler söz konusu olduğunda gruba dahil olan her yeni üyeyle birlikte gruptaki koordinasyon eksikliği artar ve üyelerin grup içi etkinliklerde etkili bir işbirliği sağlamaları zorlaşır . Ringelmann’ın bu çalışmasını yayınlamamış ve elde ettiği kuvvet değerlerini yalnızca ortalama değerler bakımından karşılaştırmıştır (Latané, Williams ve Harkins, 1979). Aynı zamanda verilerin sağlam istatistiksel analizler çerçevesinde analiz edilmediğini belirten Kravitz ve Martin (1986), Ringelmann’ın verileri üzerinde bir t testi gerçekleştirmiş ancak birey ve grup koşulları arasında anlamlı bir farkın olmadığını ve bu durumun ise istatistiksel güç eksikliğinden kaynaklandığını raporlamışlardır.

Moede’nin Ringelmann etkisine yönelik 1927 yılındaki çalışmasında özetlemiş olduğu unsurlar, sosyal psikolojik kuramların ortaya koyduğu etkilerin zıttı bir hipoteze sahiptir (Kravitz ve Martin, 1986). Sosyal psikolojik olgulara ilişkin ortak kanı, diğer insanların varlığının (izleyici ya da takım arkadaşı) bireyin çabasını tektikleyerek performansı kolaylaştıracadığı, gruptaki tutum ve sarginliğın bireyin gruba yönelik ilgisini

arttıracığı, uyum içinde çalışan grupların hedeflerini gerçekleştirebilecekleridir (Latané, Williams ve Harkins, 1979). Dolayısıyla örgütsel psikoloji ve grup çalışmaları bakımından Ringelmann etkisinin tekrarlanabilirliği sorgulanmıştır (Ingham vd., 1974). Moede'nin çalışmasında Ringelmann'ın deneyi ile ilgili verilen bilgilerin oldukça kısıtlı olması deneyin birebir tekrarlanma ihtimalini azaltmış olduğundan, Ingham vd. (1974) daha kontrollü deneyler planlayarak etkinin varlığını göreve yönelik fiziksel koşullardan ötürü mü yoksa motivasyon kaybından mı kaynaklandığını ortaya koymak istemişlerdir. Öncelikle üniversite öğrencileri ve genç çocukların yer aldığı iki farklı grupta yapılan pilot çalışmalarla işlem yolunun geçerliğine ve Ringelmann etkisinin varlığına yönelik ön bulgulara ulaşımlardır. İlk deneyde Ringelmann'ın deneyini daha kontrollü şartlar altında gerçekleştirmek üzere halat çekimi esnasında ellerin kaymaması, çekiş açısının değişmemesi ve çekiş performansının güvenilirliği bakımından önlemler almışlardır. Katılımcılar yalnız başlarına ve çeşitli grup büyüklüklerinde halat çekme deneyine katılmışlardır. İlk deneyin bulguları grup büyüklüğünün artması ile ortaya konan çekiş gücünde doğrusal bir azalma olduğunu göstermiş, ancak belirli bir grup büyüklüğünden sonra çekiş gücündeki azalmada önemli değişimler yaşanmadığını ortaya koymuştur. Bu nedenle ilk deney yalnızca Ringelmann etkisinin kısmi olarak tekrarlanabildiğini göstermiş, bu deney çerçevesinde gerçek performans ile potansiyel performans arasındaki farkın nedenleri anlaşılamamıştır. Dolayısıyla grup büyüklüğünün artmasıyla gözlemlenen bu performans farkını anlamak üzere ikinci bir deney gerçekleştirmişlerdir. Bu farkın nedenlerinin anlaşılması adına Steiner'in (1972) oluşturduğu görev taksonomisi içinde yer alan eklemeli görevler (*additive tasks*) üzerinden hareket eden araştırmacılar, Ringelmann'ın önermesi olan süreç kayıplarına odaklanmışlardır. İkinci deney çerçevesinde görsel geribildirim grup performansı üzerindeki etkisini test etmek üzere yapay gruplar (*pseudogroups*) oluşturarak koordinasyon kaybı ile motivasyon kaybı bileşenlerini birbirinden ayırmışlar ve grup büyüklüğü algısını manipüle etmişlerdir. Gerçek grup büyüklüğü değişmezken grup büyüklüğü algısının değişmesi ile koordinasyon kaybı kontrol altına alınmış ve bu durum Ringelmann etkisinin yalnızca motivasyon kaybı ile ilişkilendirilebileceği bir deney ortamı sağlamıştır. İkinci deneyin bulguları gruptaki üye sayısının arttığını düşünen katılımcılarda motivasyon kaybı yaşandığını ve bunun bireysel performansı etkilediğini göstermiştir. Gözlemlenen bu motivasyon kaybının, deney sürecinde gerek kinestetik gerekse karşılaştırmalı geribildirim olmayışı veya katılımcıların izlenim yönetimine başvurmaları sonucunda

ortaya çıktığı ileri sürülmüştür (Ingham ve vd., 1974). Bu deneyler çerçevesinde altı çizilmesi gereken önemli bir konu, genç çocukların bulunduğu deney grubunda üye sayısının artırılması ile bireysel performanstaki düşüşün belirli bir üye sayısından sonra olsa bile devam ettiği (Şekil 2.1). Bu bulgu her ne kadar Ingham vd. (1974) tarafından yorumlanmamış olsa da, Ringelmann etkisinin genç çocuklar üzerinde daha kuvvetli bir etkiye sahip olduğunu gösteren bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Altını çizmek gerekir ki, deneysel laboratuvar koşullarında fiziksel çaba gerektiren aktiviteler genelde itici/sıkıcı bir görev (*aversive task*) olarak değerlendirilmektedir (Bertucci, Grappe ve Gros Lambert, 2007). İtici görev koşullarında ise performans hedefi olan (örn, halat çekme deneyinde maksimum performans ortaya koymak isteyen) bireyler becerilerini sorgulamaya başladıklarında kendilerini tehdit altında hissedeceklerinden, maksimum çaba onları diğer bireylere göre daha başarısız kılacaktır. Bu koşullar altında motivasyon kaybı yaşanması ve sonucunda bireysel çabanın azalması mümkündür (Tenenbaum vd., 2001). Benzer şekilde performans hedefi araştırmacı veya diğer katılımcıların değerlendirmelerine daha fazla odaklanılmasını sağlayarak sosyal kayıta yola açabilmektedir (Gagné ve Zuckerman, 1999).



Şekil 2.1. Ringelmann etkisi ve grup büyüklüklerine göre ortalama skorlar (Ingham vd., 1974)

2.1.2. Grup performansı

Gruplar çoğu zaman potansiyel üretkenliklerine ulaşamazlar (Steiner, 1972). Gerçek grup performansının potansiyel grup performansını aşması veya altında kalması, süreç kayıpları ve süreç kazanımları kavramlarıyla açıklanırken, bu kayıp ve kazanımların gruplardaki görev bağlılığı ve sosyal etkileşim dinamikleri neticesinde olduğu öne sürülmüştür (Schulz-Hardt ve Brodbeck, 2012). Gruptaki üye sayısının artması ile grup potansiyelinin yükselmesi beklenebilir ancak grup çalışmasının etkili ve bütüncü tekniklerle desteklenmemesi sonucunda süreç kayıpları artacak ve gerçek grup performansı grup potansiyelinin altında kalacaktır. Steiner (1972), grupların ortaya koyduğu performansı,

$$\text{Gerçek Grup Performansı} = \text{Grup Potansiyeli} - \text{Süreç Kayıpları}$$

olarak formülize etmiştir. Buna göre gerçek grup performansının grup potansiyelinin altında kaldığı durumları grupta yaşanan süreç kayıplarıyla açıklamak mümkündür. Bunun tersine Hackman ve Morris (1975) grup performansının grup potansiyelini aştığı durumları süreç kazanımlarıyla ilişkilendirerek formülasyonu,

$$\text{Gerçek Grup Performansı} = \text{Grup Potansiyeli} - \text{Süreç Kayıpları} + \text{Süreç Kazanımları}$$

olarak yeniden ifade etmişlerdir. Aşağıdaki bölüm, bu tez çalışmasının odak noktası olarak belirlenen süreç kayıplarıyla ilgili özet bir çerçeve sunmaktadır.

2.1.2.1. Süreç kayıpları

Süreç kayıpları olgusu, koordinasyon ve motivasyon kayıplarının yaşandığı durumları ifade etmektedir (Steiner, 1972). Ringelmann etkisi, gruptaki üye sayısının artmasıyla beraber ortaya çıkan uyum sorunları (koordinasyon kaybı) ile açıklanmış ancak bu etkide motivasyon kaybının rolüne değinilmemiştir (Kravitz ve Martin, 1986). Steiner'in (1972) öncü çalışmasında, Ringelmann'ın çalışmalarından hareketle grup verimliliğini olumsuz anlamda etkileyen koordinasyon kayıpları ve motivasyon kayıpları bir arada ele alınmıştır. Bu kayıplar dışında süreç kayıplarına ilişkin bir diğer unsur Mueller (2012) tarafından öne sürülen ilişkiyel kayıplardır. Aşağıdaki bölümde bu kayıplara odaklanılmış ve özet bir çerçeve sunulmuştur.

2.1.2.1.1. Koordinasyon kayıpları

Süreç kayıplarına yönelik ilk ortaya atılmış bileşen koordinasyon kaybıdır. Bu tür kayıpların nedeni üyelerin kendi bireysel çaba ve eylemlerini bir grup olarak organize edememeleridir (Steiner, 1972). Gruptaki üye sayısının artması her görev ve rol için daha fazla üyenin performans sergileyebilmesi anlamına gelmekte ancak bu durum rollerin belirlenmesi ve bilgi edinme süreçlerindeki karmaşıklığı beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede örgütsel problemlerin ortaya çıkması ve bu problemlerin mümkün olan en iyi şekilde çözümü gitgide zorlaşır. Bu görev ve rollerin uyumlu olarak gerçekleştirilebilmesi daha organize bir yapıdaki etkili çalışma biçimlerini gerektirmektedir. Artan üye sayısı ile birlikte bu organize yapının sürekliliğinin sağlanabilmesi ise her üyenin daha fazla zaman ve çaba harcamasına ve diğer üyelerin rollerine dair daha fazla anlayış geliştirmesine bağlıdır (Mueller, 2012).

2.1.2.1.2. Motivasyon kayıpları

Bir diğer süreç kaybı bileşeni olan motivasyon kaybını çeşitli yaklaşımlarla açıklamak mümkündür. Öncelikle, üye sayısı fazla olan gruplarda yer alan bireylerin tüm potansiyellerini göreve yansıtılmaları konusunda daha az istekli oldukları araştırmalarla ortaya konulmuştur (Ingham vd., 1974; Latané, Williams ve Harkins, 1979; Liden vd., 2004). Grup görevinin daha büyük bir bölümünü gerçekleştirmek üzere sorumlu olan üyeler, grup görevinin daha küçük bölümlerinden sorumlu olan üyelere göre daha fazla motivasyona sahiptirler. Dolayısıyla gruptaki üye sayısının artmasıyla genel anlamda bireylerin grup görevine dair edindikleri sorumluluklar azalacaktır (Steiner, 1972). Öte yandan üye sayısı fazla olan grupların başarıyla sonuçlanan eylemlerinde (küçük gruplara göre) daha fazla kişinin katkısı söz konusudur. Dolayısıyla elde edilen ödül ve diğer sonuçların daha çok üye arasında paylaşılması gerekir. Böylesi durumlarda, bireylerin, gruba yapmış oldukları katkının sonuç üzerinde pek etkili olmadığını düşünmeleri motivasyonlarının azalmasına neden olabilmektedir (Shepperd, 1993). Gruplardaki motivasyon kayıplarını aynı zamanda beklenti kuramı çerçevesinde açıklamak mümkündür. Kurama göre bir grubun üyeleri, grup çıktısına yapmış oldukları bireysel katkının grup büyüdükçe daha az saptanabilir olduğunu düşünerek motivasyon kaybına uğramaktadırlar (Olson, 1965; Shepperd, 1993). Grup ortamına yönelik bireysel performans modeli çerçevesinde açıklanan koordinasyon ve motivasyon kaybı, bireylerin

grup halinde iken daha az çaba harcamalarının nedenleri olarak görülmektedir (Steiner, 1972).

2.1.2.1.3 İlişkisel kayıplar

Süreç kayıplarına ilişkin olarak ileri sürülen ve ampirik çalışmalarla desteklenen son bileşen, birey düzeyinde bir süreç kaybı olarak ele alınan ilişkisel kayıplardır. İlişkisel kavramı, bireyler arasındaki duygusal ve kişisel bağlar çerçevesinde gelişen iletişimde kalma ve destek olma gibi ihtiyaçları vurgulamaktadır (Ryan ve Powelson, 1991). Dolayısıyla böylesi kayıplar takım büyüklüğünün artmasıyla takım içindeki birliktelik, yardımlaşma ve destek algısının zayıflaması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Mueller, 2012). Yardımlaşma ve destek örüntüleri sosyal destek kuramı çerçevesinde açıklanmaktadır. Kuram, sosyal destek algısını bireyin ortamdaki diğer kişilerle kurmuş olduğu ilişkilere bağlamaktadır. Buna göre bireyin içinde bulunduğu ortamda edindiği sosyal destek düzeyi, kurmuş olduğu kişilerarası ilişkilerin kalitesine bağlı olarak değişmektedir (Von Dras vd., 1996). Özellikle birbirine bağımlılık gerektiren ortamlarda (örn, takım sporları) kimi üyelerin belirli konularda daha yetkin veya becerili olması, takımı oluşturan diğer bireylerde yardımlaşma ve destek beklentisi yaratmaktadır (Mueller, 2012; Parris, 2003). Takımdaki üye sayısının artması, bireylerin sosyal ilişkiler kurması için daha fazla zaman ayırmalarını gerektirdiği için takımdan gelebilecek yardımlaşma ve destek beklentisi düşmektedir (Mueller, 2012). Bununla birlikte ilişkisel bireyleri motive eden temel bir ihtiyaç olarak görüldüğünden, bu ihtiyaç karşılandığında bireylerdeki motivasyonun artması olasıdır (Cox, Duncheon ve McDavid, 2009; Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Powelson, 1991).

2.1.2.2. Takım sporlarında süreç kayıpları

Gruptaki üye sayısının artmasıyla örgütsel bağlamda yaşanan süreç kayıpları spor takımları için de geçerlidir. Ancak alanyazın incelendiğinde, süreç kayıpları ile ilgili çalışmaların genelinde motivasyon kayıplarının (sosyal kaytarma) araştırıldığı, bu çalışmalarda ise gerçek spor takımlarının yerine deneysel grupların kullanıldığı ve takım çalışmasına yönelik gerçekleştirildikleri görülmektedir (Eccles ve Tenenbaum, 2007; Hüffmeier ve Hertel, 2020). Bu tür deneysel çalışmalarda, etkileşimli spor ortamlarındaki rekabetçi dinamikler deney ortamının bir unsuru olmadığından ilgili çalışmaların önemli bir eksiği olarak değerlendirilmektedir (Heuzé ve Brunel, 2003). Ancak etkileşimli spor

dallarında bir sporcunun takıma yapmış olduğu bireysel katkıyı takım çıktılarında bağımsız şekilde bir elde etmek pek mümkün değildir. Bu nedenle alanyazında gerçekleştirilen deneysel çalışmalar, bireyin tek başına ortaya koyacağı performansı takım ortamı içerisinde ortaya koyacağı performansla karşılaştırmak üzere tasarlanmıştır. Alanyazında etkileşimli takım sporları bağlamında rekabetçi dinamiklerle gerçekleştirilen tek deneysel çalışma Høigaard ve Ingvaldsen'in (2006) çalışmasıdır. Bu çalışmada takım içindeki bireysel performansın takip edildiği bir deney ortamı oluşturulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre takım içindeki bireysel performansın takip edildiği koşulda sporcuların performansları artmıştır. Takım sporlarında başarılı performans elde etmek için, rekabetçi bir ortamda birbirlerine karşılıklı bağımlılık içinde faaliyet gösteren (örn, futbol ve basketbol gibi etkileşimli spor dalları) sporcuların zorluklar karşısında sürdülebilir ve uyumlu bir takım çalışması (koordinasyon) yürütmesi gerekir (Feltz ve Lirgg, 1998). Başka bir anlatımla, takım üyeleri arasında görülen yüksek uyum koordinasyon kaybının düşük olmasını sağlarken, grup performansı potansiyel performan düzeyine yaklaşacaktır. Takım sporları söz konusu olduğunda koordinasyon kaybına yönelik ampirik kanıt içeren tek çalışma Widmeyer, Brawley ve Carron'un (1990) çalışmasıdır. Bu çalışmada araştırmacılar, grup büyüklüğünün takım sargınlığı ve performans üzerindeki etkilerini üniversite öğrencilerinden oluşturulan üç, altı ve dokuz kişilik basketbol takımları ile yarışmacı ve rekreasyonel çerçevede incelemişlerdir. Her iki çerçevede de grup büyüklüğünün takım sargınlığı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu gözlemlemişlerdir. Oluşturulan takımlar içerisinde altı kişilik basketbol takımlarının diğer takımlara göre daha başarılı olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları; üç kişilik takımların ideal sosyal etkileşim düzeyi için düşük sayıda oyuncuya sahip olduklarını ve yorgunluk yaşadıklarını, dokuz kişilik takımların gereğinden fazla sosyal etkileşim neticesinde koordinasyon kaybı yaşadıklarını, altı kişilik takımların sosyal etkileşim için ideal düzeyde oyuncuyu içerdiği ve bu etkileşimleri sahada gerçekleştirecek ölçüde zamana sahip olduklarını göstermiştir. İdeal sayıda oyuncudan oluştuğu düşünülen altı kişilik basketbol takımlarının sahada daha iyi bir şekilde koordine olduklarını ifade etmişlerdir. Her ne kadar takım içi koordinasyona yönelik bir ölçüm yapılmamış olsa da araştırmanın bulguları motivasyon kaybının olmadığına dair kanıtlar içermektedir. Spor takımlarında koordinasyon ve motivasyon kayıplarını ampirik olarak ortaya koyan pek çok çalışma olsa da (Hüffmeier ve Hertel, 2020; Karau ve Wilhau, 2020), doğrudan ilişkiyel kayıplara yönelik çalışma sayısı kısıtlıdır. Bu noktada spor

ortamındaki ilişkisel kayıplar sosyal destek davranışlarından yoksun olmakla açıklanabilir (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Freeman ve Rees, 2009). Sporda sosyal destek; takım sargınlığı, tükenmişlik, yarışma stresi, performans ve liderlik gibi konularla yakından ilgili olduğundan, sosyal destek davranışları ile motivasyon ve çaba kayıpları arasında negatif bir ilişkiden söz edilebilir (Hagiwara vd., 2016; Hüffmeier vd., 2014; Rees ve Hardy, 2000; Sheridan, Coffee ve Lavalley, 2014). Sosyal destek süreçlerinin bu anlamdaki etkileri, takım içi koçluk ve destekleme davranışları ile ilgili bölümde detaylandırılmıştır.

2.2. Sosyal Kaytarma Davranışı

Ortaklaşa çaba ile gerçekleştirilen görevlerin başarılmasını sağlayan temel unsurlar grup/takım çalışması ve bu çalışmaların etkinliğidir (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001; McEwan ve Beauchamp, 2014). Yeni iş pratiklerinin ortaya çıkmasıyla beraber hem örgütlerde hem de bireylerde takım çalışması olgusu daha fazla önem kazanmış ve örgütlerdeki işlevler artmıştır (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Birçok örgütsel yapının (idari, askeri, akademik, sportif vb.) başlıca unsuru haline gelen takımlarda, üyelerin birlikte düşünme ve ortaklaşa çaba göstermesi, örgütlere bireysel olarak ortaya konulamayacak düzeyde üretkenlik ve performans sağlamaktadır (McIntyre ve Salas, 1995). Üye sayısının artmasıyla daha fazla üretkenlik ve performans yakalanabileceği düşünülebilir. Ancak daha yüksek performans ve üretkenlik sağlamak adına takımlarda çalışan sayısının artırılması beraberinde koordinasyon ve motivasyon sorunları doğurmaktadır (bkz: Steiner, 1972) ve dolayısıyla grup performansı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (Karau ve Williams, 1993). Ringelmann'ın çalışmaları, gruptaki üye sayısının artmasıyla beraber oluşan koordinasyon ve motivasyon kayıplarının grup performansı üzerindeki negatif etkisini gösteren çalışmalardır (Steiner, 1972; Ingham vd., 1974; Latané, Williams ve Harkins 1979; Kravitz ve Martin, 1986).

Grup içindeki motivasyon kayıplarını modern anlamda öncü çalışmalarla inceleyen Latané, Williams ve Harkins (1979) sosyal kaytarma alanını oldukça etkilemişlerdir. Gerçekleştirdikleri iki deney çerçevesinde, alkışlama ve bağırma gibi fiziksel çaba gerektiren görevlerle Ingham ve diğerlerinin (1974) bulgularını yinelemek (replikasyon) istemişlerdir. Bu deneylerde izleyici sayısı sabit tutulmuş ve tıpkı Ingham ve çalışma arkadaşlarının deneylerinde olduğu gibi hem gerçek gruplar oluşturulmuş hem de sözde gruplar kullanılarak katılımcıların gerçek gruplarda yer aldıklarını düşündükleri

bir deney ortamı yaratılmıştır. Araştırmacılar ilk deneyde (iki, dört ve altı kişiden oluşan) farklı büyüklüklerde gruplar oluşturarak katılımcılardan olabildiğince bağırımlarını ya da alkışlamalarını istemişlerdir. Bu deney aynı zamanda katılımcılarla tek başlarına oldukları durumda da gerçekleştirilmiştir. Bağırma ve alkışlama aktivitelerini yapan kişi sayısı arttıkça, ses seviyelerinde (gürültü ve ses basıncı) beklenildiği gibi daha yüksek değerler elde edilmiştir. Fakat ses seviyeleri ile grup büyüklüğü arasındaki ilişkinin doğrusal bir artışı yansıtmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların (tek başlarına gerçekleştirilen ölçümlerde) bireysel kapasiteleri toplam olarak alındığında, iki kişilik gruplar toplam kapasitelerinin %71'i, dört kişilik gruplar toplam kapasitelerinin %51'i, ve altı kişilik gruplar toplam kapasitelerinin sadece %40'ı oranında çaba göstermişlerdir. Buradan hareketle, üye sayısına ilişkin artış algısı kişilerin grup içindeki gösterdikleri bireysel performansı negatif yönde etkilemiştir. Dolayısıyla önceden motivasyon kaybı olarak tanımlanmış bu olguyu, sosyal kaytarma olarak yeniden kavramsallaştırmış ve başkalarının varlığı nedeniyle bireylerin kendi çabalarını azaltma eğilimi olarak tanımlamışlardır (Latané, Williams ve Harkins, 1979). Karau ve Williams'a (1993) göre sosyal kaytarma, kişilerin, kolektif bir çalışma içerisindeyken bireysel veya koaktif çalıştıkları duruma kıyasla motivasyon ve çabalarının azalması olarak açıklanmaktadır. Başka bir anlatımla, grup üyesi olan birey tarafından çeşitli görevlerde ortaya konulacak bireysel performans düzeyi, grup ile birlikte çalışıldığında düşme eğilimi gösterebilmektedir.

Gerçek çalışma koşullarında gruptaki üye sayısının artması ile bireylerin grup performans çıktısına yaptıkları katkının saptanabilmesi zorlaşmaktadır (Albanese ve Van Fleet, 1985). Diğer taraftan artan üye sayısı ile birlikte üyelere düşen görece sorumluluk azalacak olduğundan, grup performans çıktısı üzerinde anlamlı bir katkısı olmadığını düşünen üyelerin olması mümkündür (Harkins ve Petty, 1982). Bu nedenle grup üyeleri kendi performanslarından faydalanılmasını engellemek üzere sosyal kaytarma davranışlarına başvurabilirler (Kerr, 1983). Böylesi durumlarda grup üyelerinin bürünebileceği iki rol ortaya çıkmaktadır. Bu roller Orbell ve Dawes (1981) tarafından bedavacı rolü (free-rider role) ve sömürülen rolü (sucker role) olarak ifade edilmektedir. Bedavacı rolüne bürünen grup üyeleri diğer üyelerin ortaya koyduğu çaba düzeyini istenilen grup performansı için yeterli görmekte ve dolayısıyla gruba yapmış oldukları katkıyı sınırlamaktadırlar. Bu üyeler her ne kadar diğer üyelerden daha düşük düzeyde çaba gösterebilirler de grubun elde etmiş olduğu performans çıktısından onlar da

faydalanırlar. Gruptaki diğ er üyeler böylesi bir role bürünen grup üyelerinin varlığını algıladıklarında kendilerinden istifade edilmesini istemeyebilirler. Dolayısıyla bu üyeler de kendi ç abalarını azaltarak sömürülen rolüne bürünmek istemeyeceklerdir. Bu roller grup ortamında sömürülme etkisi (sucker effect) ve bedavacılık etkisi (free-rider effect) olarak tanımlanan iki türlü etkiye neden olmaktadır (Kerr, 1983; Kerr ve Bruun, 1983).
 Sosyal kaytarma

2.2.1. Bedavacılık etkisi

Bedavacılık etkisi, gruptaki üye sayısının artması ile bireysel ç abanın grup performansı üzerindeki önemsizliğine dair algının yükselmesi ve bunun sonucunda kimi üyelerin gruptaki diğ er üyelerin ortaya koyduğu performanstan faydalanmaları olarak tanımlanmaktadır (Kerr, 1983). Bu etki, iktisat teorisi yaklaşımı ile ele alındığında, bir üyenin gruba yapmış olduğu katkı düzeyinin gruptan elde ettiği fayda düzeyinden daha düşük olması olarak tanımlanabilmektedir (Comer, 1995). Böylesi durumlarda üyesi olduğu gruptan faydalanmaya çalışan kişiler bedavacılık rolüne bürünmekte ve gruba anlamlı bir katkıda bulunmamaktadırlar. Bedavacılık rolü bu nedenle bilinçli bir tercih olarak değerlendirilmektedir (Schnake, 1991). Bedavacılık etkisi ve sosyal kaytarma olgusu, gruplardaki motivasyonel kayıplarla ilişkili olgular olmakla birlikte, belirli ölçüde bir kuramsal örtüşmeye sahip olsalar da birbirinden farklı olarak değerlendirilen olgulardır (Harkins ve Petty, 1982; Latané, Williams ve Harkins, 1979). Bedavacılık etkisinin bilinçli bir tercih olması (Albanese ve Van Fleet, 1985), ekonomik temellere dayandırılması (Olson, 1965), bedavacılık rolünün bireysel ç abanın tanımlanabilir olduğu görevlerde de ortaya çıkması (Jones, 1984) bu iki olguyu birbirinden farklılaştıran özelliklerdir. Grup ortamında görülen bedavacılık etkisi ve sosyal kaytarma eğilimi gruplarda görülen bir diğ er motivasyonel kayıp olan sömürülme etkisine yol açmaktadır (Mulvey ve Klein, 1998; Robbins, 1995).

2.2.2. Sömürülme etkisi

Sömürülme etkisi, bedavacılık rolüne bürünen üyenin yerine ç aba göstermek istemeyen kişilerin gruba yapmış oldukları katkıyı azaltmaları olarak ifade edilmektedir (Kerr, 1983). Düşük beceriye sahip üyelerin olduğu gruplar haricinde, sömürülüyor olma duygusu itici bir duygu olarak görüldüğünden kişi bu role bürünmek istemeyerek kendi ç abasını düşürecektir. Sosyal normların davranışı şekillendirmedeki etkisi, sömürülme

rolünün neden istenmeyen bir rol olduğunu ortaya koymaktadır (Jackson ve Harkins, 1985; Kerr, 1983; Schnake, 1991). Buna göre, sömürülme etkisi beraberinde eşitlik, sosyal sorumluluk ve karşılılık normlarının ihlalini getirmektedir. Eşitlik normunun ihlali, gruba daha fazla veya daha az katkısı bulunan üyelerin aynı ölçüde ödüllendirilmeyişi ile ilgilidir. Grupta yer alan bireyler bu çaba ve fayda dengesinin önemli ölçüde farkındadırlar. Bununla birlikte her üyenin gruba katkı yapma yapma zorunluğu söz konusudur. Bedavacılık rolüne bürünen üyeler sosyal sorumluluk normunu ihlal etmekte ve dolayısıyla kimi grup üyeleri sömürülen kişi olmak istemedikleri için çabalarını azalttıklarından sömürülme etkisi ortaya çıkmaktadır. Karşılılık normu ise, üyelerin kendi çabaları aracılığıyla gruptaki diğer üyelere fayda sağladıklarını hissetmeleri ve benzer bir çabayı diğer üyelere de beklemeleri olarak açıklanabilir. Grup içinde görülen bu normlarla ilgili ihlaller sömürülme etkisine yol açabilmektedir (Kerr, 1983).

2.2.3. Sosyal kaytarma davranışını etkileyen özellikler

Alanyazında sosyal kaytarma davranışının anlaşılmasına yönelik birçok deneysel çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar sonucunda sosyal kaytarma davranışlarını etkileyerek motivasyon ve çaba eksiklikleriyle sonuçlanan özelliklerin, gruptaki üye sayısının artması (Steiner, 1972; Ingham vd., 1974; Petty vd., 1977; Latané, Williams ve Harkins, 1979), bireylerde yorgunluğun ortaya çıkması (Anshel, 1995; Hoeksema-van Orden, Gaillard ve Buunk, 1998), bireysel performansın diğer üyelere kıyasla daha üstün görülmesi (Charbonnier vd., 1998; Huguet, Charbonnier ve Monteil, 1999) ve bireysel çabanın grup performansı üzerindeki önemsizliği olduğu anlaşılmıştır (Kerr, 1983; Kerr ve Bruun, 1983; Weldon ve Mustari, 1988). Bu motivasyon ve çaba kayıpları gerek fiziksel gerekse de zihinsel çaba gerektiren görevlerde ortaya çıkabilmektedir. Halat çekme (Ingham vd., 1974), bağırma ve alkışlama (Latané, Williams ve Harkins, 1979), yüzme (Williams vd., 1989), kürek (Anshel, 1995), sürat koşusu (Swain, 1996) ve florbol (Høigaard ve Ingvaldsen, 2006) gibi fiziksel çaba gerektiren görevlerde; beyin fırtınası ve işaret sezimi (Harkins ve Petty, 1982), şiir değerlendirmesi (Petty vd., 1977), yazın değerlendirmesi (Petty, Harkins ve Williams, 1980) ile el ve göz kordinasyonu gerektiren bilgisayar uygulaması (Jackson ve Williams, 1985) gibi zihinsel görevlerde sosyal kaytarmanın varlığına dair kanıtlar elde edilmiştir. Alanyazın tüm bu bilgiler ışında

değerlendirildiğinde, sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkili olan değişkenler bireysel, durumsal, grupsal ve kültürel özellikler olmak üzere dört sınıflandırma içerisinde ele alınabilir (Amichai-Hamburger, 2003; Karau ve Wilhau, 2020; Karau ve Williams, 1993). Bu sınıflandırmalar meta-analiz çalışmaları, deneysel tasarımlar ve katılımcı gözlem gibi alan araştırmaları sonucunda elde edilen bulgulara dayanmaktadır.

2.2.3.1. Bireysel özellikler

Çeşitli kişilik özellikleri ve bireysel farklılıkların sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Karau ve Wilhau, 2020). Üzerinde çalıştığı görevi önemli gören ve ilgili göreve değer veren kişilerde sosyal kaytarma davranışları daha az görülmektedir. Kişinin göreve önem atfetmesi; kimi görevlerin ilginç, anlamlı ve önemli görülmesine, başarı ve kişisel gelişim ihtiyacına, sosyal aktivitelerde bulunma ve ortaklaşa çaba gösterme arzusuna göre değişebilmektedir.

Sosyal kaytarma davranışını etkileyen bireysel özellikler; cinsiyet (Stark, Shaw ve Duffy, 2007; Kugihara, 1999), yorgunluk (Anshel, 1995; Hoeksema-van Orden, Gaillard ve Buunk, 1998), başarı ihtiyacı (Hart vd., 2004), narsistlik (Woodman vd., 2011), protestan iş ahlakı (Smrt ve Karau, 2011), liderlik rolü (Kerr ve Stanfel, 1993), biliş ihtiyacı (Smith vd., 2001), başarı hedef yönelimleri (Swain, 1996), benzersizlik inancı (Charbonnier vd., 1998; Huguet, Charbonnier ve Monteil, 1999) ve onaylanma-rededilme gibi grup üyeliğiyle ilgili yönelimler (Sorrentino ve Sheppard, 1978) olarak ortaya konulmuştur.

Cinsiyet, Karau ve Williams'ın (1993) meta analiz çalışmasında sosyal kaytarma davranışını etkileyen bireysel özelliklerden biri olarak raporlanmıştır. Araştırma bulguları, erkek katılımcılardan oluşan örneklemelere sahip çalışmalarda sosyal kaytarma davranışının daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Erkeklerin daha bireyci ve yarışmacı yönelimlere sahip oldukları; kadınların ise kişilerarası ilişkilere odaklandıkları ve işbirlikçi yönelimlere sahip olduklarını aktaran yazarlar, kolektif çaba gerektiren görevlerde erkeklerde görülen stratejik kaygılar nedeniyle bu farkın ortaya çıktığını savunmuşlardır. Sosyal kaytarma davranışına yönelik elde edilen bu bulgu Kugihara (1999) ve Stark, Shaw ve Duffy'nin (2007) çalışmalarıyla desteklenmiştir. İlgili araştırmalarda, kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha düşük düzeyde sosyal kaytarma davranışları sergiledikleri raporlanmıştır. Ancak cinsiyet-sosyal kaytarma

ilişkisinde gruptaki cinsiyet dağılımı gibi bağlamsal faktörlerin etkisi de söz konusudur. Bu konudaki çalışmalar karşı cinsiyetten üyelere sahip gruplarda çaba artışları yaşandığını göstermiştir (Karau ve Wilhau, 2020).

Grup üyelerinin yorgunluk düzeyleri sosyal kaytarma davranışını etkilemektedir. Yorgunluğun arttığı ve uykusuzluğun başladığı durumlarda sosyal kaytarmanın görülme sıklığının arttığı raporlanmıştır (Anshel, 1995; Hoeksema-van Orden, Gaillard ve Buunk, 1998). Bulgular ayrıca yorgunluk sırasında basit görevler üzerinde çalışan katılımcılarda (karmaşık görevlerde çalışanlara göre) sosyal kaytarma davranışlarının daha fazla görülebileceğini ortaya koymuştur.

Başarı ihtiyacı yüksek olan bireylerde sosyal kaytarmanın azaldığı ve hatta ortadan kalktığı ifade edilmektedir (Hart vd., 2004). İlgili araştırmada, başarı motivasyonu yüksek bireylerin daha yüksek performans hedefleri belirleyebileceği, bireysel performans ve grup çıktısı ilişkine yönelik yüksek bir algıya sahip olabicekleri ve grup çıktısı üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını düşünebilecekleri ileri sürülmüştür. Dolayısıyla başarı ihtiyacı düşük bireylerde stratejik davranışın daha fazla görülmesi ve böylesi bir davranışın sosyal kaytarma davranışlarına yol açması beklenmektedir.

Narsistik kişilik özelliği ve sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki, gerek zihinsel (Wallace ve Baumeister, 2002) gerekse fiziksel çaba gerektiren görevlerde (Woodman vd., 2011) ortaya koyulmuştur. Woodman ve diğerlerinin (2011) çalışmasında, bireysel performans takibinin yüksek olduğu deney ortamında narsistik kişiliğe sahip bireylerde fiziksel çaba ve performansın arttığı; ancak bireysel performans takibinin düşük olduğu deney ortamında sosyal kaytarma davranışları sergiledikleri raporlanmıştır. Performans takibinin yüksek olduğu ortamlarda, narsistik bireyler, aldıkları iyi puanlar sonucunda kendilerini yücelterek bu durumdan fayda sağlamaya çalışacaklardır (Karau ve Wilhau, 2020). Bu nedenle narsistik bireylerde çalışma ortamındaki performans takibine bağlı olarak sosyal kaytarma davranışları görülebilmektedir.

Kimi kültürlerde sabit bir kişilik özelliği olarak ele alınan iş ahlakı olgusu, görev motivasyonu ve grup içerisinde ortaya koyulan çaba düzeyiyle ilişkilendirilmektedir (Meriac, Slifka ve LaBat, 2015; Meriac, Thomas ve Milunski, 2015). Araştırmalar, iş

ahlakı yüksek çalışanların daha zor görevlerde çalışmayı tercih ettiklerini ve görev üzerinde daha ısrarlı bir çalışma gerçekleştirdiklerini ortaya koymuştur (Parkhurst vd., 2011). Protestan iş ahlakı yüksek çalışanlar, ortaklaşa çaba gerektiren görevler esnasında behdovacılık rolüne ve daha düşük çabaya yol açabilecek fırsatlar karşısında daha dirençli bir eğilim ortaya koymaktadırlar (Smrt ve Karau, 2011). Dolayısıyla yüksek düzeyde protestan iş ahlakı sergileyen çalışanlarda yüksek çaba eğilimi görülmektedir.

Grup içinde edinilen liderlik rolleri, grubun ortak amaçlarına yönelik sorumluluk duygusunu ve gruptaki diğer üyelere yönelik yardım davranışlarını arttırmaktadır (Tan ve Tan, 2008). Ancak alanyazındaki deneysel çalışmalar incelendiğinde, liderlik rolleri ve sosyal kaytarma ilişkisi kısıtlı sayıda çalışmaya konu olmuştur (Karau ve Wilhau, 2020). Bu konudaki önemli çalışmalardan biri Kerr ve Stanfel'in (1993) çalışmasıdır. İlgili çalışma bireysel performansın tanımlanabilir olmadığı bir durumda gerçekleştirilmiş ve örgütsel yetkiden yoksun olma koşulu ile liderlik görevi verilen bireyde sosyal kaytarmanın azalacağı ileri sürülmüştür. Araştırma sonuçları liderlik rolü verilen bireyde sosyal kaytarma görülmeyişini, ancak gruptaki diğer üyelerin sosyal kaytarma davranışları sergilediklerini ortaya koymuştur. Yazarlara göre grup üyelerinden birine verilen liderlik rolü, lider olmayan diğer üyelereki sorumluluk hissini zayıflatmakta ve sosyal kaytarma davranışlarına yol açmaktadır.

Bireylerin çaba gerektiren zihinsel aktivitelerle uğraşmaları ve bu aktivitelerden zevk alma durumu biliş ihtiyacını ortaya koymaktadır (Cacioppo ve Petty, 1982). Sabit bir kişilik özelliği olarak görülen biliş ihtiyacı, zihinsel görevlerin içsel bir motivasyonla gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Smith vd., 2001). İçsel motivasyonu düşük bireylerin daha fazla sosyal kaytarma davranışları gösterdikleri raporlanmıştır (George, 1992). Bu ilişkiler göz önüne alındığında, bilişsellik ihtiyacı yüksek bireylerde içsel motivasyonun daha yüksek olması ve bu nedenle sosyal kaytarma davranışların daha seyrek görülmesi beklenmektedir. Smith ve diğerlerinin (2001) çalışmasında bu beklentiyi destekleyen bulgular elde edilmiştir. Bu kapsamda, biliş ihtiyacı yüksek bireylerin zihinsel görevlerde sosyal kaytarma davranışlarına daha az yöneldikleri; biliş ihtiyacı düşük bireylerin ise koaktif görevlerde daha iyi performans elde ettikleri ortaya konulmuştur.

Başarı hedef yönelimleri sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkili olmaktadır (Swain, 1996; Hart vd., 2004). Swain'in (1996) koşucular üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, düşük görev-yüksek ego yönelimli bireyler, bireysel performansın

tanımlanabilir olmadığı koşullarda daha düşük performans düzeyleri elde ederken; yüksek görev-düşük ego yönelimli bireyler ise bireysel veya grup halinde daha istikrarlı dereceler elde etmişlerdir. Bunun yanında, Hart ve diğerleri (2004) ise, başarı hedef yönelimi düşük olan bireylerin sosyal kaytarma davranışları sergilediklerini raporlamışlardır. Bu çalışmada özellikle iş arkadaşlarına yönelik yüksek performans beklentisi içinde olan bireylerin bu tür davranışlara yönelikleri vurgulanmıştır. Başarı hedef yönelimi yüksek bireylerde, -diğer grup üyelerine yönelik performans beklentisi olsun ya da olmasın, sosyal kaytarma davranışı görülmemiştir. Dolayısıyla belirli başarı hedef yönelimleri çerçevesinde sosyal kaytarma davranışları engellenebilmektedir.

Öz-inançlar sosyal kaytarma davranışını etkilemektedir. Bireysel performansı ile gruba yapmış olduğu katkıyı benzersiz ve diğer grup üyelerininkinden üstün gören bireylerde sosyal kaytarma davranışlarının görülmesi daha olasıdır (Charbonnier vd., 1998; Huguet, Charbonnier ve Monteil, 1999). Huguet, Charbonnier ve Monteil'in (1999) çalışmasında, kolay bir görev esnasında kendi performansını diğerlerinden üstün gören katılımcıların kolektif çaba gerektiren koşulda -koaktif koşula göre daha düşük çaba ortaya koyduğu; ancak zor bir görev üzerinde çalışırken kolektif koşulda daha fazla çaba sarf ettiklerini raporlanmıştır. İlgili çalışmada ortalama bir performansa sahip olduğunu düşünen katılımcılarda bu yönde bir etki görülmemiştir. Benzer şekilde, Charbonnier ve diğerleri (1998) de kolay görevlerde üstün performansa sahip olduğunu düşünen bireylerin daha fazla sosyal kaytarma davranışları sergileyeceklerini raporlamışlardır.

Sosyal kaytarma, onaylanma-reddedilme gibi grup üyeliğiyle ilgili yönelimler çerçevesinde de görülebilmektedir. Sorrentino ve Sheppard'ın (1978) yüzücülerle gerçekleştirdikleri çalışmada, onaylanma yönelimli bireylerin takım halinde yarışırken bireysel yarışmacılara göre daha hızlı yüzdükleri, reddedilme yönelimi baskın yüzücülerin ise takım halinde daha yavaş yüzdükleri raporlanmıştır. Bu durum, onaylanma yönelimli katılımcıların hissettikleri psikolojik baskı nedeniyle ilgili göreve karşı daha fazla motive olmaları neticesinde; reddedilme yönelimi baskın katılımcıların ise grup içindeki bu psikolojik baskıyı kaldıramıyor oluşları ile açıklanabilmektedir (Amichai-Hamburger, 2003).

2.2.3.2. Durumsal özellikler

Alanyazında durumsal özellikler olarak sınıflandırılan etkiler, göreve ait ve görev sırasında bireyi çevreleyen koşullara yönelik olarak ortaya çıkmaktadır. Zorlayıcı veya zorlayıcı olmayan görevler (Jackson ve Williams, 1985), göreve ilişkin akılcı veya yargısal çözümler (Henningsen, Cruz ve Miller, 2000), olumlu pekiştireç veya ceza yöntemi (Miles ve Greenberg, 1993; George, 1995) gibi karşılaştırmalı koşullarda sosyal kaytarma etkisi koşuldan koşula göre değişmektedir. Gerçekleştirilmek istenen göreve dair grup üyesinin anlamlılık (Williams ve Karau, 1991), çekicilik (Zaccaro, 1998) ve bireysel ilgilenim (Brickner, Harkins ve Ostrom, 1986) hisleri de sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkilidir.

Kolektif ve koaktif çalışma biçimleri bakımından üzerinde çalışılan görevlerin zorluk derecesi grup üyelerin performansı üzerinde etkili olmaktadır (Jackson ve Williams, 1985). İlgili araştırmada grupların dürtüsellik üzerindeki etkisi sosyal kolaylaştırma ve sosyal kaytarma çerçevesinde ele alınmıştır. Grup üyelerine basit gelen görevlerde kolektif çalışma biçimi performansın düşmesine neden olmaktadır; zor görevlerde performansın artmasıyla sonuçlanmıştır. Koaktif çalışma biçiminde ise, kolektif çalışmanın tersine, basit görevlerde performansın arttığı, zor görevlerde ise düştüğü görülmüştür. Araştırmacılara göre, grup üyeleri bir arada çalışırken basit görevler dürtüsellik olumsuz şekilde etkilediğinden bireysel çabanın azalmasına neden olmakta ve bu durum grup performansına olumsuz etki etmektedir.

Grup üyeleri çeşitli görevlere ilişkin kimi zaman nesnel çözümler üretebilirken, kimi zaman ise üzerinde anlaştıkları bir çözüm yolu bulamayabilirler. Henningsen, Cruz ve Miller'ın (2000) gerçekleştirdikleri deneysel çalışmada, grup üyelerinin akılcı ve yargısal olarak ifade edilen çözüme ilişkin karar verme tiplerinin, çeşitli büyüklüklerdeki gruplarda sosyal kaytarmayı nasıl etkilediğini araştırılmıştır. Görevin gerçekleştirilmesine ilişkin nesnel bir çözüm yolu olduğunda akılcı; çözüm üzerinde uzlaşmanın olmadığı ve nesnel olarak görülmeyen bir çözüm gerektiren görevler ise yargısal karar verme eyleminden etkilenmektedir. Araştırmacılar bu nedenle yargısal karar verme yürütülürken motivasyon kaybı yaşanacağını ve sosyal kaytarmanın daha fazla görüleceğini ileri sürmüşlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, çözüme dair yargısal karar verme eylemi sosyal kaytarmayı arttırmaktadır. Grup üyelerinin üzerinde fikir

birliği sağladığı nesnel bir çözüml olmadığında, üyeler görevi başarıyla tamamladıklarını düşünerek çalışmaya son verebilmektedir.

Grup performansı, görevin sonuca bağlı olarak belirlenen muhtemel olumlu pekiştireç ve cezalardan etkilenmektedir. Lise yüzme takımları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, antrenör tarafından belirlenen süre standardına erişemeyen yüzücülere ceza verileceği söylenmiş ve yüzücüler cezanın olduğu ve olmadığı gruplara ayrılmışlardır (Miles ve Greenberg, 1993). Cezanın olmadığı gruplarda sporcuların bireysel sürelerinden daha yavaş yüzdükleri görülmüş ve sosyal kaytarmaya yönelik diğer çalışmalarla benzer bulgular elde edilmiştir. Standardın altında kalan yüzülere ceza verileceği söylenen grupta ise sporcular daha iyi süreler elde etmiş ve sosyal kaytarma azalmıştır. Örgütsel psikolojide ise, performans düzeyine göre çalışanlara verilen olumlu pekiştireçlerin sosyal kaytarma ile negatif bir ilişkisi olduğu, performans düzeyine bakılmaksızın kullanılan olumlu pekiştireçlerin ise sosyal kaytarma üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya çıkmıştır (George, 1995).

Sosyal kaytarma üzerinde etkili olan bir diğer durumsal özellik ise üyelerin göreve ilişkin biçtiği değerlidir (valans). Grup üyelerinin üzerinde çalıştıkları görevlerin anlamlı (Williams ve Karau, 1991), çekici (Zaccaro, 1998) ve yüksek ilginlik içeren görevler olması (Brickner, Harkins ve Ostrom, 1986) sosyal kaytarmanın azalmasını sağlamaktadır. Karau ve Williams'ın (1993) meta-analiz çalışması da görev değerliğinin sosyal kaytarma üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Bu şekilde değer biçilen görevler içsel motivasyondan besleneceği için üyelerin çaba ve motivasyonlarında olumsuz bir değişim görülmesi beklenmemektedir (Brickner, Harkins ve Ostrom, 1986).

2.2.3.3. Grupsal özellikler

Grup büyüklüğü (Ingham, 1974; Petty vd., 1977; Latané, Williams ve Harkins, 1979), gruptaki cinsiyet dağılımı (Karau ve Williams, 1993), grup sargınlığı (Karau ve Hart, 1998), hedef belirleme ve geribildirim (Matsui, Kakuyama ve Onglatco, 1987), grup içindeki iletişim düzeyi (Karau ve Williams, 1993), grup içi rekabet (Erev, Bornstein ve Galili, 1993) ve sosyal kimlik algısı (Høigaard vd., 2013) sosyal kaytarma davranışlarını etkileyen grup özellikleridir.

Sosyal kaytarma araştırmalarının başlangıcı grup büyüklüğü ile bireysel performans arasındaki zıt ilişkiye dayanırken, bu ilişkiye yönelik araştırmalar uzun yıllar

sonra tekrarlanarak benzer bulgulara ulaşılmıştır. Ringelmann'ın sosyal kaytarma hipotezini destekleyen bulgular, görevlerin gerçekleştirilmesinde fiziksel çaba gerektiren (Ingham, 1974; Latané, Williams ve Harkins, 1979) ve bilişsel çaba gerektiren (Petty vd., 1977) durumlarda başarılı bir şekilde tekrarlanmıştır. Buna göre, diğer tüm değişkenler sabitken (*ceteris paribus*), grup büyüklüğünün artması ile bireyin grup içinde ortaya koyacağı performans düşme eğilimi gösterebilmektedir. Öteki koşulların değişmediği durumlarda grup büyüklüğü ile sosyal kaytarma eğilimi arasındaki ilişki, bireyin grup içindeki motivasyonuna bütünsel bir yaklaşım sunan ortaklaşa çaba modeli (Collective Effort Model) (Karau ve Williams, 1993) çerçevesinde açıklanabilmektedir.

Küçük grupların en önemli özelliği olarak kabul edilen grup sargınlığı, gruptaki sosyal kaytarma davranışlarını önleyici bir işleve sahiptir. İki kişiden oluşan grupların yer aldığı deneysel bir çalışmada, katılımcılardan bilişsel çaba gerektiren bir görev olarak fikir üretmeleri istenmiş ve çiftler arasındaki sargınlık düzeyi manipüle edilerek yüksek sargınlık, düşük sargınlık ve kontrol grupları oluşturulmuştur (Karau ve Hart, 1998). Yüksek sargınlık düzeyine sahip gruplarda sosyal kaytarma davranışları gözlemlenmemişken, düşük sargınlık düzeyine sahip gruplarda sosyal kaytarma davranışları raporlanmıştır. Benzer bulgular algılanan sosyal kaytarma olgusu içinde raporlanmıştır (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Liden vd., 2004; Mulvey ve Klein, 1998). Bu bulgular spor ortamı çerçevesinde ele alındığında, yüksek takım sargınlığı algısına sahip takımlarda algılanan sosyal kaytarmanın daha düşük olması beklenmektedir. Dolayısıyla spor takımlarında sosyal kaytarma davranışlarını önlemek adına takım sargınlığının optimum düzeylere çıkarılması amaçlanmalıdır.

Hedef belirleme ve bu anlamda katılımcılara verilen geribildirimler sosyal kaytarma eğilimini önleyici bir grup özelliği olarak değerlendirilmektedir. Matsui, Kakuyama ve Onglatco'nun (1987) çalışmasında, hedef belirleme uygulaması çerçevesinde grubun performansına yönelik bütünsel geribildirimler ile grup üyelerinin performanslarına yönelik verilen bireysel geribildirimlerin birbirlerini tamamlayıcı yapısına odaklanılmış, bireylerin kendi performanslarını en üst düzeye taşıyarak grup performansı üzerindeki olumsuz etkileri önleyebilecekleri ortaya koyulmuştur. Başka bir anlatımla, yalnızca grubun performansına yönelik geribildirim yapılan koşulda, katılımcılar grubun belirlenen hedeflere ulaştığını düşündüklerinde -bireysel hedeflerin altında kalsalar bile kendi performanslarını arttırmamışlardır. Benzer şekilde, sadece

bireysel performans hedeflerine yönelik geribildirim olduğu koşulda, grup performans hedefinin altında kalan gruplarda katılımcılar bireysel hedeflerini tutturmuş oldukları için grup performansı artmamıştır. Hem grup hem de bireysel performansa ilişkin geribildirimlerin yapıldığı koşulda ise, katılımcılar hedeflerini gerçekleştirmiş olsalar bile içinde buldukları grup belirlenen hedefin altında kaldığında grup hedefine ulaşmak üzere bireysel çabalarını arttırmışlardır. Sosyal kaytarmanın tanımlanabilir performans göstergelerinden yoksun durumlarda ortaya çıktığı düşünöldüğünde (Williams, Harkins ve Latané, 1981), performansın üst düzeye çıkarılması adına hedeflerle ilgili bireysel ve grupsal bilgilendirmeler yapılabilecek ölçüde performans ölçümlerine ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır (Matsui, Kakuyama ve Onglatco, 1987).

2.2.3.4. Kültürel özellikler

Sosyal kaytarma davranışı kültürel özelliklerden de etkilenmektedir. Doğu kültürü ile karşılaştırıldığında, bireyci özelliklerin hakim olduğu batı kültüründe sosyal kaytarma davranışları daha fazla görölmektedir (Earley, 1989; Karau ve Williams, 1993). Bu ifade, toplulukçu özellikler gösteren doğu kültürünün sosyal kaytarma davranışlarından muaf olduğu anlamına gelmemektedir. Toplulukçu değerleri yüksek olan Japon iş gruplarında da sosyal kaytarma davranışları raporlanmıştır (Kugihara, 1999). Buna ek olarak, özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar çerçevesinde sosyal kaytarmanın doğu kültüründeki ölkelerde de grup performansını olumsuz şekilde etkilediğı ortaya çıkmıştır (Byun vd., 2018; Mefoh ve Nwanosike, 2012; Ying vd., 2014).

2.2.4. Sosyal kaytarma davranışıyla ilgili temel kuramlar

Sosyal kaytarma davranışlarını koordinasyonel, motivasyonel ve ilişkisel kayıplar çerçevesinde açıklamak mümkündür (Kravitz ve Martin, 1986; Mueller, 2012; Steiner, 1972). Fakat alanyazın incelendiğinde, sosyal kaytarma davranışlarını açıklamak üzere geliştirilen kuramsal yaklaşımların genelde motivasyon kayıplarına odaklandığı görölmektedir (Kravitz ve Martin, 1986). Bu yaklaşımlar genelde, belirli değişkenler arasındaki açıklayıcı mekanizmalara, teoriyi kapsayıcı hale getirmek üzere birçok değişkenle oluşturulan modellere ve sosyal davranışları oldukça geniş bir yapı içerisinde açıklamaya çalışan kuramlara dayanmakta, bu nedenle sosyal kaytarma davranışlarına yol açan veya bu tür davranışların nasıl ortadan kaldırılacağına yönelik süreçleri

içermektedir. Ampirik kanıtlara sahip bu kuramsal yaklaşımlardan bazıları sosyal etki kuramı (Latané, 1981), değerlendirilme potansiyeli (Harkins, 1987), çabanın gereksizliği (Kerr ve Bruun, 1983) ve ortaklaşa çaba modelidir (Karau ve Williams, 1993). Bu yaklaşımların kuramsal özellikleri aşağıda daha detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Grup içindeki bireyin inancını, tutumunu, motivasyonunu ve davranışını etkileyen sosyal etki süreçleri söz konusudur (Latané, 1981). Sosyal etki süreçlerinin insan davranışlarıyla olan ilişkisini anlamak üzere geliştirilen sosyal etki kuramı, kaynak ve hedefler kişiler (gruplar veya diğer sosyal oluşumlar) arasındaki etkileşime odaklanır. Buna göre, bireyler, gruplar ya da diğer sosyal oluşumlar sosyal etkinin ya kaynağı ya da hedefidirler. Sosyal etkinin kaynağı olan özne, hedefin tutum, inanç, motivasyon ve davranışlar üzerine etkili olmak ister. Bu etkinin büyüklüğü üç unsur çerçevesinde değişmektedir. Bunlar; çok sayıda kaynak ve hedefin varlığı, kaynağın gücü (deneyim, uzmanlık veya beceri), kaynak ve hedef arasındaki fiziksel ve psikolojik yakınlıktır. Bu üç unsur aynı zamanda sosyal kaytarma davranışlarının sıklığı üzerinde etkili olan unsurlardır. Örneğin, grup büyüklüğünün artması ile sosyal etkinin çok sayıda hedefe yönelmesi gerekir. Birçok kaynağın oluşu sosyal etki gücünün artmasını sağlarken, birçok hedefe yönelecek sosyal etki zayıflayacaktır. Buradan hareketle, sosyal etki grubun geneline yayılabilir olsa da üye üzerindeki etkileri grup büyüklüğü ile ters orantılı biçimde seyreder. Gruba eklenen her üye, bireysel sorumluluğun dağılmasına yol açarak grup üyelerinin uyma davranışları üzerinde negatif bir etki gösterir (Latané ve Wolf, 1981). Bu nedenle takım çalışması sırasında bireysel motivasyonun düşmesi ve çabanın azalması olasıdır. İkinci unsur kaynağın gücünü belirten özelliklerdir. Deneyim, uzmanlık ve beceri düzeyi yüksek bireylerde sosyal kaytarma davranışlarının görülme sıklığı daha düşüktür (Czyz vd., 2016; Hardy ve Crace, 1991). Üçüncü unsur kaynak ve hedef arasındaki yakınlıktır. Grup büyüklüğü arttıkça türdeşlik ve psikolojik yakınlık azalmaktadır (Cummings vd., 2013). Türdeş olmayan büyük gruplarda olumlu üye deneyimleri elde etmek üzere üyelerin bireysel motivasyonları yüksek olmalıdır. Büyük gruplarda psikolojik yakınlığın düşük olması, bireylerin olumlu üye deneyimleri için gereken motivasyon düzeyine sahip olmalarını zorlaştırmaktadır. Bu tür deneyimlerden soyutlanan üyelerin, sosyal kaytarma davranışları neticesinde grup çalışmasına düşük düzeyde katkı sağlayacakları belirtilmektedir (Chidambaram ve Tung, 2005).

Takım çalışması sırasında grup üyelerinin bireysel performanslarını değerlendirmek ve takım performansına hangi ölçüde katkı yaptıklarını isabetli bir biçimde tanımlamak zorlayıcı bir durumdur. Değerlendirilme potansiyeli yaklaşımı gereği, tanımlanabilir performans göstergelerinden yoksun çalışma ortamında sosyal kaytarma eğiliminin artması beklenmektedir. Performansa ilişkin standart, gösterge ve normlara sahip bir takım çalışması ortamında, üyelerin performanslarını karşılaştırmak ve onlara geribildirimde bulunmak mümkün hale gelir. Bu sayede üyelerin değerlendirilme kaygıları artmış olur (Erez ve Somech, 1996). Değerlendirilme kaygısı yüksek grup üyelerinin, diğer grup üyelerinin olumsuz değerlendirmeleriyle karşılaşmak yerine takım çalışmasına yapmış oldukları katkıyı arttırmak istemeleri olasıdır. Dolayısıyla bu standartlara sahip gruplarda sosyal kaytarma eğiliminin daha düşük olması beklenmektedir (Williams, Harkins ve Latané, 1981). Buna ek olarak, performans standartlarından yoksun gruplarda, “kalabalıkta saklanma” fikri ortaya çıkabilmektedir (Latané, Williams ve Harkins, 1979).

Grup üyeleri, takım çalışması sırasında gösterdikleri çabanın grubun performans standartlarına ulaşması için gerekli olmadığını düşünebilirler. Çabanın gereksizliği teorisi böyle bir durumda üyelerin çabalarını azaltacağını öne sürmektedir. Özellikle grup başarısının tek bir üyenin performansına bağlı olduğu zamanlarda diğer üyelerin çabalarını azaltma eğiliminde oldukları (bedavacılık etkisi) ortaya çıkmıştır (Kerr, 1983; Kerr ve Bruun, 1983). Başka bir anlatımla üyeler, grup performansına tatmin edici bir katkı yapma becerilerinin azaldığını düşündüklerinde, değerlendirilme kaygısına sahip olsalar da sosyal kaytarma eğilimi içerisine girebilmektedirler. Dolayısıyla performans standartlarının var olduğu takımlarda da sosyal kaytarma davranışları görülebilmektedir.

Sosyal kaytarma davranışına yönelik yukarıda sunulan kuramsal yaklaşımların çeşitli sınırlılıkları söz konusudur. Örneğin, sosyal etki kuramının ele aldığı güç ve yakınlık unsurlarının psikolojik süreçlerine yönelik geliştirilen açıklamaların yetersiz olduğu; dar bir çerçevede belirli olgulara odaklanan değerlendirilme potansiyeli ve çabanın gereksizliği ise gruplardaki bireysel motivasyona yönelik ilave süreçleri tanımlamaktan ve açıklamaktan uzak yaklaşımlar olarak değerlendirilmektedir (Karau ve Wilhau, 2020). Bu nedenle sosyal kaytarma davranışlarını bireysel motivasyon bakımından değerlendiren, geçmiş teoriler ve ampirik kanıtlara dayanan çok sayıda

düzenleyici değişkenin yer aldığı ortaklaşa çaba modeli oldukça kapsayıcı ve bütüncül bir yaklaşım içermektedir.

Sosyal kaytarma davranışının nedenlerini anlamak ve bu nedenleri ortadan kaldırmaya yardımcı unsurları belirlemek üzere Karau ve Williams (1993) tarafından ortaklaşa çaba modeli olarak adlandırılan bir kuramsal çerçeve geliştirilmiştir. Bu çerçeve içerisinde, sosyal kaytarmayla ilgili geçmiş teoriler ve ampirik kanıtlar, örgütsel davranışın bireysel motivasyon ve öz-değerlendirme süreçlerine yönelik kuramlarla birleştirilerek ele alınmaktadır (Karau ve Hart, 1998). Ortaklaşa çaba modeli beklenti-değer kuramını temel alırken, sosyal kimlik ve öz-değerlendirme kuramlarının ana hatlarını da içine alarak bireysel çalışma biçiminden takım çalışmasına doğru şekilde genişletilmiştir. Model, takım çalışması sırasında takım üyelerinin ortaya koyacağı çabanın farklı değişkenlerle ilişkisini anlamak ve açıklamak üzere alanyazında öne çıkan en kapsamlı kuramsal çerçeve olarak görülmektedir (Karau ve Wilhau, 2020).

Ortaklaşa çaba modeli üyelerin bireysel çabalarını beklenti, işe yararlık (araçsallık) ve değerlilik olarak tanımlanan üç unsurun bir işlevi olarak ele almaktadır (Karau ve Williams, 1993). Buna göre, bireylerin, takım çalışması sırasında optimum düzeyde çaba göstermeleri için; çaba ve iyi performans arasındaki ilişkiye yönelik beklentilere sahip olmaları, takım çalışmasının sonuçlarına anlam yüklüyor olmaları ve kendi performanslarının bu sonuçlara ulaşmak üzere ortak çalışmaya yarar sağladığını düşünmeleri gerekir (Karau ve Hart, 1998). Beklenti-değer kuramından hareketle bu üç olgunun birleşimi grup içindeki bireysel motivasyonun gücünü belirlemektedir (Chiang ve Jang, 2008). Beklenti olgusu, çabanın iyi performans ile ne ölçüde ilişkili olduğunu göstermekteyken; öz-yeterlik, hedef zorluğu ve algılanan kontrol gibi öncüllere sahiptir. Yüksek beklenti ile bireysel motivasyon ve sosyal kaytarma eğilimi arasında negatif ilişkiler söz konusudur (Sanna, 1992). Bireyin yüksek beklenti algısına sahip olması motivasyonunu arttıracığı için sosyal kaytarma eğilimini azaltacaktır. İşe yararlık olgusu, performansın takım çıktılarında ulaşmak hangi ölçüde işe yarar olduğunu ifade ederken, güven ve kontrol gibi öncüllerden etkilenmektedir. Performans standartlarından yoksun bir durumda çabanın gereksizliğiyle ilgili inançlar arttıkça işe yararlık hissi de azalacağından bu durum sosyal kaytarma eğilimiyle sonuçlanacaktır (Shepperd, 1993). Değerlilik olgusu ise takım çalışmasıyla elde edilen sonuçların hangi ölçüde değer gördüğünü ifade etmektedir. Bu değerlendirme bireylerin ihtiyaçları, hedefleri ve tercihleri

sonucunda oluşmaktadır (Chiang ve Jang, 2008). Üyelerin değerli gördüğü sonuç ya da çıktılarının bireysel performansa göre paylaştırılmadığı durumlarda grup içi rekabet artarak sosyal kaytarma eğiliminin azalmasını sağlayacaktır (Gunnthorsdottir ve Rapoport, 2006). Dolayısıyla bu üç olgu üyelerin bireysel motivasyonları belirlediğinden sosyal kaytarma davranışlarını doğrudan etkilemektedir.

2.2.5. Algılanan sosyal kaytarma

Sosyal kaytarma davranışı bireyin grup ortamındaki motivasyon ve çaba kayıplarını ifade ederken (Karau ve Williams, 1993), grup düzeyinde bir yapı olarak ele alınan algılanan sosyal kaytarma kavramı ise, bireyin, diğer üyelerin takım çalışmasına yapabileceklerinden daha düşük ölçüde katkıda bulduklarına yönelik algısını temsil etmektedir (Comer, 1995). Buna göre, diğer üyelerin takım çalışması sırasındaki çaba eksikliğini gözlemleyen üyeler kendi çabalarını da azaltmak isteyeceklerdir (Jackson ve Harkins, 1985; Schnake, 1991). Bu nedenle sosyal kaytarma davranışı ile sosyal kaytarma algısının birlikte değişim içerisinde olduğu söylenebilir (Mulvey ve Klein, 1998). Diğer bir ifadeyle, grup üyesinin sosyal kaytarma davranışları sergilemesi gruptaki diğer üyelerde sosyal kaytarma algısının oluşmasına neden olabilmektedir. Fakat bu birlikte değişimin motivasyon ve çaba düzeyindeki gerçek düşüşleri veya sosyal kaytarma algısının gerçekliğini yansıtmayabileceği ifade edilmektedir (Karau ve Williams, 1993; Mulvey ve Klein, 1998). Bu bakımdan grup içerisinde kaytaran bir üye olmadan da diğer üyelerin sosyal kaytarma algısına sahip olması mümkün olmakla birlikte, sosyal kaytarma davranışı söz konusu olsa bile diğer üyelerde bu davranışa yönelik bir algı oluşmaması olasılık dâhilindedir (Zhu ve Wang, 2019). Her koşulda, gerçek sosyal kaytarma davranışları içeren ve/veya algılanan sosyal kaytarma var olduğu bir grup ortamı, grup üyelerinin motivasyon ve çaba seviyelerini buna göre düzenlemelerine yol açan olumsuz sonuçlar doğurabilmekteyken, gerçek sosyal kaytarma davranışlarından bağımsız şekilde oluşan sosyal kaytarma algısının varlığı beraberinde grup doyumunu ve performansı olumsuz etkileyebilmektedir (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Mulvey ve Klein, 1998).

Algılanan sosyal kaytarma, grupların doğal ortamında deneysel koşullardan bağımsız bir biçimde incelenmesini sağlamak üzere önemli bir alternatiftir. Çünkü

deneysel koşullar bağımsız değişkenlerin manipüle edilmesini kolaylaştırırken, karıştırıcı değişkenlerin kontrol altında tutulmasıyla alternatif açıklamaların önüne geçilmesini ve nedensel ilişkilerin tespit edilmesini sağlamaktadır (Russo, 2009). Fakat doğal ortamında incelenen gruplarda birçok değişkenin karşılıklı ilişkisi söz konusudur. Böylesi çalışmalar çok sayıda değişken arasındaki karşılıklı ilişkileri ve kontrol altına alınmayan üçüncü değişkenleri göz ardı etmekle sonuçlanınca, motivasyon kayıplarını süreç kayıplarından ayırmak çok zor hale gelmektedir (Karau ve Wilhau, 2020). Buradan hareketle sosyal kaytarıma ilişkin deneysel çalışmalardan elde edilen kuramsal çerçevenin gerçek dünyada yer alan gruplara genellenebilirliğini sağlamak üzere alan çalışmalarıyla desteklenmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Comer, 1995; George, 1992; Hüffmeier ve Hertel, 2020; Hüffmeier vd., 2022; Liden vd., 2004; Torca, Mazei ve Hüffmeier, 2021). Algılanan sosyal kaytarıma araştırmaları, bu bakımdan geniş bir yelpazede yer alan grup ve takım türleri üzerinde çalışma konusu olmuştur. Bu grup ve takımlar özellikle iş örgütleri, spor takımları ve öğrenci grupları gibi görev ve sonuç odaklı gruplardır (Karau ve Wilhau, 2020).

Alan çalışmaları genelde sosyal kaytarmanın motivasyon ve çaba üzerindeki olumsuz etkilerine odaklandıklarından, bu konudaki önemli sayıda araştırmaların temel amacı algılanan sosyal kaytarmanın hangi değişkenler ve hangi süreçler çerçevesinde azaltılabileceği olmuştur (Parks, 2020). Alan çalışmalarında sosyal kaytarıma algısının ölçümünü gerçekleştirmek üzere çeşitli ölçeklerden yararlanılmaktadır (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; George, 1992; Mulvey ve Klein, 1998; Stark, Shaw ve Duffy, 2007). Ölçeklerin kullanıldığı düzenleyici, aracı ve sınır koşullu değişkenlerin yer aldığı araştırma desenleriyle çok sayıda yordayıcının algılanan sosyal kaytarıma üzerindeki etkileri belirlenebilmektedir. Bu değişkenler grup özellikleri, grup süreçleri, liderlik ve kişilik ile ilgili olmakla birlikte, deneysel çalışmalardan elde edilen bulguların tekrarlanmasına yönelik benzer yapıları temsil etmektedir (Karau ve Wilhau, 2020). Deneysel çalışmalardan elde edilen bulguların tekrarlanmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda sosyal kaytarıma algısıyla belirli değişkenler arasındaki ilişkiler şu şekildedir.

Grup büyüklüğü ile sosyal kaytarıma arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Kerr ve Bruun, 1981). Algılanan sosyal kaytarıma ile grup büyüklüğü arasında da benzer

bir ilişki örüntüsü raporlanmıştır (Liden vd., 2004). Buradan hareketle, az sayıda üyesi olan gruplarda algılanan sosyal kaytarmanın düşük olacağı söylenebilir.

Grup kimliği ile özdeşimi yüksek bireylerde sosyal kaytarma eğiliminin daha düşük olduğu raporlanmıştır (Worchel, Rothgerber, Day, Hart ve Butemeyer, 1998). Benzer ilişki örüntüsü algılanan sosyal kaytarma ile söz konusudur. Xu, Huang ve Robinson (2017) grup kimliği ile özdeşimin yüksek olduğu bir grup ortamında sosyal kaytarma algısının düşüklüğünü ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla sosyal kaytarma algısının düşük olmasını sağlayan unsurlardan biri, grubun, grup kimliğini benimsemiş üyelerden oluşmasıdır.

Kolektif yeterliği yüksek gruplarda sosyal kaytarmanın düşük olması beklenmektedir (Kellett, Humphrey ve Sleeth, 2000; Lichacz ve Partington, 1996). Benzer şekilde Mulvey ve Klein'in (1998) çalışmasında algılanan sosyal kaytarma ile kolektif yeterlik arasında negatif bir ilişki raporlanmıştır. Kolektif yeterliğin grup düzeyinde bir yapı olduğu düşünüldüğünde, üyelerin kolektif yeterliklerinin artması, diğer üyelerin motivasyon ve çaba düzeylerinde anlamlı bir kayıp yaşanmadığının göstergesi olarak kabul edilebilir.

Grup sarginlığı ile sosyal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Karau ve Hart, 1998). Grup sarginlığının yüksek olduğu grup veya takımlarda üyelerin sosyal kaytarma algıları azalmaktadır (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Liden vd., 2004; Mulvey ve Klein, 1998). Yüksek görev sarginlığı üyelerin takım çalışmasına katkılarını artırma potansiyeline sahip olduğundan motivasyon ve çaba kaybını engelleyebilmektedir (Eccles, 2010).

Grup ortamındaki görevlere karşı olumlu motivasyona sahip üyelerde sosyal kaytarmanın daha düşük olacağı ileri sürülmektedir (Comer, 1995). Bu öneri George'nin (1992) çalışmasındaki bulgularla desteklenmiştir. Buna göre, göreve bağlılığın yüksek olduğu gruplarda üyelerin algıladıkları sosyal kaytarma da düşük olacaktır.

Price, Harrison ve Gavin'in (2006) çalışmasında sosyal kaytarma algısıyla çabanın gereksizliği ve bireysel becerinin yüksek olduğu durumlar arasında negatif bir ilişki raporlanmıştır. Çabanın gereksizliği teorisi bu bulguyu desteklemektedir (Kerr, 1983; Kerr ve Bruun, 1983).

Yukarıda değinilen ilişkiler, deneysel çalışmalardan elde edilen bulguların sosyal kaytarma algısına yönelik çalışmalarda da tekrarlanabileceğini ortaya koymaktadır. Bu ilişkilerin ötesinde, çeşitli değişkenlerle etkileşime girerek sosyal kaytarma algısını düzenleyen birçok değişken söz konusudur. Bu değişkenlerin yer aldığı çalışmalar grup özellikleri, gruba özgü beliren özellikler, liderlik ve kişilik özellikleri gibi yapılarla yönelik gerçekleştirilmiştir. Bu düzenleyici değişkenlerin sosyal kaytarma algısı üzerindeki etkileri aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

2.2.5.1. Sosyal kaytarma algısını düzenleyen değişkenler

Mulvey ve Klein (1998) kolektif yeterlik, hedef zorluğu ve hedef bağlılığının algılanan sosyal kaytarma üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada, düşük düzeyde algılanan sosyal kaytarmanın bu değişkenlerdeki artışa bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Başka bir ifadeyle, kolektif yeterlik inançları yüksek, zorlu hedefler belirleyebilen ve hedef bağlılığına sahip gruplarda algılanan sosyal kaytarmanın düşük olması beklenmektedir. Buna ek olarak, olumlu geribildirimler yoluyla kolektif yeterliği yükselen gruplarda sosyal kaytarma davranışlarının görülmediği raporlanmıştır (Lichacz ve Partington, 1996).

Rol belirsizliği ile algılanan sosyal kaytarma arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Baker ve Swafford, 2015). Buna göre, üyelerin gruptaki rollerine dair belirsizlik ve karmaşa yaşamaları gerek sosyal kaytarma algısını gerekse sosyal kaytarma davranışlarını arttırmaktadır. Benzer bir şekilde Høigaard ve diğerlerinin (2010) çalışmasında da rol belirsizliğinin sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi ortaya koyulmuştur.

Grup içindeki adaletli yaklaşımlar ve adil davranışların artması algılanan sosyal kaytarma üzerinde negatif bir etkiye sahiptir (Liden vd., 2004; Murphy vd., 2003; Price, Harrison ve Gavin, 2006). Bu çalışmalarda, dağımsal ve etkileşimsel adalet ile adil davranışların üyelerin motivasyon ve çaba kayıplarını azalttığı raporlanmıştır.

Grup ortamının ve grup süreçlerinin önemli özelliklerinden olan güdüsel iklim ve hedef yönelimi sosyal kaytarma algısı üzerinde etkili olmaktadır (Høigaard ve Ommundsen, 2007, Swain, 1996). Görev yönelimli bir güdüsel iklim düşük sosyal kaytarma algısı ile ilişkilendirilirken, performans odaklı bir güdüsel iklim yüksek sosyal kaytarma algısıyla ilişkilendirilmektedir. Benzer şekilde, görev yönelimine sahip

gruaplarda sosyal kaytarma algısı düşükken, ego yönelimine sahip grumlarda bu algının yüksek olması beklenmektedir.

Grup ortamında bireyin isteksizlik ve sosyal hoşnutsuzluğa sahip olması diğer üyellerdeki sosyal kaytarma algısıyla negatif bir ilişkiye sahiptir (Jassawalla, Sashittal ve Sashittal, 2009). Bunun sonucunda gruptaki diğer üyelerin sosyal telafi süreçlerine girmesi ve grubun genel performansını belirli bir düzeyde tutmak istemeleri muhtemeldir.

Algılanan sosyal kaytarma bireylerin kendini savunmaya yönelik izlenim yönetimleri ve grup performansı arasındaki ilişki üzerinde negatif bir etkiye sahiptir (Mulvey, Bowes-Sperry ve Klein, 1998). Grup ortamında algılanan sosyal kaytarmanın yüksek oluşu savunmaya yönelik izlenim yönetiminin grup performansı üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Düşük sosyal kaytarma algısına sahip bir çalışma ortamında ise savunmaya yönelik izlenim yönetimi grup performansı üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır.

Yumuşak başlılık ve sorumluluk gibi kişilik özellikleri sosyal kaytarma davranışlarıyla negatif şekilde ilişkilendirilirken, bu özellikleri yüksek bireylerde sosyal telafi davranışlarının görüldüğü raporlanmıştır (Schippers, 2014). Buradan hareketle, yüksek sorumluluk sahibi bireylerin olduğu takımlarda sosyal kaytarma eğilimleri ve grup performansı arasında pozitif bir ilişki söz konusuysen, düşük sorumluluk duygusuna sahip bireylerde bu ilişkinin görünümü negatiftir. Yumaş başlı kişilik özelliği yüksek ancak sorumluluk duygusu zayıf bireylerde yüksek sosyal kaytarma eğilimi görülürken, bu durum takım performansında düşüslere neden olmaktadır.

Örgütlerin kaçınılmaz süreçleri içerisinde yer alan lider-üye etkileşimi ile sosyal kaytarma algısı arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Murphy vd., 2003). Buna göre, lider-üye etkileşiminin yüksek olduğu grumlarda algılanan sosyal kaytarma düşük iken, takım üyeleri arasındaki etkileşimlerin sosyal kaytarma algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı raporlanmıştır. Lider-üye etkileşimine ek olarak, destekleyici liderliğin algılanan sosyal kaytarmayı negatif yönde etkilemektedir (Lee, Chen ve Liou, 2015).

Örgütlerde yer alan çalışanların iletişim biçimleri algılanan sosyal kaytarmanın grup performansı üzerindeki etkisini düzenlemektedir (Monzani vd., 2014). Özellikle üyelerin katkılarının görünür olmadığı düşük bağıllık içeren metin bazlı senkronize

iletişim yöntemleri tercih edildiğinde, algılanan sosyal kaytarmanın grup performansı üzerindeki negatif etkisinin artmaktadır.

Son olarak grup sargınlığı, performans normları ile algılanan sosyal kaytarma arasındaki ilişkiyi pozitif bir şekilde etkilemektedir (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006). Başka bir anlatımla, takım ortamında algılanan sosyal kaytarmanın en yüksek olduğu düzeyde, yüksek sosyal sargınlık, düşük görev sargınlığı ve düşük performans normlarının etkileşimi söz konusudur. Bunun yanında, görev ve sosyal sargınlığın yüksek olduğu durumlarda algılanan sosyal kaytarma ve performans normları arasındaki negatif ilişkinin zayıfladığı raporlanmıştır.

2.2.6. Sporda sosyal kaytarma araştırmaları

Sosyal kaytarma, takım çalışması esnasında gözlemlenen motivasyon ve çaba eksikliklerini açıklamak üzere oldukça önemli bir kavramdır. Bu nedenle takım sporları ortamında motivasyon ve çaba düşüklüğü ile ilgili araştırmaların odak noktası genelde sporcuların sosyal kaytarma davranışları olmuştur (Hüffmeier ve Hertel, 2020). Bu çerçevede gerçekleştirilen araştırmalarda; yarışma performansına dair arşiv verileri, deneysel yöntemler, algısal ve kendini değerlendirme ölçekleri yoluyla ampirik kanıtlara ulaşılarak, sosyal kaytarmanın tıpkı diğer takım çalışması odaklı gruplarda olduğu gibi spor takımlarında da olumsuz etkileri söz konusudur (Hardy, 1990; Heuzé ve Brunel, 2003; Hüffmeier ve Hertel, 2020; Karau ve Wilhau, 2020; Torke, Mazei ve Hüffmeier, 2021). Bu olumsuz etkilerin, takımlarda yer alan sporcuların görevlerde birbirleriyle etkili çalışma biçimlerini zayıflatma ihtimali mevcutken, başarı ve performansı tehdit eden bir unsur haline gelme potansiyeli bulunmaktadır. Takım sporları ortamı gibi etkili takım çalışması ve faydalı grup dinamiklerine yol açan unsur ve yapıların anlaşılmasına yönelik araştırmaların daha popüler çalışma konuları olduğu bir alanda, motivasyon ve çaba kayıplarına yönelik araştırmalar bu nedenle önemli yer tutmaktadır. Bu noktadan hareketle, sporda sosyal kaytarma araştırmaları; yarışma performansına ilişkin arşiv verileri, deneysel yöntemler, algısal ve kendini değerlendirme ölçekleri çerçevesinde sınıflandırılmış ve aşağıda yer alan bölümde bu çerçevede özetlenmiştir.

2.2.6.1. Yarışma performansına ilişkin arşiv verilerinin kullanıldığı çalışmalar

Takım çalışması sırasında çaba kayıplarını nesnel bir biçimde ortaya koymak üzere kullanılacak en doğru yaklaşım, bireysel performansın referans noktası (baseline) olarak alınmasıdır (Hüffmeier ve Hertel, 2020; Hüffmeier vd., 2022; Torca, Mazei ve Hüffmeier, 2021). Bu sayede bireysel olarak veya takım çalışması esnasında ortaya konan çaba düzeyleri belirlenebilmekte ve karşılaştırılabilmektedir. Ancak bu durum her spor dalında geçerli değildir. Yüzme sporu çoğunlukla bireysel ve takım halinde müsabakalar içerdiği için araştırmacılara kendiliğinden bir referans noktası sunmaktadır. Bu nedenle yarışma sırasındaki sosyal kaytarma düzeyini inceleyen araştırmalarda odak noktası yüzme sporu olmuştur (Hüffmeier ve Hertel, 2011a; Hüffmeier, Kanthak ve Hertel, 2012; Hüffmeier vd., 2012; Miles ve Greenberg, 1993; Osborn vd., 2012; Sorrentino ve Sheppard, 1978; Williams vd., 1986). Çaba kayıplarına odaklanılan bu araştırmaların katılımcı grubu ekseriyetle elit sporculardan oluşmaktadır. Elit sporcuların yarışma sürelerine ilişkin arşiv verilerinin analiz edildiği bu çalışmalarda, sosyal kaytarma hipotezine zıt olarak çaba artışları gözlemlenmiştir. Bu zıtlık aslında ortaklaşa çaba modeliyle (Karau ve Williams, 1993) tutarlı bulgular içermektedir. Zira Olimpik yüzücülerin çaba artışları ortaklaşa çaba modelinin işe yararlık bileşeni ile açıklanabilmektedir (Hüffmeier vd., 2022). Buna göre, madalya şansı yüksek takımlarda istenilen dereceye ulaşmak üzere sporcular, kendi performanslarını takım çıktıkları için zorunlu ve değerli görmekte olduğu için çabalarını arttırmaktadırlar. Fakat madalya şansı düşük takımlarda istenilen sonuca ulaşmak için bireysel performansın işe yarar görülmediği fakat takım performansı için gerekli olduğu düşünüldüğünde, bu durum çaba artışı veya çaba kaybıyla sonuçlanmamaktadır. Dolayısıyla elit sporculardan oluşan gerçek spor takımlarının yer aldığı alan çalışmalarında, müsabakalardaki takım çalışmasının genelde çaba artışları ile sonuçlandığı ortaya çıkmaktadır (Hüffmeier vd., 2022).

2.2.6.2. Deneysel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalar

Alanyazın incelendiğinde, sosyal kaytarmanın takım ortamında gözlemlendiği deneysel çalışmaların eklemeli (additive) görevler (Steiner, 1972) çerçevesinde gerçekleştirildikleri görülmektedir. Bu görevleri yüzme (Everett, Smith ve Williams, 1992; Miles ve Greenberg, 1993; Williams vd., 1989), koşu (Huddleston, Doody ve Ruder, 1985; Swain, 1996), kürek (Hardy ve Crace, 1991; Anshel, 1995), bisiklet

(Haugen vd., 2016; Høigaard vd., 2013; Nilsen vd., 2014), halat çekme (Czyz vd., 2016) ve dart (Heuzé ve Brunel, 2003) gibi spor dallarına yönelik görevler oluşturmaktadır. Tüm bu araştırmalarda referans noktası kullanılarak, katılımcıların bireysel durumdaki çabaları takım çalışması esnasındaki çabalarıyla karşılaştırılmış ve çaba kayıpları incelenmiştir. Miles ve Greenberg'in (1993) çalışması özneler-arası (*between-subjects*) bulgulara yönelik tasarlanmışken, diğer tüm çalışmalarda özneler-içi (*within-subjects*) deneysel yöntemler kullanılmıştır. Spor takımlarında gerçekleştirilen bu araştırmalardan elde edilen bulgular sonucunda; bireysel performansın tanımlanabilirliğinin sosyal kaytarmayı engellediği (Everett, Smith ve Williams, 1992; Swain, 1996; Williams vd., 1989), sosyal kaytarma algısının manipüle edildiği durumlarda katılımcılarda herhangi bir çaba kaybı gözlemlenmediği (Huddleston, Doody ve Ruder, 1985; Nilsen vd., 2014), koşullu ödüllerin varlığı ve koşulsuz cezalandırma yöntemlerinden kaçınma gibi süreçlerin sosyal kaytarma düzeyini olumlu şekilde etkilediği (Miles ve Greenberg, 1993), yüksek deneyim, uzmanlık ve beceriye sahip bireylerde çaba kaybının yaşanmadığı (Hardy ve Crace, 1991), takım kimliği ile özdeşim düzeyi yüksek bireylerde sosyal kaytarmanın azaldığı ortaya çıkmıştır (Høigaard vd., 2013).

2.2.6.3. Kendini değerlendirme ölçekleriyle gerçekleştirilen çalışmalar

Sosyal kaytarma, gruplarda karşılaşılan özelliklerden biri olarak bireyleri ve içinde buldukları toplulukları etkileyen olumsuz sonuçlar doğurduğundan, birçok bilim insanı tarafından grup süreçleri çerçevesinde değerlendirilip ele alınmıştır (Comer, 1995; Harwood ve Thrower, 2020; Kerr ve Bruun 1981; Mulvey, Bowes-Sperry ve Klein, 1998; Schippers, 2014; Suleiman ve Watson, 2008). Grup süreçlerinin mühim etkilerini haiz olan takım sporları ortamında, ideal düzeylerdeki grup süreçleri yoluyla (örn, takım sargınlığı ve sosyal kimlik) bireysel ve takımsal çıktıları (örn., motivasyon ve performans) üst düzeylere çıkararak takım başarısını sağlama arayışı söz konusudur (Forsyth, 2021; Krug vd., 2021). Bu arayış içerisinde çaba ve motivasyon eksikliği, performans düşüklüğü gibi sonuçlara yol açtığı bilinen sosyal kaytarma, antrenör ve spor psikologları gibi alandaki uygulayıcıları ilgilendiren ve çözmeleri gereken önemli sorunlardan biridir (Jones, Høigaard ve Peters, 2014). Bu nedenle tarama araştırmalarında genelde bağımlı değişken olarak ele alınmış, takım sporları ile ilgili grup dinamikleri çalışmalarına giderek daha fazla konu olmuştur (Karau ve Wilhau, 2020). Bu çalışmalarda, grup dinamiklerine özgü çeşitli değişkenlerin birtakım istatistiksel

yaklaşımlar yoluyla (aracı, düzenleyici ve baskılayıcı etkiler) sosyal kaytarma üzerindeki etkileri incelenmiş ve hangi koşulların sosyal kaytarmayı engellemede, azaltmada ve arttırmada etkili olduğu anlaşılacak istenmiştir. Böylesi araştırmalardaki en büyük katkı Høigaard ve çalışma arkadaşlarıdır. Bu çerçevedeki ampirik çalışmalar spordaki çaba düşüklüğü ve motivasyon eksikliği araştırmalarına yön vermiştir. Çeşitli grup özellikleri ve kişilik ile ilgili yapılarının değerlendirildiği bu çalışmalarda, Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği (Høigaard, Safvenbom ve Tønnessen, 2006), Öz-Bildirimsel Sosyal Kaytarma Ölçeği (Høigaard vd., 2010) ve Sosyal Kaytarmanın Kabul Edilebilirliği Ölçeği (Vaartstra, Dunn ve Dunn, 2018) kullanılarak sosyal kaytarma algısı, bireysel sosyal kaytarma davranışları ve sosyal kaytarmanın kabul edilebilirliği ile ilgili ampirik kanıtlar elde edilmiştir.

Öz-Bildirimsel Sosyal Kaytarma Ölçeği'nin kullanıldığı çalışmalarda; rol doyumunu, rol belirsizliği, güdüsel iklim, antrenör adaleti, takım kimliği ile özdeşim, takım sargınlığı gibi yapıların sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir (De Backer vd., 2015; Høigaard vd., 2010). De Backer ve diğerleri (2015) üst düzey sporcularda antrenör adaleti, güdüsel iklim, takım kimliği ile özdeşim ve takım sargınlığı gibi yapıların yer aldığı bütüncül bir model oluşturarak takım sargınlığının sosyal kaytarma ve sosyal kaytarma algısı üzerindeki etkilerine odaklanmışlardır. Bulgular, görev sargınlığının sosyal kaytarma davranışları üzerinde algılanan sosyal kaytarma aracılığıyla pozitif ve dolaylı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Høigaard ve diğerleri (2010) ise rol belirsizliği ve sosyal kaytarma davranışları ilişkisinde rol doyumunun aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları rol doyumunun bu ilişkide tam aracılık etkisine sahip olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle, sporda grup yapısı ve çeşitli grup özelliklerinin sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Kendini değerlendirme (öz-bildirim) ölçekleri sosyal istenirlik ve sosyal onay gibi süreçler nedeniyle sporcularından doğru ve nesnel bilgi edinilmesini güçleştirmektedir (Adams vd., 2005; Ones, Viswesvaran ve Reiss, 1996). Bu nedenle varsayımsal senaryolar çerçevesinde Sporda Sosyal Kaytarmanın Kabul Edilebilirliği Ölçeği geliştirilmiştir (Vaartstra, Dunn ve Dunn, 2018). Alanyazında bu ölçekle ilgili gerçekleştirilen yalnızca bir tane çalışma mevcuttur. Vaartstra, Dunn ve Dunn (2018) tarafından genç sporcularda gerçekleştirilen bu çalışma, mükemmeliyetçi kişilik

özelliğine odaklanarak algılanan sosyal kaytarma ve sosyal kaytarma davranışlarının kabul edilebilirliğine odaklanmıştır. Bu çalışmanın bulguları, gerek uyumsuz mükemmeliyetçi profile (yüksek mükemmeliyetçi uğraş/yüksek mükemmeliyetçi kaygı) gerekse uyumlu mükemmeliyetçi profile (yüksek mükemmeliyetçi uğraş/düşük mükemmeliyetçi kaygı) sahip sporcularda, takım arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışları gösterdiklerine inandıklarını göstermektedir. Bununla birlikte, uyumsuz mükemmeliyetçi profile sahip sporcular, antrenman süreçlerinde gözlemlenen kaytarma davranışlarını uyumsuz profile sahip sporculara kıyasla daha kabul edilebilir bulmaktadırlar. Bu çalışmanın sonuçları, mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin sosyal kaytarmanın algılanmasında ve kabul edilebilir görülmesinde rolünün olduğunu göstermektedir.

Öz-Bildirimsel Sosyal Kaytarma ve Sporda Sosyal Kaytarmanın Kabul Edilebilirliği ölçeklerinin psikometrik özelliklerine dair ön çalışmalar yapılmış olsa da, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının bir kanıt toplama süreci olduğu göz önüne alındığında bu ölçeklerle ilgili psikometrik normların daha fazla kanıtlarla desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında futbol, basketbol, voleybol ve hentbol gibi etkileşimsel sporlarda bireysel katkıyı takım koordinasyonu ve süreçlerinden ayırmak yöntemsel bir uğraş gerektirmektedir (Høigaard vd., 2010). Bu nedenle araştırmacılar tıpkı diğer takım bağlamlarında olduğu gibi (bkz: Mulvey ve Klein, 1998) takım sporlarında da sosyal kaytarma algısına odaklanarak sosyal kaytarma davranışlarına yakınsak parametreler elde etmeyi amaçlamışlardır (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Høigaard ve Ommundsen, 2007). Tüm bu nedenlerden ötürü, takım sporları bağlamında gerçekleştirilen sosyal kaytarma araştırmalarının ekseriyeti sosyal kaytarma algısına odaklanmıştır.

Sporda sosyal kaytarma algısı başarı hedef yönelimi kuramı çerçevesinde ele alınabilmektedir (Harwood ve Thrower, 2020). Buna göre, ego yönelimi yüksek sporcularda asgari çabayla kazanma becerisi oldukça önemlidir. Takım ortamında bireysel performansın tanımlanabilir olmadığı koşullar söz konusuysa, ego yönelimi yüksek bireylerin takımları için maksimum çaba ortaya koymayabileceği; hedef yönelimi yüksek sporcuların ise gelişim ve ilerleme kaydettiklerinde keyif aldıkları ve bu nedenle bireysel performansın tanımlanabilir olup olmadığından bağımsız şekilde her ortamda benzer seviyelerde çaba gösterecekleri belirtilmektedir (Swain, 1996). Bu nedenle ustalık

iklimi gibi gelişim ve ilerlemeyi öne çıkaran bir güdüsel iklimde, sporcuların genelde hedef yönelimli olmaları nedeniyle sosyal kaytarma algısının daha düşük olması; buna karşın performans ikliminde ise ego yöneliminin baskın olmasından ötürü sosyal kaytarma algısının artması beklenmektedir (Høigaard ve Ommundsen, 2007).

Güdüsel iklimin yanında takım sargınlığı, grup normları, kolektif yeterlik ve takım ile özdeşim (sosyal kimlik) gibi takımlara özgü çeşitli özellikler de sosyal kaytarma algısı üzerinde etkili olmaktadır (De Backer vd., 2015; Høigaard ve Peters, 2009; Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Høigaard vd., 2013).

Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen'in (2006) takım sargınlığı ve grup normlarının genç sporcuların sosyal kaytarma algıları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada, her iki yapının sosyal kaytarma algısıyla negatif bir ilişki içinde olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, görev sargınlığı ve sosyal sargınlık düzeyleri yüksek takımlarda algılanan sosyal kaytarmanın düşük olması beklenmektedir. Benzer şekilde verimlilik, rol katılımı ve destekleyici davranışlara ilişkin grup normlarının yüksek düzeylerde olması sosyal kaytarma algısını azaltmaktadır. Gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları ise yalnızca grubun görev çekiciliği, verimlilik normları ve destekleyici davranış normlarının algılanan sosyal kaytarma üzerinde negatif etkilere sahip olduğunu göstermiştir (Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006).

Kolektif yeterlik ile algılanan sosyal kaytarma arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Høigaard ve Peters, 2009). Sporda yüksek kolektif yeterlik inançlarına sahip olan sporcuların, takım arkadaşlarına yönelik algıladıkları sosyal kaytarmanın düşük olması beklenmektedir. Fakat sporda Høigaard ve Peters'in (2009) çalışmasındaki bulguları destekleyen farklı çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu nedenle kolektif yeterlik ve algılanan sosyal kaytarma arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalara gereksinim duyulmaktadır.

De Backer ve diğerlerinin (2015) algılanan sosyal kaytarma üzerinde etkili olan değişkenleri bütüncül bir model içerisinde inceledikleri çalışmada; antrenör adaletinin ustalık iklimiyle pozitif, performans iklimi ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu, ustalık ikliminin takım ile özdeşimi ve görev sargınlığını arttırdığını ve böylece algılanan sosyal kaytarmanın azaldığı raporlanmıştır. Dolayısıyla sosyal kaytarma algısının antrenör adaleti, güdüsel iklim, sosyal kimlik ve takım sargınlığı yapılarıyla negatif bir ilişki içinde

olduğu; bu yapılar arasındaki ilişki ve etkileşimlerin ise algılanan sosyal kaytarma üzerinde düzenleyici etkileri olduğu anlaşılmıştır.

2.3. Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları

Örgütsel bağlam içerisindeki bireyin diğer üyelere yönelik sergilediği destekleyici eylemler genel anlamda sosyal destek davranışları olarak ele alınmaktadır (Sarason, Sarason ve Pierce, 1990). Sosyal destek davranışları, genel anlamıyla alıcı ve destekleyici arasında, alıcının iyi oluşunu arttırmaya yönelik olduğu düşünölen kaynak alışverişı olarak tanımlanmaktadır (Shumaker ve Brownell, 1984). Örgütsel bağlam içerisinde değerlendirilen spor takımları da kişilerarası ilişkilerde sosyal desteğin yoğun olduğu bir takım ortamına sahiptir. Bu ortamda görölen sosyal destek davranışlarının türü ve yoğunluğu (örneğin, dinleme desteğinin takım arkadaşları ve arkadaşlar tarafından, duygusal desteğin ise daha çok aile ve arkadaşlar tarafından verilmesi gibi) aktörden aktöre değişebilmektedir (Rosenfeld, Richman ve Hardy, 1989). Genç sporculara sağlanan sosyal destek davranışlarının temel aktörleri bu anlamda aile, antrenör ve takım arkadaşlarıdır (Sheridan, Coffee ve Lavallee, 2014). Spordaki hata ve yetersizlik, motivasyon ve çaba eksikliği gibi performans ile doğrudan ilişkili konuların çözümünde en etkili sosyal etki aktörü antrenör olarak görülür (Amorose ve Horn, 2001; Pope ve Wilson, 2012; Spink ve Fesser, 2018). Bu çerçevede antrenör; düzeltme, tavsiye, talimat, yol gösterme şeklinde dönüt ve davranışlarda bulunacak ölçüde deneyime sahip bir öğretici olarak nitelendirilebilir. Fakat takımda yer alan sporcular da (akranlar ve takım arkadaşları) böylesi destekleyici eylemlerde bulunabilen birer sosyal etki kaynağıdır (Jöesaar, Hein ve Hagger, 2011; Keegan vd., 2009). Takım üyeleri arasında gerçekleşen eylemler sonucu ortaya çıkan sosyal etki süreçleri de performans sorunlarını aşmayı ya da göreve ilişkin hata ve yetersizlikleri gidermeyi mümkün kılmaktadır (Kozlowski ve Ilgen, 2006; Mosewich, Crocker ve Kowalski, 2014; Rasker, Post ve Schraagen, 2000). Bu eylemler; sözel biçimde (bilgilendirme, tavsiyede bulunma veya direktif verme vb.) gerçekleşiyorsa koçluk davranışlarını, davranışsal biçimde (yardımcı olma, zaman ayırma ve düzeltici eylemlerde bulunma vb.) gerçekleşiyor ise destekleme davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Marks ve Panzer, 2004). Hüffmeier ve Hertel (2011b) böylesi davranışları göreve yönelik destek davranışları olarak ele almaktadır. Buna göre, takım arkadaşları tarafından göreve yönelik sağlanan destek davranışları bilgiye dayalı görev desteği ve davranışsal görev desteği olarak ikiye ayrılmaktadır. Bilgiye dayalı görev

desteği, koçluk davranışlarında olduğu gibi göreve dair yöntemsel açıklamaları, tanıtıcı ve öğretici stratejik tecrübeleri içeren bilgilerin takım arkadaşlarına aktarıldığı eylemlerdir. Davranışsal görev desteği ise destekleme davranışlarında olduğu gibi, üyelerin takım arkadaşlarına zaman ayırmaları, becerileriyle onları desteklemeleri, düzeltici eylemlerde bulunmaları gibi eylemler çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Takım içindeki destekleyici davranışlar motivasyon, çaba, takım performansı ve takım etkinliği üzerinde pozitif etkiler yaratabilmektedir (Freeman ve Rees, 2009; Rasker, Post ve Schraagen, 2000; Sheridan, Coffee ve Lavallee, 2014; Tamminen, Sabiston ve Crocker, 2018). Buna paralel olarak göreve yönelik destek davranışları da motivasyon ve çaba artışları üzerinde etkili olarak takım performansının iyileşmesini sağlayan süreçler içermektedir (Hüffmeier vd., 2014). Dolayısıyla göreve yönelik destek davranışlarının takım içi koçluk ve destekleme davranışlarını kapsadığı ve bu yapıların örtüşen yapılar oldukları düşünülmektedir. Buradan hareketle aşağıdaki bölüm içerisinde, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının tanımlamalarına, bu davranışlara yönelik örgütsel ve sportif alanda ileri sürülen takım etkinliği ve takım çalışması modeline, göreve yönelik destek davranışlarının motivasyon ve çaba üzerindeki etkilerine ve buna yönelik ileri sürülen takımlarda sosyal destek modeline verilmiş ve bu konulara ilişkin bir özet sunulmaya çalışılmıştır.

2.3.1. Takım içi koçluk davranışı

Koçluk davranışı; eğitim, sağlık, psikoloji, kişisel ve profesyonel gelişim gibi birçok disiplinin gerek akademik gerekse uygulama alanında görülen hiyerarşik ilişkinin (antrenör-sporcu, danışman-danışan, öğretim üyesi-asistan vb.) temel unsurlarından biridir. Koçluk, “yeni becerilerin kazanılması veya var olan becerilerin geliştirilmesi sürecini yönetmek adına insanlara yardım etmeyi amaçlayan eğitici bir yaklaşım” olarak tanımlanmaktadır (Clutterbuck, 1998). Özellikle koçluk davranışları ve etkililiği, Coleman Griffith’in “Psychology of Coaching” adlı öncü eserinin de etkisiyle geçmiş on yıllarla birlikte sporun oldukça önem gösterilen bir çalışma alanı haline gelmiştir. Koçluk genelde hiyerarşik ilişkinin deneyimli tarafınca gerçekleştirilen bir eylem olduğundan bu anlamda gerçekleştirilen araştırmalar ekseriyetle antrenörler üzerine odaklanmıştır. Bu araştırmalar, antrenörlerin sergilediği etkili koçluk davranışlarının beceri, motivasyon ve performans gibi bir dizi çıktı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu göstermektedir (Black ve Weiss, 1992; Boardley, Kavussanu ve RinHorn, 2008; Horn 2002; Jowett,

2017; Weinberg ve Gould, 2003). Ancak koçluk davranışları birçok biçimde sergilenebilen davranış örüntüleri içermektedir. Tavsiye, direktif, yol gösterme, bilgilendirme ve hataları düzeltme gibi davranışlar bu örüntüler arasında yer almaktadır (Rasker, Post ve Schraagen, 2000; Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Bu türden davranışlara konu olan unsurlar, takımdaki üyeler arasında gerçekleşen geribildirimler yoluyla da aktarılabilmektedir (Spink ve Fesser, 2018; Weiss, 2019; Goldman, Wesner ve Karnchanomai, 2013). Takım çalışması konusundaki araştırmalar bununla paralel olarak, takım üyelerinin sergilediği koçluk davranışlarının da bireysel ve takım performansı üzerinde düzenleyici etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Dolayısıyla koçlukla ilgili bu davranış örüntüleri yalnızca antrenörlere özgü olarak değerlendirilmemeli, takım arkadaşları ve akranların da bu konuda önemli rollere sahip oldukları yadsınmamalıdır. Bu anlamda takım içi koçluk olarak kavramsallaştırılan bu davranışlar, görev performansına yönelik olarak takım çalışmasının düzeltme ve düzenleme aşamaları içerisinde yer almakta ve sporcuların kendi aralarındaki yapıcı eleştiri ve sözel geribildirimlerini ifade etmektedir (McEwan ve Beauchamp, 2014; Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Bu anlamda alanyazında incelenen olgulardan biri akran koçluğudur. Akranlar tarafından sergilenen koçluk davranışları, örgütsel bağlamda yeterliklerin artırılmasını ve yeni becerilerin kazanılmasını amaçlayan benzer ölçüde deneyim ve geçmişe sahip üyeler arasındaki süreçleri kapsamakta, takım etkinliğinin göstergeleri olarak ele alınan takım performansı ve üye memnuniyeti gibi çıktılar üzerinde pozitif etkiye sahip bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Dimas, Rebelo ve Lourenço, 2016). Yönetim ve örgütsel davranış alanında çağdaş bir yaklaşım olarak yakın dönemdeki araştırmalara konu olan akran koçluğu, takım sporları ortamına yönelik oldukça az sayıda çalışmaya konu olmuştur. Spora yönelik bu çalışmalar çerçevesinde, akran koçluğunun öğrenme ve gelişim ile ilişkilendirildiği; takım dinamikleri, kendine güven, motivasyon ve performans konularında pozitif etkileri olduğu ortaya çıkmıştır (Farias vd., 2018; Merian ve Snyder, 2015; Raabe, Zakrajsek ve Readdy, 2016).

2.3.2. Takım içi destekleme davranışları

Takımlarda gerek sosyal ilişkiler gerekse görev performansı bakımından oldukça önemli bir unsur olarak görülen destekleme davranışları, “takım çalışmasının merkezinde yer alan ve takımı parçalarının toplamından daha fazlası haline getiren bir beceri” olarak

görülmektedir (Porter vd., 2003). Destekleme davranışları, en genel ifadeyle, takımda yer alan üyelerin rollerini etkili bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlamak adına gösterdikleri yardım davranışlarını vurgulamaktadır (McIntyre ve Salas, 1995). Böylesi yardım davranışları, üyelerin görev ile ilgili yaşadıkları sorunları çözmek, hataları gidermek, kaynak veya materyal bakımından yetersizlik yaşayan üyelere yardımcı olmak gibi çeşitli şekillerde görülmektedir (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Her ne kadar destekleme davranışlarının karşılıklı biçimlerde olması muhtemel olsa da, üyelerin hedef yönelimleri, yardım için gerekli zaman, kaynak ve yeterlik gibi unsurlar bu tür davranışların ortaya konulmasında etkilidir. Örneğin, destekleme davranışlarının özellikle öğrenme yönelimi yüksek üyelere oluşan takımlarda görülmesi daha olasıdır (Porter, 2005). Böylesi üyeler, dışarıdan nasıl göründüklerini pek önemsemeyen gerektiğinde takımda yer alan diğer üyelere yardım isteme eğilimindedirler. Buna karşın, performans yönelimli üyeler, kendi becerilerine dair bir algı yaratmak ve bu algıyı beslemek amacıyla oldukları için yardım ihtiyaçlarını diğer üyelere hissettirmemeye çalışırlar. Bu nedenle performans yönelimli üyelere sahip takımlarda destekleme davranışlarının görülme ihtimali daha düşüktür (Porter, 2005). Bu faktörlerin yanında, destekleme davranışları için zaman, beceri ve yeterlik gerekmektedir (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Takımdaki diğer üyelere destekleme davranışlarında bulunmak takım performansına olumlu fayda ederken, bireysel gelişimlerini sağlamak üzere ihtiyaç duydukları zamandan yoksun kalarak kendi beceri ve yeterliklerine odaklanamayan üyeler söz konusu olacağından takım verimliliği için tehdit unsuru olabilmektedir (Barnes vd., 2008; Porter vd., 2003). Bu nedenle takım üyelerinin rol ve sorumluluklarını gözeterek bir denge halinde bu davranışları sergilemeleri önerilmektedir (McEwan ve Beauchamp, 2014).

2.3.3. Takım çalışmasının kuramsal çerçevesi

Geçmiş on yıllardan günümüze kadar gelen sürede, örgütsel yapılarda verimlilik ve performansın geliştirilmesine odaklanan çalışma pratiklerinin önem kazandığı görülmektedir (Baker ve Salas, 1992; Mathieu vd., 2008; McEwan ve Beauchamp, 2014). Bireysel çalışma becerisi, modern çalışma pratiklerinin ihtiyaçları doğrultusunda takım olarak çalışabilme becerisine evrilmiş ve takım çalışması olgusu örgütlerin vazgeçilmez unsurlarından biri haline almıştır (Paris, Salas ve Cannon-Bowers, 2000). Bu nedenle takım etkinliği araştırmaları genelde takım çalışması davranışlarına

odaklanmıştır (McEwan ve Beauchamp, 2014). Örgütsel yapılarda görülen takım çalışması davranışları, hipoteze edilen ilişkiler ve bunlara yönelik gerçekleştirilen araştırmalarla zaman içerisinde kuramsal dayanaklara kavuşmuş ve takım süreçleriyle birlikte ele alınmaya başlamıştır (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001). Sporda takım çalışması davranışları, örgütsel alandaki takım etkinliği ve takım çalışmasına yönelik oluşturulan modellerin spora uyarlanarak birleştirilmesiyle daha bütüncül bir çerçevede incelenmektedir (Mathieu vd., 2008; McEwan ve Beauchamp, 2014; Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Aşağıdaki bölümde bu modellerin bir özeti sunulmuştur.

2.3.3.1. Takım etkinliği modelleri

Takım etkinliği, örgütler tarafından belirlenen hedeflere hangi ölçüde ulaşıldığını ifade ederken, bir takımın etkinliği genelde takım performansı ile ilişkilendirilerek ölçülmektedir (Langfred, 2000). Fakat takım etkinliği, yalnızca takım performansı ile ilişkilendirilemeyecek ölçüde çok boyutlu ve karmaşık süreçler içeren ve aynı zamanda takım üyeleri için çeşitli sonuçlar doğuran bir yapıdadır (Aubé ve Rousseau, 2005). Takım etkinliği ile ilgili çalışmalar geleneksel olarak McGrath'ın (1964) öne sürdüğü Girdiler-Süreçler-Çıktılar olarak belirtilen modeller aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Mathieu ve diğerleri (2008) bu çerçeveden hareket ederek Girdiler-Aracılar-Çıktılar adlı takım etkinliği modelini oluşturmuşlardır. Bu anlamda girdiler; üye, takım ve örgütsel özelliklerle ilgili koşulları tanımlarken, performans süreçlerinin öncüllerini açıklamaktadır. Girdilerin takım etkinliği ve gelişimi üzerindeki etkilerini açıklayan mekanizmalar olan aracılar, girdiler ve çıktılar arasında bir bağlayıcı görevi görmektedir. Bu anlamda aracılar, takım içindeki üyelerin takım içi aktivitelerini bilişsel, davranışsal ve duyuşsal olgularla bir araya araya getirerek takım içi süreçlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadırlar. Bu süreçler takımlara özgü özellikler (*emergent states*) olarak belirtilen takım sargınlığı ve kolektif yeterlik benzeri dinamik süreçleri belirtmektedir. Çıktılar ise takım içi aktiviteler ve takım süreçleri sonucunda elde edilen bireysel ve takımsal sonuçlardır (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Ancak her iki çerçevede de yakın geçmişteki araştırma sonuçlarını bütüncül bir şekilde içermeye noktasında kısıtlı kalmaktadır. Ilgen ve diğerleri (2005) bu kısıtlılıktan yola çıkarak yakın geçmişteki araştırmaları da sentezlemiş ve Girdiler-Aracılar-Çıktılar-Girdiler olarak alternatif bir model önermişlerdir. Modelde, geleneksel modellerin ilk bileşeni olan girdilere aynı zamanda son bileşen olarak yer verilmiştir. Son bileşen olarak girdiler, takım performansı ve gelişimin aracı değişkenlerle

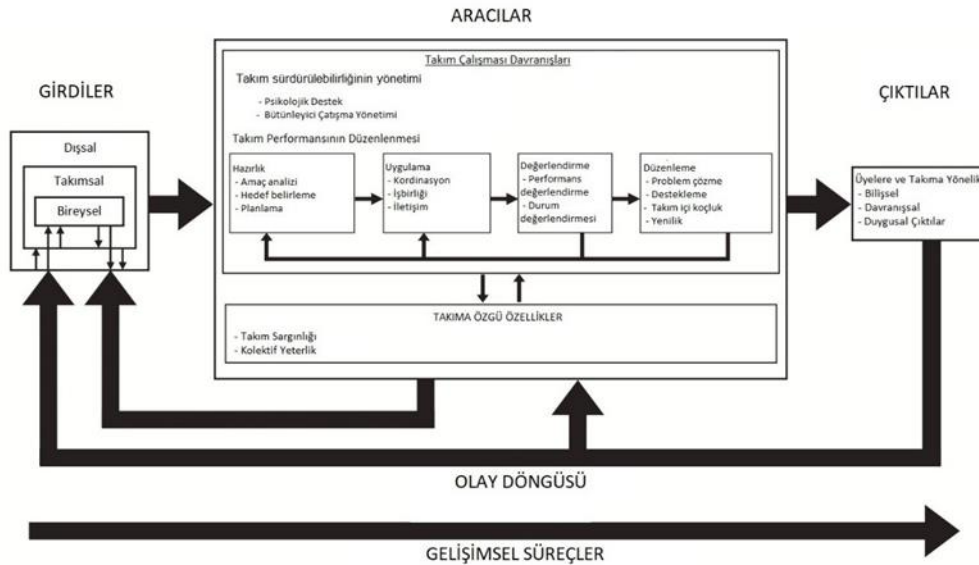
olan ilişkisini döngüsel ve nedensel geribildirimler bakımından ele almaktadır. Başka bir anlatımla, önceki modeller takım etkinliği içerisinde yer alan bileşenleri birbirleriyle doğrusal ilişkilere sahip olarak değerlendirirken, Ilgen ve diğerleri (2005) bu ilişkilerin doğrusal olmadığını ve kimi zaman koşullara bağlı şekilde ortaya çıktıklarını öne sürmüşlerdir.

2.3.3.2. Takım çalışması modelleri

Takım içindeki üye davranışları göreve yönelik davranışlar ve takım çalışması davranışları olarak ikiye ayrılmaktadır. Göreve yönelik davranışlar, görevin gerçekleştirilmesine doğrudan katkısı olan ve görevin yürütülmesini sağlayan teknik durumları; takım çalışması davranışları ise ortaklaşa eylemlerin başarıyla sonuçlanması adına gerek duyulan etkileşimsel üye davranışlarını ifade etmektedir (McIntyre ve Salas, 1995). Bu davranışlar açık eylemler ve sözel ifadeler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu eylem ve ifadeler uyumlu ve eşgüdümlü bir şekilde gerçekleştirildiğinde etkili takım performansına ulaşmak kolaylaşmaktadır (McIntyre ve Salas, 1995; Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Dolayısıyla takım çalışması ve takım performansı arasında kaçınılmaz bir ilişki söz konusudur (Taggar ve Brown, 2001). Araştırmacılar, bu nedenle, takım çalışmasını oluşturan unsurları belirlemek ve bunları bütüncül ve sistematik bir biçimde ele almak adına çok sayıda model ve çerçeve geliştirmişlerdir (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001). Takım çalışması çok boyutlu bir yapı olmasından ötürü geliştirilen model ve çerçevelerin oldukça kapsayıcı olması önemli bir husustur. Zira alanyazında yer alan kuramsal çerçeveler, takım çalışmasına ilişkin boyutların kavramsallaştırılmaları bakımından farklılaşmaktadır (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Takım çalışmasına ilişkin ileri sürülen en kapsamlı model Marks, Mathieu ve Zaccaro'nun (2001) modelidir. Ancak bu model dahi takım çalışması davranışlarına ilişkin unsurların tamamını kapsamamaktadır. Dolayısıyla bu ve diğer modeller, takım çalışması davranışlarıyla ilgili olan bütün boyutları içermekten uzaktır. Rousseau, Aubé ve Savoie (2006), bu durumu göz önüne alarak 1984-2005 yılları arasında takım çalışması davranışlarına yönelik en az iki boyut içeren 29 yayını sistematik bir şekilde incelemiş ve takım çalışmasının boyutlarını ortaya koyan bütüncül bir çerçeve oluşturmuşlardır. Bu model içerisinde yer alan takım çalışması davranışları, takım sürdürülebilirliğinin yönetimi ve takım performansının düzenlenmesi adlı iki bileşen çerçevesinde açıklanmaktadır.

2.3.3.3. Sporda takım etkinliği ve takım çalışması modeli

McEwan ve Beauchamp (2014), sporda takım çalışması kavramını, “bir takımın amaçlarına ulaşma ihtimalini olabildiğince arttırmak üzere gereken birbirine bağımlı ve bağımsız davranışları etkili bir şekilde gerçekleştirmek için takım üyelerinin sergilediği ortak çabayı içeren dinamik bir süreç” olarak tanımlamaktadırlar. Takım çalışması tıpkı diğer örgütsel yapılarda olduğu gibi spor ortamında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Zira takım çalışması daha etkili hale getirildiğinde takım etkinliği de artmaktadır (Beauchamp, McEwan ve Waldhauser, 2017). Ancak sporda; takım çalışmasıyla ilgili çalışmaların artması, takım çalışması kavramının işlevsel bir şekilde tanımlanması ve çok boyutlu ve kapsamlı bir sistematik içerisinde ele alınışı yalnızca yakın dönemde gerçekleştirilen çalışmalarla mümkün olmuştur. McEwan ve Beauchamp (2014), takım etkinliği (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001) ve takım çalışması (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006) modellerini birleştirip spora uyarlayarak Sporda Takım Etkinliği ve Takım Çalışması Modeli’ni oluşturmuşlardır (Şekil 2.2). Model, girdiler-aracilar-çıktılar yaklaşımındaki araçlar bileşeni altında takım çalışması davranışlarının yer aldığı döngüsel bir modeldir. Model içerisinde yer alan takım çalışmasına ilişkin davranışlar gözlemlenebilir davranışlar olarak sınıflandırılırken, takıma özgü özellikler ise takımın başarılı şekilde takım çalışması davranışları sergilemesi sonucunda ortaya çıkan bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçleri ifade etmektedir.



Şekil 2.2. Sporda Takım Etkinliği ve Takım Çalışması Modeli (McEwan ve Beauchamp, 2014)

Sporda Takım Etkinliği ve Takım Çalışması Modeli, takım sürdürülebilirliğinin yönetimi ve takım performansının düzenlenmesi adlı iki ana bileşene sahiptir. Öncelikle, sosyal etkileşimlerin doğası gereği, bir üyenin, takım ortamındaki diğer üyelerle çatışma içerisine girmesi veya kişisel sorunların üstesinden gelemediği durumlarla karşılaşması kuvvetle muhtemeldir (De Dreu ve Weingart, 2003). Modelde göreve yönelik davranışlar baskın olsa da, üyelerin görevlerini yürütürken karşılaştıkları kişilerarası çatışmaların veya kişisel problemlerin takım çalışması davranışları kapsamında çözümünü sağlayabilmek takım çalışmasıyla ilgili bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Zira takım ortamında gözlemlenen takım içi çatışmalar veya kişisel sorunlar sonucunda etkili takım işleyişi için gerekli olan takım sürdürülebilirliğini sağlamak zorlaşacaktır (Rousseau, Aubé ve Savoie, 2006). Dolayısıyla takım sürdürülebilirliğinin yönetimi, etkili takım işleyişi için bu sorunların üstesinden gelmeye yönelik davranışları içermekte ve takımı bir arada tutmaya yarayan davranışları belirtmektedir. Bu anlamda; takım üyelerinin birbirleriyle yaşadığı çatışmaları çözmek ve sorunları önlemek üzere üyeler tarafından sergilenen davranışlar bütünleyici çatışma yönetimi olarak, diğer yandan bireysel sorunlarla karşılaşan üyelere takım arkadaşlarından gelen destekleyici davranışlar ise psikolojik destek olarak sınıflandırılmaktadır. Spor ortamında görülen psikolojik destek davranışları motivasyon, performans düşüklüğü ve stresle başa çıkma gibi birçok değişken üzerinde pozitif etkiye sahiptir (Freeman ve Rees, 2009; Mosewich, Crocker ve Kowalski, 2014; Tamminen, Sabiston ve Crocker, 2018). Örgütsel alanda takım performansı ile negatif ilişkiye sahip olduğu bilinen bütünleyici çatışma yönetimi yapısı ise, sporda görece yeni bir çalışma konusu olması nedeniyle dikkat çekicidir (McEwan ve Beauchamp, 2014).

Takım performansının düzenlenmesi olarak kavramsallaştırılan takım çalışması bileşeni, sporcuların görev öncesi, görev esnası ve görev sonrasında sergiledikleri birbirine bağımlı veya bağımsız davranışlar aracılığıyla ortaya çıkan bir dizi yinelenen aşamayı ifade etmektedir (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001). Görev ile ilgili bu türden davranışlar; hazırlık, uygulama, değerlendirme ve düzeltme aşamaları olarak sınıflandırılmaktadır (McEwan ve Beauchamp, 2014). Hazırlık aşaması; takım amaçlarının belirlenmesi, bu amaçlara yönelik hedeflerin ortaya konulması ve bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli planların oluşturulmasını kapsar. Etkili bir takım çalışması; takım amaçlarının sporcular tarafından benimsenip desteklenmesini, takımın amaçlarına yönelik performans hedeflerinin belirlenmesini ve belirlenen bu

hedeflere nasıl ulaşılabileceğine dair planlama yapılmasını ve çeşitli stratejiler üretilmesini gerektirir. Hazırlık aşamasının ardından görev esnasındaki ortak çabaya dayalı davranışların sergilendiği uygulama aşamasına geçilir. Bu aşama performans için gereken kordinasyon, işbirliği ve iletişim gibi süreçleriyle ilgili davranışları içerir. Bu aşama çerçevesinde başarılı bir performans için tüm bu süreçlerde geçen birbirine bağımlı eylemlerin senkronize olması, doğru zamanlamayla gerçekleştirilmesi; göreve yönelik bilgi ve becerinin sporcular arasında açık bir şekilde ve doğru zamanda paylaşılması gerekir. Performansın ardından takımların hangi konuda başarılı ve başarısız olduğunu değerlendirmeleri önemli bir konudur. Performans değerlendirmesi aşaması bu çerçevede sporculara ve takıma yönelik performans geribildirimleri ile eksiklik ve yetersizliklerin belirlenebilmesini sağlar (McEwan ve Beauchamp, 2014). Takımdaki sporcuların diğer üyelerin performanslarına yönelik yaptıkları gözlem ve geribildirimler yoluyla, takım içindeki sorumluluk duygusu tetiklenebilir, değerlendirme potansiyelini açığa çıkabilir ve bireysel katkının tanımlanabilir olduğu koşullar yaratılabilir (Harkins ve Szymanski, 1989; Hoeksema-van Orden, Gaillard ve Buunk, 1998; Karau ve Williams, 1993). Dolayısıyla performans geribildirimini takım içindeki sosyal kayıptan kaçınmak için işlevsel bir yöntem olarak görülmektedir (Lichacz ve Partington, 1996; Marks ve Panzer, 2004; McEwan ve Beauchamp, 2014). Performans değerlendirmesi ile ilgili diğer davranış ise sistem değerlendirmesidir. Bu tür bir değerlendirme görevin başarıyla gerçekleştirilmesine yönelik içsel ve dışsal koşulların değerlendirilmesini kapsamaktadır. Performans değerlendirme aşaması sonucunda planlama, yetersizlik ve çevresel koşullar nedeniyle takım çalışmasını etkisiz kıldığı düşünülen unsurlar belirlenerek bir sonraki aşama olan düzenleme aşamasında yeniden ele alınıp takımın bu unsurlar çerçevesinde kendini düzeltmesi için kullanılır. Düzenleme aşamasında etkili takım çalışmasını ulaşmak üzere süreç hedeflerini veya çıktıları değiştirmek, göreve yönelik belirlenen işbirliği stratejilerini iyileştirmek gerekebilir (McEwan ve Beauchamp, 2014). Bu aşama problem çözme, takım içi koçluk, destekleme davranışları ve yenilik içeren yöntemler gibi takım düzenleme davranışlarını içerir. Problem çözme davranışları, karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek adına takım üyelerinin ortaklaşa ürettiği fikirler çerçevesinde uyguladıkları çözüm yöntemleridir. Bu fikir ve çözüm yöntemleri performans değerlendirmesi sonucunda elde edilen uyumsuz unsurlara yönelik olarak ortaya çıkar. Takım içi koçluk davranışları sporcuların bireysel performanslarını iyileştirmeye dönük birbirlerine yapmış oldukları sözel geri bildirimlerdir. Deneyimli

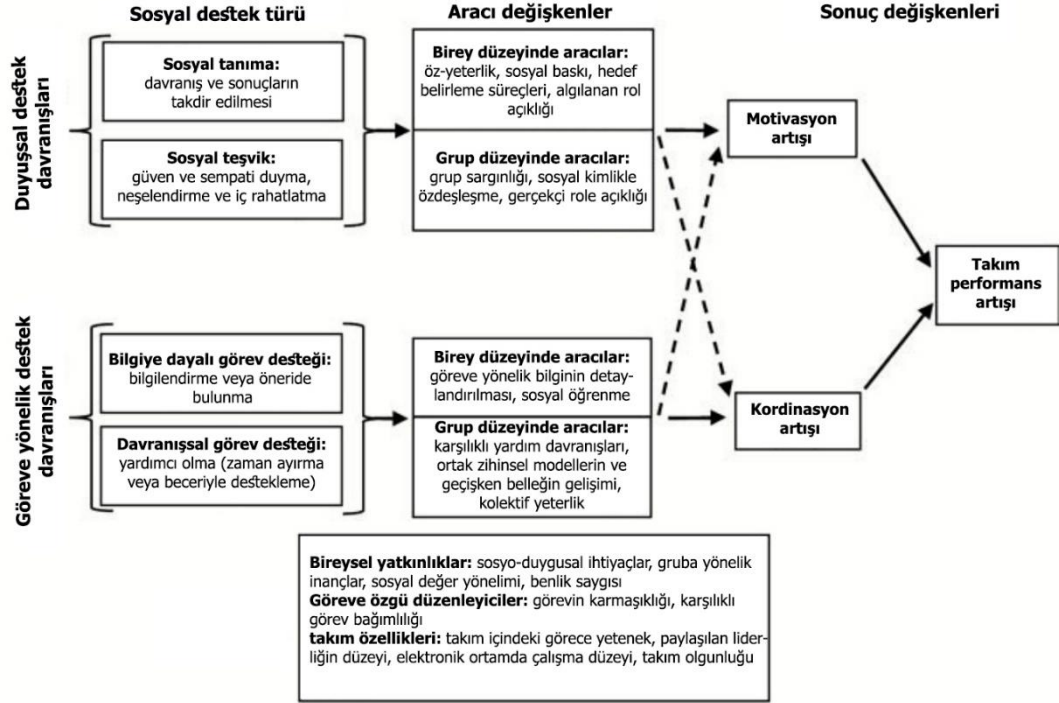
sporcuların kendilerinden deneyimsiz olanlara yol göstermeleri, performanslarını iyileştirmeleri için onlara öneri ve direktifte bulunmaları bu türde davranışlar arasındadır. Böylesi davranışlar görev performansı ve kavrama becerisini arttırırken, sporcuların takım içindeki rol ve sorumluluklara ilişkin anlayışlarını geliştirmektedir (Beauchamp vd., 2003; Rasker, Post ve Schraagen, 2000). Düzenleme aşamasında yer alan davranışsal boyutlardan bir diğeri olan destekleme davranışları, takım arkadaşları arasında bireysel rollerin gerçekleştirilmesine yönelik sergilenen yardım davranışlarını kapsar. Sporda görülen destekleme davranışları; performansla ilgili hataları düzeltme, takım içindeki yükü ağır veya tükenmişlik yaşayan sporcuların sorumluluklarını paylaşma, çeşitli nedenler nedeniyle görevini yerine getiremeyen sporcuların yerini doldurma veya malzeme ve kaynak sağlama şeklinde görülebilir (McEwan ve Beauchamp, 2014). Düzenleme aşamasıyla ilişkili son takım çalışması davranışı yenilik içeren yöntemlerin geliştirilmesidir. Göreve yönelik ihtiyaçların değişmesi veya düzenleme aşamasında yer alan diğer davranışlarla etkili takım çalışmasına ulaşamadığı durumlarda yeni yaklaşımlar denemek gerekebilir. Bu davranışlar sporcuların yaratıcı fikirler öne sürmesi, yeni çalışma yöntemleri öğrenmeleri ve göreve yönelik yeni yaklaşımları birbirleriyle paylaşmaları sonucunda daha faydalı bir unsur haline gelmektedir (McEwan ve Beauchamp, 2014).

2.3.3.4. Takımlara özgü sosyal destek modeli

Sosyal destek süreçlerinin motivasyonel kazanımlar ve takım performansı ile olan ilişkisi Hüffmeier ve Hertel (2011b) tarafından oluşturulan Takımlara Özgü Sosyal Destek Modeli (Şekil 2.3) çerçevesinde açıklanabilmektedir.

Sosyal destek davranışları, bu model içerisinde, duyuşsal destek ve göreve yönelik sosyal destek olarak kavramsallaştırılmıştır. Duyuşsal destek davranışları, takım üyelerinin birbirlerine yönelik takdir, önem, ilgi ve duygusal anlamda desteklerini ifade ederken sosyal tanıma ve sosyal teşvik olarak ikiye ayrılmaktadır. Sosyal tanıma, takım üyesinin davranışlarını takdir etme, övgüde bulunma ve onaylama gibi davranışlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Sosyal teşvik ise güven ve sempati duyma, neşelendirme ve iç rahatlatmayla ilgili davranışları ifade etmektedir. Öte yandan göreve yönelik destek davranışları bilgisel ve davranışsal destek olarak iki biçimde gerçekleşmektedir. Buna göre, takım üyelerinin bilgi ve tavsiye olarak sundukları sosyal destek türü bilgisel görev

desteği kapsamında açıklanırken; beceri ya da yardım şeklinde sergilenen sosyal destek ise davranışsal görev desteğini belirtmektedir.



Şekil 2.3. Takımlara Özgü Sosyal Destek Modeli (Hüffmeier ve Hertel, 2011b)

Buna göre, takım üyelerinin bilgi ve tavsiye olarak sundukları sosyal destek türü bilgisel görev desteği kapsamında açıklanırken; beceri ya da yardım şeklinde sergilenen sosyal destek ise davranışsal görev desteğini belirtmektedir. Model, duyuşsal destek ve göreve yönelik sosyal destek davranışlarının, aracı (açıklayıcı) ve düzenleyici ilişkiler yoluyla motivasyon artışında ve koordinasyonun geliştirilmesinde önemli etkilere sahip olduğunu, böylelikle takım performansının arttırılabileceğini öne sürmektedir (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). Duyuşsal destek davranışlarına yönelik denenceleri detaylandırmak gerekirse, sosyal tanıma ve motivasyon artışı arasındaki ilişkinin birey düzeyindeki açıklayıcıları öz-yeterlik, rol açıklığı ve hedef belirleme süreçleriyken; grup düzeyinde ise grup sargınlığı ve sosyal kimlikle özdeşleşmedir. Sosyal teşvik ile motivasyon artışı arasındaki ilişkinin birey düzeyindeki açıklayıcıları öz-yeterlik ve algılanan sosyal baskı olarak, grup düzeyindeki açıklayıcılar ise grup sargınlığı ve sosyal kimlikle özdeşleşme olarak ileri sürülmektedir. Göreve yönelik destek davranışları bakımından, bilgiye dayalı görev desteği ve kordinasyon arasındaki ilişkinin açıklayıcı değişkenleri ise birey

düzeyinde göreve yönelik bilginin detaylandırılması, grup düzeyinde ise takım içindeki karşılıklı destek davranışları ve ortak zihinsel modellerdir. Modelde, davranışsal görev desteği ile kordinasyon artışı arasındaki ilişkinin birey düzeyindeki açıklayıcısı olarak sosyal öğrenme etkisini ileri sürülmektedir. Takım içindeki karşılıklı yardım davranışları ve geçişken bellek bu ilişkinin grup düzeyindeki açıklayıcıları olarak hipotez edilmiştir. Tüm bu ilişkiler dikkate alındığında, duyuşsal desteğin motivasyon artışı aracılığıyla, göreve yönelik desteğin ise kordinasyon artışı aracılığıyla takım performansını geliştirdiği sonucuna ulaşılabilir (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). Bu bakımdan Hüffmeier ve diğerlerinin (2014) gerçekleştirdiği bir dizi çalışma takımlara özgü sosyal destek modelinin öne sürdüğü hipotezleri desteklemiştir.

Takımlara özgü sosyal destek modeli içerisinde ana etki ve düşük etki olmak üzere iki türlü etki tanımlanmıştır. Yukarıda anlatılan açıklayıcı mekanizmalar model içerisindeki ana etkileri ifade etmektedir. Bu ana etkiler açıklayıcı mekanizmalara yönelik yüksek etki büyüklüğünü vurgulamaktadır. Bunların yanında, model içerisinde düşük etkilere de yer verilmiştir. Buna göre, duyuşsal desteğin kordinasyon artışı üzerinde pozitif yönde fakat görece düşük; göreve yönelik desteğin motivasyon artışı üzerinde pozitif yönde fakat görece düşük etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Hüffmeier ve Hertel (2011b) düşük etkiler yoluyla da takım performansının artabileceğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla ileri sürülen modelde, sosyal destek süreçlerinin grup üyelerinin ortaya koydukları çaba üzerindeki motivasyonel etkilerini anlamak üzere hangi mekanizmaların bu ilişkide rol oynadığını ortaya koyan kapsamlı bir model olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan, Takımlara Özgü Sosyal Destek Modeli içerdiği ilişki mekanizmalarını düzenleyen çeşitli değişkenler de öne sürmektedir. Başka bir anlatımla, gerek sosyal destek ve aracı değişkenler arasındaki ilişkide gerekse aracı değişkenler ve takım performansı arasındaki ilişki üzerinde etkili olma potansiyeli olan değişkenler söz konusudur. Sosyo-duygusal ihtiyaçlar, gruba yönelik inançlar, sosyal değer yönelimi ve benlik saygısı değişkenleri kişisel yatkinlikle ilgili; görev karmaşıklığı ve karşılıklı görev bağımlılığı değişkenleri göreve yönelik düzenleyicileri; takım içindeki görece yetenek, paylaşılan liderlik, elektronik ortamda çalışma düzeyi ve takım olgunluğu ise takım özellikleriyle ilgili düzenleyicileri belirlemektedir. Hüffmeier ve Hertel (2011b) bu düzenleyicilerin, özellikle ana etkiler kapsamında hipotez edilen ilişkileri etkileme olasılığını vurgulamış ve uygulamalı durumlarda her iki düzeyin de (birey ve grup) göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

2.3.4. Koçluk ve destekleme davranışlarının çaba ve motivasyon üzerindeki etkisi

Örgütsel alanyazında, takım içindeki sosyal destek davranışları ve olumlu geribildirimlerin birey ve takım performansı ile pozitif ilişkilere sahip olduğu belirtilmektedir (Chiaburu ve Harrison, 2008; Hargadon ve Bechky, 2006; Hoegl ve Gemuenden, 2001; Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001; Matsui, Kakuyama ve Onglatco, 1987; Renn ve Fedor, 2001; Osca vd., 2005). Bu çalışmalarda sosyal destek ve performans ilişkisini sistematik bir yaklaşım içerisinde ortaya koyan kanıtlar mevcut olsa da, bu kanıtlar nedenselliği açıklama konusunda kısıtlıdır. Hüffmeier ve diğerleri (2014) Takımlara Özgü Sosyal Destek Modeli üzerinden hareket ederek, sosyal destek davranışlarının nedensel bir sistematik içerisinde motivasyon ve çaba artışlarına yol açtığını ve böylelikle performans üzerinde etkili olduğunu ortaya koymayı başarmışlardır.

Örgütsel alandaki takımlarda olduğu gibi, sosyal destek davranışları spor ortamının da önemli bir unsurudur. Spor ortamında takdirsel (öz-saygıya yönelik), duygusal, bilgilendirici ya da somut anlamda sporcuların birbirlerini destekleme çabalarını vurgulamak üzere kavramsallaştırılan sosyal destek davranışları; performans (Freeman ve Rees, 2009; Tamminen, Sabiston ve Crocker, 2018), performans düşüklüğü ve sakatlıkla başa çıkma (Mosewich, Crocker ve Kowalski, 2014), stres (Cosh ve Tully, 2015; Rees ve Hardy, 2000), kendine güven (Freeman ve Rees, 2010; Beaumont, Maynard ve Butt, 2015) ve takım sargınlığı (Al-Yaaribi ve Kavussanu, 2016; Westre ve Weiss, 1991) gibi performansla ilişkili birçok bireysel ve takım yapısı üzerinde pozitif etkilere sahiptir (Rees ve Hardy, 2000). Yukarıda da belirtildiği üzere, sporcular arasındaki kaynak alışverişine konu olan destekleme davranışları aile, antrenör ve akranlar gibi sosyal çevrenin birçok unsurundan gelebilmektedir. Genç sporcuların psikososyal deneyimleri üzerinde önemli etkilere sahip bu üç aktör, sağladıkları sosyal destek davranışlarıyla genç sporcuların spor hayatında önemli etkiler yaratmaktadır (Sheridan, Coffee ve Lavalley, 2014). Bu konuda yapılan araştırmalar, takım arkadaşları veya akranların, genç sporculara sosyal destek sağlayan başlıca aktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır (Taylor ve Bruner, 2012; Rosenfeld, Richman ve Hardy, 1989). Buna yönelik olarak Loughhead ve Hardy (2005), akranların antrenörlerden daha fazla sosyal destek sağladıklarına dair bulgulara ulaşmışlardır. Özellikle genç sporcular söz konusu olduğunda, takım arkadaşlarından gelen olumlu sosyal destek davranışlarının elit sporcu seviyesine ulaşma ve fiziksel aktiviteye katılım gibi çıktılarla pozitif bir

ilişkiye sahip olduğu; spordan kopmayla ise negatif bir ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir (Sheridan, Coffee ve Lavalley, 2014). Bu bulgulara paralel olarak, takım arkadaşları tarafından sporculara yönelik sergilenen düzeltici davranışların performansla ilişkili olumsuzlukların ve hataların giderilmesinde faydalı olduğu belirtilmektedir (Spink ve Fesser, 2018). Genç sporculara ilişkin önemli bulgulardan bir diğeri sosyal destek ve motivasyon arasındaki ilişkiye yöneliktir. Bu konuda DeFreese ve Smith (2013) ile Smith, Balaguer ve Duda'nın (2006) yaptığı çalışmalar, takım arkadaşı ve akranlardan gelen sosyal destek davranışlarının genç sporcu motivasyonu üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Sosyal destek davranışlarının yanında performansa ilişkin olumlu geribildirimler de motivasyon düzeyini olumlu anlamda besleyen bir unsurdur (Chelladurai ve Saleh, 1980; Karau ve Williams, 1993). Zira performansa ilişkin geribildirimler, birey veya takım performansının normatif karşılaştırmalarla değerlendirilmesini mümkün kılar (Camden ve Ludwig, 2013). Performansa ilişkin olumlu geribildirimler ve motivasyon arasındaki bu ilişkide yeterlik inançlarının önemli bir rolü söz konusudur. Bu bakımdan yeterlik inançları birey düzeyinde öz-yeterlik olarak, grup düzeyinde ise kolektif yeterlik olarak ele alınmaktadır. Performansa dayalı geribildirimlerin öz-yeterlik ve kolektif yeterlik inançları üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur (Valiante ve Morris, 2013). Sporda yüksek öz-yeterlik inançları, çaba ve performans artışlarının yanında görevler karşısında daha fazla ısrar edilmesini sağlayan süreçlerde etkili olmaktadır (Saville ve Bray, 2016). Başka bir anlatımla, yüksek öz-yeterlik inançları içsel motivasyonu arttırmakta ve sosyal kaytarma davranışlarının görülme sıklığını düşürmektedir (Stouten ve Liden, 2020). Sporcular arasında gerçekleşen doğrudan ve yapıcı geribildirimler aynı zamanda performans üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir (Smith, Cotterill ve Brown, 2019). Grup düzeyinde ise, pozitif performans geribildirimleri yoluyla gelişen kolektif yeterlik inançlarının sosyal kaytarmayla negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğu raporlanmıştır (Lichacz ve Partington, 1996). Dolayısıyla, takım içinde performansa ilişkin olumlu geribildirimler sunulması, sporcuların motivasyon ve çaba düzeylerini korumalarına yardımcı süreçlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

2.4. Takım Ortamındaki Çaba

Bireylerin takım ortamında karşılaştığı zorluklardan biri, takım çalışmasından doğan sorumlulukların yerine getirilmesi sırasında yalnızca kendi görevleri için değil,

aynı zamanda hem takım arkadaşları hem de takım için çaba göstermek zorunda olmalarıdır (Kozlowski ve Bell, 2017). Bu nedenle her üyenin önceden planladığı bir çaba yönelimi söz konusudur. Çaba yönelimi, üyelerin takım içinde harcamayı amaçladıkları çaba miktarını ifade ederken, takımların ortaya koyduğu gerçek performansın en önemli öncüllerinden biri olarak görülmektedir (Hüffmeier, Dietrich ve Hertel, 2013; Hüffmeier vd., 2014). Performans, benzer bir biçimde takım sporları bağlamında da çaba yönelimi ve benzeri bireysel öz-kaynakların ve takım içindeki etkileşimsel süreçlerin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Haugen vd., 2021). Özellikle takım çalışması sırasında ortaya çıkan motivasyonel etkiler, üyelerin göreve yönelik çabalarını etkileyerek performans üzerinde etkili olmaktadır (Katzell ve Thompson, 1990). Bu anlamda öne sürülen açıklamalar, genel olarak üyelerin zaman ve çaba ile ilgili bireysel öz-kaynaklarını görev için kullanma niyetlerine odaklanmıştır (Hüffmeier vd., 2014). Bu çalışmalardan hareketle, takım çalışması becerilerine odaklanarak üyelerin takıma yönelik çabalarını arttıran ve/veya takım içinde görevdeş bir tutum yaratarak üyelerin ortak çabaya katkıda bulunmasını sağlayan takımların rekabet ortamında üstünlük sağlayabilecekleri söylenebilir (Marks ve Panzer, 2004). Takıma yönelik çaba, dolayısıyla, takım hedeflerine odaklanarak takım etkinliğini arttıran ortak bir uğraştır (Hackman ve Morris, 1975). Motivasyon ile yakından ilişkilendirilen takıma yönelik çaba olgusu, bireyin enerji, dikkat, zaman gibi öz-kaynaklarını takım görevlerini yerine getirmek üzere hangi ölçüde adadığını vurgularken, üyelerin buna yönelik takım düzeyindeki algılarını temsil etmektedir (De Jong ve Elfring, 2010). Üyelerin göreve yönelik harcadıkları çaba, sahip oldukları motivasyonun bir fonksiyonu olarak davranışsal bir çıktıya dönüşmektedir (Yeo ve Neal, 2004). Çabanın grup düzeyinde olması, tüm üyelerin takım etkinliği süresince motivasyonlarını koruyarak takım hedeflerine ulaşmak için harcadıkları çabaya yönelik algılarını ifade etmektedir. Dolayısıyla takıma yönelik çaba veya takımsal çaba, üyelerin, takım hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik sahip oldukları enerji harcama motivasyonlarını yansıtmaktadır (Fry vd., 2017).

Bireyin takım odaklı harcadığı çaba takım işleyişinin bir bileşeni olarak değerlendirilir (Krug vd., 2021). Beklenti-değer kuramı bu anlamdaki üye motivasyonunu, değerli görülen hedeflere ulaşmak üzere gösterilen çabanın araçsallığı ile açıklamaktadır (Shepperd ve Taylor, 1999). Buna göre, üyelerdeki araçsallık inancı arttığı takdirde takım odaklı çabanın da artması gerekir. Başka bir ifadeyle, değer verilen bir

sonuca ulaşmak üzere takım performansının oldukça gerekli görüldüğü bir durumda, bireyin takım odaklı çabası artış göstermelidir. Yüzme ve atletizmdeki bayrak yarışlarına yönelik yapılan ve arşiv verilerinin kullanıldığı çalışmalar bu çıkarımı desteklemektedir (Schleu, Mojzisch ve Hüffmeier, 2019; Hüffmeier ve Hertel, 2011a). Bu durumda yaşanan çaba artışlarını, bireyci ve toplulukçu güdüler çerçevesinde açıklamak mümkündür. Hertel ve Hüffmeier'e (2020) göre bu güdüler, takım çalışması esnasındaki bireysel çaba artışlarının hangi amaca doğru gerçekleştiğini yansıtmaktadır. Bireyci güdüler, grup üyesinin çabasını arttırarak kişisel olarak kavuşmak istediği sonuçları en üst düzeye çıkarma amacı taşımaktadır. Bireysel fayda amacı taşıyan bu güdüler, sosyal karşılaştırma süreçlerinin ortaya çıkmasında önemli bir role sahiptir. Öte yandan toplulukçu güdülerin ise takıma yönelik ortak çıktıları en üst düzeye çıkarma amacını taşıdığı söylenebilir. Buradan hareketle birey, takım çalışması esnasında daha fazla çaba gösterirken, bunu takım arkadaşlarının ve takımın yararına bir uğraş olarak ele alır. Özellikle takım performansına ulaşmada kendi performansını önemli ve vazgeçilmez olarak gören üyelerin (yani çabanın gerekliliği), toplulukçu güdüler çerçevesinde çabalarını arttırdıkları raporlanmıştır (Hüffmeier ve Hertel, 2011a; Hüffmeier vd., 2012). Bu tür çaba artışları, yalnızca bireysel anlamda değil aynı zamanda takımdaki diğer üyeler için de faydalı bir eylem olarak görülmektedir (Hertel, Niemeyer ve Clauss, 2008). Hu ve Liden'e (2015) göre, takımdaki üyeler başkalarına yönelik (*other-oriented*) motivasyonel yönelimlere sahip olduklarında tüm takım tarafından paylaşılan topluluk yanlısı normlar gelişir. Stoverink ve diğerleri (2018) takım odaklı çabanın bu normlardan biri olarak değerlendirilebileceğini öne sürmektedir. Yazarlara göre, takım üyeleri birbirlerini destekledikçe takım odaklı çaba artacaktır. Bunun nedeni, takım içinde destekleyici davranışların gözlemlenmesiyle, üyelerde, başkalarına yönelik motivasyonel yönelimlere sahip takım üyeleriyle çalışıyor olma fikrinin ortaya çıkacak olmasıdır. Benzer şekilde başkalarına odaklı motivasyonel bir yönelim sosyal destek davranışlarının da özünde yer alan bir unsurdur (Stoverink vd., 2018).

Takıma yönelik çaba olgusu, örgütsel psikolojide takım süreçlerine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar ışığında kavramsallaştırılmıştır. Takım işleyişi ve takım etkinliğine yönelik bu araştırmalarda, takıma yönelik çaba olgusu yordayıcı bir değişken olarak ele alınmış, açıklayıcı ve düzenleyici mekanizmalar yoluyla takım performansı üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur (Ahearne vd., 2010; Aubé, Rousseau ve Tremblay, 2015; De Jong ve Elfring, 2010). Öte yandan, spor psikolojisi alanında bu konuda

gerçekleştirilen araştırmalar Krug ve diğerlerinin (2021) çalışmasıyla sınırlıdır. İlgili çalışmada, antrenörlerin kimlik liderlik özellikleri ile takım özdeşimi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, böylelikle sporcuların takıma yönelik çabalarının arttığı (dolaylı etki) raporlanmıştır. Buna ek olarak, hipotezlerden biri olarak ifade edilmemiş olsa da, ilgili araştırmanın bulguları, takım performansı ile takıma yönelik çaba arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar dışında, üyelerde görülen takıma yönelik çaba artışları; Köhler etkisi (Hertel, Kerr ve Messé, 2000; Osborn vd., 2012), sosyal telafi hipotezi (Williams ve Karau, 1991), gruplar arası rekabet (Tauer ve Harackiewicz, 2004) ve sosyal destek davranışlarıyla (Hüffmeier ve Hertel, 2011b; Hüffmeier vd., 2014; Torca, Mazei ve Hüffmeier, 2021) ilişkilendirilmektedir.

Bireylerin takım ortamında harcadıkları çabayı çeşitli kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde açıklamak mümkündür. Beklenti-değer kuramına dayanan ortaklaşa çaba modeli (Karau ve Williams, 1993) ve verimlilik kaybı modeli (Shepperd, 1993) genel anlamda çaba kayıplarına odaklanan modellerdir. Torca, Mazei ve Hüffmeier (2021) tarafından oluşturulan Takım Üyesi Çaba Harcama Modeli, bu modellerin genişletilmiş bir hali olarak, takım çalışması esnasında gerçekteşen çaba artışı ve çaba kaybının nedenlerini meta-analitik bir çerçevede ele almıştır. Model, çabaya yönelik takım çalışması esnasında yaşanan bu değişimlerin çeşitli nedenlerden kaynaklandığını ampirik olarak ortaya koymaktadır. Buna göre, çabanın gereksizliği/gerekliliği ve sosyal karşılaştırma potansiyeli, hem çaba artışı hem de çaba kaybını açıklayan nedenlerken; sosyal destek yalnızca çaba artışını, değerlendirme potansiyeli ise yalnızca çaba kaybını açıklayan faktörlerdir. Dolayısıyla takım çalışması esnasındaki bireysel çabayı etkileyen ortak ve özgün nedenler söz konusudur.

2.5. Takım Performansı

Sporda nihai takım başarısını değerlendirmeye yönelik genel kanı, takım performansının galibiyet, mağlubiyet ve kimi durumlarda beraberlik esasında elde edilen sistematik bir puanlama içerisinde sıralanmasına yöneliktir. Bu sistematik notasyon, takım etkinliğinin sonuçlarını objektif ölçütlere dayandırır. Objektif ölçütlerle oluşturulan bu notasyon sistemleri, sportif performansın kararlı ve yinelenebilir şekilde kaydedilmesini sağlamakta ve günümüzde tüm takım sporları dallarında kullanılmaktadır. Spor psikolojisi alanında takım performansına yönelik gerçekteşirilen araştırmalar, böylesi objektif ölçütlerin kullanıldığı çeşitli araştırma modellerinin yanında

aynı zamanda sübjektif yöntemler de (öz-bildirim ve doyum gibi) içermektedir. Sübjektif performans ölçümlerini objektif ölçütlerden ayıran nokta, antrenör ve sporcuların takım performansını belirleyen unsurları çok çeşitli bir yelpazede değerlendirebilme potansiyelleridir (Van Breukelen vd., 2012). Takım performansını etkileyen bu unsurlar, hem takım içindeki süreçler hem de dışsal faktörler çerçevesinde açıklanabilmektedir (Kleinert ve Brand, 2011). Buradan hareketle, öncelikle spor psikolojisi alanında çeşitli takım içi unsurların takım performansı ile olan ilişkisini kuramsal ve ampirik çalışmalar çerçevesinde özetlemenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ardından gelen bölümde ise spor psikolojisi alanında kullanılan objektif ve sübjektif performans ölçümleriyle ilgili özet bir çerçeve sunulmuştur.

2.5.1. Takım içi unsurların takım performansı üzerindeki etkileri

Grup dinamiklerine yönelik girdi-süreç-çıkıtı modelleri; grup yapısı (*group structure*), grup süreçleri (*group processes*) ve gruba özgü ortaya çıkan özellikleri (*emergent states*) ve bunlar arasındaki etkileşimleri, takım etkinliğinin çıktılarını etkileyen takım içi unsurlar olarak ele almaktadır (Hackman ve Morris, 1975; McGrath, 1964). Grup yapısı grup ile ilgili süreçleri etkilerken, gruba özgü ortaya çıkan özellikler ise grup süreçlerinin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır (Carron ve Hausenblas, 1998). Bunlara yönelik takım etkinliğinin grup düzeyindeki en belirgin çıktısı ise takım performansıdır (McEwan ve Beauchamp, 2014). Sporda performansın iyileştirilmesi adına kullanılan takım oluşturma (takım ruhu) müdahaleleri genelde grup dinamiği ilkeleri kapsamında gerçekleştirilen çalışmaları kapsamaktadır (Eys, Bruner ve Martin, 2019). Spor psikolojisinde gerçekleştirilen grup dinamikleri çalışmaları çerçevesinde, çeşitli ilkelerin takım performansı üzerindeki etkileri ampirik olarak ortaya konulmuştur (Carron vd., 2002; Kleinert vd., 2012). Bu anlamda grup yapısı ile ilgili çalışmalarda öne çıkan ve takım performansı ile ilişkilendirilen kavramlar rol belirsizliği (Beauchamp vd., 2002) ve liderlik yapısıdır (Loughead, Hardy ve Eys, 2006). Takım içindeki rollere ilişkin açıklık ve belirsizlik gibi çeşitli hususlar grup süreçleri ve takım performansı ile yakından ilişkilendirilmektedir (Cunningham ve Eys, 2007; Kleinert vd., 2012). Bununla birlikte, otantik liderlik ve kimlik liderlik özellikleri ile ilgili çalışmalar benzer şekilde takım performansı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Bosselut vd., 2021; Fransen, McEwan ve Sarkar, 2020; Fransen vd., 2016). Öte yandan, grup süreçlerinin takım performansı ile oldukça yakından ilişkisi söz konusudur. Zira takım hedeflerine ulaşmak

üzere sporcular arasındaki açık etkileşimlerin doğrudan performans üzerinde etkili olduğu bilinirken, aynı zamanda gruba özgü ortaya çıkan özellikler aracılığıyla takım performansı üzerinde dolaylı bir etki de yaratmaktadır (Carron ve Hausenblas, 1998). Bu noktada etkili iletişim ve iletişim süreçleri (Sullivan, 1993; McLaren ve Spink, 2020), takım çalışması (McEwan vd., 2017), koordinasyon (Eccles ve Tenenbaum, 2004) ve sosyal kaytarma (Everett, Smith ve Williams, 1992) gibi anahtar grup süreçlerinin takım performansı ile olan ilişkisine dair önemli bulgular raporlanmıştır. Son olarak, spor psikolojisi alanında takım performansının iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışmalarda gruba özgü ortaya çıkan özellikler ile ilgili kapsamlı bir çerçeve söz konusudur. Bu özellikler, takım içi süreç ve deneyimler sonucu zamanla gelişen ve dinamik bir yapıda olan bilişsel, motivasyonel ve duyuşsal unsurları vurgulamaktadır (Marks, Mathieu ve Zaccaro, 2001). Takım işleyişi üzerinde çeşitli etkilere sahip bu özellikler, girdiler ve çıktılar arasında aracılık yapan açıklayıcı değişkenlerdir (Mathieu vd., 2008; McEwan ve Beauchamp, 2014). Alanyazındaki çalışmalarla; takım sargınlığı (Benson vd., 2016; Carron vd., 2002; Filho vd., 2014; Heuzé, Raimbault ve Fontayne, 2006), kolektif yeterlik (Heuzé, Raimbault ve Fontayne, 2006; Myers, Feltz ve Short, 2004; Myers, Payment ve Feltz, 2004) güdüsel iklim (Balaguer vd., 2002; Hodge, Henry ve Smith, 2014; Van Mierlo ve Van Hooft, 2020), ortak zihinsel modeller (Filho, Tenenbaum ve Yang, 2015), takım ile özdeşim/sosyal kimlik (Fransen vd., 2016; Slater, Haslam ve Steffens, 2018), takıma güven (Mach, Dolan ve Tzafrir, 2010) ve çatışma (Mellalieu, Shearer ve Shearer, 2013) gibi dinamik grup özelliklerinin takım performansı üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur.

2.5.2. Takım performansının ölçümünde kullanılan yöntemler

Takım performansının başarılı olarak değerlendirilmesini sağlayan objektif ölçütlerle (örneğin, puan cetvelinde üst sıralamada yer almak) deterministik anlamda geçerli kanılara ulaşmak mümkündür (Gershgoren vd., 2021). Dolayısıyla sportif performans çıktılarının yordanmasında deterministik yaklaşımlarla oluşturulan çeşitli modeller kullanılabilir (Nevill, Atkinson ve Hughes, 2008). Diğer bir ifadeyle, bu tür modeller çerçevesinde çeşitli performans davranışlarını tanımlamak ve takım etkinliği sonucunda elde edilen veriler ile performans çıktıları arasındaki ilişkiye yönelik çıkarımlarda bulunmak mümkün hale gelmektedir (Travassos vd., 2013). Öte yandan, takım performansının sübjektif olarak değerlendirildiği yöntemler ise farklı bakış açıları

sunmaktadır. Amaçlar ve hedeflerin elde edilen sonuçlarla uyuşmadığı kimi durumlarda, nedensel yükleme kuramının da öngördüğü haliyle, takım performansının başarılı olup olmadığı ile ilgili değişen çıkarımlar söz konusu olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, antrenör ve sporcular takım performansına yönelik subjektif değerlendirmelerini kadro, bütçe, beklenti ve karşılaşma sırasında gelişen durumlar gibi faktörleri göz önüne alarak yapmaktadırlar (Breukelen vd., 2012). Dolayısıyla antrenör ve sporcuların subjektif değerlendirmelerini etkileyen oldukça farklı faktörlerden söz edilebileceğinden, subjektif performans tesadüfi değişkenlerin de hesaba katıldığı (stokastik) bir kavram olarak ele alınmaktadır (Gershgoren vd., 2021).

2.5.2.1. Objektif ölçüm yöntemleri

Galibiyet/mağlubiyet yüzdesi, takımlar arasındaki karşılaşma sonuçlarının belirli bir sistematik içerisinde puanlanması, takım etkinliğine yönelik çeşitli parametrelerin istatistiksel formülasyonlar yoluyla standart hale getirilmesi gibi yöntemler spor psikolojisi alanında kullanılan en yaygın objektif yöntemler olarak öne çıkmaktadır (McEwan ve Beauchamp, 2014; McLaren ve Spink, 2019; Thomas vd., 2019). Zira bu yöntemler, takım etkinliğini performans davranışları çerçevesinde bütüncül bir çıktıya dönüştürerek takımlar arası karşılaştırmaların yapılabilmesini sağlamaktadır. Objektif yöntemler bu noktada nesnellik yönünden çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar özellikle ortak yöntem yanlılığı ile başarı ve başarısızlıkla ilgili nedensel yüklemelerdeki yanlılıkların en aza indirilmesini sağlamaya yöneliktir (Fransen vd., 2015; Podsakoff vd., 2003). Fakat objektif ölçüm yöntemlerine yönelik çeşitli dezavantajlar da söz konusudur. Örneğin, takımlar arasındaki teknik, taktik, fiziksel ve zihinsel temel farkların göz ardı edilmesi halinde, bu yöntemlerin temel oran yanlılığıyla sonuçlanması olasıdır (Gershgoren vd., 2021). Bununla birlikte, objektif ölçüm yöntemlerindeki varyansın yalnızca bireysel eylemlerden kaynaklanmadığını vurgulamak gerekir (Stewart ve Nandkeolyar, 2007). Takım performansını etkileyen çok sayıda değişken söz konusudur ve değerlendirme, kimi durumlarda stokastik bir yaklaşımla çevresel ve durumsal koşulların da göz önüne alınmasını gerektirebilir (Filho, Gershgoren vd., 2014; Van Breukelen vd., 2012). Sporunun kontrolü dışındaki bu koşullar öznel değerlendirmeyi önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir (Bosselut vd., 2021). Buna paralel olarak, sporda nedensel yükleme kuramına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; başarılı performansın içsel, kararlı ve kontrol edilebilir süreçlere, başarısız performansın ise

dışsal, kararsız ve kontrol edilemeyen süreçlere dayandırıldığını göstermektedir (Allen, 2012; Chow ve Feltz, 2008).

2.5.2.2. Sübjektif ölçüm yöntemleri

Sporda takım performansına yönelik sübjektif ölçümler öz-bildirime dayalı araçların kullanımını içermektedir. Genelde algılanan takım performansını ve performans doyumunu ölçmek üzere işe koşulan bu araçlar, takım performansını etkileyebilecek çevresel koşulların dikkate alınmasını sağladığından daha hassas bir ölçüm yöntemi olarak görülebilir (Nicholls, Polman ve Levy, 2012). Fakat sübjektif ölçümlerin de çeşitli dezavantajları söz konusudur. Bu dezavantajlar yanıtlama eğilimine ilişkin yanlılıklar çerçevesinde açıklanabilir. Ortak yöntem yanlılığı, sosyal istenirlik ve sosyal onay süreçlerinden kaynaklanan yanlılıklar bu anlamda en dikkat çeken yanlılık türleridir (Barker vd., 2013; Podsakoff vd., 2003). Öte yandan, spor psikolojisi alanında kullanılan sübjektif performans ölçümlerinin objektif ölçümlere göre bazı üstünlüklerinden söz edilmektedir. Raglin ve Morgan'a (1988) göre, yanıtlayıcılar, sübjektif performans ölçümleri ile objektif yöntemlerde kullanılan ölçütlerden daha fazla unsuru dikkate alabilmektedirler. Bu bakımdan hakem yönetimi, kötü hava koşulları, saha zemini, transfer, sakatlık ve cezalar, sezon başındaki beklentiler, ligin rekabet düzeyi, rakip takımların gücü ve benzeri faktörler yalnızca sezon sonundaki galibiyet/mağlubiyet istatistikleriyle açıklanamayacak derecede farklı etkiler yaratmaktadır (Filho, 2018; Nicholls, Polman ve Levy, 2012; Van Breukelen vd., 2012). Takım performansının başarılı olup olmadığını belirlemek üzere potansiyel etkilere sahip tüm bu unsurlar, performansın değerlendirilmesinde tesadüfi değişkenlerin de hesaba katılmasını gerektirebilmektedir. Bu durum, değerlendirmelerin sübjektif anlamda yapılmasını sağlayabilir. Bunun yanında, takım çıktılarına yönelik sübjektif ölçümlerin sporcuların takım bütünlüğüne yönelik inanç ve değerlendirmelerini daha iyi yansıttığını söylemek mümkündür. Zira takım sargınlığı-performans ilişkisi sübjektif ve objektif ölçümler çerçevesinde karşılaştırıldığında, sübjektif ölçümlerin takım sargınlığı-performans ilişkisine yönelik daha güçlü bir etki büyüklüğüyle sonuçlandığı raporlanmıştır (Filho vd., 2014). Spor psikolojisinde, gruplara ait özelliklerin nesnel ölçütler yerine algısal yöntemlerle ölçüldüğü düşünüldüğünde, takım performansının ölçümünde sübjektif yöntemlerin kullanılması metodolojik açıdan uygun bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir (Filho vd., 2014). Bununla birlikte, spor psikolojisi alanında geniş

örneklem gerektiren çalışmaların (örneğin, çok düzeyli modeller ve panel çalışmaları) sıklıkla farklı spor dallarından sporcular içerdiği görülmektedir (Bandura, Kavussanu ve Ong, 2019; Bosselut, Guilbert ve Chareyre, 2020; Bruner vd., 2014; Van de Pol, Kavussanu ve Kompier, 2015). Farklı spor dalları içeren bu tür çalışmalarda objektif takım performansının kullanılmasına yönelik çeşitli formülasyonlar ileri sürülmüş olsa da (Bosselut vd., 2021), performans çıktılarının güvenilirliği örneklem özelliklerinden etkilenmektedir (Schweizer vd., 2020). Bu nedenle farklı spor dallarından sporcuların yer aldığı çalışmalarda performansa dair takımlar arası karşılaştırmaların yapılması, metodolojik anlamda karmaşık bir uğraş gerektirmektedir (Arnold, Edwards ve Rees, 2018). Sübjektif performans ölçümleri, bu açıdan farklı spor dalları arasında karşılaştırma yapabilmek için önemli kolaylıklar sağlamaktadır (Britton, Kavanagh ve Polman, 2019; Nicholls, Polman ve Levy, 2012).

Sübjektif performans ölçümlerini spor psikolojisi alanındaki kullanımlarına göre üçlü bir sınıflama içinde değerlendirmek mümkündür. Spor psikolojisindeki geleneksel yaklaşım sübjektif performans ölçümlerine yönelik tek maddeli ifadelerin kullanımınıdır (Arnold, Edwards ve Rees, 2018; Dithurbide, Sullivan ve Chow, 2009; Leo vd., 2022; Nicholls, Polman ve Levy, 2012; Pensgaard ve Duda, 2003; Thomas vd., 2019; Totterdell, 2000). Psikoloji alanında kullanılan tek maddeli ölçme araçlarına yönelik öne sürülen eleştiriler kadar, bu tür araçların kullanımını destekleyen argümanlar da mevcuttur. Allen, Iliescu ve Greiff (2022) bu tür araçların; kullanım kolaylığı ve zaman yönünden verimlilik sunduğunu, veri işleme masraflarını azalttığını, yanıtlayıcılar açısından kolaylık sağladığını ve bazı durumlarda çok ifadeli ölçeklerden üstün olduklarını savunmaktadırlar. Kişilik özellikleri ve bireysel yönelim gibi konularda iç gözleme dönük çok maddeli ölçme araçlarının daha geçerli oldukları ifade edilirken; bilişsel, algısal ve duygusal durum değişimlerine yönelik incelemelerde ise tek maddeli araçların kullanılabilirliğinden söz edilmektedir (Tenenbaum ve Gershgoren, 2011). Bunun yanında, tek ifadeli araçların, bir dış geçerlik türü olan ekolojik geçerlik bakımından daha yüksek geçerlik düzeyine sahip olduğu ileri sürülmektedir (Tenenbaum, Kamata ve Hayashi, 2007).

Spor psikolojisi alanında sübjektif performansın ölçümünde yararlanılan bir diğer yöntem performans doyumunun incelenmesidir (Riemer ve Chelladurai, 1998). Performans doyumunu da diğer sübjektif ölçümler gibi, doyumunu etkileyen çok sayıda faktör

olmasından ötürü stokastik bir yapıda ele alınmaktadır (Gershgoren vd., 2021). Sporda performans doyumu, özellikle stres ve başa çıkma ile ilgili araştırmalarda bireysel performansın yakınsak bir göstergesi olarak ele alınmıştır (Arnold, Edwards ve Rees, 2018; Nicholls, Polman ve Levy, 2012). Takım performans doyumu ise bilinçli farkındalık (Blecharz vd., 2014), takım sargınlığı (Gruber ve Gray, 1982; Paradis ve Loughead, 2012), performans ölçüm sistemleri (Zid vd., 2021), liderlik (Fransen, McEwan ve Sarkar, 2020; Paradis ve Loughead, 2012) gibi konularda takım performansının bir göstergesi olarak kullanılmıştır.

Son olarak, sübjektif takım performansına yönelik Takım Sporlarında Algılanan Performans Ölçeği (TSAPÖ) olarak adlandırılan iki boyutlu (çaba sarfetme ve algılanan sonuç) bir ölçme aracı geliştirilmiştir (Gershgoren vd., 2021). TSAPÖ, takım performansının değerlendirilmesi sırasında göz ardı edilen bazı noktaları anlamak üzere oluşturulduğundan, spor psikolojisi alanı için yeni ve önemli bir ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu aracın özellikle performans sonrası zihinsel çalışmalarda kullanılabileceği ve sonraki karşılaşmalara hazırlanma süreçlerinde faydalı olacağı belirtilmektedir (Gershgoren vd., 2021).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline ve bu model gereği oluşturulan yöntemsel çerçeveye yer verilmektedir. Bölüm içerisinde sırasıyla araştırma modeline yönelik açıklamalar, çalışmanın katılımcıları, veri toplama aşamasında kullanılan ölçme araçları, veri toplama aşaması ve veri analiziyle ilgili işlemler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, genç sporcuların algıladıkları sosyal kaytarma ve takım performansı arasındaki ilişkiyi, takım çaba düzeyinin bu ilişkideki aracılık etkisini ve takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının bu etki üzerindeki durumsal aracı rolünü incelemek amacıyla kavramsal bir model önerilmiştir. Bu model kapsamında hipotez edilen ilişkileri belirlemek üzere ilişkisel tarama deseni çerçevesinde veri toplama süreci bir defada işe koşulmuş ve kavramlar arasındaki anlık ilişkilere odaklanmak suretiyle doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Model çerçevesinde hipotez edilen ilişkilere yönelik doğrudan ve dolaylı etkilerin belirlenmesinde yapısal eşitlik modeli ve path analizi yöntemlerinden faydalanılmış; dolaylı etkinin koşullu olup olmadığını belirlemek üzere ise durumsal aracılık ile ilgili testler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örnekleme, seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Araştırma örnekleminde elde edilen verilerin iç-içe geçmiş (hiyerarşik) bir yapıda olmasından ötürü analizler çok düzeyli modellemelerle gerçekleştirilmiştir (Hayes, 2006). Çok düzeyli modeller verilerin farklı düzeylerde (bu çalışma bakımından sporcu ve takım düzeyi) eş zamanlı olarak ele alınmasına imkan sağlayarak 1. tip hata (yanlış pozitif) olasılığını azaltmaktadır (Christ vd., 2017). Bu çalışmada grup düzeyindeki yapılar ölçüldüğünden, verilerin hiyerarşik yapı dikkate alınmadan yalnızca birey düzeyinde analiz edilmesi parametre tahminlerindeki yanlışlıkları arttırırken, çıkarımların bu düzeye indirgenmesi ise ekolojik yanılıyla sonuçlanma ihtimalini arttırmaktadır (Gelman, 2006). Bu konular dikkate alındığından veriler hem sporcu hem de takım düzeyinde eş zamanlı bir şekilde modellenerek parametre tahminleri ve standart hataların yanlışlıktan arındırılması amaçlanmıştır. Çalışmada ele alınan yapılar sporcu düzeyinde ölçümlendiğinden, araştırma çok düzeyli 1-1-1 aracılık modeli olarak desenlenmiştir (Krull ve MacKinnon, 2001). Araştırma hipotezleri yalnızca sporcu düzeyindeki ilişkilere odaklandığından yalnızca bu düzeydeki ilişkilere yönelik çıkarımlarda bulunulmuştur.

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın çalışma grubu, takım sporlarından kolayda örnekleme yoluyla ulaşılan 13-18 yaş aralığındaki genç sporculardan oluşmaktadır. Çalışma grubu belirlenirken çeşitli ölçütler göz önünde bulundurularak takım ve sporcularla bağlantı kurulmuştur. Bu ölçütler; sporcuların bünyesinde oldukları kulüplere erişilebilirlik ve izin imkanları, kulüplerin civar bölgelerde yer almaları, zamansal kısıtlılıklar, kulüplerin yoğunlukları ve katılımın gönüllülük esasıyla gerçekleşmesidir.

Örneklem büyüklüğünün çok düzeyli modellemelerin uygulanmasında oldukça önemli bir işlevi söz konusudur. Bu işlev, özellikle grup sayısının model tahminleri üzerinde yattığı etkiler açısından önemlidir (Muthén ve Satorra, 1995). Grup sayısı, çok düzeyli modellemelerdeki kabul edilebilir çözüm oranını (*admissible solution*) arttıran bir etkiye sahiptir (Hox ve Maas, 2001). Bu anlamda grup sayısının artmasıyla kabul edilebilir çözüm oranı da artmaktadır. Çok düzeyli modellemeye yönelik simülasyon çalışmaları kapsamında 1. ve 2. düzey örneklem büyüklüğü 30/30 (30 kişiden oluşan 30 grup) veya 20/50 (20 kişiden oluşan 50 grup) olarak önerilmektedir (Scherbaum ve Ferreter, 2009;). Hayes (2006) ise her iki düzeyde de ulaşılabildiği kadar katılımcı sayısına ulaşılması gerektiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte daha yakın tarihli simülasyon çalışmalarında 2. düzeyde 10 grubun çok düzeyli modellemeler için yeterli olduğuna dair kanıtlara ulaşılmıştır (Huang, 2016; Huang, 2018; McNeish ve Stapleton, 2016). Dolayısıyla takım düzeyindeki hipotezlerle ilgili geçerli çıkarımlar yapmak üzere yeterli sayıda 2. düzey birime ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak bu çalışma kapsamında yalnızca 1. düzey (sporcu) ilişkilere odaklanıldığından parametre tahminleri ve standart hataların yanlışlıklardan arındırılmış olması yeterli görülmüştür. Spor psikolojinde çok düzeyli modellemelerin kullanıldığı çalışmalarda böylesi bir yaklaşım gereği yalnızca sporcu düzeyindeki ilişkilere odaklanan çalışmalar mevcuttur (Bosselut, Guilbert ve Chareyre, 2020; Krug vd., 2021).

Bu çalışmanın örneklemini; futbol ($n=10$, $\bar{X}_{yaş}=15.16\pm 1.60$) basketbol ($n=8$, $\bar{X}_{yaş}=14.84\pm 0.98$) ve voleybol ($n=6$, $\bar{X}_{yaş}=14.59\pm 1.41$) dallarından 24 takım ve 468 genç sporcu ($\bar{X}_{yaş}=14.90\pm 1.39$) oluşturmuştur. Erkek sporcuların sayısı 315 ($\bar{X}_{yaş}=15.15\pm 1.43$), kadın sporcuların sayısı ise 153'tür ($\bar{X}_{yaş}=14.39\pm 1.16$). Sporcular takımlarında ortalama 3.93 yıl (± 2.34) oynamakta, antrenörleriyle ortalama 2.74 yıldır (± 2.34) çalışmaktadır.

Örneklemin spor yaşı 6.46 (± 2.32) olarak hesaplanmıştır. Futbol branşıyla uğraşan genç sporcular antrenman sıklıklarını haftada ortalama 4.86 (± 0.76), basketbolcular 3.2 (± 0.75) ve voleybolcular ise 3.44 (± 0.83) olarak bildirmişlerdir. Araştırmada yer alan spor dallarına ve cinsiyete yönelik frekans tablosu Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. *Branş ve cinsiyete göre frekans dağılımı*

Branş	Frekans	Cinsiyet	
		Erkek	Kadın
Futbol	189	189	0
Basketbol	148	97	51
Voleybol	131	29	102
Toplam	468	315	153

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu araçlar Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği, Takım Çaba Ölçeği, Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları Ölçeği ve sübjektif takım performansının ölçümünde kullanılan tek maddeli ölçüm ifadesidir. Bu araçlara ilişkin bilgiler takip eden bölümde sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Antrenman sıklığı, antrenörle çalışma süresi, cinsiyet, spor dalı, spor yaşı, takımda bulunma süresi ve katılımcıların yaşlarına yönelik bilgi toplamak üzere araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (EK-1) kullanılmıştır.

3.3.2. Algılanan Sosyal Kaytarma

Sporcuların takım içindeki sosyal kaytarma algılarını ölçmek üzere kullanılan Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği (EK-2) Høigaard (2002’den aktaran Høigaard vd., 2006) tarafından geliştirilmiş yedili Likert tipinde (1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) puanlanan bir ölçme aracıdır. Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği, tek boyut altında toplanan beş maddeye sahiptir. Ölçek, Sezer ve diğerleri (2021) tarafından genç ve yetişkin sporcular üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarla Türk kültürüne uyarlanmıştır. İlgili çalışmalarda ölçeğin hem genç hem de yetişkin sporcularda geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtlar elde edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi ortalama puan

üzerinden yapılmakta; ölçekten alınan yüksek puanlar takım içinde algılanan sosyal kaytarmanın yüksekliğini göstermektedir.

3.3.2.1. Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirliğine yönelik McDonald's omega (ω) ve Cronbach's alpha (α) güvenilirlik katsayıları sırasıyla .70 ve .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek üzere çok düzeyli doğrulayıcı faktör analizi işe koşulmuştur.. Analiz, ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında olduğu üzere 1. ve 4. maddeler arasındaki hata kovaryansları modele eklenerek yapılmıştır (Sezer vd., 2021). Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği göstergeleri kabul edilebilir düzeyde model-veri uyumuna işaret etmektedir (χ^2/sd (20.522/8)=2.56, RMSEA=.058, CFI=.978, TLI=.945, SRMR_{sporcu}=.034, SRMR_{takım}=.055). Maddelere ilişkin faktör yükleri .46 ile .76 arasında elde edilmiştir.

3.3.3. Takımın Çaba Düzeyi

Takımın sergilediği çabanın ölçümünde De Jong ve Elfring (2010) tarafından geliştirilen Takım Çaba Ölçeği (EK-3) kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte beşli Likert tipinde (1-Tamamen katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) puanlanan beş madde yer almaktadır. Ölçek maddeleri, takım üyelerinin takım amaçlarına ulaşmak üzere harcadıkları çabanın şiddeti ve sürekliliğini yansıtan ifadelerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlam için geliştirilen bu ölçek mevcut çalışma kapsamında Türk kültürüne uyarlanmış ve ölçekte takım sporları bağlamına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Ölçeğin uyarlanma sürecinde, Hambleton ve Patsula'nın (1999) kültürlerarası ölçek uyarlamaya ilişkin önerileri dikkate alınmıştır. Bunu sağlamak amacıyla öncelikle ilgili araştırmanın birinci yazarına e-posta yoluyla ulaşılarak uyarlama çalışmasına dair izinler alınmıştır. Ölçeğin hedef dil olan Türkçeye çevirisini gerçekleştirmek üzere çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kullanılırken Brislin'in (1986) önerdiği çeviri-geri çeviri adımları takip edilmiştir. Bu anlamda, ölçeğin orijinal formu spor psikolojisi alanında İngilizce dil yetkinliği yüksek üç uzmana gönderilerek Türkçeye çevrilmiştir. Her uzmandan gelen Türkçe çeviriler tek bir form haline getirilerek dil bilimleri alanından iki uzmana gönderilmiş ve elde edilen çevirilerin İngilizceye geri çevirisi yaptırılmıştır. Bu aşamadan sonra elde edilen İngilizce maddeler orijinal ölçekteki maddelerle karşılaştırılmış ve birbiriyle anlam, kapsam ve ifade yönünden

uyuşan maddelerin Türkçe formda yer alması kararlaştırılmıştır. Türkçe formda yer alan maddeler spor psikolojisi alanında uzman iki akademisyene gönderilerek maddeler hakkında uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanların geribildirimleri sonucunda yapılan düzeltmelerle ölçeğin Türkçe formuna son hali verilmiştir. Ölçeğin Türkçe formu çeviri sürecinin son aşamasında dil bilgisi alanından bir uzmana gönderilerek formun Türkçe yönünden kontrolü sağlanmıştır.

Son olarak, ölçeğin spora özgü hale getirilmesini sağlamak üzere ölçek maddelerinde spor bağlamını yansıtan değişiklikler yapılmıştır. Bu noktada ölçekte yer alan “Takım üyeleri...” ifadesi “Takım oyuncular...” olarak değiştirilmiştir. Böylelikle Takım Çaba Ölçeği - Türkçe Formu son halini almıştır.

3.3.3.1. Takım çaba ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliği

Mevcut çalışma kapsamında ölçeğin iç tutarlılığına yönelik McDonald's omega (ω) katsayısı .81; Cronbach's alpha (α) katsayısı ise .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesinde çok düzeyli doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği göstergeleri kabul edebilir düzeyde model-veri uyumuna işaret etmektedir ($\chi^2/sd(23.104/10)=2.31$, RMSEA=.053, CFI=.984, TLI=.969, SRMR_{sporcu}=.060, SRMR_{takım}=.047). Ölçekte yer alan maddelere ilişkin faktör yükleri .56 ile .83 arasında değişmektedir.

3.3.4. Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları

Takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının ölçümünde, Sporda Çok Boyutlu Takım Çalışması Ölçeği'nde (EK-4) (McEwan vd., 2018) yer alan Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları boyutu kullanılmıştır. Yedili Likert tipinde (1-Tamamen katılmıyorum, 7-Tamamen katılıyorum) puanlanan ölçek, 9 maddeye sahiptir. Ölçek, sporcuların takım içinde gösterdiği koçluk davranışlarının yanında ve sporcular arasındaki destekleme davranışlarını yansıtan maddelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye çevirisinde bölüm 3.3.2'deki çeviri süreci işe koşulmuştur. Bu kapsamda Hambleton ve Patsula'nın (1999) kültürlerarası ölçek uyarlamaya ilişkin önerileri dikkate alınmış ve Brislin'in (1986) çeviri-geri çeviri yöntemine yönelik önerdiği adımlar takip edilmiştir.

3.3.4.1. Takım içi koçluk ve destekleme davranışları ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği

Ölçeğin iç tutarlılığına yönelik güvenilirlik katsayıları McDonald's omega (ω) için .86; Cronbach's alpha (α) içinse .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesinde çok düzeyli doğrulayıcı faktör analizi işe koşulmuştur. Modifikasyon indislerinin önerdiği üzere 8. ve 9. maddeler arasındaki hata kovaryansları modele dahil edilerek yapı geçerliği test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği göstergeleri kabul edilebilir düzeyde model-veri uyumuna işaret etmektedir ($\chi^2/sd(134.902/52)=2.59$, RMSEA=.058, CFI=.961, TLI=.947, SRMR_{sporcu}=.049, SRMR_{takım}=.054). Ölçekteki maddelere ilişkin faktör yükleri .40 ile .78 arasındadır.

3.3.5. Sübjektif Takım Performansı

Sporla takım performansı genel olarak objektif ölçütler ve puanlamalar (objektif takım performansı) çerçevesinde oluşturulan sistematik yöntemlerle ele alınmaktadır. Ancak takım performansını etkileme potansiyeline sahip dış unsurlar göz önüne alındığında, takım performansına yönelik sübjektif değerlendirmelerin daha isabetli olabilebileceği söylenebilir (Dithurbide, Sullivan ve Chow, 2009; Raglin ve Morgan, 1988). Diğer yandan takım performansının sübjektif olarak ele alınması, araştırmacıların, objektif takım performansının farklı spor dalları kapsamında yaratabileceği potansiyel puanlama farklarını ortadan kaldırmaya yönelik başvurdukları bir yöntemdir (McLaren ve Spink, 2020). Zira örneklem özelliklerinin performans çıktılarının güvenilirliğini etkilediği vurgulanmaktadır (Schweizer vd., 2020). Bu araştırmada da farklı spor dallarından takımların yer aldığı bir örneklem üzerinde çalışıldığından, sübjektif takım performansı yöntemsel anlamda daha uygun bir seçenek olarak değerlendirilmiştir.

Sübjektif takım performansının ölçümünde, Sparrowe ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen ve Mawritz'in (2018) spora uyarladığı Takım Performansı Ölçeği ve Thomas ve diğerlerinden (2019) uyarlanan tek maddeli ölçüm ifadesi kullanılmıştır (EK-5 A-B). Takım Performansı Ölçeği yedili Likert tipinde (1-Tamamen katılmıyorum, 7-Tamamen katılıyorum) puanlanan 4 maddeden oluşmaktadır. Sporcuların algıladıkları takım performansını ölçmek üzere kullanılan ölçüm ifadesi ("Sonuçtan bağımsız olarak, takımın performansını nasıl değerlendiriyorsunuz?") benzer şekilde yedili Likert tipinde (1-Çok kötü, 7-Çok iyi) puanlanan bir ifadedir. Takım performansına ilişkin bu araçların

Türkçeye çevirisinde bölüm 3.3.2'deki çeviri süreci işe koşulmuştur. Türkçeye yapılan çevirilerde Brislin'in (1996) önerdiği çeviri-geri çeviri adımları dikkate alınmıştır.

Tek maddeli ölçme araçları psikoloji, pazarlama, antrenman bilimleri gibi birçok alanda kullanılmaktadır (Allen, Iliescu ve Greiff, 2022; Borg, 1973; Petrescu, 2013; Wood ve Locke, 1987). Bununla birlikte bu tür araçların, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kapsamında analiz edilmeleri mümkündür (Hayduk ve Littvay, 2012; Oberski ve Satorra, 2013; Schioppa vd., 2021). Bu anlamda tek maddeli ölçme araçlarının yüksek düzeyde ekolojik geçerliğe sahip olduğu, bunun yanı sıra hızlı değişimlerin olduğu dinamik durumlarda ise yüksek düzeyde yordama geçerliği gösterdiği belirtilmektedir (Tenenbaum ve Gershgoren, 2011; Tenenbaum, Kamata ve Hayashi, 2007). Takım performansı; sporcular arasındaki etkileşimlerin, algısal değerlendirmelerin, karar verme süreçlerinin ve gruba özgü çeşitli özelliklerin bir sonucu olarak dinamik ve değişen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle hem pratiklik hem de geçerlik dikkate alınarak sübjektif takım performansına yönelik tek maddeli bir ölçümlemeye de gidilmiştir.

Bu ölçümleme yönteminin geçerliğini ortaya koymak üzere, tek maddeli ifadeden edinilen puanlar ile Takım Performansı Ölçeği'nden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar iki ölçme aracı arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığını göstermektedir ($r=.78$, $p<.001$). Tek maddeli ölçme ifadesinin güvenilirliği için, ölçüm hatasının korelasyon katsayısı üzerindeki zayıflatıcı etkisini gidermek üzere Nunnally ve Bernstein (1994) tarafından önerilen $\hat{r}_{xy} = \frac{r_{xy}}{\sqrt{r_{xx}r_{yy}}}$ denklemi kullanılmıştır. Bu denklem aracılığıyla tek maddeli ölçüm ifadelerinin minimum güvenilirlik düzeyi hesaplanabilmektedir (Jordan ve Turner, 2008; Petrescu, 2013; Postmes, Haslam ve Jans, 2013; Wanous ve Hudy, 2001). Denklemden yer alan x üç maddeli ölçüm aracını, y ise tek maddeli ölçüm ifadesini vurgulamaktadır. Değişkenlerden \hat{r}_{xy} ölçüm hatasının olmadığı varsayımı altında bu iki değişken arasındaki gerçek korelasyonu, r_{xy} ise x ve y arasındaki gözlenen korelasyonu; r_{xx} üç maddeli ölçüm aracının güvenilirliğini, r_{yy} ise tek maddeli ölçüm ifadesinin güvenilirliğini belirtmektedir. Mevcut çalışmadaki üç maddeli ölçüm aracının güvenilirliği (r_{xx}) ile x ve y arasındaki gözlenen korelasyon (r_{xy}) bilinmektedir. Dolayısıyla tek maddeli ölçüm ifadesinin güvenilirliğini (r_{yy}) hesaplayabilmek için değişkenler arasındaki (ölçüm

hatasının olmadığı varsayımıyla elde edilen) gerçek korelasyona (\hat{r}_{xy}) ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda \hat{r}_{xy} 'ye ilişkin en ölçülü değerler olarak .95 veya 1 değerleri önerilmektedirken, tek maddeli ölçüm ifadesine yönelik minimum düzeyde güvenilirliğin ancak bu değerler çerçevesinde elde edilebileceği vurgulanmaktadır (Wanous ve Hudy, 2001). Bu noktadan hareketle ilgili değerler denkleme yerleştirildiğinde geriye kalan bilinmeyen unsur tek maddeli ölçüm ifadesinin güvenilirliği (r_{yy}) olmakta ve denklemin çözümü mümkün hale gelmektedir. Yapılan hesaplamalarla, $\hat{r}_{xy}=.95$ olarak alındığı zaman r_{yy} yani tek maddeli ölçüm ifadesinin güvenilirliği .81 olarak; $\hat{r}_{xy}=1$ alındığında ise $r_{yy}=.73$ olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla tek maddeli ölçüm ifadesine yönelik elde edilen minimum güvenilirlik düzeyleri .73 ve .81 olarak bulunmuştur.

3.3.5.1. Takım Performansı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği

Ölçeğin iç tutarlılığına yönelik olarak hesaplanan McDonald's omega (ω) katsayısı .77 olarak; Cronbach's alpha (α) ise .83 olarak elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği çok düzeyli faktör analizi ile test edilmiştir. Analizler, 3. maddenin düşük faktör yüküne sahip olduğunu gösterdiğinden ($\text{Lambda-X} < .30$) bu madde faktör analizi dışında bırakılarak yapı geçerliği tekrar test edilmiştir. Analiz sonuçları model-veri uyumuna yönelik hesaplanan uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir uyum aralıkları içinde olduğunu göstermiştir ($\chi^2/\text{sd}(7.516/2)=3.75$, $\text{RMSEA}=.077$, $\text{CFI}=.988$, $\text{TLI}=.964$, $\text{SRMR}_{\text{sporcu}}=.016$, $\text{SRMR}_{\text{takım}}=.010$).

3.3.6. Kontrol Değişkenleri

Araştırma modeli çerçevesinde öne sürülen ilişkiler arasındaki potansiyel karıştırıcı etkileri azaltmak ve alternatif açıklamaların önüne geçmek amacıyla sosyal kaytarma ve takım performansına yönelik ampirik bulgulardan hareketle dört kontrol değişkeni belirlenmiştir. Bu anlamda yıl bazında yaş ve takımda bulunma süresi sporcu düzeyinde (Byun vd., 2018; Byun vd., 2020; Gonzalez-Mulé vd., 2019; Karau ve Williams, 1993; Wilhau, 2021); cinsiyet ve grup büyüklüğü ise takım düzeyinde kontrol değişkenleri olarak modellenerek bu değişkenlerin açıkladığı etkiler kontrol altında tutulmuştur (Karau ve Williams, 1993; Stewart, 2006; Torca, Mazei ve Hüffmeier, 2021). Yaş değişkeni hem sporcular hem de takımlar düzeyinde varyansa sahip olduğundan her iki düzeyde de kontrol değişkeni olarak modellenmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için gerekli etik kurul izni, Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu'nun 28.04.2021 tarihli 1/4 sayılı etik kurul kararı çerçevesinde alınmıştır (EK-6). Etik kurul izni alındıktan sonra araştırma verilerini toplamak amacıyla belirlenen spor takımlarına ulaşılmış ve araştırmanın çerçevesi hakkında bilgi sunulmuştur. Veri toplama işlemi yüzyüze (n=346 katılımcı, %74) ve elektronik ortamda (n=122 katılımcı, %26) olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmiştir. Yüzyüze veri toplama işlemi, araştırmaya katılmayı kabul eden ve coğrafik olarak yakın bölgelerde bulunan spor takımlarıyla önceden belirlenmiş gün ve saatlerde bir araya gelinerek antrenmanlar öncesinde yapılmıştır. Veri toplama işlemine geçilmeden önce katılımcılara; verilerin bireysel olarak değerlendirilmeyeceğine, verilerin yalnızca ve yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağına, veri gizliliğinin sağlanacağına ve kimlik bilgilerini açığa çıkaracak herhangi bir bilgiye ihtiyaç duyulmadığına yönelik bilgilendirilmelerde bulunulmuştur. Ardından uygulama, sadece araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden sporcularla gerçekleştirilmiştir. Yüzyüze veri toplama sürecinde katılımcılardan gelen sorular cevaplandırılarak kayıp veri olmaması adına form geri alınmadan önce gerekli kontroller yapılmıştır. Online veri toplama işlemi ise, araştırmaya katılmayı kabul eden ancak coğrafik anlamda uzak bölgelerde bulunan takımlar için tercih edilmiştir. Elektronik ortamda toplanan veriler, Google Formlar kullanılarak oluşturulan online veri toplama formu aracılığıyla sporcuların istedikleri zamanlarda elde edilmiştir. Kayıp veri olmaması için form gönderilmeden önce bütün alanların doldurulması zorunlu tutulmuştur. Araştırma verileri 20 Ağustos - 1 Ekim 2021 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırma; genç sporcuların algıladıkları sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı arasındaki ilişkiyi, takım çaba düzeyinin bu ilişkideki aracılık etkisini ve takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının bu etki üzerindeki durumsal aracı rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın aracılık etkisine yönelik hipotezleri çok düzeyli yapısal eşitlik modeli ile (Muthén, 1994); durumsal aracılık etkisine yönelik hipotezi ise çok düzeyli path analizi yoluyla test edilmiştir (Edwards ve Lambert, 2007; Preacher, Zyphur ve Zhang, 2010). Durumsal aracılık etkisi, yapısal eşitlik modeli kapsamında doğrusal olmayan örtük bir ortak etki değişkeni (yani örtük yapıların etkileşimi) gerektirdiğinden, Maksimum Olabilirlik yöntemi sayısal

çözümlemeye ihtiyaç duymaktadır (Cox ve Kelcey, 2021; Brandt vd., 2020). Araştırma değişkenleri örtük yapılar olarak ele alındığında, bu sayısal çözümlemenin hesaplama yükü model karmaşıklığına bağlı olarak artmakta ve modelin yakınsanabilmesini (*convergence*) zorlaştırmaktadır (Klein ve Moosbrugger, 2000; Klein ve Muthén, 2007). Dolayısıyla, verilerin iç-içe geçmiş yapısı nedeniyle kullanılan çok düzeyli modelleme, ortak etki değişkenleriyle örtük yapı modellemesinde meydana gelen karmaşıklık ve hesaplama yükü gibi unsurlar dikkate alınarak durumsal aracılık etkisinin test edilmesinde çok düzeyli path analizi işe koşulmuştur. Gözlenen değişkenlerin yer aldığı path analizi modelleri, durumsal aracılık testine yönelik örtük yapıların yer aldığı yapısal eşitlik modelleriyle benzer sonuçlar vermektedir (Hayes ve Rockwood, 2020; Hayes, Montoya, ve Rockwood, 2017).

Çok düzeyli modeller, hiyerarşik veri yapılarının olduğu durumlarda kullanılan en az iki düzeyli modellemelerdir. Hiyerarşik veri yapısı, alt düzeydeki birimlerin üst düzey birimler altında bulunmasını yani iç-içe geçmiş bir yapıda olmasını ifade etmektedir (Christ vd., 2017). Bu iç-içe geçmiş veri yapısı, tek düzeyli analizlerin önemli varsayımlarından biri olan gözlemlerin bağımsız oluşunu karşılamamaktadır (Hoyle, Georgesen ve Webster, 2001). Mevcut çalışmanın örneklemini oluşturan spor takımları bu tür veri bir yapısına sahip olduğundan gözlemlerin bağımsız olduğu varsayımı ihlal edilmektedir. Başka bir ifadeyle, aynı takımında yer alan sporcular belirli ortak inançları, özellikleri ve algıları paylaştıklarından örneklemdaki bütün gözlemlerin bağımsız olduğundan söz edilemez. Bu durumda grup özelliklerine yönelik aynı takımında yapılan ölçümler arasındaki korelasyonların, farklı takımlarda yer alan sporculardan ölçümlenen korelasyonlardan güçlü olması gerekir. Analiz birimi farketmeksizin bu varsayımı dikkate almadan gerçekleştirilen tek-düzeyle analizlerde, model parametre tahminlerinin yanlışlıkla sonuçlanması muhtemeldir (Gelman, 2006). Çok düzeyli modeller, bu bakımdan gözlemlerin bağımsız olmayan yapısını dikkate alarak hiyerarşik veriye ilişkin varyansın grup-içi ve gruplar-arası bileşenlere ayrıştırılmasını, hem gruplar-arası (2. düzey) hem de grup-içi (1. düzey) düzeydeki varyansın incelenebilmesini, birey ve grup düzeyindeki yordayıcıların eş zamanlı olarak modellenmesini sağlamaktadır (Patterson, Carron ve Loughhead, 2005). Dolayısıyla araştırma verilerinin analizinde çok düzeyli modelleme benimsenmiş, sporcular grup-içi düzeyde (1. düzey) takımlar ise gruplar-arası düzeyinde (2. düzey) ele alınmıştır. Mevcut araştırma verilerinin çok düzeyli modellemelere uygunluğunu belirlemek üzere sınıfiçi korelasyon katsayısı (ICC)

kullanılmıştır. ICC, ölçekten elde edilen puanlara ilişkin toplam varyansın gruplar-arası varyansa oranı olarak açıklanmaktadır (Geldhof, Preacher ve Zyphur, 2014). ICC; 0 ile 1 arasında değer alabilmekteyken, 0.05 ve altında hesaplandığında tek-düzeyle analizlerin kullanılabilceğini, 0.05 ve üstünde hesaplandığında ise çok düzeyli analizlere gereksinim duyulduğunu göstermektedir (LeBreton ve Senter, 2008).

Aracılık modeli, bağımsız değişkenin (*algılanan sosyal kaytarma*) bağımlı değişken (*sübjektif takım performansı*) üzerindeki etkisinin ($X \rightarrow Y$) kısmi de olsa aracı bir değişken (*takım çaba düzeyi*) yoluyla açıklanabilirliğini ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) gösteren modellerdir (Fiedler, Schott ve Meiser, 2011). Bu kapsamda oluşturulan aracılık etkisi modelleriyle hipoteze edilen ilişki ve etkiler aynı anda modellenerek eş zamanlı olarak incelenebilmektedir. Aracılık etkisinin belirlenmesinde dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösteren güven aralığı dikkate alınmıştır (Preacher ve Hayes, 2004). Belirtilen bu aracılık etkisi üzerinde takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı rolünü tespit etmek amacıyla birinci kademe durumsal aracılık modeli (*first stage moderated mediation model*) oluşturulmuştur (Edwards ve Lambert, 2007). Bu tür modellerle, durumsal aracı değişkenin (*takım içi koçluk ve destekleme davranışları*) düşük ve yüksek düzeylerinde (± 1 standart sapma), dolaylı etkinin gücü ve yönündeki değişimler incelenebilmektedir (Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017). Bu kapsamda oluşturulan durumsal aracılık modeliyle değişkenler arasındaki ilişkiler aynı anda modellenmiş ve dolaylı etkinin durumsal aracı değişkenin düşük ve yüksek (± 1 standart sapma) düzeyindeki anlamlılığı test edilmiştir. Durumsal aracılık etkisinin varlığını belirlemek üzere; bağımsız ve durumsal aracı değişkenlerin etkileşiminden oluşan ortak etki değişkenin yordayıcılığı, durumsal aracı değişkenin düşük ve yüksek düzeylerinde dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığı ve durumsal aracılık indeksinin (*index of moderated mediation*) istatistiksel olarak anlamlılığı incelenmiştir (Hayes, 2015). Durumsal aracı değişkenin, farklı düzeylerde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını test etmek üzere basit eğim analizi gerçekleştirilmiştir (Dawson, 2014). Dolaylı etki ve durumsal aracılık indeksinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını değerlendirmek üzere, Monte Carlo yöntemi ile hesaplanan güven aralıklarına bakılmıştır. Monte Carlo yöntemi, çok düzeyli aracılık modellerinde kullanılan bir bootstrap tekniğidir (Preacher ve Selig, 2012). Mevcut çalışmada 20.000 tekrardan elde edilen %95'lik güven aralıkları hesaplanmış, bu güven

aralıklarının sıfır içermediği durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004).

Mevcut çalışmada öncelikle örtük ve gözlenen değişkenlerin yer aldığı bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. Bu kapsamda bağımlı değişkene (sübjektif takım performansı) yönelik hem tek maddeli hem de örtük bir ölçümlemeye gidilmiştir. Tek maddeden edinilen bağımlı değişken puanları gözlenen bir değişken olarak nitelendirilebilir. Ancak tek maddeden oluşan bir gözlenen değişkenin örtük bir değişken olarak modellenmesi karmaşık modellerde modelin yakınsanabilmesi bakımından fayda sağlamaktadır (Hayduk ve Littvay, 2012). Çalışma kapsamında işe koşulan ölçüm modeli gereği çok düzeyli doğrulayıcı faktör analizi uygulanırken sübjektif takım performansı örtük bir değişken olarak modellenmiştir. Bunu sağlamak üzere madde faktör yükü 1'e, hata varyansı ise $(1 - r_{xx}) * \sigma_x$ formülüyle hesaplanan ölçüm hatasına sabitlenmiştir (Blunch, 2012; Morin, Myers ve Lee, 2020; Petrescu, 2013). Bağımlı değişkene yönelik örtük bir ölçümleme de yapıldığından analizler gerçekleştirilmeden önce bu ölçümleme yöntemlerinin yer aldığı modeller karşılaştırılmıştır. Model karşılaştırmasında genelde AIC ve BIC değerleri dikkate alınırken bu değerleri düşük olan modelin daha iyi bir model olduğu değerlendirilmektedir (Huang, 2017; Tofighi ve Kelley, 2020). Fakat mevcut çalışmada bağımlı değişkenin farklı ölçümlemelerine yönelik modeller karşılaştırıldığından, model karşılaştırması model-veri uyumuna ilişkin uyum iyiliği göstergeleri çerçevesinde yapılmıştır. Bu anlamda hipotez testlerinde daha iyi model-veri uyumuna sahip model işe koşulmuştur.

Mevcut çalışmanın hipotezlerinden yola çıkılarak oluşturulan aracılık etkisi için çok düzeyli yapısal eşitlik modeli; durumsal aracılık etkisi için ise çok düzeyli path analizi işe koşulmuştur. Modellere ilişkin analiz sonuçları, model-veri uyumunu yansıtan uyum iyiliği göstergeleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çok düzeyli modellerde ölçüm modeline ilişkin model-veri uyumunu değerlendirmek üzere kullanılan en yaygın uyum iyiliği göstergeleri ki-kare/sertbeslik derecesi (χ^2/sd) değeri, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değeri, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) değeri, Tucker-Lewis İndeksi (TLI) ve Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü ($SRMR_{sporcu}$ ve $SRMR_{takım}$) değeridir (Hsu vd., 2015). Mevcut araştırmada χ^2/sd , RMSEA, CFI, TLI, $SRMR_{sporcu}$ ve $SRMR_{takım}$ değerleri hesaplanarak raporlanmıştır. Artan uyum iyiliği göstergelerinden olan TLI ve CFI değerleri kendi aralarında yüksek korelasyona sahip

değerler olmakla birlikte, TLI sade modellerde daha işlevseldir ve küçük örneklemlili çalışmalarda diğer uyum iyiliği göstergeleri iyi uyum düzeyinde olsa da, TLI değeri zayıf model-veri uyumuna işaret edebilmektedir (Hu ve Bentler, 1990; Kenny ve McCoach, 2003; Tabachnick ve Fidell, 2007). Model-veri uyumuna ilişkin uyum iyiliği göstergelerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum aralıkları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Model-veri uyumuna ilişkin uyum iyiliği aralıkları

Gösterge	İyi Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı
χ^2/sd	0-2 (Tabachnick ve Fidell, 2007)	0-5 (Hu ve Bentler, 1999)
RMSEA	0.00-0.06 (Hu ve Bentler, 1999)	0.00-0.08 (MacCallum, Browne ve Sugawara, 1996)
CFI	0.95-1.00 (Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999)	0.90-1.00 (Hu ve Bentler, 1999; McDonald ve Ho, 2002)
TLI	0.95-1.00 (Hu ve Bentler, 1999)	0.90-1.00 (Bentler ve Bonett, 1980)
SRMR	0.00-0.05 (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003)	0.00-0.10 (Hu ve Bentler, 1999)

Çok düzeyli yapısal eşitlik modelinin tahminlemede kullanılan Maksimum Olabilirlik (*Maximum Likelihood*) yöntemi, veri setinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu varsaymaktadır (Walker ve Smith, 2017). Ancak sosyal bilimlerin doğası gereği normal olmayan dağılımlarla oldukça sık karşılaşmaktadır (Muthén, 1989; Osborne, 2010). Bu nedenle veri setinde yer alan değişkenlerin çok değişkenli normal dağılımını karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere Mardia testi gerçekleştirilmiştir (Korkmaz, Göksülük ve Zararsız, 2014). Test sonuçları veri setinin çok değişkenli normal dağılımı karşılamadığını göstermiştir. Bu noktada çok değişkenli normal varsayımının ihlali dikkate alınarak Sağlam Maksimum Olabilirlik (*Robust Maximum Likelihood, MLR*) tahminleme yöntemi kullanılmıştır. Bu tahminleme yöntemi, model veri uyumuna ilişkin göstergelerin (χ^2 istatistiği ve standart hatalar) normal olmayan dağılıma karşı sağlam biçimlerini hesaplamaktadır (Jak, Jorgensen ve Rosseel, 2021). Dolayısıyla çok düzeyli yapısal eşitlik modeli ve path analizine yönelik sağlam (*robust*) χ^2/sd , RMSEA, CFI, TLI VE SRMR değerleri raporlanmıştır. Verilerin tek değişkenli normal dağılıma sahip olup olmadıkları basıklık ve çarpıklık değerlerinden hareketle tespit edilmiştir. Bu

anlamda elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması tek değişkenli normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir (George ve Mallery, 2003). Oto-korelasyon için Durbin-Watson değeri hesaplanmıştır. Elde edilen değer 1-3 aralığında ve istatistiksel olarak anlamsız olması oto-korelasyonun var olmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Hata terimlerinin değişen varyansa sahip olup olmadıklarını belirlemek üzere Goldfeld-Quandt testi gerçekleştirilmiştir (Backhaus vd., 2021). Test sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olmaması hata terimlerinin değişen varyansa sahip olmadığı anlamına gelmektedir.

Değişkenler arasında var olması muhtemel çoklu bağlantısallık problemlerinin tespit edilebilmesi için VIF değerleri hesaplanmıştır (Fox vd., 2012). Elde edilen değerlerin $VIF < 3$ ve $Tolerans > .1$ olması koşulunda, veri setinin çoklu bağlantısallık probleminden uzak olduğu değerlendirilmektedir (Thompson vd., 2017). Çok düzeyli modellerde çoklu bağlantısallık problemine yönelik önerilen tekniklerden biri verilerin merkezleştirilmesidir (Paccagnella, 2006). Merkezileştirme tekniği aynı zamanda 1. düzeydeki varyansı grup-içi ve gruplar-arası bileşenlere ayırmayı mümkün kılarken, parametre tahminlerinin yorumlanmasını kolaylaştırmaktadır (Dedrick vd., 2009; Shin ve Raudenbush, 2010). Bu çalışmada çoklu bağlantısallık problemi ile karşılaşmadığı ve çok düzeyli yapısal eşitlik modeli için kullanılan lavaan paketinin 1. düzeydeki varyansı kendiliğinden grup-içi ve gruplar-arası bileşenlere ayırdığı dikkate alınarak merkezileştirme tekniğine gerek duyulmamıştır (Preacher, Zhang ve Zyphur, 2011; Preacher, Zyphur ve Zhang, 2010; Rosseel, 2012). Araştırma verilerinin geçerliği kapsamında Çok düzeyli Doğrulayıcı Faktör Analizi işe koşulmuş ve model-veri uyumu incelenmiştir (Muthén, 1994). Güvenirlik ile ilgili testler kapsamında McDonald's omega (ω) ve Cronbach's alpha (α) katsayıları hesaplanmıştır.

Veri analizi R Studio (4.0.5) ve jamovi (1.8.2) yazılımları kullanılarak gerçekleştirilmiştir (R Core Team, 2021; The Jamovi Project, 2021). Betimsel analizler (ortalama, frekans vb.) ve için jamovi yazılımı, diğer analizler için R Studio tercih edilmiştir. Bu anlamda çok değişkenli normal dağılım testi için 'MVN (5.9)' (Korkmaz, Göksülük ve Zararsız, 2014), çoklu bağlantısallık testi için 'car (3.0-12)' (Fox vd., 2012), oto-korelasyon ve değişen varyanslılık testleri için 'lmtest (0.9-39)' (Hothorn vd., 2015), sınıfiçi korelasyon katsayısı, çok düzeyli yapısal eşitlik, path analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri için 'lavaan (0.6-9)' (Rosseel, 2012), Monte Carlo yöntemiyle elde edilen

güven aralıkları için ‘semTools (0.5-5)’ (Jorgensen vd., 2021), basit eğitim analizi için ‘jtools (2.1.4)’ (Long, 2020) ve modellerin görselleştirilmesinde ‘semPlot (1.1.5)’ (Epskamp, 2015) paketleri kullanılmıştır. Lavaan paketinden elde edilen sonuçlar, yapısal eşitlik modellemesi için geliştirilmiş Mplus, AMOS, LISREL, EQS gibi ticari yazılımların ortaya koyduğu sonuçlar ile tutarlıdır (Narayanan, 2012; Rosseel, 2012).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçlarına ilişkin detaylı bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle araştırma verilerinin çeşitli varsayımları sağlayıp sağlamadığına yönelik ön analizlerin sonuçları verilmiştir. Ardından araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyonlar ve bu değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler sunulmuştur. Son olarak ölçme modeli ve hipotez testine yönelik bulgular aktarılmıştır.

4.1. Ön Analizler

Mevcut araştırma verilerinin çok düzeyli modellemelere uygunluğunu belirlemek üzere değişkenlerin sınıfıçi korelasyon katsayıları (ICC) hesaplanmıştır. Değişkenlerin ICC değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. ICC değerleri

Algılanan Sosyal Kaytarma	Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları	Takım Çaba Düzeyi	Sübjektif Takım Performansı
.24	.25	.23	.28

Tablo 4.1’deki sonuçlara göre; algılanan sosyal kaytarmanın ICC değeri 0.24, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının ICC değeri .25, takım çaba düzeyinin ICC değeri .23, sübjektif takım performansının ICC değeri ise .28 olarak hesaplanmıştır. ICC değeri .05 ve üstünde hesaplandığında gruplar-arası varyans nedeniyle çok düzeyli analizlere gereksinim duyulmaktadır (LeBreton ve Senter, 2008). Tüm değişkenlere ait sınıfıçi korelasyonların .05 ve üzerinde olduğu saptandığından veri analizleri çok düzeyli analizlerle gerçekleştirilmiştir.

Veri setinin tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılım varsayımlarını karşılaıp karşılamadığını belirlemek üzere basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmış ve Mardia testi gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri ve ilgili diğer betimsel istatistikler Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler

	Algılanan Sosyal Kaytarma	Takım Çaba Düzeyi	Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları	Sübjektif Takım Performansı
N	468	468	468	468
Kayıp	0	0	0	0
Ortalama	1.66	4.43	5.57	5.84
Medyan	1.40	4.60	5.78	6.00
Standart sapma	.70	.67	1.09	1.21
Minimum	1.00	1.80	2.00	1.00
Maksimum	5.00	5.00	7.00	7.00
Çarpıklık	1.23	-1.66	-.79	-1.24
Basıklık	1.10	2.72	.17	1.35

Tablo 4.2 incelendiğinde, değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu görülmektedir. George ve Mallery'e (2003) göre, basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu zamanlarda değişkenlerin tek değişkenli normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla veri setindeki değişkenlerin tek değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığını anlaşılmıştır. Veri setinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olup olmadığı Mardia testi gerçekleştirilerek belirlenmiştir. Mardia testinin sonuçları veri setinin çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşılamadığını göstermiş olduğundan ($p < .01$), analizlerde Sağlam Maksimum Olabilirlik yöntemi işe koşulmuştur (Jak, Jorgensen ve Rosseel, 2021).

Veri setinde yer alan değişkenlerde çoklu bağlantısallık problemi olup olmadığını belirlemek üzere VIF ve tolerans değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değerler Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3. VIF ve tolerans değerleri

Değer	Algılanan Sosyal Kaytarma	Takım Çaba Düzeyi	Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları
VIF	1.67	1.32	1.65
Tolerans	.60	.75	.75

Tablo 4.3'e bakıldığında, değişkenlere yönelik hesaplanan VIF değerlerinin 2'nin altında, tolerans değerlerinin ise .10'un üstünde olduğu görülmektedir. VIF ve tolerans değerlerine yönelik sağlanan bir uzlaşma olmamakla beraber VIF değerinin 3'ten yüksek, tolerans değerinin ise .10'dan düşük olduğu durumlarda çoklu bağlantısallık ile ilgili problemlerin söz konusu olabileceği ifade edilmektedir (Thompson vd., 2017). Mevcut araştırma kapsamında elde edilen verilerin VIF ve tolerans değerleri incelendiğinde, verisetinin çoklu bağlantısallık probleminden uzak olduğu söylenebilir.

Veri setinin oto-korelasyon ve değişen varyans (*heteroscedasticity*) gibi varsayımları karşılayıp karşılanmadığını anlamak üzere Durbin-Watson değeri hesaplanmış ve Goldfeld-Quandt testi gerçekleştirilmiştir. Oto-korelasyon için hesaplanan Durbin-Watson test istatistiği 1.8917 olarak ($p > .05$) elde edilmiştir. Bu bakımdan test istatistiğinin 1-3 arasında ve istatistiksel olarak anlamsız olması veri setinin oto-korelasyona sahip olmadığını göstermiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Değişen varyans için hesaplanan Goldfeld-Quandt test istatistiği .55219 ($sd_1=230$, $sd_2=230$, $p > .05$) olarak elde edilmiştir. Goldfeld-Quandt testinin istatistiksel olarak anlamsız olması nedeniyle veri setinin değişen varyansa sahip olmadığı anlaşılmıştır (Backhaus vd., 2021).

4.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara Yönelik Bulgular

Bu bölümde mevcut çalışmanın değişkenleri arasındaki korelasyonlara yönelik bulgular yer almaktadır. Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ham korelasyonlar Tablo 4.4'te verilmiştir. Ham korelasyonlar grup-içi (sporcu) ve gruplar-arası (takım) düzey dikkate alınmadan yalnızca ortalama skorlar üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 4.4 incelendiğinde mevcut çalışmanın ana değişkenleri arasındaki tüm ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bakımdan çalışmanın bağımsız değişkeni olan algılanan sosyal kaytarma ile takım çaba düzeyi arasında negatif yönlü ($r = -.44$), algılanan sosyal kaytarma ile takım içi koçluk ve destekleme davranışları arasında negatif yönlü ($r = -.59$), algılanan sosyal kaytarma ile sübjektif takım performansı arasında negatif yönlü ($r = -.61$) bir ilişki söz konusudur ($p < .001$). Çalışmanın aracı değişkeni olan takım çaba düzeyi, sübjektif takım performansı ($r = .49$) ve takım içi koçluk ve destekleme davranışlarıyla ($r = .43$) pozitif yönde ilişkilere sahiptir ($p < .001$). Çalışmanın durumsal aracı değişkeni olan takım içi koçluk ve destekleme davranışları sübjektif takım performansı ile pozitif yönde ($r = .60$) bir ilişki içindedir ($p < .001$).

Tablo 4.4. Değişkenler arasındaki ham korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1-ASK	—							
2-TÇD	-.44***	—						
3-TİKVDD	-.59***	.43***	—					
4-STP	-.61***	.49***	.60***	—				
Kontrol Değişkenleri								
5-Yaş	.25***	-.16***	-.07	-.25***	—			
6-Cinsiyet	-.18***	.04	.10*	.15***	-.25***	—		
7-TBS	.13**	-.00	-.07	-.09*	.22***	-.06	—	
8-GB	-.18***	.08	.06	.13**	-.20***	.42***	.01	—

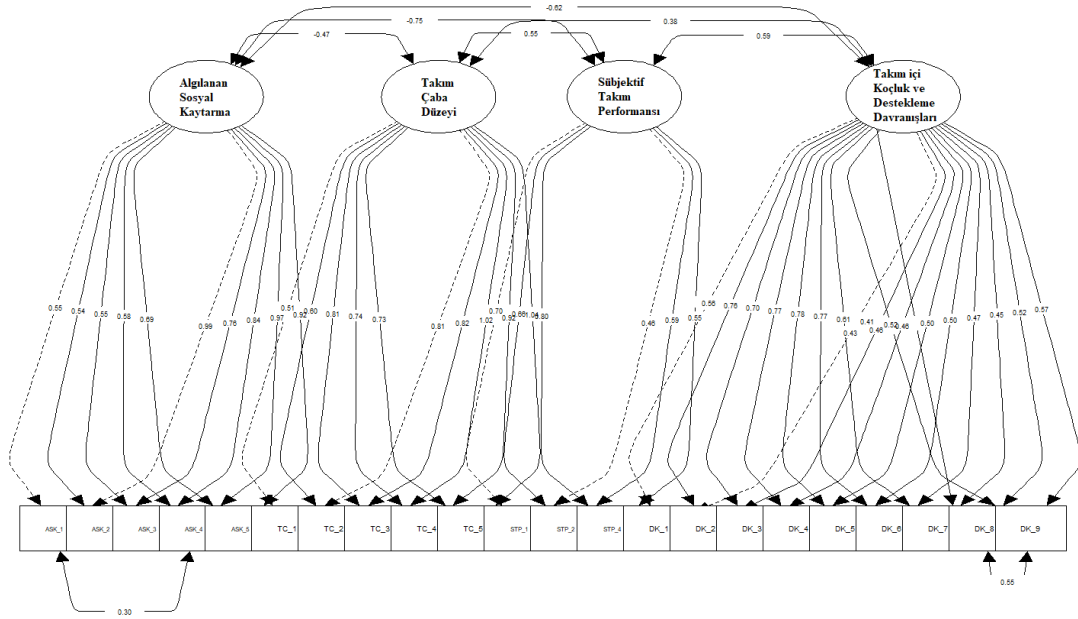
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

1-ASK: Algılanan Sosyal Kaytarma, 2-TÇD: Takım Çaba Düzeyi, 3-TİKVDD: Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları, 4-STP: Sübjektif Takım Performansı, 7-TBS: Takımda Bulunma Süresi, 8-GB: Grup Büyüklüğü

Çalışmanın kontrol değişkenleri hem bağımlı hem de bağımsız değişkenler ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahiptir. Bu anlamda çalışmanın bağımsız değişkeni olan algılanan sosyal kaytarma, yaş ($r=.25$, $p<.001$) ve takımda bulunma süresi ($r=.13$, $p<.01$) ile pozitif yönde; cinsiyet ($r=-.18$, $p<.001$) ve ve grup büyüklüğü ($r=-.18$, $p<.001$) ile negatif yönde bir ilişki içindedir. Bağımlı değişken olan sübjektif takım performansı, yaş ($r=-.25$, $p<.001$) ve takımda bulunma süresiyle ($r=-.09$, $p<.05$) negatif yönde, cinsiyet ($r=.15$, $p<.001$) ve grup büyüklüğü ($r=.13$, $p<.01$) ile pozitif yönde bir ilişki içindedir. Çalışmanın aracı değişkeni olan takım çaba düzeyi yalnızca yaş değişkeni ile negatif yönde ($r=-.16$, $p<.001$) ilişkiliyken, diğer kontrol değişkenleriyle arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>.05$). Durumsal aracı değişken olan takım içi koçluk ve destekleme davranışları yalnızca cinsiyet değişkeni ile pozitif yönde ($r=.10$, $p<.05$) bir ilişkiye sahiptir. Durumsal aracı değişken ile diğer kontrol değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>.05$). Bununla birlikte, yaş değişkeni cinsiyet ($r=-.25$, $p<.001$) ve grup büyüklüğü ($r=.209$, $p<.001$) ile negatif yönde ilişkiliyken, takımda bulunma süresi ile pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir ($r=.22$, $p<.001$). Cinsiyet değişkeni ile grup büyüklüğü arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur ($r=.42$, $p<.001$). Kontrol değişkenleri arasında yukarıda belirtilen bu ilişkilerin haricinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

4.3. Ölçüm Modeline İlişkin Bulgular

Bu çalışmada genç sporcuların algılanan sosyal kaytarma, takım çaba düzeyi, takım içi koçluk ve destekleme davranışları ve subjektif takım performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi bakımından öncelikle iki ölçüm modeli oluşturulmuştur. İlgili modeller mevcut çalışmanın bağımlı değişkeni subjektif takım performansının ölçülmesinde kullanılan iki yöntemin karşılaştırılarak hipotez testinde işe koşulacak modelin belirlenmesine yöneliktir. Bu anlamda birinci model (Şekil 4.1), çalışmada ele alınan yapılar kapsamında 4 örtük ve 22 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Bu modelde subjektif takım performansı Takım Performansı Ölçeği'ndeki 3 madde ile ölçülmüştür. Ölçüm araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında yapılan hata kovaryanslarının eşleştirilmesi, bu ölçüm modeli içerisinde de gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda algılanan sosyal kaytarma değişkeninin ölçülmesinde kullanılan 1. ve 4. maddeler; takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının ölçülmesinde kullanılan 8. ve 9. maddelerin hata kovaryansları eşleştirilerek model test edilmiştir.



Şekil 4.1. Birinci modele ilişkin çok düzeyli ölçüm diyagramı ve elde edilen parametreler

Analiz sonucunda çok düzeyli faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği göstergeleri model-veri uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir (χ^2/sd (1021.669/402)=2.54, RMSEA=.057 (%90 GA [.053, .062]), CFI=.923, TLI=.912, SRMR_{sporcu}=.059, SRMR_{takım}=.298).

İlk ölçüm modeline ilişkin standardize edilmiş regresyon katsayıları Şekil 4.1’den de anlaşılacağı üzere, algılanan sosyal kaytarma için .54 ile .69; takım çaba düzeyi için .50 ile .81; sübjektif takım performansı için .65 ile .78; takım içi koçluk ve destekleme davranışları için .42 ile .78 arasında değişmektedir. Modelin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin sporcu düzeyinde (grup-içi) ortalama açıklanan varyans (AVE), birleşik güvenilirlik (CR) değerleri ve değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010). Bu değerler Tablo 4.5’te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Birinci ölçüm modeline ilişkin AVE ve CR değerleri ile sporcu düzeyinde korelasyonlar

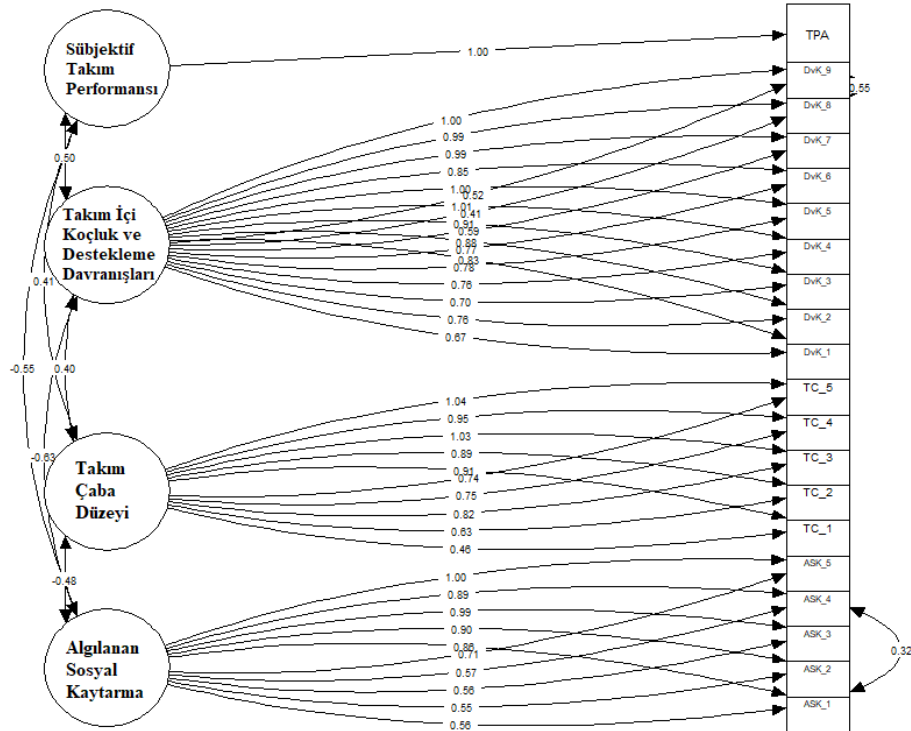
Değişkenler	ASK	TYÇ	TİKVDD	STP	CR
ASK	(.34)				.70
TÇD	-.38*	(.46)			.81
TİKVDD	-.52*	.35*	(.53)		.86
STP	-.59*	.48*	.51*	(.45)	.77

* $p < .001$; : ASK: Algılanan Sosyal Kaytarma, TÇD: Takım Çaba Düzeyi, TİKVDD: Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları, STP: Sübjektif Takım Performansı. CR=Birleşik güvenilirlik katsayısı; Parantez içindeki değerler ortalama açıklanan varyans (AVE)

Tablo 4.5’te görüleceği gibi, algılanan sosyal kaytarma için $AVE=.34$, $CR=.70$; takım çaba düzeyi için $AVE=.46$, $CR=.81$; sübjektif takım performansı için $AVE=.53$, $CR=.77$; takım içi koçluk ve destekleme davranışları için $AVE=.45$, $CR=.86$ olarak elde edilmiştir. Yakınsak geçerlik, AVE değerinin .5, CR değerinin ise .6’nın üstünde olduğu durumlarda; AVE değerinin .5’ten küçük olduğu durumlarda ise CR değerinin .6’dan büyük olması koşuluyla sağlanabilmektedir (Hair vd., 2010). Mevcut çalışmada takım içi koçluk ve destekleme davranışları dışında kalan yapıların AVE değerlerinin .5’ten küçük olduğu, ancak CR değerlerinin .7’den büyük olduğu görülmüştür. Bu durum yakınsak geçerliğe ilişkin yeterli ölçüde kanıt elde edildiğini göstermektedir. Ayrışım geçerliği ise \sqrt{AVE} değerinin yapılar arasındaki korelasyonlardan büyük olması koşuluyla sağlanabilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu anlamda Tablo 4.5’te yer alan sporcu düzeyindeki korelasyonlar ve ayrışım geçerliğine yönelik \sqrt{AVE} değerleri incelendiğinde, modelin ayrışım geçerliğine ilişkin kanıtlar elde edildiği söylenebilir.

Mevcut çalışmada test edilen ikinci ölçüm modeli yalnızca bağımlı değişken bakımından değişik göstermektedir. Bu modelde yer alan sübjektif takım performansı

değişkeni, spor psikolojisi alanında kullanılan tek maddeli yaklaşım dikkate alınarak ölçümlenmiştir (Arnold, Edwards ve Rees, 2018; Nicholls, Polman ve Levy, 2012; Thomas vd., 2019). Bu sayede, sübjektif takım performansına ilişkin elde edilen verilere yönelik ekolojik geçerliğin artırılması amaçlanmıştır (Tenenbaum ve Gershgoren, 2011). Çok düzeyli doğrulayıcı faktör analizi çerçevesinde tek maddeli ölçüm ifadesinin modellenebilmesi için bu ifade örtük bir yapı haline getirilmiştir (Hayduk ve Littvay, 2012). Tek maddeli ölçüm ifadelerinin, yapısal eşitlik modeli ve doğrulayıcı faktör analizi gibi örtük yapılara ilişkin analiz yöntemlerinde de kullanılabilceği ve hatta kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır (Oberski ve Satorra, 2013). Dolayısıyla bu yaklaşımla oluşturulan ölçüm modeli 4 örtük ve 20 gözlenen değişkenden oluşmuştur. Mevcut çalışmada ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında belirlenen hata kovaryansları bu model kapsamında da eşleştirilmiştir. Çok düzeyli ölçme modelinin diyagramı ve elde edilen parametreler Şekil 4.2’de sunulmuştur.



Şekil 4.2. İkinci modele ilişkin çok düzeyli ölçüm diyagramı ve elde edilen parametreler

Algılanan sosyal kaytarmanın ölçülmesinde kullanılan 1. ve 4. maddelerin hata kovaryansları; takım içi koçluk ve destekleme davranışlarında ise 8. ve 9. maddelerin hata kovaryansları eşleştirilip analiz bu şekilde gerçekleştirilmiştir. Çok düzeyli faktör analizi sonucunda hesaplanan uyum iyiliği göstergeleri kabul edilebilir düzeyde model-veri

uyumunu desteklemektedir ($\chi^2/sd(702.637/330)=2.12$, $RMSEA=.049$ (%90 GA [.044,.054]), $CFI=.940$, $TLI=.931$, $SRMR_{sporcu}=.055$, $SRMR_{takım}=.302$).

Şekil 4.2’de görülen örtük değişkenlere yönelik sporcu düzeyinde standardize regresyon katsayıları incelendiğinde, algılanan sosyal kaytarmanın ölçümlemesinde kullanılan maddelerin .54 ile .70; takım çaba düzeyinin .45 ile .81; takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının .41 ile .77 arasında faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen standardize faktör yüklerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ölçüm modelinin geçerlik ve güvenilirliğini ortaya koymak üzere sporcu düzeyinde ortalama açıklanan varyans (AVE), birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları ve değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010). İlgili değerler Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6. İkinci ölçüm modeline ilişkin AVE ve CR değerleri ile sporcu düzeyinde korelasyonlar

Değişkenler	ASK	TYÇ	TİKVDD	STP	CR
ASK	(.35)				.70
TÇD	-.38*	(.46)			.81
TİKVDD	-.52*	.35*	(.46)		.86
STP	-.50*	.39*	.49*	-	-

* $p < .001$; : ASK: Algılanan Sosyal Kaytarma, TÇD: Takım Çaba Düzeyi, TİKVDD: Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları, STP: Sübjektif Takım Performansı. CR=Birleşik güvenilirlik katsayısı; Parantez içindeki değerler ortalama açıklanan varyans (AVE)

Tablo 4.6’da görülebileceği üzere, algılanan sosyal kaytarma için $AVE=.35$, $CR=.70$; takım çaba düzeyi için $AVE=.46$, $CR=.81$; takım içi koçluk ve destekleme davranışları için $AVE=.46$, $CR=.86$ olarak elde edilmiştir. AVE değerinin .5 ve CR değerlerinin .6’dan yüksek olması yakınsak geçerlik için kanıt sağlamaktadır (Hair vd., 2010). Ancak ölçüm modelindeki yapıların AVE değerleri .5’ten küçük olarak hesaplanmıştır. Böyle bir durumda CR değerine bakılmakta ve bu değer .6’dan büyük olması koşuluyla ölçüm modelinin yakınsak geçerliğine ilişkin yeterli ölçüde kanıt ulaşılabilmektedir (Hair vd., 2010). Bu koşul sağlandığından ötürü ölçüm modelinin yakınsak geçerliğine dair kanıtlar söz konusudur. Ayrışım geçerliğine yönelik kanıtlar ise \sqrt{AVE} değerinin değişkenler arasındaki korelasyonlardan yüksek olması koşuluyla elde

edilebilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 4.6 incelendiğinde, \sqrt{AVE} değerinin bu koşulu sağladığı görüldüğünden ayrışım geçerliğine dair kanıtlara ulaşıldığı belirlenmiştir. Dolayısıyla birinci ölçüm modelinde olduğu gibi, ikinci ölçüm modelinin de her iki geçerlik türünde yeterli ölçüde kanıtlara sahip olduğu anlaşılmıştır.

Hipotez testlerinde işe koşulacak model, uyum iyiliği göstergeleri incelenerek belirlenmiştir. Tablo 4.7’de görüleceği üzere, ikinci modelin daha yüksek uyum iyiliği göstergelerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle hipotez testlerinde işe koşulacak model olarak sübjektif takım performansına yönelik tek maddeli gözlenen bağımlı değişkenin yer aldığı model seçilmiştir.

Tablo 4.7. Ölçüm modellerinin uyum iyiliği göstergeleri

Model	χ^2/sd	RMSEA (90% GA)	CFI	TLI	SRMR _{sporcu}
1. Model	2.54	.05 [.053, .062]	.92	.91	.05
2. Model ^a	2.12	.04 [.044, .054]	.94	.93	.05

Not: 1. model: Sübjektif takım performansına yönelik 3 maddeli örtük bağımlı değişken; 2. model: Sübjektif takım performansına yönelik tek maddeli gözlenen bağımlı değişken; a: Hipotez testlerinde işe koşululan model

4.4. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezleri, çok düzeyli yaklaşım çerçevesinde oluşturulan yapısal eşitlik modeli ve birinci kademe durumsal aracılık modeli ile test edilmiştir. Bu kapsamda çok düzeyli yapısal eşitlik modeliyle, genç sporcuların algıladıkları sosyal kaytarmanın, takımın ortaya koyduğu çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde yarattığı etkinin test edilmesine yönelik aracılık etkisi; bu aracılık etkisinde takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı rolü ise çok düzeyli path analiziyle test edilmiştir. Bu anlamda öncelikle takım çaba düzeyinin algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı ilişkisindeki aracılık rolünü ortaya koymak üzere çok düzeyli yapısal eşitlik modelinin bulgularına yer verilmiştir. Ardından bu aracılık etkisinde takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracılık rolüne ilişkin çok düzeyli path analizi bulguları sunulmuştur. Tüm kontrol değişkenlerinin (yaş, cinsiyet, takımda bulunma süresi, grup büyüklüğü) bağımlı değişken ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip oldukları görüldüğünden, bu değişkenlerin olası etkilerini zayıflatmak ve yanlılıkların önüne geçmek adına kontrol değişkenleri modele dahil edilerek analiz gerçekleştirilmiştir.

4.4.1. Aracılık modeline ilişkin bulgular

Araştırmanın H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezlerini sınamak üzere oluşturulan aracılık modeli değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilere odaklanmaktadır. Bu bakımdan genç sporcuların algıladıkları sosyal kaytarmanın, takımın çaba düzeyi (H1) ve sübjektif takım performansı (H3) üzerindeki doğrudan etkileri; takımın çaba düzeyinin sübjektif takım performansı üzerindeki doğrudan etkisi (H2) ve algılanan sosyal kaytarmanın takımın ortaya koyduğu çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde yarattığı dolaylı etki (H4) test edilmiştir. Elde edilen sağlam (*robust*) uyum iyiliği göstergeleri kabul edilebilir model-veri uyumuna işaret etmektedir (χ^2/sd (253.753/128)=1.98, RMSEA=.047 (%90 GA [.039, .056]), CFI=.922, TLI=.897, SRMR_{sporcu} = .050, SRMR_{takım} = .333)

Model-veri uyumunun elde edilmesiyle araştırma hipotezlerini sınamak üzere değişkenler arasındaki ilişkilere ait bulgular incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen standardize parametreler Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Çok düzeyli yapısal eşitlik modeline ilişkin elde edilen standardize parametreler

	β	%95 GA		Standart hata	z değeri	p(> z)
		Alt sınır	Üst sınır			
Sübjektif takım performansı						
Algılanan sosyal kaytarma	-.559***	-.756	-.362	.100	-5.566	.000
Takımın çaba düzeyi	.185**	.049	.320	.069	2.675	.007
Algılanan sosyal kaytarma → Takımın çaba düzeyi → Sübjektif takım performansı (Dolaylı Etki)	-.088*	-.156	-.019	.035	-2.507	.012
Yaş ^a	-.133*	-.249	-.017	.059	-2.251	.024
Takımda bulunma süresi ^a	-.049	-.251	.154	.103	-.473	.636
Cinsiyet ^b	.252	-.348	.852	.306	.824	.410
Grup büyüklüğü ^b	-.048	-.443	.348	.202	-.237	.813
Takımın çaba düzeyi						
Algılanan sosyal kaytarma	-.474***	-.724	-.225	.127	-3.723	.000
Yaş ^a	-.146**	-.245	-.046	.051	-2.876	.004
Takımda bulunma süresi ^a	.000	-.132	.131	.067	-.007	.994
Cinsiyet ^b	-.189	-.614	.235	.216	-.875	.382
Grup büyüklüğü ^b	-.143	-.526	.241	.196	-.728	.466

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05; a: sporcu düzeyinde, b: takım düzeyinde kontrol değişkenleri

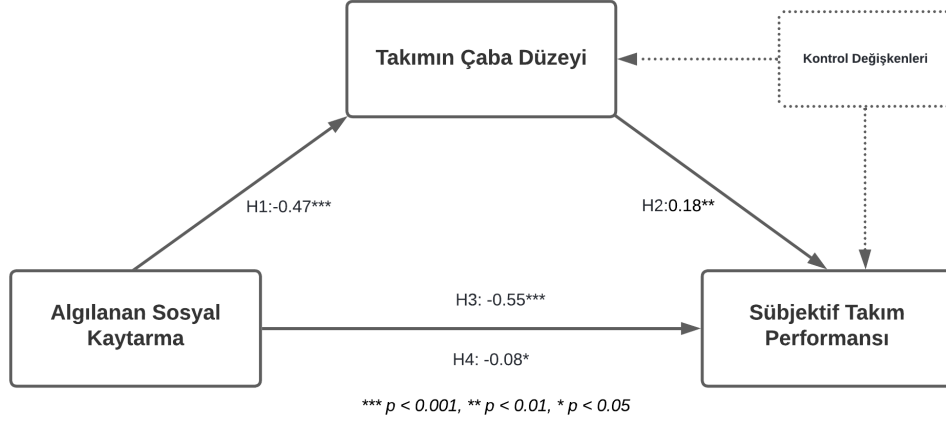
Öte yandan, mevcut araştırmanın 4. hipotezi algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerindeki dolaylı etkisine odaklanmaktadır. Model kapsamındaki aracılık etkisinin ve değişkenler arasındaki doğrudan etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarını test etmek üzere bir

bootstrap tekniği olan Monte Carlo güven aralıkları hesaplanmıştır (Preacher ve Selig, 2012). Bu aralıklar, 20.000 tekrar sonucunda elde edilen %95'lik güven aralıklarının alt ve üst sınırlarını göstermektedir. Doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik Monte Carlo güven aralıkları Tablo 4.9'da aktarılmıştır.

Tablo 4.9. Yapısal model çerçevesinde elde edilen dolaylı etki ve Monte Carlo güven aralıkları

	β	%95 Güven Aralığı	
		Alt sınır	Üst sınır
Doğrudan Etkiler			
Algılanan sosyal kaytarma→Takımın çaba düzeyi (H1)	-.422	-.675	-.165
Takımın çaba düzeyi→Sübjektif takım performansı (H2)	.440	.056	.823
Algılanan sosyal kaytarma→Sübjektif takım performansı (H3)	-1.185	-1.600	-.777
Dolaylı Etki			
Algılanan sosyal kaytarma→Takımın çaba düzeyi→Sübjektif takım performansı (H4)	-.186	-.330	-.025

Doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik Tablo 4.8'deki Monte Carlo güven aralıkları incelendiğinde, algılanan sosyal kaytarma ile takımın çaba düzeyi ($\beta_{H1}=-0.42$ Monte Carlo %95 GA [-0.675, -0.165]); takımın çaba düzeyi ile sübjektif takım performansı ($\beta_{H2}= 0.44$, Monte Carlo %95 GA [.056, .823]); algılanan sosyal kaytarma ile sübjektif takım performansı ($\beta_{H3}= -1.18$, Monte Carlo %95 GA [-1.600, -0.777]) arasındaki doğrudan ilişkilere yönelik güven aralıklarının 0 içermediği görüldüğünden bu doğrudan etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmıştır (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004). Öte yandan, aracılık etkisinin tespiti için elde edilen dolaylı etki katsayısına yönelik Monte Carlo güven aralıklarının da 0 içermediği görülmektedir ($\beta_{H4}=-0.18$, Monte Carlo %95 GA [-0.330, -0.025]). Bu bakımdan dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılarak, takımın çaba düzeyinin algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı ilişkisinde aracı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgular ışığında mevcut çalışmanın amaçları kapsamında ileri sürülen H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapısal modelin diyagramı Şekil 4.3'te sunulmuştur.



Şekil 4.3. Aracılık etkisine yönelik sporcu düzeyindeki yapısal model

4.4.2. Durumsal aracılık modeline ilişkin bulgular

Mevcut araştırmanın 5. hipotezi kapsamında, algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde meydana getirdiği dolaylı etkinin, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük ve yüksek olduğu durumlarda değişeceği ileri sürülmüştür. Bu bakımdan düşük düzeyde takım içi koçluk ve destekleme davranışları durumunda, algılanan sosyal kaytarmanın sübjektif takım performansı üzerindeki dolaylı etkisinin daha negatif olacağı, yüksek düzeyde takım içi koçluk ve destekleme davranışları durumunda ise bu negatif dolaylı etkinin zayıflayacağı öngörülmüştür. Çok düzeyli path analizi sonucunda hesaplanan sağlam (*robust*) uyum iyiliği göstergeleri $\chi^2/sd(85.110/19)=4.47$, RMSEA=.079 (%90 GA [.061, .098]), CFI=.965, TLI=.910, SRMR_{sporcu}=.059, SRMR_{takım}=.208 olarak kabul edilebilir ölçüde model-veri uyumunun sağlandığını göstermiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.10'da sunulmuştur. Bu model sporcu düzeyindeki tüm varyansın %28'ini açıklamıştır.

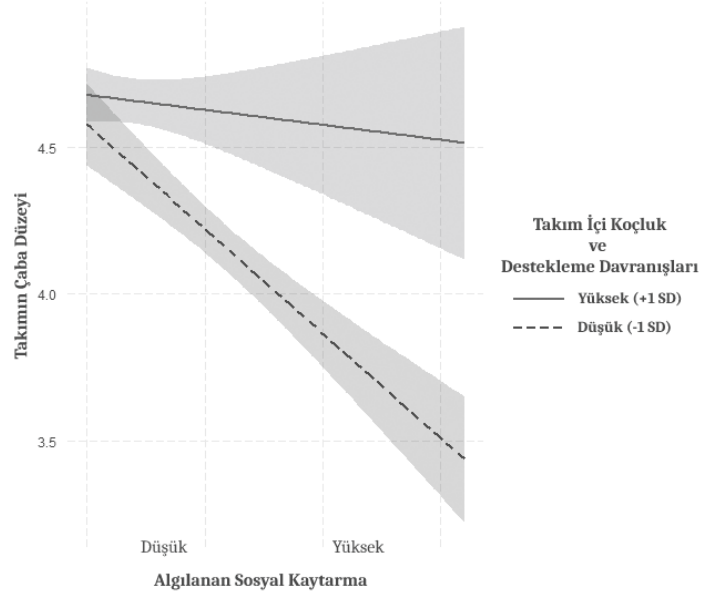
Tablo 4.10. Çok düzeyli path analizinin sonuçları

	β	%95 GA		Standart hata	z değeri	p(> z)
		Alt sınır	Üst sınır			
Sübjektif takım performansı						
Algılanan sosyal kaytarma	-.399***	-.499	-.299	.051	-7.816	.000
Takımın çaba düzeyi	.212**	.091	.333	.062	3.441	.001
Algılanan sosyal kaytarma → Takımın çaba düzeyi → Sübjektif takım performansı (Dolaylı Etki)	-.182**	-.311	-.054	.066	-2.778	.005
Yaş ^a	-.105*	-.199	-.012	.048	-2.210	.027
Takımda bulunma süresi ^a	-.026	-.189	.137	.083	-.311	.755
Cinsiyet ^b	.070	-.134	.274	.104	.677	.498
Grup büyüklüğü ^b	-.076	-.246	.095	.087	-.869	.385
Takımın çaba düzeyi						
Algılanan sosyal kaytarma	-.858***	-.109	-.608	.128	-6.714	.000
Takım içi koçluk ve destekleme davranışları	-.138	-.316	.041	.091	-1.510	.131
Algılanan sosyal kaytarma X Takım içi koçluk ve destekleme davranışları (Ortak Etki)	.524***	.309	.739	.110	4.779	.000
Yaş ^a	-.119**	-.208	-.031	.045	-2.644	.008
Takımda bulunma süresi ^a	.016	-.082	.113	.050	.312	.755
Cinsiyet ^b	-.132	-.368	.105	.121	-1.090	.276
Grup büyüklüğü ^b	.140	-.119	.399	.132	1.061	.289

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05; a: sporcu düzeyinde, b: takım düzeyinde kontrol değişkenleri

Analiz sonuçları, algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyini negatif yönde yordadığını ($\beta_{H1} = -.85$, $SH = .128$, $p < .001$), takımın çaba düzeyinin sübjektif takım performansını pozitif yönde yordadığını ($\beta_{H2} = .21$, $SH = .062$, $p < .01$), algılanan sosyal kaytarmanın sübjektif takım performansını negatif yönde yordadığını ($\beta_{H3} = -.39$, $SH = .051$, $p < .001$) göstermiştir. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığını incelemek üzere Monte Carlo yöntemiyle 20.000 tekrardan elde edilen %95'lik güven aralıkları hesaplanmıştır. Elde edilen güven aralıkları, algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir dolaylı etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Dolaylı etki_{H4} = $-.30$, *Monte Carlo %95 GA* [-.575, -.102]). Buradan hareketle aracılık modelinde olduğu gibi, H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri durumsal aracılık modeli çerçevesinde de doğrulanmıştır. Mevcut araştırmanın H5 hipotezine ilişkin ortak etki değişkeni takımın çaba düzeyini pozitif yönde yordarken ($\beta = .52$, $SH = .110$, $p < .001$), durumsal aracı değişkenin ise takımın çaba düzeyini anlamlı olarak yordamadığı ($\beta = .13$, $SH = .091$, $p > .05$) ortaya çıkmıştır. Ortak etki değişkeni (algılanan sosyal kaytarma X takım içi koçluk ve destekleme) anlamlı bir etkiye sahip olduğundan algılanan sosyal kaytarmanın

takımın çaba düzeyi üzerindeki etkisini takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının farklı düzeylerinde incelemek üzere basit eğim analizi gerçekleştirilmiştir (Aiken ve West, 1991). Bu eğimler Şekil 4.4'te sunulmuştur.



Şekil 4.4. Algılanan sosyal kaytarma ve takım içi koçluk ve destekleme davranışları arasındaki etkileşimin takımın çaba düzeyi üzerindeki etkisi

Şekil 4.4'te de görüleceği üzere, takım içi koçluk ve destekleme davranışları düşük durumdayken algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi üzerindeki negatif etkisi en güçlü düzeyde ve anlamlı bulunmuştur ($b=-.36$, $SH=.05$, $t=-7.10$, $p<.01$). Öte yandan, takım içi koçluk ve destekleme davranışları yüksek durumdayken algılanan sosyal kaytarma ve takımın çaba düzeyi arasındaki negatif ilişkinin daha zayıf ve anlamsız olduğu görülmüştür ($b=-.05$, $SH=.07$, $t=-.73$, $p>.05$). Bu bulgulardan hareketle, algılanan sosyal kaytarma ve takımın çaba düzeyi arasındaki negatif ilişkinin, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğu durumda zayıfladığı ve anlamsız hale geldiği, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu durumda ise daha fazla güçlendiği söylenebilir.

Algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki dolaylı etkisinin takım içi koçluk ve destekleme davranışları çerçevesinde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere durumsal aracılık etkileri incelenmiştir (Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017; Preacher, Rucker ve Hayes, 2007). Durumsal aracılık etkileri takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük (*ortalamanın 1 standart*

sapma altı) ve yüksek (ortalamanın 1 standart sapma üstü) düzeylerinde hesaplanmıştır. Elde edilen Monte Carlo güven aralıkları Tablo 4.11’de sunulmuştur.

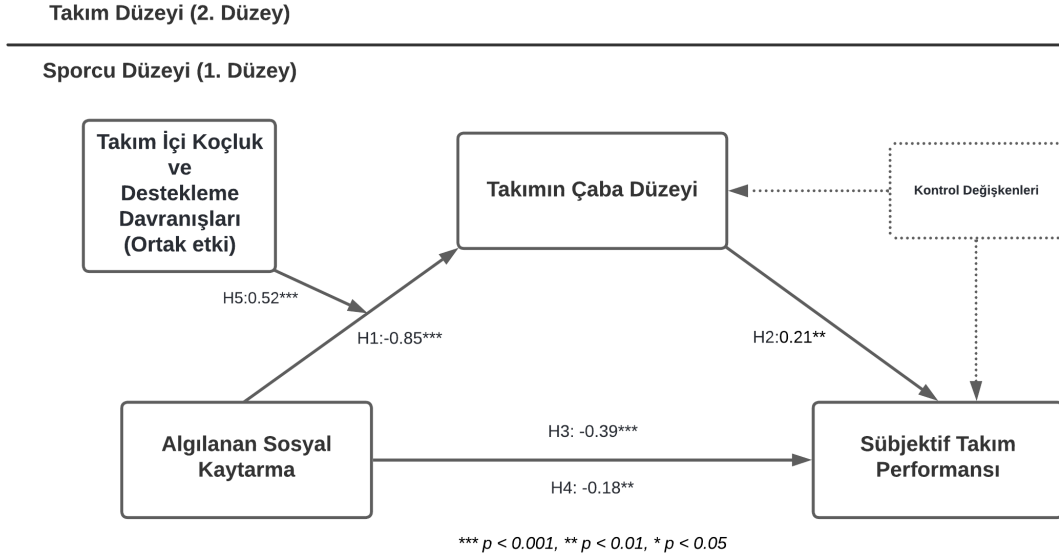
Tablo 4.11. Durumsal aracılık etkisine yönelik Monte Carlo güven aralıkları

Durumsal aracı değişken	Durum	Durumsal aracılık etkisi	Monte Carlo %95 GA	
			Alt sınır	Üst sınır
Takım İçi Koçluk ve Destekleme Davranışları	Düşük	-.118	-.246	-.030
	Yüksek	.155	.015	.357

Tablo 4.9’da verilen durumsal aracılık etkileri incelendiğinde, algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki dolaylı etkisi takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu durumda negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta_{\text{düşük}}=-.11$, Monte Carlo %95 GA [.246, .030]). Buna karşın, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğu durumda algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki dolaylı etkisi pozitif hale gelmektedir ($\beta_{\text{yüksek}}=.15$, Monte Carlo %95 GA [.015, .357]). Başka bir ifadeyle, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğu durumda algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki negatif etkisi zayıflamakta ve pozitif bir etki halini almaktadır. Bununla birlikte takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu durumda algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki negatif dolaylı etkisi en güçlü hale gelmektedir. Böylelikle algılanan sosyal kaytarma ve subjektif takım performansı arasındaki dolaylı ve negatif ilişkinin, takım içi koçluk ve destekleme davranışları arttıkça zayıfladığı ve yüksek duruma geldiğinde ise dolaylı etkinin pozitif bir hal aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak, algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki negatif dolaylı etkisinde takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı rolünü sınamak üzere durumsal aracılık indeksi hesaplanmıştır (Hayes, 2015). Sonuçlar, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının bu dolaylı etki üzerinde durumsal aracı bir rolü olduğunu göstermiştir ($\beta_{\text{index}}=.041$, Monte Carlo %95 GA [.013, .080]). Ortak etki değişkeni, basit eğim analizi ve durumsal aracılık indeksine yönelik istatistiksel olarak

anlamli bulgulara ulaşıldığından mevcut araştırmanın 5. hipotezi de doğrulanmıştır. Durumsal aracılık modelinin diyagramı Şekil 4.5'te sunulmuştur.



Şekil 4.5. Durumsal aracılık modelinin path diyagramı

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Mevcut çalışma kapsamında, genç sporcuların algıladıkları sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış ve bu ilişkideki açıklayıcı unsurun ve bu ilişkiye yönelik sınır koşulun belirlendiği hipotetik bir model önerilmiştir. Bunu gerçekleştirmek üzere, algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı ilişkisinin açıklayıcı unsuru olarak takım çaba düzeyinin aracılık etkisi; bu aracılık etkisinin sınır koşulunu ortaya koymak üzere ise takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı rolü incelenmiştir. Önerilen model kapsamında elde edilen çalışma bulguları, değişkenler arasında hipotize edilen ilişki örüntülerini desteklemiştir. Buna göre, algılanan sosyal kaytarma ve takım çaba düzeyi arasında doğrudan ve negatif yönde; takım çaba düzeyi ve sübjektif takım performansı arasında doğrudan ve pozitif yönde; algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı arasında doğrudan negatif yönde ilişkiler elde edilmiştir. Bunun yanında, takım çaba düzeyinin, algılanan sosyal kaytarma ve sübjektif takım performansı ilişkisinde aracı bir etkisi söz konusuysen, bu aracılık etkisinin takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük ve yüksek düzeylerinde fark olduğu görülmüştür. Bu etkiler ve ilişki örüntüleri bütüncül olarak değerlendirildiğinde, genç sporculardaki sosyal kaytarma algısının takımın çaba düzeyi üzerinde olumsuz bir etkiye neden olduğu ve böylelikle sübjektif takım performansının azaldığı söylenebilir. Çalışma bulguları, aynı zamanda, bu olumsuz etkinin takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu durumda en güçlü düzeyde olduğunu göstermiştir. Buna karşın, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğu durumda, algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde yarattığı olumsuz etki zayıflamakta, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu duruma kıyasla daha pozitif bir hal almaktadır. Başka bir ifadeyle, takım içi koçluk ve destekleme davranışları arttıkça, algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi üzerindeki olumsuz etkisi zayıflamakta, böylelikle de sübjektif takım performansı üzerinde ortaya çıkan negatif yöndeki dolaylı etkinin azalmasına neden olmaktadır.

Modelde öne sürülen hipotezler, alanyazındaki çalışmalar çerçevesinde tartışılmak üzere ayrı başlıklar halinde yapılandırılarak sunulmuştur. Çalışma bulgularının tartışılmasından sonra, ileride bu kapsamda gerçekleştirilerek çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Tartışma

5.1.1. Hipotez 1: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, takımın çaba düzeyini negatif yönde yordayacaktır.

Mevcut çalışmada öne sürülen 1. hipoteze ilişkin bulgular, genç sporculardan oluşan takımlarda görülen sosyal kaytarmanın algısının, doğrudan etkiyle takımın ortaya koyduğu çaba düzeyini yordadığını göstermiştir. Başka bir ifadeyle, genç sporcular, takım içindeki sosyal kaytarma davranışlarının arttığı algısına sahip olduklarında, takımın düşük düzeyde çaba sergilediğini değerlendirmişlerdir. Bu bulgu, alanyazında sosyal kaytarma algısına yönelik olarak gerçekleştirilen çeşitli çalışmalar ile uyumludur. Mulvey ve Klein'in (1998) çalışması bu bakımdan öncü çalışmalar arasındadır. İlgili çalışmada, takım içinde ortaya çıkan sosyal kaytarma algısının üyelerin ortaya koyduğu çabayı azaltmasına neden olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır. Genç sporcu bağlamı dikkate alındığında ise bu ilişkiyi destekleyen benzer bulguların elde edildiği çalışmalara ulaşmak mümkündür (Crozier ve Spink, 2017; Høigaard ve Ommundsen, 2005; Spink, Crozier ve Robinson, 2013). Bir genç sporcunun, takım arkadaşlarının hangi düzeyde motivasyona sahip olduğu veya ne kadar çaba gösterdiğine yönelik algısı, sporcunun bireysel motivasyon ve çaba düzeyiyle ilişkilendirilmektedir (Spink, Crozier ve Robinson, 2013). Başka bir ifadeyle, takım üyelerinin gösterdiği motivasyon ve çaba düzeylerinin arttığını düşünen genç sporcuların kendi çabalarını arttırmaları olasıdır. Takım arkadaşlarının beklenilenden daha az katkıda bulunduğunu, elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmadığını düşünen genç sporcularda ise benzer bir yönelim gereği motivasyon ve çaba düşüklüğü yaşanması mümkündür. Bu bulgular, Crozier ve Spink'in (2017) yetişkin sporcularda gerçekleştirdikleri çalışmayla desteklenebilmektedir. Deneysel olarak yürütülen çalışmada, sporculara, takım arkadaşlarının ne yaptığına dair algılarını besleyen normatif bilgilendirmeler yapıldığında (örneğin, diğer sporcuların hangi düzeyde çaba gösterdiği), üyelerin takım içindeki çabalarının arttığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmalardan hareketle, takım içindeki çaba düzeyine yönelik algısal süreçlerin sporcunun ortaya koyacağı çaba üzerinde etkili olabileceği söylenebilir. Bu bakımdan takım içinde ortaya çıkan sosyal kaytarma algısının, diğer sporcularda motivasyon ve çaba düşüklüğüne yol açması muhtemeldir. Bu durumda yaşanacak motivasyon ve çaba düşüklükleri hedefin zorluk derecesi, bedavacılık ve sömürülme etkisi çerçevesinde açıklanabilmektedir.

Hedefin zorluk derecesi takımın başarı beklentisini farklılaştırmaktadır. Zorlu hedefler belirleyen ve bu hedeflere ulaşmak isteyen takımlarda, sosyal kaytarma algısının ortaya çıkmasıyla birlikte sosyal kaytarma davranışı sergileyen üyelerin becerilerine yönelik olumsuz izlenimler ve düşük beklentiler oluşur (Kellett, Humphrey ve Sleeth, 2000). Hedefin zorluk derecesinin artması, performans hedeflerinin başarılmaması konusunda daha düşük beklentilere yol açarken, başarıya ulaşmak için gereken özelliklere takım olarak sahip olunmadığını düşünen bazı üyeler, kendi çabalarını bu uğurda gereksiz/önemsiz görebilirler. Çabanın gereksizliği teorisi, düşük beklentiye sahip üyelerin kendi çabalarını buna göre azaltacağını öne sürer (Kerr ve Bruun, 1983). Zira takım başarısı, tüm üyelerin çabalarıyla elde edilen bir sonuçtur. Takım çalışması esnasında yaşanan motivasyon kayıpları üyelerin ortaya koyacağı çabayı olumsuz etkilediğinden, arzu ettiği başarıya ulaşmak isteyen takımlar için aşılması gereken önemli bir sorun haline gelmektedir. Ortaya konulan çabanın, takım başarısına anlamlı bir katkı yapmaktan uzak olduğunu düşünerek bu çabayı gereksiz addeden üyeler motivasyon kaybı yaşayabilmekte ve bunun neticesinde bedavacılık rolüne bürünebilmektedirler. Böylesi üyeler takım çalışmasına katkı yapmamış olsalar bile diğer üyelerin çabalarıyla elde edilen sonuçlardan faydalanırlar (Abele ve Diehl, 2008). Kimi üyelerse, bu etkiyi gözlemlemiş olduklarından kendi çabalarından faydanılmasını istemeyebilirler. Bu bakımdan sömürülmek istemeyen üyelerin motivasyon kaybı yaşamaları ve takım çalışması sırasında ortaya koydukları çabayı azaltmaları olasıdır (Simms ve Nichols, 2014).

Takım içinde gelişen sosyal kaytarma algısı ve bunun sonucunda sporcularda görülen çaba düşüklüğü, akla, algılanan motivasyonel iklimin bir rolü olup olmadığı sorusunu getirmelidir. Bunun nedeni, genç sporcularda algılanan motivasyonel iklim ve çaba ilişkisidir (Papaioannou, Marsh, ve Theodorakis, 2004). Algılanan motivasyonel iklimin sporda bilişsel, duyuşsal ve davranışsal çıktılar üzerinde önemli etkileri olduğu bilinirken, başarı ve başarısızlığın sübjektif olarak değerlendirilmesinde özellikle davranışsal çıktılar önemli bir rol oynar (Duda ve Treasure, 2010; Newton, Duda ve Yin, 2000). Zira başarı-hedef kuramı, başarının değerlendirilmesinde motivasyonel iklim türlerinin, takım ortamındaki çabayı ele alış biçimleri bakımından farklılaştığını öne sürer (Harwood ve Thrower, 2020). Bir genç sporcunun, antrenörün yarattığı görev bir yönelimli bir ikliminde (ustalık iklimi) ortaya kodduğu azami çaba, sübjektif anlamda başarının göstergesi olarak kabul edilen davranışsal çıktılardan biri olarak

değerlendirilmektedir (Seifriz, Duda ve Chi, 1992). Bir genç sporcunun bu tür bir iklimde yüksek düzeyde çaba göstermesi, var olan becerilerini geliştirmesi veya yeni beceriler kazanması kişisel başarı deneyimini geliştirerek başarı hissini daha fazla yaşamasını sağlayabilmektedir (Newton, Duda ve Yin, 2000). Öte yandan başarı hedef kuramı, performans ikliminde mücadele eden ego yönelimi baskın sporcuların normatif başarıyı en düşük çabayla elde edilen sonuçlara dayandırdığını öne sürmektedir (Harwood ve Thrower, 2020). Bu bakımdan kendi üstünlüğünü kanıtlamak isteyen ancak bireysel performansın önemli ölçüde tanımlanabilir olmadığı bir takım ortamına sahip ego-yönelimli genç sporcularda, üstünlüklerini kanıtlayamamalarından ötürü çaba düşüleri görülebilir. Høigaard ve Ommundsen'in (2007) genç futbolcularla gerçekleştirdikleri çalışma bu görüşü desteklemektedir. İlgili çalışmada, takım arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışları sergilediğine inanan sporcuların kendi çabalarını azaltacaklarını gösteren bulgular raporlanmıştır. Yazarlar, çabadaki bu azalışın özellikle performans ikliminde ve bireysel performansın tanımlanabilir olmadığı koşulda gerçekleştiğine yönelik bulgular raporlamışlardır. Aynı çalışmada, takım arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışları sergilediğine inanan sporcular, geriye kalan diğer sporcuların da çabalarını azaltacaklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular mevcut araştırmanın 1. hipotezini destekler niteliktedir. Ancak ekseriyetle elit yüzücülerin yarışma performanslarının incelendiği çalışmalarda, genelde bu durumun aksine çaba artışları gözlemlenmiştir (Hüffmeier vd., 2022). Gözlemlenen bu çaba artışları, öncelikle bireysel performansın referans noktası (*baseline*) olarak alınabilmesine ve takım halinde yarışırken ortaya konulan bireysel performans ile karşılaştırılabilmesine bağlıdır. Bu anlamda takım sporları metodolojik açıdan önemli sınırlılıklara sahipken, yüzme sporunda bireysel yarışma performansı referans noktası olarak alınabilmekte ve takım içindeki bireysel performansla karşılaştırılabilmektedir. Bireysel performansın tam olarak tanımlanabilir olduğu yüzme sporunda gözlemlenen bu çaba artışları, her ne kadar sosyal kaytarma hipotezine zıt olsa da, ortaklaşa çaba modelinin işe yararlık bileşeniyle açıklanabilecek ölçüde kuramsal dayanağa sahiptir. Model, başarı şansı yüksek takımlarda kendi performanslarını istenilen dereceye ulaşmak üzere değerli ve zorunlu gören sporcuların çaba artışları göstereceğini öngörmektedir (Karau ve Williams, 1993). Bu sonuçlar gereğince, takım çalışması sırasında bireysel çabayı/performansı tanımlamaya olanak veren parametrelerden yoksun koşullarda ortaya çıkan sosyal kaytarma algısının, yukarıda anlatılan etki ve süreçler yoluyla çaba düşüşlerine yol açması mümkündür.

5.1.2. Hipotez 2: Genç sporcularda takımın çaba düzeyi subjektif takım performansını pozitif yönde yordayacaktır.

Mevcut çalışma kapsamında 2. hipoteze ilişkin genç sporculardan elde edilen bulgular, takım çaba düzeyinin subjektif takım performansının doğrudan bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Takım çaba düzeyi ve subjektif takım performansı arasında pozitif yönde bir ilişki elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle, genç sporculardan oluşan takımlarda, takım çaba düzeyinin artması, sporcuların takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeleri üzerinde pozitif bir etkiye neden olmaktadır. Bu bulguyu, takım sporlarına yönelik yapılan araştırmalardan elde edilen bulgularla desteklemek mümkündür. Basketbolcu ve yüzücülerle gerçekleştirilen bir çalışmanın bulguları, çaba ve takım performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Snyder ve Brewer, 1994; Crozier ve Spink, 2020). Snyder ve Brewer'in (1994) çalışmasında, basketbolcu sporcuların algıladıkları çabanın artması, sporcuların takım performansına yönelik subjektif değerlendirmelerini daha olumlu düzeylere taşımıştır. Çaba, benzer şekilde, Iso-Ahola'nın (1974) çalışmasında takım performansına ilişkin değerlendirmelerin önemli bir belirleyicisi olarak bulunmuştur. Bu konudaki bir diğer bulgu, Krug ve diğerlerinin (2021) amatör futbolcular üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmadan elde edilmiştir. Bu çalışmada takımların işleyişine dair merkezi çıktılardan biri olan takım çaba düzeyinin takım performansına ilişkin subjektif değerlendirmelerle pozitif bir ilişkiye sahip olduğu raporlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bu bulgu yalnızca korelasyonel bir bulgu olsa da, takım sporunda algılanan çaba düzeyi ve subjektif takım performansı arasında bilinen, ancak sınırlı sayıda ampirik çalışmada gözlemlenen pozitif ilişkiye dair güncel bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Yukarıda değinilen bu çalışmalarda, çaba ve takım performansı ilişkisine dair subjektif değerlendirmeler üzerinden önemli bulgular elde edilmiştir. Buna karşın, alanyazında çaba ve takım performansı arasındaki ilişkiyi objektif yöntemlerle ele alan çalışmalar da mevcuttur. Haugen ve diğerlerinin (2016) bisikletçi sporcularla gerçekleştirdikleri çalışma, bireysel çabanın/performansın tanımlanabilir olduğu koşulda, çabanın takım performansını etkileyebilecek durumsal bir değişken olabileceğini göstermiştir. Weimar ve Wicker (2017) ise Bundesliga'dan 757 karşılaşmayı inceleyerek çaba ve performans arasındaki ilişkiye dair önemli bulgular elde etmişlerdir. İlgili çalışmada, koşu mesafesi ve sporcu sürati çabayı yansıtan değişkenler olarak ele alınmış ve bu değişkenlerin takım performansını pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Takım sporlarında çaba ve

takım performansı arasında gözlemlenen bu pozitif ilişkiyi, örgütsel alanda yapılan çalışmalarda da ortaya koymak mümkündür. Bu çalışmalarda özellikle çaba, beceri ve rol algısı gibi bireysel unsurlar takım performansının belirleyicileri olarak raporlanmıştır (De Jong ve Elfring, 2010; Hackman ve Wageman, 2004; Hackman ve Wageman, 2005).

Takım sporlarında ortaya koyulan çaba, gerek başarılı bir bireysel performansın gerekse de başarılı takım performansının önemli bir öncülü olarak kabul edilmektedir (Crozier ve Spink, 2020; George ve Feltz, 1995; Giacobbi vd., 2002; Turman, 2007). Çaba, bağlılık ve özveriyle ilişkilendirilirken (Pageaux, 2016), aynı zamanda sporcuların yetkinlik hissini de besler (Nicholls, 1989). Bu çıkarımın özellikle genç sporcular için önem taşıdığı söylenebilir. Genç sporcularda başarı hissini ortaya çıkaran unsurun ortaya koyulan çaba düzeyi olduğunu, genç sporcuların çaba sarfettikçe başarılı olduklarına inandıklarına ilişkin bulgular söz konusudur (Roberts ve Treasure, 2001; White vd., 2004). Genç sporcuların bu yöndeki inançlarının gelişmesinde özellikle görev yöneliminin rolüne değinmek gerekir. Öncelikli olarak görev yönelimine sahip veya görev yönelimli ustalık ikliminin baskın olduğu bir takım ortamında, bireylerin daha fazla çaba gösterdikleri geçmiş çalışmalarda ortaya konulmuştur (Sarrazin vd., 2002). Başarı-hedef kuramı, görev yönelimi baskın bir genç sporcunun takım ortamında azami çaba sergilediğinde bunun yetkinlik ve başarı hissine yol açtığını öne sürmektedir (Duda vd., 2018). Görev yönelimini vurgulayan bir motivasyonel iklimde, takım ortamında harcanılan çabaya odaklanılmasıyla genç sporcuların içsel motivasyon geliştirmelerinin mümkün olduğu ayrıca raporlanan bulgular arasındadır (Bortoli vd., 2014; Creswell, Hodge ve Kidman, 2003; Goudas, 1998; Kavussanu ve Roberts, 1996; Seifriz, Duda ve Chi, 1992). Dolayısıyla bu sonuçlar, genç sporcularda motivasyon ve çaba eksikliği ile takım performansına yönelik sübjektif değerlendirme arasında kurulan ilişkinin içsel motivasyondan ayrı düşünölemeyeceğini, içsel motivasyonun ise görev yönelimli ustalık iklimiyle geliştirilebileceğini göstermektedir.

5.1.3. Hipotez 3: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, sübjektif takım performansını negatif yönde yordayacaktır.

Mevcut araştırmanın 3. hipotezine ilişkin bulgular, algılanan sosyal kaytarmanın genç sporcuların takım performansına ilişkin sübjektif değerlendirmelerini doğrudan ve negatif yönde yordadığını ortaya koymuştur. Elde edilen bulgulara göre, genç sporcuların takım arkadaşlarına yönelik algıladıkları sosyal kaytarma davranışlarının artmasıyla,

takım performansına yönelik subjektif değerlendirmelerinin daha olumsuz hale geldiği anlaşılmıştır. Bu çıkarım, algılanan sosyal kaytarmanın takım etkinliği ve takım performansı üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini vurgulamaktadır (Carron, Burke ve Shapcott, 2009; Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Latané, Williams ve Harkins, 1979; Ohlert ve Kleinert, 2013). Çeşitli gruplar üzerinde gerçekteşirilmiş araştırmalardan elde edilen bulgular, bu olumsuz etkilerin ampirik kanıtlarını ortaya koymuştur (Byun vd., 2018; Ingham vd., 1974; Karau ve Williams, 1993; Latané, Williams ve Harkins, 1979; Schippers, 2014). Özellikle artan üye sayısı ile birlikte karşılaşılan motivasyon ve koordinasyon kayıplarının takım performansı üzerinde negatif etkilere yol açtığı bilinmektedir (Steiner, 1972). Gerçekteřirilen deneysel çalışmalarla koordinasyon kaybı etkisinden arındırılan sosyal kaytarmanın yalnızca motivasyon kaybına yönelik bir olgu olduğu anlaşılmıştır (Karau ve Wilhau, 2020). Bu türden kayıplar özellikle bireysel çabanın/performansın tanımlanabilir olmadığı koşullarda takım performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Haugen vd., 2016; Høigaard, Tofteland ve Ommundsen, 2006; Swain, 1996).

Sporda takım çalışması işbirliği, iletişim ve koordinasyon gerektirirken, sporcuların takım çalışmasına yönelik ortak motivasyonları, bu unsurların optimum hale getirilmesini ve başarılı bir takım çalışması gerçekteşirilmesini sağlamaktadır (McEwan ve Beauchamp, 2014; Halldorsson, Thorlindsson ve Katovich, 2017). Takım içindeki ortak motivasyondan uzaklaşan (motivasyon kaybı yaşayan) bireyler diğer üyelere bu yönde davranışsal ipuçları sağladıklarından, çaba ve ve motivasyon kayıplarına ilişkin gelişen algıların (algılanan sosyal kaytarma) takım çalışmasını ve böylelikle takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeleri olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir. Takım üyeleri tarafından paylaşılan ortak motivasyonların sosyal bağları ve sargınlık gibi grup özelliklerini güçlendirdiği düşünöldüğünde, takım ortamındaki bilişsel süreçlerin (örneğin, çaba algısı) hem diğer üyeleri etkilediği hem de diğer üyelere etkilendiği akla gelebilir (Salomon ve Globerson, 1989; Vazou, Ntoumanis ve Duda, 2005). Bu bakımdan algılanan sosyal kaytarmanın takım sargınlığı, kolektif yeterlik, takım ile özdeşim (sosyal kimlik) gibi grup özellikleriyle negatif bir ilişkiye sahip olduğunu vurgulamak gerekir (De Backer vd., 2015; Høigaard ve Peters, 2009; Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006; Liden vd., 2004; Mulvey ve Klien, 1998). Bu grup özellikleri aynı zamanda takım performansı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Carron, Bray ve Eys, 2002; Everett, Smith ve Williams, 1992; George ve Feltz, 1995;

Høigaard vd., 2013; López-Gajardo vd., 2021; Mullen ve Copper, 1994). Buradan hareketle takım içinde algılanan motivasyon ve çaba eksikliklerinin, çeşitli grup özellikleri üzerinde yarattığı negatif etkinin takım performansına ilişkin subjektif değerlendirmeleri olumsuz şekilde etkileyebileceği düşünülebilir. Çabanın grup özellikleri ve performans ilişkisinde raporlanan rolleri söz konusudur. Genç basketbolcularla gerçekleştirilen bir çalışmada, takım içinde harcanan çabanın sezon sonundaki sargınlık-performans ilişkisinde aracı bir rolü olduğu ortaya çıkmıştır (Bray ve Whaley, 2001). Buna paralel olarak, takım halinde gerçekleştirilen müsabakaların performans üzerindeki etkisinde çabanın düzenleyici bir rolü olduğu, çaba arttıkça performansın artacağı raporlanmıştır (Cooke vd., 2013). Bu nedenle, takım içinde motivasyon ve çaba düşüklüğü algılandığında, takım ortamındaki bilişsel süreçlerin (davranışsal ipuçları sonucu oluşan algı, inanç ve tutumlar) ortak motivasyon üzerindeki etkileri nedeniyle grup dinamiklerinin zayıflaması ve böylelikle genç sporcuların takım performansına yönelik yaptıkları subjektif değerlendirmelerin olumsuz hale dönüştüğü söylenebilir.

5.1.4. Hipotez 4: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısı, takımın çaba düzeyi aracılığıyla subjektif takım performansını negatif yönde yordayacaktır.

Mevcut araştırmanın 4. hipotezi, genç sporcuların takıma yönelik algıladıkları sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerinde bir dolaylı etkiye sahip olduğunu, bu dolaylı etkinin ise takımın çaba düzeyi aracılığında gerçekleştiğini öne sürmektedir. Elde edilen bulgular, genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısının takım çaba düzeyini negatif yönde yordadığını, takım çaba düzeyinin ise takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeleri pozitif yönde yordadığını göstermiştir. Aracılık etkisi kapsamında incelenen dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, algılanan sosyal kaytarmanın subjektif takım performansı üzerindeki etkisinin takım çaba düzeyinin aracılığında gerçekleştiği ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle, takım arkadaşlarına yönelik oluşan sosyal kaytarma algısının artmasıyla birlikte takım halinde ortaya koyulan çabanın azaldığını düşünen genç sporcular, takım performansına yönelik olumsuz subjektif değerlendirmelere sahip olmaktadır.

Bireylerin takım ortamında gösterdiği çaba, gerek bireysel performans için gerekse takım çıktıklarına ulaşmak üzere oldukça önemlidir (Giacobbi vd., 2002). Genç

sporcular söz konusu olduğunda, bireyin takım ortamındaki bireysel çabası, diğer oyuncuların (takım arkadaşlarının) ne düzeyde çaba gösterdiğine yönelik algılarından etkilenmektedir (Spink, Crozier ve Robinson, 2013; Vazou, Ntoumanis ve Duda, 2005). Nitekim takım ortamındaki çabanın, sporcuların takım performansına yönelik yaptığı değerlendirmeler üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar söz konusudur (Iso-Ahola, 1974; Snyder ve Brewer, 1994). Takım başarısı, tüm üyelerin takım çıktıklarına yaptıkları optimum katkılara bağlı ulaşılan bir sonuçtur. Takım çalışması sırasında yaşanan motivasyon kayıpları üyelerin takıma optimum katkıda bulunmasını zorlaştırmakta ve buna yönelik gelişen bilişsel süreçler nedeniyle düşük başarı ile ilişkilendirilmektedir (Gabelica vd., 2022). Bu anlamda takım içinde yaşanan (sosyal kaytarma) veya öyle algılanan motivasyon kayıplarının (algılanan sosyal kaytarma) çeşitli grup özellikleri üzerinde birtakım etkiler yaratabileceği düşünülebilir. Motivasyonel kayıplar takım sargınlığı, kolektif yeterlik ve çeşitli grup normlarıyla negatif bir şekilde ilişkilendirilmektedir (Høigaard ve Ommundsen, 2007; Høigaard ve Peters, 2009; Høigaard, Säfvenbom ve Tønnessen, 2006). Özellikle antrenman ve müsabaka sırasında ortaya konulan çaba oldukça önemli bir grup normudur (Prapavessis ve Carron, 1997; Munroe vd., 1999). Grup normları takımın optimum performansa ulaşmasına kolaylaştırırken, genç sporcular bağlamında çaba ve başarılı performans ile ilişkilendirilmektedir (Kim, 1995; Spink, Crozier ve Robinson, 2013). Sporda çabaya ilişkin normların sıkı çalışma ve elinden geleni yapmak üzerine olduğu düşünüldüğünde, motivasyon kaybı sonucunda istenilen ölçüde katkı sunmayan sporcular takım performansına ve dolayısıyla ulaşılabilecek potansiyel başarıya zarar verebilirler. Dolayısıyla genç sporcuların algıladığı sosyal kaytarma davranışlarının takım performansına ilişkin subjektif değerlendirmeler üzerindeki negatif etkisinde, takımdaki çabaya ilişkin bilişsel süreçler yoluyla oluşan birtakım grup özelliklerinin rolü olduğu söylenebilir.

Algılanan sosyal kaytarma günümüze kadar gerçekleştirilen çalışmalarda genellikle bağımlı değişken olarak ele alınmıştır (Karau ve Wilhau, 2020). Mevcut çalışmada bağımsız bir değişken olarak belirlenen algılanan sosyal kaytarmanın takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeler üzerindeki olumsuz etkisi ortaya koyulmuştur. Üstelik bu etki, çaba-başarı ilişkisinin oldukça önemli görüldüğü genç sporcular bağlamında elde edilmiştir (Roberts ve Treasure, 2001). Bu açıdan alanyazındaki çalışmalardan ayrılan ve bu konuda gerçekleştirilen ilk çalışma olduğunu

vurgulamak gerekir. Öte yandan takım performansı takım etkinliğinin en belirgin çıktılarında biridir (McEwan ve Beauchamp, 2014). Hackman'ın (1987) takım etkinliğine yönelik oluşturduğu modelde takım performansını yansıtan unsurlar objektif ve subjektif anlamda ele alınmıştır. Dolayısıyla objektif ve subjektif takım performansının takım etkinliğinin değerlendirilmesinde kullanıldığı söylenebilir. Sosyal kaytarmanın takım etkinliği üzerindeki negatif etkileri bilindiğinden (Mulvey, Bowes-Sperry ve Klein, 1998), algılanan sosyal kaytarmanın takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeler üzerindeki dolaylı etkisi bu bakımdan beklenen bir bulgudur. Bununla birlikte, çaba, yükleme kuramı çerçevesinde algılanan başarının ve başarısızlığın en baskın nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Van Yperen vd., 2021). Örneğin, çabaya odaklanan görev yönelimli bir iklim içerisindeki genç sporcular, başarı ve başarısızlığı çabaya yönelik yüklemelerle açıklama eğiliminde olurlar (Vazou, Ntoumanis ve Duda, 2005). Bu anlamda takım başarısı, takım üyelerinin takım çıktıklarına yapmış oldukları katkılar sonucunda elde edilirken, takım çalışmasına optimum katkı yapılmaması veya motivasyonel kayıplar yaşanması düşük başarı hissine neden olabilmektedir (Gabelica vd., 2022). Bu bakımdan sosyal kaytarma algısı sonucunda takımın çaba düzeyinin düştüğünü hisseden genç sporcuların, takım performansına yönelik olumsuz subjektif değerlendirmelerde bulunmalarının mümkün olduğu düşünülmektedir.

5.1.5. Hipotez 5: Genç sporcularda takıma yönelik sosyal kaytarma algısının takım çaba düzeyi aracılığıyla subjektif takım performansı üzerinde yarattığı dolaylı etki, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük ve yüksek düzeylerinde farklılaşacaktır

Mevcut araştırmanın 5. hipotezine ilişkin bulgular, genç sporcularda algılanan sosyal kaytarma ve subjektif takım performansı ilişkisinin takımın çaba düzeyi aracılığında gerçekleştiğini ve bu aracılık etkisinde takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının durumsal aracı bir rolü olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, algılanan sosyal kaytarmanın takımın çaba düzeyi aracılığıyla subjektif takım performansı üzerindeki dolaylı ve negatif etkisi, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu durumda en güçlü haldedir. Buna karşın, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğu durumda, bu dolaylı ve negatif etki zayıflayarak genç sporcuların takım performansına yönelik subjektif değerlendirmelerini daha olumlu hale getirmektedir. Bu bakımdan takım içi koçluk ve destekleme

davranışlarının artmasıyla takımdaki çaba düzeyinin arttığı ve böylelikle algılanan sosyal kaytarmanın takım performansına yönelik sübjektif değerlendirmeler üzerindeki olumsuz etkisinin zayıfladığı söylenebilir. Takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının takım çaba düzeyi üzerindeki pozitif etkisi alanyazındaki bulgularla tutarlıdır (Hüffmeier vd., 2014; Torca, Mazei ve Hüffmeier 2021). Bu bulgular, takımlardaki sosyal destek süreçlerinin motivasyon ve çaba üzerindeki pozitif etkilerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, takımlara özgü sosyal destek modelinde öne sürülen ilişki örüntüleri bu çalışmanın bulgularıyla paraleldir. İlgili model, takım ortamında üyeler tarafından sağlanan bilgiye dayalı görev desteği (koçluk davranışları) ve davranışsal görev desteğinin (destekleme davranışları), birey ve grup düzeyindeki yapılar yoluyla motivasyon ve çaba artışları üzerinde dolaylı etkiler yarattığını ve böylelikle takım performansının iyi yönde geliştirilebileceğini vurgulayan hipotezler içermektedir (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). Mevcut çalışma kapsamında elde edilen bulguların bu bakımdan tartışılmasında fayda görülmektedir.

Takım içi koçluk davranışları bilgilendirme, tavsiyede bulunma, yol gösterme veya direktif verme gibi sözel eylemler yoluyla yapılan bilgi aktarımı ve geribildirimler neticesinde görev performansını, rol ve sorumluluklara ilişkin anlayışları ve takım çalışmasını iyileştirerek takım etkinliğini arttırmaktadır (McEwan ve Beauchamp, 2014). Örgütlerde veya takımlardaki bireyler arasında gerçekleşen bu türden bilgi aktarımlarının, takım etkinliğinin çıktılarında biri olan takım performansı üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur (Reagans vd., 2005). Bu pozitif etki, bilgiye dayalı görev desteğinin dolaylı olarak motivasyon ve koordinasyon artışlarına neden olmasıyla açıklanabilmektedir (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). Algılanan sosyal kaytarmanın temelde motivasyon ve çaba eksikliğini yansıtan bir süreç olgusu olduğu düşünüldüğünde, bilgiye dayalı görev desteğinin üye motivasyonu üzerinde yarattığı etkiyle takım performansına yönelik sübjektif değerlendirmelerin iyileştiği söylenebilir. Bununla birlikte, birey ve grup düzeyindeki birtakım özelliklerin bu konudaki açıklayıcı işlevlerine değinmek gerektiği ortadadır. Sportif alanda gerçekleştirilen çalışmalarla bu açıklayıcı işlevlere yönelik kanıtlar elde edilmiştir. Öncelikle akran koçluğunun sporda takım dinamikleri, motivasyon ve performans üzerinde pozitif etkileri olduğu bilinmektedir (Farias vd., 2018; Merian ve Snyder, 2015; Raabe, Zakrajsek ve Readdy, 2016). Bununla birlikte, takım içi koçluk davranışlarında görev performansına dair yapılan olumlu ve düzeltici geribildirimlerin önemli etkileri söz konusudur (McEwan ve Beauchamp, 2014). Bu

türden geribildirimler doğrudan, açık ve yapıcı olarak gerçekleştiğinde performans üzerinde pozitif etkiler yaratır (Dimas, Rebelo ve Lourenço, 2016; Hertel, Niemeyer ve Clauss, 2008; Kerr vd., 2005; Smith, Cotterill ve Brown, 2019). Nitekim performansla yönelik geribildirimlerin sporcu düzeyinde öz-yeterliğe, takım düzeyinde ise kolektif yeterlik inançlarına etkileri raporlanmıştır (Valiante ve Morris, 2013). Bu bakımdan öz-yeterlik inançları içsel motivasyon, çaba ve performans ile pozitif yönde ilişkilendirilirken, sosyal kaytarma davranışlarıyla negatif yönde bir ilişkiye sahiptir (Saville ve Bray, 2016; Stouten ve Liden, 2020). Öte yandan, spor alanında gerçekleştirilen deneysel çalışmalar sonucunda, takım ortamındaki olumlu geribildirimlerin yetkinlik hissini beslediği, kolektif yeterlik inançlarını besleyerek sosyal kaytarmayı azalttığı, içsel motivasyonu arttırdığı, takımla özdeşimi kuvvetlendirdiği ve sonuç olarak performans üzerinde olumlu etkiler yarattığı anlaşılmıştır (Fransen vd., 2015; Fransen vd., 2017; Lichacz ve Partington, 1996). Bu bulgulardan hareketle, takım içi koçluk davranışları çerçevesinde sağlanan yapıcı ve olumlu geribildirimlerin bireysel ve takımsal özellikler yoluyla takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeler üzerinde dolaylı ve pozitif etkiler yaratabileceği söylenebilir.

Takım içi destekleme davranışları, öte yandan, üyelerin rollerini etkili bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlamak üzere davranışsal boyutta gerçekleşen yardım süreçleri olarak açıklanmaktadır (McEwan ve Beauchamp, 2014). Akranlar veya takım arkadaşlarından gelen bu davranışlar, üyeler arasında göreve yönelik gerçekleşen somut yardım davranışlarını yani davranışsal görev desteğini ifade etmektedir. Mevcut çalışmada, takım arkadaşlarından gelen destekleyici davranışların genç sporcularda motivasyonel etkiler yarattığını gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular, sosyal destek davranışlarına yönelik sporcularla gerçekleştirilen çalışma bulgularıyla paraleldir (DeFreese ve Smith, 2013; Sheridan, Coffee ve Lavalley, 2014; Smith, Balaguer ve Duda, 2006). Bu çalışmalar, takım arkadaşlarından gelen sosyal destek davranışlarının sporcu motivasyonu üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal destek süreçleri aynı zamanda performans ile ilişkilendirilmektedir (Boat ve Taylor, 2015; Freeman ve Rees, 2009). Bu anlamda bireyin çevresinde bulunan sosyal etki kaynaklarından gelen sosyal destek davranışlarıyla performans artışı elde etmenin mümkün olduğu söylenebilir. Mevcut çalışmanın bulguları, buna ek olarak, takımlara özgü sosyal destek modelinde öne sürülen davranışsal görev desteğinin motivasyon üzerindeki etkisine ilişkin hipotezlerle tutarlıdır (Hüffmeier ve

Hertel, 2011b). Takım içi destekleme davranışlarının artmasıyla, birey ve grup düzeyindeki özelliklerin harekete geçmesi kolaylaşırken, bu özelliklerin motivasyon artışlarına yol açarak takım performansı üzerinde pozitif bir etki yaratabileceği hipotez edilmiştir. Bu bakımdan takım arkadaşları tarafından göreve yönelik sağlanan destekleyici davranışların, üyelerin kolektif yeterlik inançlarını beslediği, böylelikle motivasyon kayıplarını önlemede işlevsel olduğu düşünülebilir. Model, aynı zamanda destekleyici davranışlarla takım içindeki koordinasyonun geliştirilebileceğine yönelik hipotezler de içermektedir. Destekleme davranışlarıyla sosyal öğrenmenin gerçekleşebileceği ve takıma yönelik zihinsel modellerin gelişiminin kolaylaşabileceği öne sürülmüştür (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). Özellikle genç sporcuların model alma ve gözlemlene yoluyla yeni beceriler kazanmalarının (Bandura, 1977) ve takıma yönelik zihinsel modeller yoluyla takım arkadaşlarının eylemlerini tahmin etme ve bunlara yönelik planlar oluşturmalarının koordinasyon artışına yol açabileceği düşünülmektedir (Eccles, 2010; Filho, 2019; Gershgoren vd., 2016). Böylelikle meydana gelen motivasyon ve koordinasyon artışlarının takım performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacağı öne sürülmektedir (Hüffmeier ve Hertel, 2011b). Nitekim, Hüffmeier ve diğerleri (2014) sosyal destek davranışlarıyla üyelerde çaba ve performans artışlarının görüldüğüne dair bulgular elde etmiş, takımlara özgü sosyal destek modelinin öne sürdüğü hipotezleri destekleyen kanıtlar ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla, takım arkadaşlarından gelen destekleyici davranışların genç sporcularda motivasyon ve koordinasyon artışı yönünden işlevsel olduğu, bu işlevselliğin ise takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeler üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

5.2. Sonuç

Bu çalışma, genç sporcularda algılanan sosyal kaytarmanın, takım performansına yönelik subjektif değerlendirmeler üzerinde oluşturduğu etkiye aracılık eden özelliği ve bu etkinin sınır koşullarını ortaya koymak üzere gerçekleştirilmiştir. Buna yönelik olarak, öncelikle, alanyazından hareketle algılanan sosyal kaytarmanın etkisini arttıran değişkenler belirlenmiş ve bu değişkenlerin açıkladığı etkiler kontrol altında tutulmuştur. Araştırma kapsamında önerilen ölçüm ve yapısal modellerin yeterli ölçüde model-veri uyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Değişkenler arasında var olduğu öngörülen edilen ilişkiler, gerçekleştirilen hipotez testleriyle desteklenmiştir. Bu bakımdan algılanan sosyal kaytarmanın takım çaba

düzeyle ilgili doğrudan ve negatif, takım çaba düzeyinin sübjektif takım performansı ile doğrudan ve pozitif ilişkilere sahip olduğu anlaşılmıştır. Buna karşın, algılanan sosyal kaytarmanın takım çaba düzeyi aracılığıyla sübjektif takım performansı üzerinde dolaylı ve negatif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu negatif etkinin sınır koşullarını belirlemek üzere gerçekleştirilen durumsal aracılık testleri sonucunda, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının düşük olduğu durumda bu negatif ve dolaylı etkinin en güçlü halde olduğu, takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının yüksek olduğu durumda bu negatif etkinin zayıfladığı ortaya çıkmıştır.

Elde edilen bulgular çerçevesinde, takım arkadaşlarından gelen koçluk ve destekleme davranışlarının genç sporcularda motivasyonel etkiler yarattığı ve bu etki yoluyla genç sporcuların takım performansına yönelik sübjektif değerlendirmelerinin daha olumlu hale geldiği söylenebilir. Sonuç olarak, takım çalışmasının önemli bir unsuru olarak değerlendirilen takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının, genç sporcularda motivasyon ve performansın düzenlenmesinde önemli işlevlere sahip olduğu anlaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ve araştırmanın sınırlıkları dikkate alınarak birtakım öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler araştırmaya ve uygulamaya dönük olmak üzere iki çerçevede sıralanmıştır. Araştırmaya dönük önerilerin, ileride genç ve yetişkin sporcularla gerçekleştirilecek çalışmalara ışık tutacağı düşünüldüğünden bulgular kadar önem taşıdığı söylenebilir. Uygulamaya dönük önerilerin ise, alanda görev yapan antrenör, spor psikologları ve spor psikolojisi uzmanları için fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

5.3.1. Araştırmaya dönük öneriler

1. Mevcut araştırma, ilişkisel tarama modeli temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu tür araştırmalar nedenselliğin kanıtlanması bakımından kısıtlı araştırmalardır. Dolayısıyla mevcut araştırma kapsamında sınanan model deneysel bir çalışmayla veya değişkenler zaman sıralaması dikkate alınarak sınanabilir.
2. Türk kültürü toplulukçu özellikleri ağır basan bir kültür olsa da bireyci özellikler giderek artmaktadır (Çileli, 2000). Sosyal kaytarmanın kendisi ve yarattığı etkiler

özellikle bireyci kültürlerde daha baskın olduğundan, ülkemizde genç ve yetişkin sporcuların sosyal kaytarmaya karşı tutumları ve tepkileri incelenebilir.

3. Mevcut araştırmada sınanan model içerisinde bulunmayan ancak kuramsal açıdan önem ihtiva eden öz-yeterlik, kolektif yeterlik, sosyal kimlik ve takım sarginlığı gibi çeşitli bireysel ve grup özellikleri hipotetik model içerisine alınarak düzenleyici rolleri test edilebilir.
4. Grup veya takımların performansını etkileyen başlıca unsurlar bireylerin yaşadığı motivasyon kayıpları, bireyler arasındaki koordinasyon eksikliği ve bireylerin takım çalışması sırasındaki ilişkisel kayıpları olarak ifade edilmektedir (Ingham vd., 1974; Latané, Williams ve Harkins, 1979; Mueller, 2012; Steiner, 1972). Mevcut çalışmada motivasyon eksikliği olgusuna odaklanılmış ve bu eksikliğin ilişkisel kazanımlar (takım arkadaşlarından gelen koçluk ve destekleme davranışları) çerçevesinde önlenebileceğine yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Bu nedenle gelecek çalışmalarda koordinasyon eksikliğinin takım performansı üzerindeki negatif etkisinde ilişkisel kazanımların rolü araştırılabilir.
5. Bu araştırmada işe koşulan aracılık modelinde göreve yönelik destek davranışlarının durumsal aracı rolü incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda duyuşsal destek davranışlarının durumsal aracı rolü mevcut araştırma modeli kapsamında incelenebilir.
6. Genç sporcularda ilişkisel kayıpların gerek sosyal kaytarma gerekse algılanan sosyal kaytarma üzerindeki etkisi daha detaylı ve farklı metodolojilerle araştırılabilir.
7. Mevcut araştırmada öne sürülen modelin ölçüm değişmezliğiyle ilgili bir sınamaya gidilmemiştir. Bu nedenle mevcut araştırmanın hipotetik modeli cinsiyet ve sporun türü bakımından test edilebilir.
8. Mevcut araştırmanın değişkenleri çok düzeyli yaklaşımla analiz edilmiş ve hipotezler sporcu düzeyinde öne sürülmüştür. Gelecekte yapılacak çalışmalarda takım düzeyine yönelik hipotezler test edilebilir.
9. Bu çalışmanın bağımlı değişkeni olarak belirlenen sübjektif takım performansı yalnızca sporcu düzeyinde varyansa sahiptir. Gelecek çalışmalarda objektif takım performansının hipotetik modele eklenmesiyle takım performansına ilişkin her iki düzeyde de varyans elde edilebilir.

10. Küresel konum belirleme sistemleri yoluyla koşu mesafesi; giyilebilir teknolojiler yoluyla ise kalp atım hızı ve yorgunluk gibi faktörlerin sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi incelenebilir.
11. Mevcut çalışmanın ikinci düzeydeki (takım düzeyi) örneklem hacmi 24'tür. Gelecekteki çalışmalarda, bu hipotetik modele ilişkin ikinci düzeydeki örneklem hacmi artırılarak istatistiksel anlamda daha güçlü bir model elde edilebilir.

5.3.2. Uygulamaya dönük öneriler

1. Takım içi koçluk ve destekleme davranışları takım çalışmasının önemli bir unsurudur. Mevcut çalışma kapsamında takım arkadaşlarından gelen koçluk ve destekleme davranışlarının motivasyonel etkilere sahip olduğu anlaşıldığından takım içi koçluk ve destekleme davranışlarının artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilebilir. Bu stratejiler bireysel hedef belirleme ve geribildirime yönelik olarak oluşturulabilir (*bkz.*: McEwan ve Beauchamp, 2020).
2. Mevcut çalışmada, algılanan sosyal kaytarma ve takım çaba düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan sosyal kaytarmanın bu yöndeki etkisini önleyebilmek üzere antrenörler, bireysel çaba/performansın tanımlanabilir olduğu (giyilebilir teknolojiler ile kalp atım hızı, yorgunluk analizi veya küresel konum belirleme teknolojisiyle koşu mesafesi gibi unsurların vurgulandığı) antrenman ve müsabaka süreçleri oluşturabilirler.
3. Alanda çalışan spor psikologları, spor psikolojisi uzmanları ve psikolojik danışmanlar takım içindeki sosyal kaytarma davranışlarını tespit edebilir, bireysel görüşmelerle bu davranışların neden kaynakladığını ortaya çıkarabilir ve bu doğrultuda yapılandırılabilir programlar hazırlayarak bu durumun önüne geçebilirler.
4. Antrenörler, düşük beceriye sahip oyuncuların da takım çıktıklarına ulaşmada rolleri olduğunu vurgulayarak Köhler etkisine yol açan süreçleri tetikleyebilirler.
5. Becerili oyuncuların daha düşük beceriye sahip oyuncularla aynı görev çerçevesinde bir araya getirilmeleri (örneğin, birlikte defans yapmaları), düşük beceriye sahip oyuncularda çaba artışlarıyla sonuçlanmaktadır (*bkz.*: Emich, 2014). Antrenörler, müsabakalara hazırlanırken defans ve benzeri görevler

sırasında bu doğrultuda stratejiler uygulayarak takım içinde çaba artışı sağlayabilirler.

6. Takım içinde sosyal kaytarma davranışlarını önlemek üzere genç sporcuların içsel motivasyonlarını besleyen, öz-yeterlik ve kolektif yeterlik inançlarını geliştiren, sosyal öğrenmeyi teşvik eden uygulamalar antrenörler ve diğer uygulayıcılar tarafından yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abele, S., & Diehl, M. (2008). Finding teammates who are not prone to sucker and free-rider effects: The protestant work ethic as a moderator of motivation losses in group performance. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11(1), 39-54.
- Adams, S. A., Matthews, C. E., Ebbeling, C. B., Moore, C. G., Cunningham, J. E., Fulton, J. ve Hebert, J. R. (2005). The effect of social desirability and social approval on self-reports of physical activity. *American Journal of Epidemiology*, 161(4), 389-398.
- Ahearne, M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., Mathieu, J. E., & Lam, S. K. (2010). The role of consensus in sales team performance. *Journal of Marketing Research*, 47(3), 458-469.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Albanese, R., & Van Fleet, D. D. (1985). Rational behavior in groups: The free-riding tendency. *Academy of Management review*, 10(2), 244-255.
- Allen, M. S. (2012). A systematic review of content themes in sport attribution research: 1954-2011. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 1-8.
- Allen, M. S., Iliescu, D., & Greiff, S. (2022). Single Item Measures in Psychological Science. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 1-5.
- Al-Yaaribi, A., & Kavussanu, M. (2017). Teammate prosocial and antisocial behaviors predict task cohesion and burnout: The mediating role of affect. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 39(3), 199-208.
- Amichai-Hamburger, Y. (2003). Understanding social loafing. A. Sagie, S. Stashevsky ve M. Koslowsky (Editörler), *Misbehaviour and dysfunctional attitudes in organizations* içinde (s. 79-102). London: Palgrave Macmillan.
- Amorose, A. J., & Horn, T. S. (2001). Pre-to post-season changes in the intrinsic motivation of first year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(4), 355-373.

- Anshel, M. H. (1995). Examining social loafing among elite female rowers as a function of task duration and mood. *Journal of Sport Behavior*, 18(1), 39-49.
- Arnold, R., Edwards, T., & Rees, T. (2018). Organizational stressors, social support, and implications for subjective performance in high-level sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 204-212.
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2005). Team Goal Commitment and Team Effectiveness: The Role of Task Interdependence and Supportive Behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 189-204.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Tremblay, S. (2015). Perceived shared understanding in teams: The motivational effect of being 'on the same page'. *British Journal of Psychology*, 106(3), 468-486.
- Backhaus, K., Erichson, B., Gensler, S., Weiber, R., & Weiber, T. (2021). Regression analysis. *Multivariate analysis içinde* (s. 55-146). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Baker, D. P., & Salas, E. (1992). Principles for measuring teamwork skills. *Human Factors*, 34(4), 469-475.
- Baker, E. W., & Swafford, P. (2015). Investigating antecedents to social loafing in it project teams: applying the collective effort model. *International Research Workshop on it Project Management*'de sunulan bildiri. <http://aisel.aisnet.org/irwitpm2015>. (Erişim tarihi: 06/12/2021)
- Balaguer, I., Duda, J. L., Atienza, F. L., & Mayo, C. (2002). Situational and dispositional goals as predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 3(4), 293-308.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. NJ: Prentice Hall.
- Bandura, C. T., Kavussanu, M., & Ong, C. W. (2019). Authentic leadership and task cohesion: The mediating role of trust and team sacrifice. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 23(3-4), 185-194.

- Barnes, C. M., Hollenbeck, J. R., Wagner, D. T., DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., & Schwind, K. M. (2008). Harmful help: The costs of backing-up behavior in teams. *Journal of Applied Psychology, 93*, 529-539.
- Beattie, S., Woodman, T., Fakehy, M., & Dempsey, C. (2016). The role of performance feedback on the self-efficacy-performance relationship. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 5*(1), 1-13.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2002). Role ambiguity, role efficacy, and role performance: Multidimensional and mediational relationships within interdependent sport teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 6*(3), 229-242.
- Beauchamp, M. R., McEwan, D., & Waldhauser, K. J. (2017). Team building: Conceptual, methodological, and applied considerations. *Current Opinion in Psychology, 16*, 114-117.
- Beauchamp, M.R., Bray, S.R., Eys, M.A., & Carron, A.V. (2003). The effect of role ambiguity on competitive state anxiety. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 25*, 77-92.
- Beaumont, C., Maynard, I. W., & Butt, J. (2015). Effective ways to develop and maintain robust sport-confidence: Strategies advocated by sport psychology consultants. *Journal of Applied Sport Psychology, 27*(3), 301-318.
- Benson, A. J., Šiška, P., Eys, M., Priklerova, S., & Slepíčka, P. (2016). A prospective multilevel examination of the relationship between cohesion and team performance in elite youth sport. *Psychology of Sport and Exercise, 27*, 39-46.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin, 88*(3), 588-606.
- Bertucci, W., Grappe, F., & Gros Lambert, A. (2007). Laboratory versus outdoor cycling conditions: differences in pedaling biomechanics. *Journal of applied biomechanics, 23*(2), 87-92.

- Black, S. J., & Weiss, M. R. (1992). The relationship among perceived coaching behaviors, perceptions of ability, and motivation in competitive age-group swimmers. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 14*(3), 309-325.
- Blecharz, J., Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R., Siekanska, M., & Cieslak, R. (2014). Predicting performance and performance satisfaction: Mindfulness and beliefs about the ability to deal with social barriers in sport. *Anxiety, Stress, & Coping, 27*(3), 270-287.
- Blunch, N. (2012). *Introduction to structural equation modeling using IBM SPSS statistics and AMOS*. London, United Kingdom: Sage.
- Boardley, I. D., Kavussanu, M., & Ring, C. (2008). Athletes' perceptions of coaching effectiveness and athlete-related outcomes in rugby union: An investigation based on the coaching efficacy model. *The Sport Psychologist, 22*(3), 269-287.
- Boat, R., & Taylor, I. M. (2015). Patterns of change in psychological variables leading up to competition in superior versus inferior performers. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 37*(3), 244-256.
- Borg, G. (1973). Perceived exertion: a note on history and methods. *Medicine & Science in Sports & Exercise, 5*, 90-93.
- Bortoli, L., Bertollo, M., Filho, E., & Robazza, C. (2014). Do psychobiosocial states mediate the relationship between perceived motivational climate and individual motivation in youngsters?. *Journal of Sports Sciences, 32*(6), 572-582.
- Bosselut, B., Guilbert, L., Meyer, S., Chevalier, S., & Fouquereau, E. (2021). Role of psychological ownership and authenticity strength in the relationship between authentic leadership and sport team performance: A multilevel analysis. *Psychology of Sport and Exercise, 56*, 101965.
- Bosselut, G., Guilbert, L., & Chareyre, L. (2020). Transformational leadership and creativity in sport: Examining the mediating role of support for innovation. *Journal of Sports Sciences, 38*(23), 2698-2707.

- Brandt, H., Umbach, N., Kelava, A., & Bollen, K. A. (2020). Comparing estimators for latent interaction models under structural and distributional misspecifications. *Psychological Methods, 25*(3), 321-345.
- Brickner, M. A., Harkins, S. G., & Ostrom, T. M. (1986). Effects of personal involvement: Thought-provoking implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(4), 763-769.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. W. J. Lonner ve J. W. Berry (Editörler), *Field methods in cross-cultural research* (s. 137-164). Beverley Hills, CA: Sage.
- Britton, D. M., Kavanagh, E. J., & Polman, R. C. (2019). A path analysis of adolescent athletes' perceived stress reactivity, competition appraisals, emotions, coping, and performance satisfaction. *Frontiers in Psychology, 10*, 1151.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, London: Guilford Press.
- Bruner, M. W., Eys, M. A., Wilson, K. S., & Côté, J. (2014). Group cohesion and positive youth development in team sport athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 3*(4), 219-227.
- Buzaglo, G., & Wheelan, S. A. (1999). Facilitating work team effectiveness: Case studies from Central America. *Small Group Research, 30*(1), 108-129.
- Byun, G., Karau, S. J., Dai, Y. ve Lee, S. (2018). A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis. *Journal of Business Research, 88*, 44-53.
- Byun, G., Lee, S., Karau, S. J., & Dai, Y. (2020). Sustaining collaborative effort in work teams: Exchange ideology and employee social loafing. *Sustainability, 12*(15), 6241.
- Cacioppo, J. T., & Petty, R. E. (1982). The need for cognition. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*(1), 116-131.

- Camden, M. C., & Ludwig, T. D. (2013). Absenteeism in health care: Using interlocking behavioral contingency feedback to increase attendance with certified nursing assistants. *Journal of Organizational Behavior Management*, 33(3), 165-184.
- Capelli, P. and Rogovsky, N. (1994). New work systems and skill requirements. *International Labour Review*, 133(2), 205-220.
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 119-126.
- Carron, A. V., Burke, S., & Shapcott, K. M. (2009). Enhancing team effectiveness. B. W. Brewer (Editör), *Sport psychology* içinde (s. 64-74). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24(2), 168-188.
- Carron, A.V., & Hausenblas, H.A. (1998). *Group Dynamics in Sport* (2. baskı). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Charbonnier, E., Huguet, P., Brauer, M., & Monteil, J. M. (1998). Social loafing and self-beliefs: People's collective effort depends on the extent to which they distinguish themselves as better than others. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 26(4), 329-340.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2(1), 34-45.
- Chen, G., Kanfer, R., DeShon, R. P., Mathieu, J. E., & Kozlowski, S. W. (2009). The motivating potential of teams: Test and extension of cross-level model of motivation in teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(1), 45-55.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.

- Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Chidambaram, L., & Tung, L. L. (2005). Is out of sight, out of mind? An empirical study of social loafing in technology-supported groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149-168.
- Chow, G. M., & Feltz, D. L. (2008). Exploring the relationships between collective efficacy, perceptions of success, and team attributions. *Journal of Sports Sciences*, 26(11), 1179-1189.
- Christ, O., Hewstone, M., Schmid, K., Green, E. G., Sarrasin, O., Gollwitzer, M., & Wagner, U. (2017). Advanced multilevel modeling for a science of groups: A short primer on multilevel structural equation modeling. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 21(3), 121-134.
- Clutterbuck, D. (1998), *Learning Alliances: tapping into talent*. Londra: Institute of Personnel & Development.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290.
- Cooke, A., Kavussanu, M., McIntyre, D., & Ring, C. (2013). The effects of individual and team competitions on performance, emotions, and effort. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(2), 132-143.
- Cosh, S., & Tully, P. J. (2015). Stressors, coping, and support mechanisms for student athletes combining elite sport and tertiary education: Implications for practice. *The Sport Psychologist*, 29(2), 120-133.
- Cox, A., Duncheon, N., & McDavid, L. (2009). Peers and teachers as sources of relatedness perceptions, motivation, and affective responses in physical education. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 80(4), 765-773.
- Cox, K., & Kelcey, B. (2021). Croon's bias-corrected estimation of latent interactions. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 28(6), 863-874.

- Cresswell, S., Hodge, K., & Kidman, L. (2003). Intrinsic motivation in youth sport: Goal orientations and motivational climate. *New Zealand Physical Educator*, 36(1), 15-26.
- Crozier, A. J., & Spink, K. S. (2017). Examining the effects of normative messages on perceived effort in sport. *The Sport Psychologist*, 31(1), 56-64.
- Crozier, A. J., & Spink, K. S. (2020). Coach and peer normative perceptions in relation to youth athlete effort. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(1), 24-32.
- Cummings, J. N., Kiesler, S., Bosagh Zadeh, R., & Balakrishnan, A. D. (2013). Group heterogeneity increases the risks of large group size: A longitudinal study of productivity in research groups. *Psychological Science*, 24(6), 880-890.
- Czyz, S. H., Szmajke, A., Kruger, A., & Kübler, M. (2016). Participation in team sports can eliminate the effect of social loafing. *Perceptual and Motor Skills*, 123(3), 754-768.
- Çileli, M. (2000). Change in value orientations of Turkish youth from 1989 to 1995. *The Journal of Psychology*, 134(3), 297-305.
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1-19.
- De Backer, M., Boen, F., De Cuyper, B., Høigaard, R., & Vande Broek, G. (2015). A team fares well with a fair coach: Predictors of social loafing in interactive female sport teams. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 25(6), 897-908.
- De Dreu, C.K.W., & Weingart, L.R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88, 741-749.
- De Jong, B. A., & Elfring, T. (2010). How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity, monitoring, and effort. *Academy of Management Journal*, 53(3), 535-549.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality, 19*(2), 109-134.
- Dedrick, R. F., Ferron, J. M., Hess, M. R., Hogarty, K. Y., Kromrey, J. D., Lang, T. R., Niles, J. D., & Lee, R. S. (2009). Multilevel modeling: A review of methodological issues and applications. *Review of Educational Research, 79*(1), 69-102.
- DeFreese, J. D., & Smith, A. L. (2013). Teammate social support, burnout, and self-determined motivation in collegiate athletes. *Psychology of Sport and Exercise, 14*(2), 258-265.
- Dimas, I. D., Rebelo, T., & Lourenço, P. R. (2016). Team coaching: One more clue for fostering team effectiveness. *European Review of Applied Psychology, 66*(5), 233-242.
- Dithurbide, L., Sullivan, P., & Chow, G. (2009). Examining the influence of team-referent causal attributions and team performance on collective efficacy: A multilevel analysis. *Small Group Research, 40*(5), 491-507.
- Duda, J. L., & Treasure, D. C. (2010). Motivational processes and the facilitation of quality engagement in sport. J. M. Williams (Editör), *Applied sport psychology* içinde (6. baskı) (s. 59-80). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Duda, J. L., Appleton, P. R., Stebbings, J., and Balaguer, I. (2018). Towards more empowering and less disempowering environments in youth sport: theory to evidence-based practice. C. J. Knight, C. G. Harwood ve D. Gould (Editörler), *Sport psychology for young athletes* içinde (s. 81-93). New York, NY: Routledge.
- Earley, P. C. (1989). Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly, 34*(4), 565-581.
- Eccles, D. (2010). The coordination of labour in sports teams. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 3*(2), 154-170.

- Eccles, D. W., & Tenenbaum, G. (2004). Why an expert team is more than a team of experts: A social-cognitive conceptualization of team coordination and communication in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26(4), 542-560.
- Eccles, D. W., & Tenenbaum, G. (2007). A social-cognitive perspective on team functioning in sport. G. Tenenbaum ve R.C. Eklund (Editörler), *Handbook of sport psychology* içinde (s. 264-286) (3. Baskı). New Jersey: Wiley.
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods*, 12(1), 1-22.
- Emich, K. J. (2014). A social cognitive investigation of intragroup motivation: Transpersonal efficacy, effort allocation, and helping. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(3), 203-221.
- English, A., Griffith, R. L., & Steelman, L. A. (2004). Team performance: The effect of team conscientiousness and task type. *Small Group Research*, 35(6), 643-665.
- Epskamp, S. (2015). semPlot: Unified visualizations of structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(3), 474-483.
- Erev, I., Bornstein, G., & Galili, R. (1993). Constructive intergroup competition as a solution to the free rider problem: A field experiment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 29(6), 463-478.
- Everett, J. J., Smith, R. E., & Williams, K. D. (1992). Effects of team cohesion and identifiability on social loafing in relay swimming performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23(4), 311-324.
- Eys, M., Bruner, M. W., & Martin, L. J. (2019). The dynamic group environment in sport and exercise. *Psychology of Sport and Exercise*, 42, 40-47.
- Farias, C., Mesquita, I., Hastie, P. A., & O'Donovan, T. (2018). Mediating peer teaching for learning games: An action research intervention across three consecutive Sport Education seasons. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 89(1), 91-102.

- Feltz, D. L., & Hill, C. (2020). Köhler effect and social comparison. G. Tenenbaum ve R. C. Eklund (Editörler), *Handbook of sport psychology* içinde (s. 372-374) (4. baskı). New Jersey: Wiley.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 557.
- Fiedler, K., Schott, M., & Meiser, T. (2011). What mediation analysis can (not) do. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(6), 1231-1236.
- Filho, E. (2018). Team Dynamics Theory: Nomological network among cohesion, team mental models, coordination, and collective efficacy. *Sport Sciences for Health, 15*(1), 1-20.
- Filho, E. (2018). Team Dynamics Theory: Nomological network among cohesion, team mental models, coordination, and collective efficacy. *Sport Sciences for Health, 15*(1), 1-20.
- Filho, E., Dobersek, U., Gershgoren, L., Becker, B., & Tenenbaum, G. (2014). The cohesion-performance relationship in sport: A 10-year retrospective meta-analysis. *Sport Sciences for Health, 10*(3), 165-177.
- Filho, E., Gershgoren, L., Basevitch, I., & Tenenbaum, G. (2014). Profile of high-performing college soccer teams: An exploratory multi-level analysis. *Psychology of Sport and Exercise, 15*(5), 559-568.
- Filho, E., Tenenbaum, G., & Yang, Y. (2015). Cohesion, team mental models, and collective efficacy: towards an integrated framework of team dynamics in sport. *Journal of Sports Sciences, 33*(6), 641-653.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*, 39-50.
- Forsyth, D. R. (2018). *Group Dynamics* (7. Baskı). Boston: Cengage Learning.
- Forsyth, D. R. (2021). Recent advances in the study of group cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 25*(3), 213-228.

- Fox, J., Weisberg, S., Adler, D., Bates, D., Baud-Bovy, G., Ellison, S., ... Zeileis, A. (2012). *Package 'car'*. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing.
- Fransen, K., Decroos, S., Vanbeselaere, N., Vande Broek, G., De Cuyper, B., Vanroy, J., & Boen, F. (2015). Is team confidence the key to success? The reciprocal relation between collective efficacy, team outcome confidence, and perceptions of team performance during soccer games. *Journal of Sports Sciences*, 33(3), 219-231.
- Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., & Boen, F. (2015). Believing in “us”: Exploring leaders’ capacity to enhance team confidence and performance by building a sense of shared social identity. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 21(1), 89-100.
- Fransen, K., McEwan, D., & Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link?. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101763.
- Fransen, K., Vansteenkiste, M., Vande Broek, G., & Boen, F. (2018). The competence-supportive and competence-thwarting role of athlete leaders: an experimental test in a soccer context. *PloS One*, 13(7), e0200480.
- Fransen, K., Steffens, N. K., Haslam, S. A., Vanbeselaere, N., Vande Broek, G., & Boen, F. (2016). We will be champions: Leaders' confidence in ‘us’ inspires team members' team confidence and performance. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 26(12), 1455-1469.
- Freeman, P., & Rees, T. (2009). How does perceived support lead to better performance? An examination of potential mechanisms. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 429-441.
- Freeman, P., & Rees, T. (2010). Perceived social support from teammates: Direct and stress- buffering effects on self-confidence. *European Journal of Sport Science*, 10(1), 59-67.
- Fry, T.N., Nyein, K.P. and Wildman, J.L. (2017), Team trust development and maintenance over time, E. Salas, W.B. Vessey ve L.B. Landon

(Editörler), *Research on managing groups and teams: Team dynamics over time* içinde (s. 123-153). Bingley: Emerald.

- Gabelica, C., De Maeyer, S., & Schippers, M. C. (2022). Taking a free ride: How team learning affects social loafing. *Journal of Educational Psychology, 114*(4), 716-733.
- Gagné, M., & Zuckerman, M. (1999). Performance and learning goal orientations as moderators of social loafing and social facilitation. *Small Group Research, 30*(5), 524-541.
- Geldhof, G. J., Preacher, K. J., & Zyphur, M. J. (2014). Reliability estimation in a multilevel confirmatory factor analysis framework. *Psychological Methods, 19*(1), 72-91.
- Gelman, A. (2006). Multilevel (hierarchical) modeling: what it can and cannot do. *Technometrics, 48*(3), 432-435.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A simple Guide and Reference* (4. baskı). Boston: Allyn & Bacon.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal, 35*(1), 191-202.
- George, J. M. (1995). Asymmetrical effects of rewards and punishments: the case of social loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*, 327-338.
- George, T. R., & Feltz, D. L. (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology, 26*, 98-98.
- Gershoren, L., Basevitch, I., Gershoren, A., Brill, Y. S., Schinke, R. J., & Tenenbaum, G. (2016). Expertise in soccer teams: A thematic inquiry into the role of shared mental models within team chemistry. *Psychology of Sport and Exercise, 24*, 128-139.
- Gershoren, L., Blatt, A., Sela, T., & Tenenbaum, G. (2021). Does the league table lie? The development and validation of the perceived performance in team sports questionnaire (PPTSQ). *Frontiers in Psychology, 3807*.

- Giacobbi Jr, P. R., Whitney, J., Roper, E., & Butryn, T. (2002). College coaches' views about the development of successful athletes: A descriptive exploratory investigation. *Journal of Sport Behavior*, 25, 164-180.
- Gonzalez-Mulé, E., S. Cockburn, B., W. McCormick, B., & Zhao, P. (2020). Team tenure and team performance: A meta-analysis and process model. *Personnel Psychology*, 73(1), 151-198.
- Goudas, M. (1998). Motivational climate and intrinsic motivation of young basketball players. *Perceptual and Motor Skills*, 86(1), 323-327.
- Gruber, J. J., & Gray, G. R. (1982). Responses to forces influencing cohesion as a function of player status and level of male varsity basketball competition. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 53(1), 27-36.
- Gunnthorsdottir, A., & Rapoport, A. (2006). Embedding social dilemmas in intergroup competition reduces free-riding. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(2), 184-199.
- Hackman, J. R., & Morris, C. G. (1975). Group tasks, group interaction process, and group performance effectiveness: A review and proposed integration. *Advances in Experimental Social Psychology*, 8, 45-99.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2004). When and how team leaders matter. *Research in Organizational Behavior*, 26, 37-74.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269-287.
- Hagiwara, G., Bryant, G. L., Benavides Espinoza, C., & Isogai, H. (2016). A cross-cultural comparison of the providing-receiving social supports in sports teams- Japanese and American student's athletes. *Journal of Sports Science*, 4, 210-218.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7. basım). NJ: Pearson.
- Halldorsson, V., Thorlindsson, T., & Katovich, M. A. (2017). Teamwork in sport: A sociological analysis. *Sport in Society*, 20(9), 1281-1296.

- Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1999) Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices, *Assoc. of Test Publishers, 1*(1), 1-13.
- Hardy, C. J., & Crace, R. K. (1991). The effects of task structure and teammate competence on social loafing. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 13*(4), 372-381.
- Hardy, C.J. (1990). Social loafing: Motivational losses in collective performance. *International Journal of Sport Psychology, 21*, 305-327.
- Hargadon, A. B., & Bechky, B. A. (2006). When collections of creatives become creative collectives: A field study of problem solving at work. *Organization Science, 17*(4), 484-500.
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 43*(6), 1214-1229.
- Harkins, S. G., & Szymanski, K. (1989). Social loafing and group evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(6), 934-941.
- Hart, J. W., Karau, S. J., Stasson, M. F., & Kerr, N. A. (2004). Achievement motivation, expected coworker performance, and collective task motivation: Working hard or hardly working?. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(5), 984-1000.
- Harwood, C. G., & Thrower, S. N. (2020). Motivational climate in youth sport groups. M. Bruner, M. Eys ve L. Martin (Editörler), *The power of groups in youth sport* içinde (s. 145-163). Amsterdam: Academic Press.
- Haugen, T., Pels, F., Gysland, T. S., Hartvigsen, F. K., & Høigaard, R. (2021). Racing with superior and inferior team-members: an experimental test of effort changes in a cycling team sprint. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 19*(6), 975-987.
- Haugen, T., Reinboth, M., Hetlelid, K. J., Peters, D. M., & Høigaard, R. (2016). Mental toughness moderates social loafing in cycle time-trial performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 87*(3), 305-310.

- Hayduk, L. A., & Littvay, L. (2012). Should researchers use single indicators, best indicators, or multiple indicators in structural equation models?. *BMC Medical Research Methodology*, *12*(1), 1-17.
- Hayes, A. F. (2006). A primer on multilevel modeling. *Human Communication Research*, *32*(1), 385-410.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, *50*(1), 1-22.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, *85*(1), 4-40.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, *98*, 39-57.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, *64*(1), 19-54.
- Hayes, A. F., Montoya, A. K., & Rockwood, N. J. (2017). The analysis of mechanisms and their contingencies: PROCESS versus structural equation modeling. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, *25*(1), 76-81.
- Henningsen, D. D., Cruz, M. G., & Miller, M. L. (2000). Role of social loafing in predeliberation decision making. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *4*(2), 168-175.
- Hertel, G., & Hüffmeier, J. (2020). Temporal stability of effort gains in teams. S. Karau (Editör), *Individual motivation within groups* içinde (s. 223-227). San Diego: Academic Press.
- Hertel, G., Niemeyer, G., & Clauss, A. (2008). Social indispensability or social comparison: The why and when of motivation gains of inferior group members. *Journal of Applied Social Psychology*, *38*(5), 1329-1363.

- Hertel, G., Nohe, C., Wessolowski, K., Meltz, O., Pape, J. C., Fink, J., & Hüffmeier, J. (2018). Effort gains in occupational teams - the effects of social competition and social indispensability. *Frontiers in Psychology, 9*, 769.
- Heuzé, J. P., & Brunel, P. C. (2003). Social loafing in a competitive context. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 1*(3), 246-263.
- Heuzé, J. P., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences, 24*(1), 59-68.
- Hodge, K., Henry, G., & Smith, W. (2014). A case study of excellence in elite sport: Motivational climate in a world champion team. *The Sport Psychologist, 28*(1), 60-74.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science, 12*(4), 435-449.
- Hoeksema-van Orden, C. Y., Gaillard, A. W., & Buunk, B. P. (1998). Social loafing under fatigue. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(5), 1179-1190.
- Høigaard, R. ve Peters, D. M. (2009). The contribution of group cohesion and collective efficacy to perceived social loafing in football teams. *12. Uluslararası Spor Psikolojisi Derneği Dünya Kongresi'nde sunulan bildiri*. Worcester, İngiltere: Worcester Üniversitesi.
- Høigaard, R., & Ingvaldsen, R. P. (2006). Social loafing in interactive groups: the effects of identifiability on effort and individual performance in floorball. *Athletic Insight, 8*(2), 52-63.
- Høigaard, R., & Ommundsen, Y. (2007). Perceived social loafing and anticipated effort reduction among young football (soccer) players: An achievement goal perspective. *Psychological Reports, 100*(3), 857-875.
- Høigaard, R., Boen, F., De Cuyper, B., & Peters, D. M. (2013). Team identification reduces social loafing and promotes social laboring in cycling. *International Journal of Applied Sports Sciences, 25*(1), 33-40.

- Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D. M., Cuyper, B. D., Backer, M. D., & Boen, F. (2010). Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players. *Journal of Applied Sport Psychology, 22*(4), 408-419.
- Høigaard, R., Säfvenbom, R., & Tønnessen, F. E. (2006). The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams. *Small Group Research, 37*(3), 217-232.
- Hoigaard, R., Tofteland, I., & Ommundsen, Y. (2006). The effect of team cohesion on social loafing in relay teams. *International Journal of Applied Sport Sciences, 18*(1), 59-73.
- Hoon, H., & Tan, T. M. L. (2008). Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality, motives, and contextual factors. *The Journal of Psychology, 142*(1), 89-108.
- Horn, T.S. (2002). Coaching effectiveness in the sports domain. T.S. Horn (Editör), *Advances in sport psychology* içinde (s. 309-354). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hothorn, T., Zeileis, A., Farebrother, R. W., Cummins, C., Millo, G., Mitchell, D., & Zeileis, M. A. (2015). Package ‘lmtest’. Testing linear regression models. (<https://cran.r-project.org/web/packages/lmtest/lmtest.pdf>)
- Hox, J. J., & Maas, C. J. (2001). The accuracy of multilevel structural equation modeling with pseudobalanced groups and small samples. *Structural Equation Modeling, 8*(2), 157-174.
- Hoyle, R. H., Georgeson, J. C., & Webster, J. M. (2001). Analyzing data from individuals in groups: The past, the present, and the future. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 5*(1), 41-47.
- Hu, J., & Liden, R. C. (2015). Making a difference in the teamwork: Linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal, 58*, 1102-1127.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, F. L. (2018). Multilevel modeling myths. *School Psychology Quarterly*, 33(3), 492-499.
- Huang, P. H. (2017). Asymptotics of AIC, BIC, and RMSEA for model selection in structural equation modeling. *Psychometrika*, 82(2), 407-426.
- Huddleston, S., Doody, S. G., & Ruder, M. K. (1985). The effect of prior knowledge of the social loafing phenomenon on performance in a group. *International Journal of Sport Psychology*, 16, 176-182.
- Huguet, P., Charbonnier, E., & Monteil, J. M. (1999). Productivity loss in performance groups: People who see themselves as average do not engage in social loafing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3(2), 118-131.
- Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2011a). When the whole is more than the sum of its parts: Group motivation gains in the wild. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 455-459.
- Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2011b). Many cheers make light the work: How social support triggers process gains in teams. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 185-204
- Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2020). Effort losses and effort gains in sports teams. S. Karau (Editör), *Individual motivation within groups* içinde (s. 109-148). San Diego: Academic Press.
- Hüffmeier, J., Dietrich, H., & Hertel, G. (2013). Effort intentions in teams: Effects of task type and teammate performance. *Small Group Research*, 44(1), 62-88.

- Hüffmeier, J., Hertel, G., Torka, A. K., Nohe, C., & Krumm, S. (2022). In field settings group members (often) show effort gains instead of social loafing. *European Review of Social Psychology, 33*(1), 131-170.
- Hüffmeier, J., Kanthak, J., & Hertel, G. (2013). Specificity of partner feedback as moderator of group motivation gains in Olympic swimmers. *Group Processes & Intergroup Relations, 16*(4), 516-525.
- Hüffmeier, J., Krumm, S., Kanthak, J., & Hertel, G. (2012). “Don't let the group down”: Facets of instrumentality moderate the motivating effects of groups in a field experiment. *European Journal of Social Psychology, 42*(5), 533-538.
- Hüffmeier, J., Wessolowski, K., Van Randenborgh, A., Bothin, J., Schmid-Loertzer, N., & Hertel, G. (2014). Social support from fellow group members triggers additional effort in groups. *European Journal of Social Psychology, 44*(4), 287-296.
- Ilggen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMO models. *Annual Review of Psychology, 56*, 517-543.
- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of experimental social psychology, 10*(4), 371-384.
- Iso-Ahola, S. (1976). Determinants of evaluation of team performance. *Scandinavian Journal of Psychology, 17*, 292-296.
- Jackson, J. M., & Harkins, S. G. (1985). Equity in effort: An explanation of the social loafing effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(5), 1199-1206.
- Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks: Working collectively can improve performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(4), 937-972.
- Jak, S., Jorgensen, T. D., & Rosseel, Y. (2021). Evaluating cluster-level factor models with lavaan and Mplus. *Psych, 3*(2), 134-152.

- Jassawalla, A., Sashittal, H., & Sashittal, A. (2009). Students' perceptions of social loafing: Its antecedents and consequences in undergraduate business classroom teams. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 42-54.
- Jõesaar, H., Hein, V., & Hagger, M. S. (2011). Peer influence on young athletes' need satisfaction, intrinsic motivation and persistence in sport: A 12-month prospective study. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(5), 500-508.
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane, K., & Peter, F. (2007). Effectiveness of Teambuilding in Organization. *Journal of Management*, 5(3), 35-37.
- Jones, G. R. (1984). Task visibility, free riding, and shirking: Explaining the effect of structure and technology on employee behavior. *Academy of Management Review*, 9(4), 684-695.
- Jones, G. W., Høigaard, R., & Peters, D. M. (2014). "Just Going through the Motions...": A Qualitative Exploration of Athlete Perceptions of Social Loafing in Training and Competition Contexts-Implications for Team Sport Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(5), 1067-1082.
- Jordan, J. S., & Turner, B. A. (2008). The feasibility of single-item measures for organizational justice. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 12(4), 237-257.
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., Rosseel, Y. (2021). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. (<https://CRAN.R-project.org/package=semTools>).
- Jowett, S. (2017). Coaching effectiveness: The coach-athlete relationship at its heart. *Current Opinion in Psychology*, 16, 154-158.
- Karau, S. J., & Hart, J. W. (1998). Group cohesiveness and social loafing: Effects of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2(3), 185-191.
- Karau, S. J., & Wilhau, A. J. (2020). Social loafing and motivation gains in groups: an integrative review. S. Karau (Editör), *Individual motivation within groups* içinde (s. 3-51). San Diego: Academic Press.

- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, 45(2), 144-153.
- Kavussanu, M., & Roberts, G. C. (1996). Motivation in physical activity contexts: The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and self-efficacy. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18, 264-280.
- Keegan, R. J., Harwood, C. G., Spray, C. M., & Lavalley, D. E. (2009). A qualitative investigation exploring the motivational climate in early career sports participants: Coach, parent and peer influences on sport motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(3), 361-372.
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2000). "We're great" vs. "you're lazy": How goal difficulty influences social loafing, collective efficacy and perceived team ability. *Annual Meeting of the Southern Management Association*'da sunulan bildiri.
<http://www.people.vcu.edu/~rsleeth/Papers/efficacySMA2000.htm> (Erişim tarihi: 06/12/2021)
- Kenny, D. A., & McCoach, D. B. (2003). Effect of the number of variables on measures of fit in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 10(3), 333-351.
- Kerr, N. L. (1983). Motivation losses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 819-828.
- Kerr, N. L., & Bruun, S. E. (1981). Ringelmann revisited: Alternative explanations for the social loafing effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7(2), 224-231.
- Kerr, N. L., & Bruun, S. E. (1983). Dispensability of member effort and group motivation losses: Free-rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 78-94.

- Kerr, N. L., & Hertel, G. (2011). The Köhler group motivation gain: How to motivate the 'weak links' in a group. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 43-55.
- Kerr, N. L., & Stanfel, J. A. (1993). Role schemata and member motivation in task groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(4), 432-442.
- Kerr, N. L., Messé, L. A., Park, E. S., & Sambolec, E. J. (2005). Identifiability, performance feedback and the Köhler effect. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8(4), 375-390.
- Kerr, N. L., Messé, L. A., Seok, D. H., Sambolec, E. J., Lount Jr, R. B., & Park, E. S. (2007). Psychological mechanisms underlying the Köhler motivation gain. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(6), 828-841.
- Kim, M. S. (1995). Performance norms and performance by teams in basketball competition. *Perceptual and Motor Skills*, 80(3), 770.
- Klein, A. G., & Muthén, B. O. (2007). Quasi-maximum likelihood estimation of structural equation models with multiple interaction and quadratic effects. *Multivariate Behavioral Research*, 42(4), 647-673.
- Klein, A., & Moosbrugger, H. (2000). Maximum likelihood estimation of latent interaction effects with the LMS method. *Psychometrika*, 65(4), 457-474.
- Kleinert, J., & Brand, R. (2011). Quality management of sport psychology care in competitive sports -(no) effect without acceptance? *Zeitschrift Fur Sportpsychologie*, 18(2), 60-72.
- Kleinert, J., Ohlert, J., Carron, B., Eys, M., Feltz, D., Harwood, C., Linz, L., Seiler, R. & Sulprizio, M. (2012). Group dynamics in sports: an overview and recommendations on diagnostic and intervention. *The Sport Psychologist*, 26(3), 412-434.
- Korkmaz, S., Gökşülük, D., & Zararsız, G. (2014). MVN: An R package for assessing multivariate normality. *R Journal*, 6(2), 151-162.
- Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2017). Work teams. *Journal of Reference Module in Neuroscience and Bio Behavioral Psychology*, 6(2), 1-6.

- Kozlowski, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7, 77-124.
- Kravitz, D. A., & Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 936-941.
- Krug, H., Haslam, S. A., Otto, K., Safi, G., & Steffens, N. K. (2021). Doing it for the team: Soccer coaches' identity leadership predicts players' effort, turnover intentions, and performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 55, 101947.
- Krull, J. L., & MacKinnon, D. P. (2001). Multilevel modeling of individual and group level mediated effects. *Multivariate Behavioral Research*, 36(2), 249-277.
- Kugihara, N. (1999). Gender and social loafing in Japan. *The Journal of Social Psychology*, 139(4), 516-526.
- Langfred, C. W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 563-585.
- Larsen, C., Alfermann, D., & Christensen, M. (2012). Psychosocial skills in a youth soccer academy: A holistic ecological perspective. *Sport Science Review*, 21, 51-74.
- Latané, B., & Wolf, S. (1981). The social impact of majorities and minorities. *Psychological Review*, 88(5), 438-453.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answers to 20 questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods*, 11(4), 815-852.
- Lee, P. C., Chen, C. M., & Liou, K. T. (2015). Using citizens' leadership behaviors to enhance worker motivation: reducing perceived social loafing in a coproductive tax service program. *Public Performance & Management Review*, 39(1), 172-197.
- Leo, F. M., Filho, E., López-Gajardo, M. A., García-Calvo, T., & González-Ponce, I. (2022). The relationship among intra-group communication, transactive memory

- systems, collective efficacy and team performance: A structural equation model analysis with Elite Footballers. *European Journal of Sport Science*, 1-8.
- Lichacz, F. M., & Partington, J. T. (1996). Collective efficacy and true group performance. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 146-158.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Long, J.A. (2020). “jtools” package: Analysis and Presentation of Social Scientific Data. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. (<https://cran.r-project.org/web/packages/jtools/index.html>).
- López-Gajardo, M. A., Pulido, J. J., Tapia-Serrano, M. A., Ramírez-Bravo, I., & Leo, F. M. (2021). Is perceived athlete leadership quality related to inside sacrifice and perceived performance in team sports? The mediating role of team identification. *Frontiers in Psychology*, 12, 2380.
- Loughead, T. M., & Hardy, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(3), 303-312.
- Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(2), 142-158.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149.
- Mach, M., Dolan, S., & Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 771-794.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356-376.

- Mathieu, J.M., Maynard, T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34, 410-476.
- Matsui, T., Kakuyama, T., & Onglatco, M. U. (1987). Effects of goals and feedback on performance in groups. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 407-415.
- Mawritz, K. (2018). Intra-Team Rivalry on Performance Teams: An Investigation into Individual and Team Performance and Employee Deviance. *Engaged Management Scholarship Conference*'da sunulan bildiri. Philadelphia, PA: Temple University.
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7, 64-82.
- McEwan, D., & Beauchamp, M. R. (2014). Teamwork in sport: A theoretical and integrative review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7(1), 229-250.
- McEwan, D., & Beauchamp, M. R. (2020). Teamwork training in sport: A pilot intervention study. *Journal of Applied Sport Psychology*, 32(2), 220-236.
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: a systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *PloS One*, 12(1), e0169604.
- McEwan, D., Zumbo, B. D., Eys, M. A., & Beauchamp, M. R. (2018). The development and psychometric properties of the multidimensional assessment of teamwork in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 40(2), 60-72.
- McGrath, J. E. (1964). *Social psychology: A brief introduction*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- McIntyre, R. M., & Salas, E. (1995). Measuring and managing for team performance: Lessons from complex environments. R. A. Guzzo ve E. Salas (Editörler), *Team effectiveness and decision-making in organizations* içinde (s. 9-45). San Francisco: Jossey-Bass.

- McLaren, C. D., & Spink, K. S. (2020). Examining the prospective relationship between communication network structure and task cohesion and team performance. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 24(2), 74-87.
- McNeish, D. M., & Stapleton, L. M. (2016). The effect of small sample size on two-level model estimates: A review and illustration. *Educational Psychology Review*, 28(2), 295-314.
- Mefoh, P. C. ve Nwanosike, C. L. (2012). Effects of group size and expectancy of reward on social loafing. *IFE Psychologia: An International Journal*, 20(1), 229-240.
- Mellalieu, S., Shearer, D. A., & Shearer, C. (2013). A preliminary survey of interpersonal conflict at major games and championships. *The Sport Psychologist*, 27(2), 120-129.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*, 86, 401-405.
- Meriac, J. P., Thomas, A. L., & Milunski, M. (2015). Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. *Learning and Individual Differences*, 37, 249-254.
- Merian, D.Z., & Snyder, E.M. (2015). Peer coaching in american intercollegiate Athletics: An investigation of team dynamics, confidence and student-athlete learning. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 13(2), 81-100.
- Monzani, L., Ripoll, P., Peiró, J. M., & Van Dick, R. (2014). Loafing in the digital age: The role of computer mediated communication in the relation between perceived loafing and group affective outcomes. *Computers in Human Behavior*, 33, 279-285.
- Morin, A. J., Myers, N. D., & Lee, S. (2020). Modern factor analytic techniques: Bifactor models, exploratory structural equation modeling (ESEM), and bifactor-ESEM. G. Tenenbaum ve R.C. Eklund (Editörler), *Handbook of sport psychology* içinde (s. 1044-1073) (4. baskı). New Jersey: Wiley.

- Mosewich, A. D., Crocker, P. R., & Kowalski, K. C. (2014). Managing injury and other setbacks in sport: Experiences of (and resources for) high-performance women athletes. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 6(2), 182-204.
- Mueller, J. S. (2012). Why individuals in larger teams perform worse. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 111-124.
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological bulletin*, 115(2), 210-227.
- Mulvey, P. W., & Klein, H. J. (1998). The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 74(1), 62-87.
- Mulvey, P. W., Bowes-Sperry, L., & Klein, H. J. (1998). The effects of perceived loafing and defensive impression management on group effectiveness. *Small Group Research*, 29(3), 394-415.
- Munroe, K., Estabrooks, P., Dennis, P., & Carron, A. (1999). A phenomenological analysis of group norms in sport teams. *The Sport Psychologist*, 13(2), 171-182.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Muthén, B. (1989). Multiple-group structural modelling with non-normal continuous variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 42(1), 55-62.
- Muthén, B. O. (1994). Multilevel covariance structure analysis. *Sociological Methods & Research*, 22(3), 376-398.
- Muthén, B. O., & Satorra, A. (1995). Complex sample data in structural equation modeling. *Sociological Methodology*, 25, 267-316.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., & Short, S. E. (2004). Collective efficacy and team performance: A longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(2), 126-138.

- Myers, N. D., Payment, C. A., & Feltz, D. L. (2004). Reciprocal Relationships Between Collective Efficacy and Team Performance in Women's Ice Hockey. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(3), 182-195.
- Narayanan, A. (2012). A review of eight software packages for structural equation modeling. *The American Statistician*, 66(2), 129-138.
- Nevill, A., Atkinson, G., & Hughes, M. (2008). Twenty-five years of sport performance research in the Journal of Sports Sciences. *Journal of Sports Sciences*, 26(4), 413-426.
- Newton, M., Duda, J.L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18, 275-290.
- Nicholls, A. R., Polman, R. C., & Levy, A. R. (2012). A path analysis of stress appraisals, emotions, coping, and performance satisfaction among athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(3), 263-270.
- Nicholls, J.G. (1989). *The Competitive Ethos and Democratic Education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nilsen, T., Haugen, T., Reinboth, M., Peters, D. M., & Hoigaard, R. (2014). Explicit prior knowledge of social loafing does not reduce social loafing in subsequent team cycle trial performance. *Kinesiology Slovenica*, 20(2), 17-25.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3. basım). New York: McGraw-Hill
- Oberski, D. L., & Satorra, A. (2013). Measurement error models with uncertainty about the error variance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 20(3), 409-428.
- Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action* (Vol. 124). Cambridge: Harvard University Press.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81, 660-679.

- Orbell, J. & Dawes, R. (1981). Social dilemmas. G. Stephenson ve J. H. Davis (Editörler), *Progress in applied social psychology (vol. 1)* içinde (s. 37-66). Chichester: Wiley.
- Osborn, K. A., Irwin, B. C., Skogsberg, N. J., & Feltz, D. L. (2012). The Köhler effect: Motivation gains and losses in real sports groups. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 1(4), 242-253.
- Osborne, J. (2010). Improving your data transformations: Applying the Box-Cox transformation. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 15(1), 12, 1-9.
- Osca, A., Urien, B., González-Camino, G., Martínez-Pérez, M. D., & Martínez-Pérez, N. (2005). Organisational support and group efficacy: A longitudinal study of main and buffer effects. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 292-311.
- Paccagnella, O. (2006). Centering or not centering in multilevel models? The role of the group mean and the assessment of group effects. *Evaluation Review*, 30(1), 66-85.
- Pageaux, B. (2016). Perception of effort in exercise science: definition, measurement and perspectives. *European Journal of Sport Science*, 16(8), 885-894.
- Papaioannou, A., Marsh, H. W., & Theodorakis, Y. (2004). A multilevel approach to motivational climate in physical education and sport settings: An individual or a group level construct?. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26(1), 90-118.
- Paradis, K. F., & Loughead, T. M. (2012). Examining the mediating role of cohesion between athlete leadership and athlete satisfaction in youth sport. *International Journal of Sport Psychology*, 43(2), 117-136.
- Paris, C. R., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork in multi-person systems: a review and analysis. *Ergonomics*, 43(8), 1052-1075.
- Parkhurst, J. T., Fleisher, M. S., Skinner, C. H., Woehr, D. J., & Hawthorn-Embree, M. L. (2011). Assignment choice, effort, and assignment completion: Does work ethic predict those who choose higher-effort assignments?. *Learning and Individual Differences*, 21(5), 575-579.

- Parks, C. D. (2020). Social loafing in the management of social dilemmas. S. Karau (Editör), *Individual motivation within groups içinde* (s. 261-295). San Diego: Academic Press.
- Parris, M. A. (2003). Work teams: Perceptions of a ready-made support system?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 15(2), 71-83.
- Patterson, M. M., Carron, A. V., & Loughead, T. M. (2005). The influence of team norms on the cohesion-self-reported performance relationship: A multi-level analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(4), 479-493.
- Pensgaard, A. M., & Duda, J. L. (2003). Sydney 2000: The interplay between emotions, coping, and the performance of Olympic-level athletes. *The Sport Psychologist*, 17(3), 253-267.
- Petrescu, M. (2013). Marketing research using single-item indicators in structural equation models. *Journal of Marketing Analytics*, 1(2), 99-117.
- Petty, R. E., Harkins, S. G., & Williams, K. D. (1980). The effects of group diffusion of cognitive effort on attitudes: An information-processing view. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(1), 81-92.
- Petty, R. E., Harkins, S. G., Williams, K. D., & Latané, B. (1977). The effects of group size on cognitive effort and evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 3(4), 579-582.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Pope, J. P., & Wilson, P. M. (2012). Understanding motivational processes in university rugby players: A preliminary test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation at the contextual level. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 7(1), 89-107.
- Porter, C. O. (2005). Goal orientation: effects on backing up behavior, performance, efficacy, and commitment in teams. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 811.

- Porter, C. O., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Ellis, A. P., West, B. J., & Moon, H. (2003). Backing up behaviors in teams: the role of personality and legitimacy of need. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 391-403.
- Postmes, T., Haslam, S. A., & Jans, L. (2013). A single-item measure of social identification: Reliability, validity, and utility. *British Journal of Social Psychology, 52*(4), 597-617.
- Prapavessis, H., & Carron, A. V. (1997). Sacrifice, cohesion, and conformity to norms in sport teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 1*(3), 231-240.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36*(4), 717-731.
- Preacher, K. J., & Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects. *Communication Methods and Measures, 6*(2), 77-98.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research, 42*(1), 185-227.
- Preacher, K. J., Zhang, Z., & Zyphur, M. J. (2011). Alternative methods for assessing mediation in multilevel data: The advantages of multilevel SEM. *Structural Equation Modeling, 18*(2), 161-182.
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods, 15*(3), 209-233.
- Price, K. H., Harrison, D. A., & Gavin, J. H. (2006). Withholding inputs in team contexts: Member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1375-1384.
- R Core Team. (2021). R: A language and environment for statistical computing (4.0.5) [Computer software]. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. (<https://www.R-project.org>).

- Raabe, J., Zakrajsek, R. A., & Readdy, T. (2016). Teammate influence on collegiate swimmers' basic psychological need satisfaction: A qualitative perspective. *Journal of Intercollegiate Sport*, 9(1), 27-49.
- Raglin, J. S., & Morgan, W. P. (1988). Predicted and actual pre-competition anxiety in college swimmers. *Journal of Swimming Research*, 4(2), 5-8.
- Rasker, P. C., Post, W. M., & Schraagen, J. M. C. (2000). Effects of two types of intra-team feedback on developing a shared mental model in Command & Control teams. *Ergonomics*, 43(8), 1167-1189.
- Reagan, R., Argote, L., & Brooks, D. (2005). Individual experience and experience working together: Predicting learning rates from knowing who knows what and knowing how to work together. *Management Science*, 51(6), 869-881.
- Rees, T., & Hardy, L. (2000). An investigation of the social support experiences of high-level sports performers. *The Sport Psychologist*, 14(4), 327-347.
- Renn, R. W., & Fedor, D. B. (2001). Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance. *Journal of Management*, 27(5), 563-583.
- Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the athlete satisfaction questionnaire (ASQ). *Journal of Sport and Exercise psychology*, 20(2), 127-156.
- Robbins, T. L. (1995). Social loafing on cognitive tasks: An examination of the "sucker effect". *Journal of Business and Psychology*, 9(3), 337-342.
- Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Conroy, D. E. (2007). Understanding the dynamics of motivation in sport and physical activity: An achievement goal interpretation. G. Tenenbaum ve R. C. Eklund (Editörler), *Handbook of sport psychology* içinde (s. 3-30) (3. baskı). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Rosenfeld, L. B., Richman, J. M., & Hardy, C. J. (1989). Examining social support networks among athletes: Description and relationship to stress. *The Sport Psychologist*, 3(1), 23-33.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.

- Rousseau, V., Aubé, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research, 37*(5), 540-570.
- Russo, F. (2009). *Causality and causal modelling in the social sciences: Measuring variations*. New York: Springer.
- Ryan, R. M., & Powelson, C. L. (1991). Autonomy and relatedness as fundamental to motivation and education. *The Journal of Experimental Education, 60*(1), 49-66.
- Salomon, G., & Globerson, T. (1989). When teams do not function the way they ought to. *International journal of Educational research, 13*(1), 89-99.
- Sanna, L. J. (1992). Self-efficacy theory: Implications for social facilitation and social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*(5), 774-786.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1990). Social support: The search for theory. *Journal of Social and Clinical Psychology, 9*(1), 133-147.
- Sarrazin, P., Roberts, G., Cury, F., Biddle, S., & Famose, J. P. (2002). Exerted effort and performance in climbing among boys: The influence of achievement goals, perceived ability, and task difficulty. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 73*(4), 425-436.
- Saville, P. D., & Bray, S. R. (2016). Athletes' perceptions of coaching behavior, relation-inferred self-efficacy (RISE), and self-efficacy in youth sport. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(1), 1-13.
- Scherbaum, C. A., & Ferreter, J. M. (2009). Estimating statistical power and required sample sizes for organizational research using multilevel modeling. *Organizational Research Methods, 12*(2), 347-367.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.
- Schiopu, A. F., Hornoiu, R. I., Padurean, M. A., & Nica, A. M. (2021). Virus tinged? Exploring the facets of virtual reality use in tourism as a result of the COVID-19 pandemic. *Telematics and Informatics, 60*, 101575.

- Schippers, M. C. (2014). Social loafing tendencies and team performance: The compensating effect of agreeableness and conscientiousness. *Academy of Management Learning & Education, 13*(1), 62-81.
- Schleu, J. E., Mojzisch, A., & Hüffmeier, J. (2019). Run for the team: An analysis of effort gains in track and field relays. *Psychology of Sport and Exercise, 45*, 101567.
- Schnake, M. E. (1991). Equity in effort: The "Sucker Effect" in co-acting groups. *Journal of Management, 17*(1), 41-55.
- Schulz-Hardt, S. & Brodbeck, F. C., (2012). Group performance and Leadership. Hewstone, M., Stroebe, W., & Stephenson, G.M. (Editörler), *An introduction to social psychology* içinde (s. 415-446) (5. Baskı). Chichester, UK: Wiley.
- Schweizer, G., Furley, P., Rost, N., & Barth, K. (2020). Reliable measurement in sport psychology: The case of performance outcome measures. *Psychology of Sport and Exercise, 48*, 101663.
- Selfriz, J. J., Duda, J. L., & Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 14*(4), 375-391.
- Sheppard, J. A. ve Taylor, K. M. (1999). Social loafing and expectancy-value theory. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*, 1147-1158.
- Shepperd, J. A. (1993). Productivity loss in performance groups: A motivation analysis. *Psychological Bulletin, 113*(1), 67-81.
- Sheridan, D., Coffee, P., & Lavallee, D. (2014). A systematic review of social support in youth sport. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 7*(1), 198-228.
- Shin, Y., & Raudenbush, S. W. (2010). A latent cluster-mean approach to the contextual effects model with missing data. *Journal of Educational and Behavioral Statistics, 35*, 26-53
- Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues, 40*, 11-36.

- Simms, A., & Nichols, T. (2014). Social loafing: a review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice, 15*(1), 58-67.
- Slater, M. J., Haslam, S. A., & Steffens, N. K. (2018). Singing it for “us”: Team passion displayed during national anthems is associated with subsequent success. *European Journal of Sport Science, 18*(4), 541-549.
- Smith, A. L., Balaguer, I., & Duda, J. L. (2006). Goal orientation profile differences on perceived motivational climate, perceived peer relationships, and motivation-related responses of youth athletes. *Journal of Sports Sciences, 24*, 1315-1327
- Smith, B. N., Kerr, N. A., Markus, M. J., & Stasson, M. F. (2001). Individual differences in social loafing: Need for cognition as a motivator in collective performance. *Group Dynamics: Theory, research, and Practice, 5*(2), 150-158.
- Smith, S. M., Cotterill, S. T., & Brown, H. (2019). A case study of factors influencing performance in the practice environment. *Case Studies in Sport and Exercise Psychology, 3*(1), 33-40.
- Smrt, D. L., & Karau, S. J. (2011). Protestant work ethic moderates social loafing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 15*(3), 267-274.
- Snyder, C.M., & Brewer, B.W. (1994). A between-sport analysis of peak performance characteristics. *Applied Research in Coaching and Athletics Annual, 96*-105.
- Sorrentino, R. M., & Sheppard, B. H. (1978). Effects of affiliation-related motives on swimmers in individual versus group competition: A field experiment. *Journal of Personality and Social Psychology, 36*(7), 704-714.
- Spink, K. S., & Fesser, K. (2018). Correcting player mistakes: Effects of coach and player social influence on increasing player intention to intervene with teammates. *International Sport Coaching Journal, 5*(2), 116-123.
- Stark, E. M., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2007). Preference for group work, winning orientation, and social loafing behavior in groups. *Group & Organization Management, 32*(6), 699-723.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences, 42*(5), 893-898.

- Steiner, I.D. (1972). *Group processes and group productivity*. New York: Academic Press.
- Stewart, G. L. (2006). A meta-analytic review of relationships between team design features and team performance. *Journal of Management*, 32(1), 29-55.
- Stewart, G. L., & Nandkeolyar, A. K. (2007). Exploring how constraints created by other people influence intraindividual variation in objective performance measures. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1149-1158.
- Stouten, J., & Liden, R. C. (2020). Social loafing in organizational work groups: The mitigating effect of servant leadership. S. Karau (Editör), *Individual motivation within groups içinde* (s. 55-80). San Diego: Academic Press.
- Strauss, B. (2002). Social facilitation in motor tasks: a review of research and theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 3(3), 237-256.
- Suleiman, J., & Watson, R. T. (2008). Social loafing in technology-supported teams. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 17(4), 291-309.
- Sullivan, P. A. (1993). Communication skills training for interactive sports. *The Sport Psychologist*, 7, 79-91.
- Swain, A. (1996). Social Loafing and Identifiability: The Mediating Role of Achievement Goal Orientations. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 67(3), 337-344.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. baskı). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Taggar, S., & Brown, T. C. (2001). Problem-solving team behaviors: Development and validation of BOS and a hierarchical factor structure. *Small Group Research*, 32, 698-726.
- Tamminen, K. A., Sabiston, C. M., & Crocker, P. R. (2019). Perceived esteem support predicts competition appraisals and performance satisfaction among varsity athletes: a test of organizational stressors as moderators. *Journal of Applied Sport Psychology*, 31(1), 27-46.

- Tauer, J. M., & Harackiewicz, J. M. (2004). The effects of cooperation and competition on intrinsic motivation and performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(6), 849-861.
- Taylor, I. M., & Bruner, M. W. (2012). The social environment and developmental experiences in elite youth soccer. *Psychology of Sport and Exercise*, 13, 390-396.
- Tenenbaum, G., & Gershgoren, L. (2011). Conclusions and Recommendations: Toward a Comprehensive Framework of Evidenced-Based Practice with Performers, J.K. Luiselli ve D.D. Reed (Editörler), *Behavioral sport psychology* içinde (s. 249-262). New York: Springer.
- Tenenbaum, G., Hall, H. K., Calcagnini, N., Lange, R., Freeman, G., & Lloyd, M. (2001). Coping with physical exertion and negative feedback under competitive and self-standard conditions. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(8), 1582-1626.
- Tenenbaum, G., Kamata, A., & Hayashi, K. (2007). Measurement in sport and exercise psychology: A new outlook on selected issues of reliability and validity, G. Tenenbaum ve R.C. Eklund (Editörler), *Handbook of sport psychology* içinde (3. baskı), (s. 757-773). Hoboken: Wiley.
- The Jamovi Project (2021). *jamovi*. (Version 1.8) [Computer Software]. (<https://www.jamovi.org>)
- Thomas, W. E., Brown, R., Easterbrook, M. J., Vignoles, V. L., Manzi, C., D'Angelo, C., & Holt, J. J. (2019). Team-level identification predicts perceived and actual team performance: Longitudinal multilevel analyses with sports teams. *British Journal of Social Psychology*, 58(2), 473-492.
- Thompson, C. G., Kim, R. S., Aloe, A. M., & Becker, B. J. (2017). Extracting the variance inflation factor and other multicollinearity diagnostics from typical regression results. *Basic and Applied Social Psychology*, 39(2), 81-90.
- Tofighi, D., & Kelley, K. (2020). Improved inference in mediation analysis: Introducing the model-based constrained optimization procedure. *Psychological Methods*, 25(4), 496-515.

- Torka, A.-K., Mazei, J., & Hüffmeier, J. (2021). Together, everyone achieves more-or, less? An interdisciplinary meta-analysis on effort gains and losses in teams. *Psychological Bulletin*, 147(5), 504-534.
- Totterdell, P. (2000). Catching moods and hitting runs: mood linkage and subjective performance in professional sport teams. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 848-859.
- Travassos, B., Davids, K., Araújo, D., & Esteves, T. P. (2013). Performance analysis in team sports: Advances from an Ecological Dynamics approach. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 13(1), 83-95.
- Treasure, D. C., & Robert, G. C. (2001). Students' perceptions of the motivational climate, achievement beliefs, and satisfaction in physical education. *Research quarterly for exercise and sport*, 72(2), 165-175.
- Turman, P. D. (2007). The influence of athlete sex, context, and performance on high school basketball coaches' use of regret messages during competition. *Communication Education*, 56(3), 333-353.
- Vaartstra, M., Dunn, J. G., & Dunn, J. C. (2018). Perfectionism and perceptions of social loafing in competitive youth soccer. *Journal of Sport Behavior*, 41(4), 475-500.
- Valiante, G., & Morris, D. B. (2013). The sources and maintenance of professional golfers' self-efficacy beliefs. *The Sport Psychologist*, 27(2), 130-142.
- Van Breukelen, W., van der Leeden, R., Wesselius, W., & Hoes, M. (2012). Differential treatment within sports teams, leader-member (coach-player) exchange quality, team atmosphere, and team performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 43-63.
- Van de Pol, P. K., Kavussanu, M., & Kompier, M. (2015). Autonomy support and motivational responses across training and competition in individual and team sports. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(12), 697-710.
- Van Mierlo, H., & Van Hooft, E. A. (2020). Team achievement goals and sports team performance. *Small Group Research*, 51(5), 581-615.

- Van Yperen, N. W., Den Hartigh, R. J., Visscher, C., & Elferink-Gemser, M. T. (2021). Student-athletes' need for competence, effort, and attributions of success and failure: Differences between sport and school. *Journal of Applied Sport Psychology, 33*(4), 441-451.
- Vazou, S., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2005). Peer motivational climate in youth sport: A qualitative inquiry. *Psychology of Sport and Exercise, 6*(5), 497-516.
- Von Dras, D. D., Williams, R. B., Kaplan, B. H., & Siegler, I. C. (1996). Correlates of perceived social support and equality of interpersonal relationships at mid-life. *The International Journal of Aging and Human Development, 43*(3), 199-217.
- Walker, D. A., & Smith, T. J. (2017). Computing robust, bootstrap-adjusted fit indices for use with nonnormal data. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 50*(1-2), 131-137.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(5), 819-834.
- Wanous, J. P., & Hudy, M. J. (2001). Single-item reliability: A replication and extension. *Organizational Research Methods, 4*(4), 361-375.
- Weber, B., & Hertel, G. (2007). Motivation gains of inferior group members: A meta-analytical review. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(6), 973-993.
- Weinberg, R. and Gould, D. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Weiss, M. R. (2019). Youth sport motivation and participation: Paradigms, perspectives, and practicalities. *Kinesiology Review, 8*(3), 162-170.
- Weldon, E., & Mustari, E. L. (1988). Felt dispensability in groups of coactors: The effects of shared responsibility and explicit anonymity on cognitive effort. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 41*(3), 330-351.
- Westre, K. R., & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychologist, 5*(1), 41-54.

- White, S. A., Kavussanu, M., Tank, K. M., & Wingate, J. M. (2004). Perceived parental beliefs about the causes of success in sport: relationship to athletes' achievement goals and personal beliefs. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 14*(1), 57-66.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (1990). The effects of group size in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 12*(2), 177-190.
- Wilhau, A. J. (2021). Dark traits, social loafing and team member exchange: Who slacks and when?. *Management Research Review, 44* (12), 1583-1598.
- Williams, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*(4), 570-581.
- Williams, K. D., Nida, S. A., Baca, L. D., & Latané, B. (1989). Social loafing and swimming: Effects of identifiability on individual and relay performance of intercollegiate swimmers. *Basic and Applied Social Psychology, 10*(1), 73-81.
- Williams, K., Harkins, S. G., & Latané, B. (1981). Identifiability as a deterrant to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology, 40*(2), 303-311.
- Wood, R. E., & Locke, E. A. (1987). The relation of self-efficacy and grade goals to academic performance. *Educational and Psychological Measurement, 47*, 1013-1024.
- Woodman, T., Roberts, R., Hardy, L., Callow, N., & Rogers, C. H. (2011). There is an "I" in TEAM: Narcissism and social loafing. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 82*(2), 285-290.
- Worchel, S., Rothgerber, H., Day, E. A., Hart, D., & Butemeyer, J. (1998). Social identity and individual productivity within groups. *British Journal of Social Psychology, 37*(4), 389-413.
- Xu, E., Huang, X., & Robinson, S. L. (2017). When self-view is at stake: Responses to ostracism through the lens of self-verification theory. *Journal of Management, 43*(7), 2281-2302.

- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: effects; of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of Applied Psychology, 89*(2), 231-247.
- Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F. ve Lin, Z. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 42*(3), 465-471.
- Zaccaro, S. J. (1984). Social loafing: The role of task attractiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 10*(1), 99-106.
- Zhu, M., & Wang, H. (2019). Social loafing with group development. *International Journal of Services, Economics and Management, 10*(1), 55-67.
- Zid, A., Amiruddin, R., Auzair, S. M., & Janor, H. (2021). Comprehensive performance measurement system (CPMS) and satisfaction of Malaysian football players. *Current Psychology, 1-11*.

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Branşınız: Yaşınız:

Bu takımda bulunma süreniz : yıl

Cinsiyetiniz: K () E () Kaç yıldır spor ile uğraşmaktasınız: yıl

Şu anki teknik direktörünüzle ne kadar süredir çalışıyorsunuz: yıl

Antrenman sıklığı: Haftada kaç kez antrenman yapıyorsunuz: kez

EK-2 Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Takım arkadaşlarım yapabileceklerinin en iyisini yapmaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
2. Takım arkadaşlarım başkalarının sırtından geçinen kişilerdir.	1	2	3	4	5
3. Takım arkadaşlarım takıma beklediğimden daha az katkıda bulunurlar.	1	2	3	4	5
4. Takım arkadaşlarım yetenekleri ölçüsünde yapabileceklerinin en iyisini yaparlar.	1	2	3	4	5
5. Takım arkadaşlarım “başkalarının arkasına saklanırlar”, böylece daha fazla çaba harcamaya gerek duymazlar.	1	2	3	4	5

EK-3 Takım Çaba Ölçeği

	Tamamen Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Bu takımın oyuncularını, takım hedeflerine ulaşmak için elinden geldiğince sıkı çalışır.	1	2	3	4	5
2. Bu takımdaki birçok oyuncu takımın toplam yükünü eşit şekilde paylaşır.	1	2	3	4	5
3. Bu takımdaki birçok oyuncu, yüksek takım performansına ulaşmak için çaba gösterir.	1	2	3	4	5
4. Bu takımın oyuncularını, aksiliklerle (engellerle) karşılaştıklarında bile, takım hedeflerini gerçekleştirmek için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışır.	1	2	3	4	5
5. Başkaları kolayca kaçsa bile, bu takımdaki çoğu oyuncu takım hedeflerine ulaşmak için ellerinden gelen çabayı gösterir.	1	2	3	4	5

EK-4 Sporda Çok Boyutlu Takım Çalışması Ölçeği - Takım İçi Koçluk ve Destekleme Boyutu

	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Takım üyeleri bireysel performanslarını nasıl geliştirecekleri hakkında birbirlerine sözlü geri bildirimde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
2. Takım üyeleri, bireysel performansları hakkında birbirlerine tavsiyede bulunmak için zaman ayırır.	1	2	3	4	5	6	7
3. Takım üyeleri, takım arkadaşlarından kendi performansları ile ilgili yapıcı tavsiyeler almak için isteklidir.	1	2	3	4	5	6	7
4. Takım arkadaşlarım, bireysel performanslarına ilişkin problemlerin üstesinden gelmek için görüş alışverişinde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7
5. Takım arkadaşlarım, bireysel performansların nasıl geliştirebileceğini birbirlerine gösterir.	1	2	3	4	5	6	7
6. Takım arkadaşlarım, diğer üyelerin daha iyi performans sergilemelerine yardım etmek için zaman ayırır.	1	2	3	4	5	6	7
7. Bu takımın üyeleri, kendi performanslarını arttırmak için takım arkadaşlarından yardım almak ister.	1	2	3	4	5	6	7
8. Takım arkadaşları ihtiyaç olduğunda birbirlerinin yerini doldurur.	1	2	3	4	5	6	7
9. Takım üyeleri, ihtiyaç duyulduğunda diğer takım arkadaşlarının sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7

EK-5 Takım Performansı Ölçeği

A)

	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Takımımın iyi sonuçlar aldığına inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2. Takımımın verimli bir şekilde çalıştığına inanıyorum (antrenmanlarda ve takım toplantılarında).	1	2	3	4	5	6	7
3. Takımımın beklenmedik durumlarla başa çıkması konusunda esneklik gösterdiğine inanıyorum (maçlardaki kötü tezahürat, sakatlanmalar, antrenör stratejisindeki değişiklikler, vb.).	1	2	3	4	5	6	7
4. Takımımın genel olarak iyi bir takım performansına sahip olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7

B)

	Çok Kötü	Kötü	Kısmen Kötü	Ne Kötü Ne İyi	Kısmen İyi	İyi	Çok İyi
1. Sonuçtan bağımsız olarak, takımınızın performansını nasıl değerlendiriyorsunuz?	1	2	3	4	5	6	7

EK-6 Etik Kurul Onayı