

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ALTYAPI SPORCULARINDA PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLE
BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ARAŞTIRILMASI**

DOKTORA TEZİ

Çağın BÜKER

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Doktora Programı**

**HAZİRAN 2024
İSTANBUL**

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ALTYAPI SPORCULARINDA PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLE
BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ARAŞTIRILMASI**

DOKTORA TEZİ

**Çağın BÜKER
(181237002)
(0009-0008-3221-3082)**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Doktora Programı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tuna USLU

İstanbul 2024



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

14.06.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 14.06.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Bilimleri Anabilim Dalı, Beden Eğitimi ve Bilimleri (Doktora) Programı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Tuna USLU

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Yavuz TAŞKIRAN

Üye (İmza)

İstanbul Rumeli Üniversitesi

Doç. Dr. Yeşer EROĞLU

ESKİCİOĞLU

Üye (İmza)

Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hülya ÜNLÜ

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seyed Houtan

SHAHIDI

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum ‘‘Sporcularda Psikolojik Sözleşme İle Bilişsel Duygu Düzenleme Arasındaki İlişkinin Araştırılması’’ adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (14/06/2024)

Çağın BÜKER

ÖNSÖZ

Doktora öğrencilik hayatım ile ilgili yönlendirmeleri ile bana her zaman katkı sağlayan, Prof. Dr. Tuna Uslu'ya, Prof.Dr. Yavuz Taşkiran ve Doç. Dr. Yeşer Eroğlu Eskicioğlu'na teşekkür ederim.

Haziran 2024

Çağın BÜKER



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
ÇİZELGE LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xii
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xiv
1. GİRİŞ	1
2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME	7
2.1 Psikolojik Sözleşmenin Kavramsal Tanımı	7
2.2 Psikolojik Sözleşme Üzerine Farklı Görüşler	7
2.3 Zihinsel Modeller	8
2.4 Değişim İlişkileri.....	9
2.5 Psikolojik Sözleşmeler ve Resmi İş Sözleşmeleri	9
2.6 Psikolojik Sözleşmelerin İçeriğine İlişkin Yaklaşımlar	10
2.7 Psikolojik Sözleşmede Tarafların Yükümlülükleri.....	11
2.8 Psikolojik Sözleşme Türleri	12
2.8.1 İşlemsel psikolojik sözleşmeler	12
2.8.2 İlişkisel psikolojik sözleşmeler	13
2.9 Psikolojik Sözleşmeye İlişkin Temel Teoriler	14
2.9.1 Eşitlik teorisi ve psikolojik sözleşmeler.....	14
2.9.2 Karşılıklılık teorisi ve psikolojik sözleşme	14
2.10 Psikolojik Sözleşme Süreci	15
2.10.1 Sözleşme oluşumu.....	15
2.10.2 Sözleşme oluşumuna etki eden faktörler	16
2.10.2.1 Organizasyonel faktörler.....	16
2.10.2.2 Bireysel faktörler.....	16
2.10.3 Sözleşme ihlali ve ihlal	18
2.10.4 Sözleşme ihlali ve ihlalinin öncülleri.....	19
3. BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME	23
3.1 Duygu Tanımı ve Yapısı	23
3.2 Duygu Düzenleme.....	24
3.3 Bilişsel Duygu Düzenleme.....	28
3.4 Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri Alt Boyutları.....	30
3.4.1 Kendini suçlama.....	30
3.4.2 Diğerlerini suçlama	31
3.4.3 Kabul etme	31
3.4.4 Plan yapmaya yeniden odaklanma	31
3.4.5 Ruminasyon	31
3.4.6 Olumlu yeniden değerlendirme.....	32
3.4.7 Olayın değerini azaltma	32

3.4.8 Felaketleştirme	32
3.4.9 Olumlu yeniden odaklanma	32
3.5 Duygu Düzenlemede Bireysel Farklılıklar.....	32
3.5.1 Kişilik.....	33
3.5.2 Duygusal Zeka	34
3.5.3 Cinsiyet	35
4. SPORDA PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE DUYGU DÜZENLEME	36
4.1 Antrenörler (Koçlar) ve Sporcular (Öğrenciler)	36
4.1.1 Antrenör-sporcu ilişkisi.....	36
4.1.2 Antrenör pedagojisi.....	38
4.2 Sporda Psikolojik Sözleşme.....	39
4.2.1 Antrenörler ve sporcular arasındaki psikolojik sözleşmeler	39
4.2.2 Futbolda ve basketbolda psikolojik sözleşmeler.....	41
4.2.3 Sporcuların temel psikolojik ihtiyaçları ve duyguları.....	44
4.3 Sporda Duygu Düzenlemesi.....	45
4.3.1 Sporda ve performanslarda duygusal öz düzenleme.....	46
4.3.2 Duygusal düzenlemede sosyal destek, geri bildirim ve iletişimin rolü.....	47
4.3.3 Sporda olumlu ve olumsuz duyguların faydaları ve zorlukları.....	48
4.3.4 Sporculara duygu yönetimi eğitimi.....	49
4.3.5 Duygulara ilişkin düzenleyici motivasyonlar	50
4.3.6 Sporcular için duygusal kontrol ve duygusal düzenleme.....	52
4.3.6.1 Sporcular için duygusal kontrol egzersizleri.....	52
4.3.6.2 Sporcular için duygusal düzenleme stratejileri	53
4.4 Sporda Kişilerarası Duygu Düzenleme	56
4.5 Sporcuların Antrenörlerle İlişkilerini ve Duygularını Düzenlemek.....	58
5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE METODOLOJİSİ.....	61
5.1 Araştırmanın Modeli	61
5.2 Araştırmanın Hipotezleri.....	61
5.3 Evren ve Örneklem	61
5.4 Veri Toplama Aracı.....	62
5.4 Verilerin İstatistiksel Analizi	63
5.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	64
6. BULGULAR VE YORUMLAR	65
6.1 Tanımlayıcı Özellikler	65
6.2 Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Puan Ortalamaları	68
6.3 Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişki.....	69
6.4 Bilişsel Duygu Düzenlemenin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	75
6.5 Psikolojik Sözleşmenin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	113
7. TARTIŞMA	129
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	139
KAYNAKLAR	147
EKLER.....	159
ÖZGEÇMİŞ.....	163

KISALTMALAR

APA	: Amerikan Psikoloji Derneği
BDD	: Bilişsel Duygu Düzenleme
PSÖ	: Psikolojik Sözleşme Ölçeği
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
Ss	: Standart Sapma
Vb	: Ve benzeri
Vd	: Ve diğerleri

ÇİZELGE LİSTESİ

	Sayfa
Çizelge 5.1: Normal Dağılım.....	63
Çizelge 6.1: Sporcuların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	65
Çizelge 6.2: Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Puan Ortalamaları	68
Çizelge 6.3: Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	69
Çizelge 6.4: Bilişsel Duygu Düzenlemenin Psikolojik Sözleşme Genel Üzerine Etkisi.....	72
Çizelge 6.5: Bilişsel Duygu Düzenlemenin İşlemsel Psikolojik Sözleşme Üzerine Etkisi.....	73
Çizelge 6.6: Bilişsel Duygu Düzenlemenin İlişkisel Psikolojik Sözleşme Üzerine Etkisi.....	74
Çizelge 6.7: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu.....	75
Çizelge 6.8: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takımda Oynama Süresine Göre Farklılaşma Durumu.....	77
Çizelge 6.9: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Lisanslı Sporculuk Süresine Göre Farklılaşma Durumu.....	83
Çizelge 6.10: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Lisanslı Olarak Kaç Takımda Oynandığına Göre Farklılaşma Durumu	89
Çizelge 6.11: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takımda Aktif Olarak Oynama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	94
Çizelge 6.12: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Yakın Zamanda Sakatlık Geçirme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	95
Çizelge 6.13: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Ailede Başka Lisanslı Sporcu Varlığına Göre Farklılaşma Durumu.....	96
Çizelge 6.14: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Daha Önce Psikolojik Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	98

Çizelge 6.15: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Daha Önce Psikolojik İlaç Kullanma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	99
Çizelge 6.16: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takım Arkadaşlarıyla İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu	101
Çizelge 6.17: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takım Yöneticileriyle İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu	102
Çizelge 6.18: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takım Yöneticileriyle Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	104
Çizelge 6.19: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Teknik Ekiple Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	106
Çizelge 6.20: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Kaybedilen Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu.....	108
Çizelge 6.21: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Kazanılan Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu.....	110
Çizelge 6.22: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Oynanan Takımın Kategorisine Göre Farklılaşma Durumu.....	111
Çizelge 6.23: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu	113
Çizelge 6.24: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takımda Oynama Süresine Göre Farklılaşma Durumu.....	114
Çizelge 6.25: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Lisanslı Sporculuk Süresine Göre Farklılaşma Durumu.....	116
Çizelge 6.26: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Lisanslı Olarak Kaç Takımda Oynadığına Göre Farklılaşma Durumu	118
Çizelge 6.27: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takımda Aktif Olarak Oynama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	120
Çizelge 6.28: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Yakın Zamanda Sakatlık Geçirme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	120
Çizelge 6.29: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Ailede Başka Lisanslı Sporcu Varlığına Göre Farklılaşma Durumu.....	121
Çizelge 6.30: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Daha Önce Psikolojik Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	122
Çizelge 6.31: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Daha Önce Psikolojik İlaç Kullanma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	122

Çizelge 6.32: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takım Arkadaşlarıyla İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu	123
Çizelge 6.33: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takım Yöneticileriyle İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu	124
Çizelge 6.34: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takım Yöneticileriyle Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	125
Çizelge 6.35: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Teknik Ekiple Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	125
Çizelge 6.36: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Kaybedilen Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu	126
Çizelge 6.37: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Kazanılan Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu	127
Çizelge 6.38: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Oynanan Takımın Kategorisine Göre Farklılaşma Durumu.....	128

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 4.1: Diego Sanchez UFC 107 Girişi	51



SPORCULARDA PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLE BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

ÖZET

Bu çalışma sporda psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda bilişsel duygu düzenleme ölçeği ve psikolojik sözleşme ölçeğinden oluşan veri toplama aracı, yıldız ve genç takımlarda oynayan 300 basketbolcu ve 300 futbolcu olmak üzere toplam 600 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde bulunan tüm boyutlar ile genel psikolojik sözleşme ve işlemsel psikolojik sözleşme arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler saptanırken, olumlu yeniden odaklanma ve diğerlerini suçlama alt boyutları ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı, diğer bilişsel duygu düzenleme boyutları ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında da düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan plan yapmaya yeniden odaklanma ve felaketleştirme genel psikolojik sözleşmeyi olumlu etkileyerek %18.9 düzeyinde artırdığı, diğer bilişsel duygu düzenleme boyutlarının ise genel psikolojik sözleşme üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ailede başka lisanslı sporcu olmayanların olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, ve olayın değerini azaltma puanları, ailede başka lisanslı sporcu olanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, ailede başka lisanslı sporcu olanların felaketleştirme puanları anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre ise kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme, ve diğerlerini suçlama puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, kendini suçlama, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, ve olayın değerini azaltma puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmada, sporcuların psikolojik sözleşme puanlarının branşa, takımda oynama süresine ve lisanslı sporculuk süresine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Futbolcuların genel, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme puanları, basketbolculara göre daha yüksek bulunmuştur. Takımda oynama süresi açısından, 6-7 yıl oynayan sporcuların genel, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme puanları, diğer sürelerde oynayanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Lisanslı sporculuk süresine göre de, 6-7 yıl ve 8 yıl ve üzeri sporcuların puanları, 1 yıl ve az olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, bazı gruplar arasında anlamlı olmayan farklılıklar da mevcuttur, örneğin basketbol ve futbol sporcularının ilişkisel psikolojik sözleşme puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bulgular, sporcuların psikolojik sözleşmelerinin branşlarına ve sporculuk sürelerine göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, planlamaya yeniden odaklanmanın ve felaketleştirmenin genç sporcuların psikolojik süreçlerinde etkili olduğunu, aynı zamanda takım sporcularında deneyimin psikolojik sözleşme algısı üzerinde güçlendirici, ailede sporcu olmasının ise duygu düzenleme stratejileri üzerinde baskılayıcı bir etkisinin olabileceğini düşündürmüştür.

Anahtar Kelimeler: Spor, Bilişsel Düzenleme, Psikolojik Sözleşme

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND COGNITIVE EMOTION REGULATION IN ATHLETES

ABSTRACT

This study was conducted to examine the relationships between psychological contract ve cognitive emotion regulation in sports. For the purpose, the data collection tool consisting of the cognitive emotion regulation scale ve the psychological contract scale was applied to a total of 600 people, including 300 basketball players ve 300 football players playing in star ve youth teams. The data obtained were evaluated in a computer environment using the SPSS 22.0 program. As a result of the research, low-level positive relationships were found between all dimensions in the cognitive emotion regulation scale ve the general psychological contract ve transactional psychological contract, while there were no significant relationships between the positive refocusing ve blaming others sub-dimensions ve the relational psychological contract, ve other cognitive emotion regulation dimensions ve the relational psychological contract. Low level positive significant relationships were also detected between the contracts. As a result of the regression analysis, it was concluded that refocusing on planning ve catastrophizing, which are among the dimensions in the cognitive emotion regulation scale, positively affected the general psychological contract ve increased it by 18.9%, while other cognitive emotion regulation dimensions had no effect on the general psychological contract. The positive refocusing, refocusing on planning, positive reevaluation, ve devaluation of the event scores of those who had no other licensed athletes in the family were found to be significantly higher than those who had other licensed athletes in the family. Additionally, those with other licensed athletes in the family had significantly higher catastrophizing scores. According to satisfaction with communication with team managers, there were significant differences in the scores of acceptance, rumination, positive refocusing, catastrophizing, ve blaming others, while no significant difference was found in terms of self-blame, refocusing on planning, positive reevaluation, ve devaluing the event scores. In the study, it was observed that the psychological contract scores of the athletes showed significant differences according to the branch, the duration of playing in the team ve the duration of being a licensed athlete. Football athletes' general, transactional ve relational psychological contract scores were found to be higher than basketball athletes. In terms of playing time in the team, the general, transactional ve relational psychological contract scores of the athletes who played for 6-7 years were significantly higher than those who played for other periods. According to the duration of licensed athletics, the scores of athletes with 6-7 years ve 8 years ve more were found to be significantly higher than those with 1 year or less. However, there are also non-significant differences between some groups, for example, no significant difference was found between the relational psychological contract scores of basketball ve football athletes. Results reveal that athletes' psychological contracts vary according to their branches ve duration of athletics. These results suggest that refocusing on planning ve catastrophizing are effective in the psychological processes of young athletes, ve that experience in team athletes may have a

strengthening effect on the perception of psychological contract, while having an athlete in the family may have a suppressive effect on emotion regulation strategies.

Keywords: *Sport, Cognitive Regulation, Psychological Contract*



1. GİRİŞ

Antrenörler ve sporcular arasındaki ilişki, atletik çabanın şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu ilişki iki ucu keskin bir kılıç olabilir. Değişen algı ve düşünceler, bir spora katılımı sevindirici ya da nahoş bir deneyim haline getirebilir. Bireyin karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançları genellikle ilişkinin ilk aşamalarında, hatta herhangi bir doğrudan etkileşim ortaya çıkmadan önce oluşur. Antrenör-sporcu ilişkisinde sporcunun antrenöre ilişkin oluşturduğu beklentiler, spor yapmayı düşünmeye başlamasıyla başlar. Koç tarafında da karşılıklı beklentiler gelişir. Antrenörün beklentileri, sporcuya tanışmadan ya da görevini yerine getireceği kulübe dahil olmadan önce şekillenebilir.

Spor alanında duygu düzenleme konusundaki baskın çalışma alanı, öznel deneyimler, bilişsel süreçler, davranışlar ve fizyolojik reaksiyonlar gibi çeşitli duygusal tepki sistemlerinin iç düzenlemesi etrafında yoğunlaşmıştır. Bununla birlikte, sosyal psikolojideki araştırmacılar duygu düzenleme sürecinin doğası gereği sosyal ve kişilerarası olduğunu ileri sürmüşlerdir (Niven, Totterdell ve Holman, 2009; Parkinson, Fischer ve Manstead, 2005). Perspektifteki bu değişim, duygu düzenlemeyi nasıl anladığımız ve ona nasıl yaklaştığımız konusunda önemli bir değişikliğe işaret ediyor ve sporda deneyimlenen duyguların yoğunluğuna ilişkin gelecekteki araştırmalar için olanaklar açıyor.

Araştırmalar spor alanında önemli bir personel değişim oranının olduğunu gösteriyor. Pek çok genç sporcu, zevk alamama, rekabete ve kazanmaya aşırı önem verme, beceri gelişiminin yetersiz olması ve can sıkıntısı gibi çeşitli faktörler nedeniyle spora katılımını bırakmaktadır. Mevcut literatür öncelikle sporcuların deneyimlediği, içsel duyumları, dışsal ifadeleri ve duyguların düzenlenmesini kapsayan duyguları incelemektedir. Bu araştırma aynı zamanda duygular ile sporcunun refahı, performansı ve kişilerarası ilişkiler arasındaki ilişkiyi de araştırmaktadır (Hanin, 2000).

Lanning'e (1979) göre sporcunun performansı, antrenör-sporcu ilişkisinin doğasından önemli ölçüde etkilenebilir. Antrenör-sporcu ilişkisindeki beklentilerle

ilgili araştırmalar son yıllarda oldukça önemli hale gelmiştir. Ancak antrenör ve sporcu arasında var olan psikolojik sözleşmeye özel olarak yönelik hiçbir araştırma yapılmamıştır. Örgütsel bağlamda psikolojik sözleşmenin tanımı "işveren ve çalışanın yazılı ve yazılı olmayan, sözlü ve sözlü olmayan tüm beklentilerinin toplamıdır" (Cole, 1981: 29). Ancak karşılıklı beklentiler yalnızca örgütsel davranış alanıyla ya da çalışan-işveren ilişkileriyle sınırlı değildir. Ayrıca akademik ortamlara, aileye, dini çevreye ve spor ortamına da uygulanabilirler. Rousseau (1989)'a göre, psikolojik sözleşmenin özü, herhangi bir etkileşimde tarafların sahip olduğu beklentilerin toplamıdır ve bileşenleri beklentilerden ne fazla ne de eksiktir. Rousseau (1989: 139) "psikolojik sözleşmelerin bireyin karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançları" olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle herhangi bir ilişki bağlamında bu tür inançlar ve yükümlülükler ortaya çıkacaktır.

Çalışan-örgüt ilişkisi çalışanlar için temel bir ilişkidir ve birçok disiplin ve teorik perspektiften incelenmiştir (Coyle-Shapiro vd., 2004). Bu ilişkide değiş tokuş edilenlerin hem organizasyon hem de çalışanlar için önemli sonuçları vardır. Psikolojik sözleşme, "bir bireyin, odak kişi ile diğer taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şartlarına ilişkin inançları" olarak tanımlanmaktadır (Rousseau, 1989). Sosyal alışveriş (Blau, 1964) ve karşılıklılık normu (Gouldner, 1960), bireyin psikolojik sözleşmesine ilişkin değerlendirmesinin sonuçlarını açıklamada bu çalışmanın büyük bir kısmına kavramsal temel sağlar.

Bir ilişkinin ilk aşamasında her iki tarafa da adil davranılacağı ve ihtiyaçlarının karşılanacağı varsayımı kabul edilir. Ancak birbirlerine ilişkin beklentilerin iletilmesi her zaman yeterli açıklıkta yapılamamaktadır. Bu algılanan yükümlülükler genellikle yazılı değildir ve gayri resmidir ve mutlaka yasal olarak bağlayıcı değildir.

Ancak bireyler kendilerinin belirli bir şekilde davranmaya ya da gerçektiremeye mecbur olduğunu, karşı tarafın da kendisine karşı belirli yükümlülükler taşıdığını hissettiğinde bu tür duygular psikolojik sözleşmenin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla karşılıklı beklentilere veya inançlara dayalı bir bağ kurulur (Lazarus, 2000).

Bir ilişkide beklentiler yalnızca bir tarafa ait olabilir ve bu taraf, karşı tarafın da eşdeğer beklentilere sahip olduğunu varsayar. Bu nedenle bireyler davranışlarını

başlangıçtaki beklentiler doğrultusunda yönlendirme eğilimindedirler. Daha da önemlisi, geçerli bir psikolojik sözleşmenin oluşturulması ilk görüşmede veya kişilerarası temasta gerçekleştirilmeyecektir. Zaman alacak. Yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi sporda da, diğer bireylerden ve çevresel faktörlerden etkilenen ihtiyaç ve beklentilerin sürekli değişen doğası nedeniyle, psikolojik sözleşme oluşumu yavaş ve aşamalı bir süreç olabilmektedir. Psikolojik sözleşme dinamiktir çünkü bireysel beklentiler zamanla değişebilir. Psikolojik sözleşmedeki beklentiler her an değişebilir çünkü beklentiler çevredeki faktörlerle "yüzer", "dönüştürülür" ve "etkileşime girer"; altta yatan ihtiyaçlar ise bir süre nispeten sabit kalabilir. Psikolojik sözleşmeler taraflardan biri veya her ikisi tarafından "ihlal edilebilir". Psikolojik sözleşmenin dinamik beklenti sürecine dayalı olarak periyodik olarak ayarlanması gerekir (Lazarus, 2000).

Tutku ve duygu hem bireysel hem de takım sporlarında önemli rol oynar. Ancak duyguların etkisinin büyük ölçüde arttığı yer takım sporlarıdır. Duygular spor dünyasının yaygın bir yönüdür. Bu duyguları etkili bir şekilde yönetme yeteneği, sporcuların büyüklük ve zafer arayışında geliştirebilecekleri en önemli becerilerden biri olarak kabul edilmektedir (Botterill ve Patrick, 2003, s. 115).

Spor alanını incelerken, bunun doğası gereği toplumsal bir çaba olduğunun farkına varmak çok önemlidir. Sporcular takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle, rakipleriyle, yetkilileriyle, sevdikleriyle, taraftarlarıyla ve spor yönetimiyle çeşitli etkileşim biçimlerine girerler. Sonuç olarak sporda duygular konusuna girerken sosyal dinamikleri ve duyguların kişilerarası yönetimini dikkate almak zorunludur (Niven, Totterdell ve Holman, 2007).

Sporda içsel duygu düzenleme alanını keşfetmeye yönelik kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. Duyguları yönetmek için kullanılan çeşitli beceri ve stratejiler Cohen, Tenenbaum ve English (2006), Robazza ve diğerleri tarafından yürütülen çalışmalarda kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. (2004), Thelwell, Greenlees ve Weston (2006) ve Thelwell ve Greenlees (2003).

Örneğin, Stevens ve Lane (2001) sporcuların ruh hallerini nasıl düzenledikleri üzerine odaklanan bir çalışma yürüttüler ve yarışma sırasındaki popüler stratejilerin arasında müzik dinlemek, sosyal destek aramak ve durumu yeniden değerlendirmek olduğunu keşfettiler. Thomas, Murphy ve Hardy'nin (1999) vurguladığı gibi,

eğitimin duygu düzenleme stratejilerini uygulama fırsatı da sunduğunu kabul etmek önemlidir.

Spor psikolojisi alanı, duyguların incelenmesine yönelik ilgi ve araştırmalarda bir artışa tanık oldu (Campo, Mellalieu, Ferrand, Martinent ve Rosnet, 2012; Cerin, Szabo, Hunt ve Williams, 2000; Hanin, 2007). Duygular, performansı ve genel refahı derinden etkilediği için spor araştırmalarında büyük öneme sahiptir (Hanin, 2007; Lazarus, 2000; McCarthy, 2011). Örneğin canlılık ve tatmin gibi olumlu duygular, zihinsel sağlık, performans ve katılım gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Tersine, bireye ve koşullara bağlı olarak kaygı, öfke ve depresyon, sporcu tükenmişliği gibi olumsuz sonuçlara veya şaşırtıcı bir şekilde olumlu sonuçlara yol açabilir (Beedie, Terry ve Lane, 2000).

Spor dünyası doğası gereği çok çeşitli duygularla iç içedir. Bu duygular sporcular için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurma gücüne sahiptir (Uphill, McCarthy ve Jones, 2009). Performansı arttırmak ve sporcular arasında uyumlu ilişkileri teşvik etmek, spor bağlamında duyguların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını ve bunların düzenlenmesini gerektirir. Duygu düzenleme, bir sporcunun kendi duygularını yönetme becerisinin analiz edilebileceği teorik bir çerçeve görevi görür. Bu kavram, bireylerin duygusal durumlarını yönetmek için kullandıkları kasıtlı ve bilinçli içgüdüsel ve istemsiz olana kadar çok sayıda süreci kapsar (Gross ve Thompson, 2007).

Geçmiş araştırmalardan farklı olarak antrenörler ve sporcular arasındaki ilişkinin altyapı sporcularında özellikle futbol ve basketbol oynayan genç ve yıldız takım oyuncularının üzerinde odaklanmak istenilen bu çalışmada, altyapı sporcularında psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Giriş bölümü sonrasında çalışmanın ikinci bölümünde, psikolojik sözleşme kavramı ve tanımı, psikolojik sözleşme üzerindeki farklı görüşler, zihinsel modeller, değişim ilişkileri, psikolojik sözleşmeler ve resmi iş sözleşmeleri ile psikolojik sözleşmelerin içeriğine ilişkin yaklaşımlar incelenmiştir.

Ayrıca, psikolojik sözleşmede tarafların yükümlülükleri, işlemsel psikolojik sözleşmeler ve ilişkisel psikolojik sözleşmeler olmak üzere psikolojik sözleşme

türlerine de değinilecektir. Daha sonra psikolojik sözleşmeye ilişkin temel teoriler açıklanacak ve özellikle eşitlik teorisi ile karşılıklılık teorisi ile psikolojik sözleşme konusu derinlemesine incelenecektir. İlerleyen kısımlarda psikolojik sözleşme süreciyle ilgili bilgilere yer verilecek olup, sözleşme oluşumuna etki eden organizasyonel ve bireysel faktörler ile sözleşme ihlali ve ihlalinin öncülleri konuları açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise kavramsal çerçevenin diğer önemli kavramı olan bilişsel duygu düzenleme konusu derinlemesine incelenecektir. Duygu tanımı ve yapısı, duygu düzenlemenin ve bilişsel duygu düzenlemenin ne anlama geldiği anlatılacaktır. Sonraki kısımlarda ise bilişsel duygu düzenleme stratejileri alt boyutları incelenecek ve duygu düzenlemede kişilik, duygusal zeka, cinsiyet gibi bireysel farklılıklar ve bunların duyguya etkisi araştırılacaktır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise sporda psikolojik sözleşme ve sporda duygu düzenleme konusu ele alınacaktır. Bu bölüm antrenör (koç) ve sporcu (öğrenci) ilişkisinin değerlendirilmesiyle başlamakta ve antrenör pedagojisi ile genişletilmektedir. İlk olarak sporda psikolojik sözleşme, sporcu-antrenör ilişkilerindeki psikolojik sözleşme, özellikle futbol ve basketbol sporlarındaki psikolojik sözleşme gibi konular detaylıca incelenecek ve oyun sahasından gerçek spor dünyasından ve sporculardan örneklere yer verilecektir. Daha sonra ise sporda duygular ve duygu düzenleme olarak ikinci kavramsal konuya geçiş yapılacaktır. Bu bölümde sporda ve performanslarda duygusal öz düzenleme, duygusal düzenlemede sosyal destek, geri bildirim ve iletişimin rolü ile sporda olumlu ve olumsuz duyguların faydaları ve zorluklarına yer verilecektir. Daha sonra sporculara duygu yönetimi eğitimi, duygulara ilişkin düzenleyici motivasyonlar, sporcular için duygusal kontrol egzersizleri ve duygusal düzenleme stratejileri incelenecektir. son olarak da sporda kişilerarası duygu düzenleme ve sporcuların antrenörlerle ilişkilerini ve duygularını düzenlemek konularına değinilecektir.

Çalışmanın beşinci bölümünü araştırma yöntemleri ve metodolojisi kısmı oluşturmaktadır. Burada araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ile veri toplama araçları hakkında bilgiler verilecektir.

Bilişsel duygu düzenleme ölçeği ve psikolojik sözleşme ölçeğinden oluşan veri toplama aracı, yıldız ve genç takımlarda oynayan 16-18 yaş arasındaki erkek 300

basketbolcu gönüllü ve 300 futbolcu gönüllü olmak üzere toplam 600 kişiye uygulanmıştır. Ayrıca verilerin istatistiksel analizlerinin nasıl yapıldığı açıklanarak, çalışmanın sınırlılıkları ortaya konulacaktır.

Çalışmanın altıncı bölümü bulgular ve yorumlardan oluşmaktadır. Çalışmadaki tanımlayıcı özelliklere yer verildikten sonra bilişsel duygu düzenleme ve psikolojik sözleşme puan ortalamaları, bilişsel duygu düzenleme ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişki, bilişsel duygu düzenlemenin tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılması ve psikolojik sözleşmenin tanımlayıcı özelliklere göre karşılaştırılması analizlerine ve yorumlarına yer verilecektir.

Çalışmanın yedinci bölümü tartışma kısmından oluşmaktadır. Bu çalışma sporda psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç ve çalışmanın sonuçları doğrultusunda araştırma sonuçlarının tartışmaları bu bölümde yer almaktadır.

Çalışmanın sekizinci ve son bölümünde ise sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

2.1 Psikolojik Sözleşmenin Kavramsal Tanımı

Literatürde psikolojik sözleşmenin tanımı ve içeriği konusunda farklı tanımlamalar yapılmaktadır (Kotter, 1973; Rousseau, 1995; Guest ve Conway, 2002; Stein, 1992). Çalışmamızda psikolojik sözleşme konusu üzerinde detaylı bilgilendirme yapmadan önce aşağıdaki şekilde bu tanımlara ver farklı görüşleri anlamak gerekmektedir.

2.2 Psikolojik Sözleşme Üzerine Farklı Görüşler

Literatürde Rousseau'nun (1995) görüşlerini benimseyen araştırmacılar sözleşmeyi “insanların vaat, kabul ve güven gibi olayları çerçevelemek için kullandıkları zihinsel bir model” olarak tanımlamaktadırlar. Bu terimin bir başka tanımı da Argyris (1960) ve Schein'in (1970) çalışmalarına atfedilmiştir. Buna göre psikolojik sözleşme, “istihdam ilişkisinde ima edilen karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle ilişkin algılar” olarak tanımlanmaktadır.

Literatürde yer alan bazı psikolojik sözleşme tanımları: “Birey ve örgütü arasındaki, ilişkilerinde her birinin birbirinden ne almayı ve vermeyi beklediğini belirten örtülü bir sözleşmedir” (Kotter, 1973). “psikolojik sözleşme, bireyler ve organizasyonları arasındaki bir değişim anlaşmasının şartlarına ilişkin organizasyon tarafından şekillendirilen bireysel inançlardır” (Rousseau, 1995). “İstihdam ilişkisinin her iki tarafının, organizasyonun ve bireyin, bu ilişkide ima edilen karşılıklı vaat ve yükümlülüklerin algılanmasıdır” (Guest ve Conway, 2002). “psikolojik sözleşme, istihdam ilişkisinde ima edilen karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin algılanması olarak tanımlanır” (Isaksson, Bernhard, Claes, de Witte, Guest, Krausz, Mohr, Peiro, Schalk, 2003). Bu noktada konuya açıklık getirmek için zihinsel modelleme ve karşılıklı değişim ilişkisi örgütsel davranış çerçevesinde incelenmektedir.

2.3 Zihinsel Modeller

Zihinsel Modeller, karmaşık bir kavramın prototipik bir soyutlamasını oluşturan ilgili öğeler sistemidir (Petersitzke, 2009). Zihinsel modeller geçmiş deneyimlerden gelişir ve yeni bilgilerin düzenlenme şeklini yönlendirir (Stein, 1992). Zihinsel modellerdeki bazı unsurlar bir grup insan tarafından paylaşılabilir, ancak zihinsel bir modelin diğer unsurları fikri taşıyan kişiye özgü olabilir (Rousseau, 2001). Zihinsel model algısaldir, bu nedenle çalışanın beklentilerinin organizasyon tarafından karşılanıp karşılanmadığına dair öznel değerlendirmesini içerir. Model, kuruluşa göre bir değerlendirme içermemektedir. Petersitzke'ye (2009) göre zihinsel modeller farklı soyutlama seviyeleri içerir. Örneğin ofis malzemelerini dağıtmayan bir çalışan, örgütüne sadık olduğunu düşünebilir; ya da örgüte bağlı olduğu ve iyi performans gösterdiği için ekonomik krize rağmen işinden atılmayacağını düşünen biri. Görüldüğü gibi, bu fikirler, daha düşük seviyedeki fikirlerin yorumlanmasına yardımcı olan daha yüksek bir soyutlama seviyesinde bir fikrin geliştirilmesine yol açabilir.

Morrison ve Robinson (1997), psikolojik sözleşmenin zihinsel bir model olduğunu öne sürer. Süreçlerle ilgili araştırmaları, örgütsel mesajların kodlanması ve kodunun çözülmesi ve psikolojik sözleşmenin ihlali gibi psikolojik sözleşme ile ilgilidir. Bu anlamda bireyler kendi zihinsel modellerinden oluşan soyutlamalara göre kişisel bilgisayarlarını oluştururlar. Yani bireylerin kendi öznel değerlendirmeleri sonucunda beklentilerini oluşturmalarıdır.

Psikolojik sözleşmeyi zihinsel bir model olarak tanımlamanın en önemli avantajı, organizasyonun değerlendirmede çalışanın öznel algılarını dikkate almasıdır. Bu yaklaşımı destekleyen çalışmalar genellikle çalışan beklentisini veya ihlalini karşılamaya odaklanmaktadır. Öte yandan, psikolojik sözleşmeyi zihinsel bir model olarak çerçevelemek, örgüt-çalışan ilişkisinde yalnızca bireye odaklanması ve örgütü göz ardı etmesi nedeniyle eleştirilmiştir. Bu konuda önemli çalışmaları olan Guest'e (1998) göre Psikolojik sözleşmeyi bireyin zihnine yerleştirmek sözleşme anlayışına uymamaktadır. Bir sözleşme, iki taraf arasında bir takas anlaşmasını içerir; oysa zihinsel bir model yoktur. Psikolojik sözleşmeyi bir değişim ilişkisi olarak ele alan araştırmacılar, bu nedenle organizasyonun çalışandan beklentilerini de analizlerine dahil etmektedirler.

2.4 Değişim İlişkileri

Psikolojik sözleşmeyi bir değişim ilişkisi olarak tanımlayan araştırmacılar, yaklaşımlarını “Sosyal Değişim Teorisi”ne dayandırmaktadırlar (Blau, 1964). Bu teorinin temel prensibi, insanların değerli kaynaklar sağlayabilecek başkalarıyla ilişkiler aramasıdır. Başkalarına destek ve kaynak sağlayarak alınan kaynaklara karşılık verme eğilimindedirler. Bu fenomene “karşılıklılık normu” denir (Gouldner, 1960). Coyle-Shapiro, Conway (2004) ve Conway, Coyle-Shapiro (2006) sosyal değişim modelinin psikolojik sözleşmeye zihinsel modelden daha fazla katkıda bulunduğunu belirtmektedir.

Psikolojik sözleşmeyi bir değişim ilişkisi olarak tanımlamak, araştırmacıları sözde vekalet sorunu ile karşı karşıya bırakmaktadır. Psikolojik sözleşme bir değişim ilişkisi olarak çerçeveleniyorsa, değişimin ikinci tarafı kim? Bir kuruluş nasıl bir değişime taraf olabilir veya kuruluşu kim temsil edebilir? Bir organizasyonun farklı üyeleri, organizasyonel sözleşme teklifleri hakkında çalışana farklı mesajlar gönderebilir. Organizasyonu bireye karşı birleşik bir sözleşme tarafı olarak çerçevelemek mümkün müdür? Herriot, Manning ve Kidd (1997), farklı örgütsel çelişkili mesajlar göndermenin örgütsel bir gerçeklik olduğunu göstermektedir. Psikolojik sözleşme zihinsel bir model olarak tanımlandığında bu sorunun önüne geçmek mümkündür. Mental Model yaklaşımı, bireysel algıyı merkezi bir analiz birimi olarak kabul eder.

Öte yandan, sözleşme taraflarına dikkat çekmek için, psikolojik sözleşme ile karşılıklı değişim ilişkisi temelinde oluşturulan resmi iş sözleşmesi arasındaki farklılıklara ve benzerliklere değinmek önemlidir.

2.5 Psikolojik Sözleşmeler ve Resmi İş Sözleşmeleri

Resmi İş Sözleşmesi, kişiyi işvereni için çalışmaya mecbur eder ve böylece çalışan ile kuruluş arasında resmi bir ilişki oluşturur. İşveren, çalışanın yaptığı için karşılığını vermelidir. Resmi sözleşme hükümlerinin yerine getirilmesi kanunla güvence altına alınmıştır. Guest ve Conway (2001) resmi iş sözleşmesinin kişisel sözleşmenin bir parçası olduğunu çünkü her iki sözleşme türünde de çalışan ve kuruluş arasında bir değişim ilişkisi olduğunu öne sürmektedir.

Rousseau (1995), resmi iş sözleşmesinde ikiden fazla tarafın (çalışan, kuruluş, ortak vb.) olabileceğini iddia eder. Bir kuruluşun resmi iş sözleşmesine uyması yasal bir zorunluluktur; aksi takdirde kanunen para cezasına çarptırılabilir. Resmi sözleşmeye saygı duymanın yasal bir zorunluluğu yoktur, ancak bir kuruluş çalışanlarının beklentilerini karşılıyorsa, çalışanların güvenini kazanmak ve verimli çalışmalarını sağlamak adına kendine bir tür yatırım yapar. Buna karşılık, çalışanların örgüte bağlılığı azalır, bu nedenle performansları için çaba harcamalarına gerek kalmaz ve hatta örgütten ayrılma eğilimi gösterebilirler.

2.6 Psikolojik Sözleşmelerin İçeriğine İlişkin Yaklaşımlar

Literatürde konunun bir başka tartışma noktası da resmi sözleşme içeriğidir. Resmi sözleşme içeriğinin daha çok beklentilerle (Kotter, 1973), yükümlülüklerle (Guest ve Conway, 2002, Herriot, 2001) veya vaatlerle (Guest ve Conway 2002) ilgili olup olmadığına dair farklı yaklaşımlar vardır. Rousseau'ya (1995) göre önemli olan bu kavramların aralarındaki farklılıkların belirlenmesinden ziyade çalışan tarafından nasıl algılandığıdır. Örneğin bir çalışan, sektördeki diğer kuruluşların çalışanlarına özel sağlık güvencesi sağladığını gördüğünde, bunu resmi sözleşme kendi kuruluşu için bir zorunluluk olarak algılayabilir. Guest (1998), bu kavramlar arasındaki farkları açıklarken, beklentileri karşılayamamanın (terfi-kariyer olanakları), yükümlülükleri (uygun çalışma koşulları, düzenli ücret, sosyal haklar vb.) yerine getirmemesinden oldukça farklı bir düzende olduğunu belirtmektedir.

Rousseau (1995), sözleşmenin tanımı için "...örgüt tarafından şekillendirilen bireysel inançlar"dan bahsetmekte ve analizlerinden örgüt dışı beklentileri çıkarmaktadır. Örneğin, daha büyük bir eve sahip olmak isteyen ve ücreti dışında ek bir kaynağa ihtiyacı olan bir çalışan, bu beklentiyi organizasyonu ile birlikte bilgisayarına dahil edemez; çünkü pozisyonu ve görev süresi ona zaten belli bir miktar kazandırıyor. Bu nedenle, daha yüksek bir ücret veya ekstra bir finansal kaynak beklemesinin bir anlamı yoktur. Rousseau (1995) dağınık vaatlerin ve karşılanmayan beklentilerden daha fazla iş tatminsizliği açıkladığını vurgulamaktadır. Guest ve Conway (2002) konuya farklı yaklaşmaktadır ve örgütsel yeniden yapılanma sırasında değişime dayalı vaatlerin yerine getirilmesinin önemli olduğunu öne sürmektedirler. Ancak, bu vaatlerin karmaşık ve zımni oldukları için belirlenmesinin zor olduğunu da eklemektedir.

2.7 Psikolojik Sözleşmede Tarafların Yükümlülükleri

Kişisel sözleşmeler, çalışanın kendisi ile kuruluş arasındaki karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin öznel algısından oluştuğu için bireysel sözleşmeler olarak kabul edilir. Dolayısıyla organizasyon veya zamana göre kişisel beklentiler değişebilir. Bazı yükümlülükler kişisel olarak belirlenebilir ve bazıları bir organizasyonun tüm çalışanları için geçerlidir. Bu nedenle tarafların yükümlülüklerini belirlemek zordur (Petersitzke 2009). Çalışan yükümlülüklerini Herriot, Manning ve Kidd (1998) aşağıdaki şekilde listelemiştir;

Saatler: Çalışmak için sözleşmeli olduğunuz saatlerde çalışmak İş: Müşterilere ve organizasyona dürüstçe davranmak

Sadakat: Kuruluşla birlikte olmak, itibarını korumak ve çıkarlarını ön planda tutmak Mülkiyet: Kuruluşun malına dikkatli davranmak

Kendini Sunum: Onları etkileyen doğru giyinme ve davranma İnsanlık: Çalışanlara karşı kişisel ve sosyal olarak sorumlu ve destekleyici bir şekilde hareket etmek

Tanınma: Özel katkı veya uzun hizmetin tanınması veya ödüllendirilmesi Çevre: Güvenli ve uyumlu bir çalışma ortamının sağlanması

Adalet: Kuralların ve disiplin prosedürlerinin uygulanmasında adalet ve tutarlılık

Ücret: Piyasa değerlerine göre adildir ve kuruluş genelinde tutarlı bir şekilde ödüllendirilir

Faydalar: Fayda sistemlerinin yönetiminde adalet ve tutarlılık

Güvenlik: Müşteriler ve iş arkadaşları yapabilecekleri iş güvenliğini sağlamak için çok çalışan kuruluşlar

Esneklik: Özellikle acil durumlarda, kişinin iş tanımının ötesine geçmeye istekli olması

İşverenlerin çalışanlara karşı yerine getirdikleri yükümlülüklerin belirlenmesinde kaynakların adil dağılımı, adil yönetim ilkeleri ve bilginin dönüştürülmesi dikkate alınmaktadır. İşverenler için çalışanların sadakat, işe bağlılık

ve örgütsel bağlılık gibi yükümlülükleri dikkate alınır. Araştırmalar, bu bulguların örgütlere duyulan güven eksikliği nedeniyle ortaya çıktığını düşünüyor.

2.8 Psikolojik Sözleşme Türleri

Psikolojik sözleşmenin birçok formu olmasına rağmen, benzerleri için bir kümelenme eğilimi vardır (Rousseau, 1995). Rousseau'nun “birçok biçim” ifadesinde, her bireyin/kuruluşun yapısına ve eğilimine göre kendi sözleşme modelinin olduğunu kasteder. Araştırmada farklı ölçme araçları bir arada kullanıldığında benzer psikolojik sözleşme ifadelerinin bir araya toplanma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Odaklanma, sözleşmenin içeriğinin yalnızca ekonomik beklentileri mi yoksa hem ekonomik hem de duygusal olarak mı ifade ettiğini sorgular. Kapsam, iş/bireysel özellikleri ifade eder; zaman çerçevesi, belirli bir süre almak için; biçimselleştirme, ifade biçimine (sözlü yazılı); istikrar, zamana ve somutluğa göre değişmek, öznel veya kamusal olmak.

Rousseau (1995), bu altı boyutun aslında birlikte bir süreç oluşturduğunu öne sürer. İşlemsel ve ilişkisel sözleşmeler, iki kategoriden ziyade bir sözleşmenin iki yapısıdır. Bir çalışanın performansı performans değerlendirme formu üzerinden değerlendirilse de yazılı olmayan subjektif değerlendirme (ilişkisel sözleşme kalemleri) de dikkate alınmaktadır.

2.8.1 İşlemsel psikolojik sözleşmeler

Rousseau (1995), işlem sözleşmelerini aşağıda belirtildiği gibi tanımlar:

Belirli ekonomik koşulları içeren (ücret, ikramiye)

Objektif olmak; bireysel algıya bağlı olmayan (çalışma saatleri) • Belirli bir süreyi kapsar (çağdaş istihdam, belirli bir süre içinde terfi)

İş sözleşmesi taraflarca açıkça belirlenir (sendika hakları, emeklilik koşulları, sosyal sigorta kurumları) • Daha az esnek (toplu sözleşmelerde zamlar), vb.)

Çalışanın özelliklerini kullanmaya yöneliktir. Kesin ve dar kapsamlı (geliştirme odaklı beklenti yok)

Somut olduğu için üçüncü kişiler tarafından gözlemlenebilir.

Özet olarak, işlem sözleşmeleri genellikle ekonomik temellidir, daha az esnekler, üçüncü şahıslar tarafından gözlemlenebilir, işe sınırlı kişisel katkı gerektirir, belirli bir süreye sahiptir ve belirlenmiş yükümlülükler içerir.

2.8.2 İlişkisel psikolojik sözleşmeler

Rousseau (1995), işlemsel sözleşmeleri aşağıda belirtildiği gibi tanımlamaktadır:

Ekonomik (sosyal sigorta kurumlarının yanı sıra özel emeklilik sigortası) yanında duygusal ve bütüncül katılım

Çalışanların kişisel gelişim hedeflerinin belirlenmesi ve kariyer planlaması; bireysel büyümeyi sağlayan yükümlülükler yanında

Belirli bir başlangıç ve bitiş zamanı yoktur. Bir iş başvurusunda, görüşme sırasında veya işe başladıktan sonra beklentiler oluşur ve bunlar işe alım sürecinde değişebilir (İşverenin çalışanın kişiliğine, deneyimlerine ve haklarına saygı duyması beklentisi)

Sözlü olduğu kadar algısal bölümlerden oluşur (Yöneticinin onayını alma zorunluluğu) tüm görev için devredilmesine rağmen karar verme)

Dinamik ve değişen yapı (çalışanın kariyer planlamasından beklentisi) • Geniş kapsamlı, çalışanın özel hayatını ve kişiliğini içerir (Eşi veya çocuğuna bakmak zorunda olduğu için işten ayrılma beklentisi)

Örtülü olmak (üçüncü kişinin anlaması zor), öznel değerlendirmeler içerir (çalışan, örgütte saygı görmek, çalışanın kendisine ya da çocuğuna bakmak zorunda olduğunu hissetmesi). Güvenilip güvenilmediği, performansını kuruluşta uzun süreli çalışmak için yeterli bulması)

İlişkisel psikolojik sözleşmeler, kuruluş ve çalışan arasındaki etkileşimin ortaya çıkardığı açık uçlu sözleşmelerdir. Ekonomik olduğu kadar duygusal boyutları da içinde barındırır. İşveren ve çalışan arasındaki karşılıklı yatırımları (kariyer geliştirme tesisi, kararlara katılım, uzmanlık eğitimi) ifade eder (Rousseau, 1995). Kişisel eşya beklentilerinin kişisel bilgisayar ortamında karşılanması, kuruluş ve çalışan arasındaki bağlılığı artırır ve Ciro niyetini azaltır (Petersitzke, 2009). Böyle bir karşılıklı durumda istihdam ilişkisinin uzun vadeli olması beklenir.

2.9 Psikolojik Sözleşmeye İlişkin Temel Teoriler

Leung ve Chang (2002) Psikolojik sözleşmeyi, organizasyon ve çalışan arasında yazılı olarak belirtilmeyen, karşılıklı yükümlülüklerle dayalı beklentilerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Psikolojik sözleşmenin kavramsallaştırılması açıklanırken kavramın dayandığı diğer organizasyon teorileri olan Eşitlik ve Karşılıklılık teorileri de incelenmelidir.

2.9.1 Eşitlik teorisi ve psikolojik sözleşmeler

Eşitlik teorisi, çalışanların bir işe getirdikleri girdiler ile işlerinden elde ettikleri sonuçlar arasında, algılanan girdiler ve diğerlerinin çıktılarına karşı eşitliği sağlamaya çalıştıklarını ileri sürer (Adams, 1965). Birey girdi-çıkıtı sürecini inceler ve ne kadar adil olduğunu sorgular. Teoriye göre, insanlar adil muameleye değer verirler ve bu da iş arkadaşları ve organizasyon ilişkileri içinde adaleti sürdürmek için motive olmalarına neden olur. Çalışanlar, girdilerini ve çıktılarını iş arkadaşlarınıninkilerle karşılaştırdıktan sonra adil getirilerinin ne olması gerektiğine karar verirler (Adams 1965).

2.9.2 Karşılıklılık teorisi ve psikolojik sözleşme

Gouldner'ın (1960) psikolojik sözleşmenin temel aldığı Karşılıklılık Teorisine göre, bireyler olumlu eylemleri karşılığında başkalarına yanıt verme eğilimindedir. Başkaları sana bir iyilik yaparsa, karşılığında onlara yardım edersin ama onlara zarar vermezsin.

Benzer şekilde, beklentileri karşılanan bireylerin yükümlülüklerini yerine getirme konusunda daha istekli olmaları beklenir. Örgütlerde insanlar, üstleri tarafından adil bir şekilde muamele görmeyi beklerler. Adil muamele gördüklerinde bunun karşılığında örgütsel vatandaşlık gibi olumlu davranışlar sergilerler (Niehoff ve Moorman, 1993). Çalışanının örgütün çıkarlarını gözettiğini gören bir yönetici, bu davranışa terfi fırsatıyla karşılık verir.

Gouldner (1960), müteakabiliyet teorisinin evrensel olduğunu, ancak psikolojik sözleşmede olduğu gibi onu etkileyen kişisel veya çevresel faktörlerin olabileceğini söylüyor. Karşılıklılık normu bir kişiden diğerine değişir çünkü her biri durumları kişiliklerine ve durumun koşullarına göre öznel olarak değerlendirir.

Örneğin yöneticiler çalışma saatlerini değiştirmek istediklerinde; kurumda açık iletişim kanalları varsa ve çalışanlar kararlara katılma deneyimine sahipse, çalışanlar bu tür bir psikolojik sözleşme ihlaline yapıcı bir ses verecek ve bu değişikliğin kendi lehlerine olmasına neden olabilecektir.

Çalışma ortamı ve örgüt kültürü bu tür reddedilmelere tahammül etmez ve iletişime açık değilse, çalışanlar psikolojik sözleşme ihlaline karşı pasif-yapıcı tepkiler verir ve bu durumu kabul eder.

Karşılıklılık teorisi, algısal olma açısından psikolojik sözleşmeye benzerdir. Bir organizasyonun çalışan performansını değerlendirdiğini ve kariyer planladığını, çalışanın görev süresini dikkate almadan, ancak çalışan başarısına ilişkin periyodik raporlara bağlı olduğunu varsayarsak; yeni sistem kurumda çalışan yeni mezunlara adil, eskilere adaletsiz görünecektir. Böyle bir durumda, daha genç olanlar, adil muameleyi karşılıklılık teorisine göre ödüllendirmek isterler; oysa eskilerin performansı psikolojik sözleşme ihlali algıladıkları için düşebilir.

2.10 Psikolojik Sözleşme Süreci

Psikolojik sözleşme oluşumunu etkileyen faktörler kişisel, dönemsel veya organizasyonel olabilir. Bilgisayarlar algısal oldukları için kişiye göre değişir. Yani her birinin kendi zihinsel modeli vardır ve buna göre psikolojik sözleşme değişir.

2.10.1 Sözleşme oluşumu

Psikolojik sözleşme oluşumu için en kapsamlı model Rousseau'ya (1995) ait zihinsel modeldir. Psikolojik sözleşmenin iki unsura dayanarak oluştuğunu belirtmektedir: Birincisi, dışsal olan örgütsel mesajlar ve ipuçlarıdır. İkincisi ise bireysel eğilimler ve yargılardır. Bu elemanlar kodlama ve kodlama sürecinden geçerek Psikolojik sözleşmeyi oluşturur.

Kodlama ve kod çözme kişisel özelliklerden (kişilik, önyargı, güdüler vb.) etkilenir. Birey, iş arkadaşlarından ve örgütten aldığı sosyal ipuçlarıyla nasıl davranacağına karar verir. Sonuç olarak, birey kendi psikolojik sözleşmesini oluşturur.

2.10.2 Sözleşme oluşumuna etki eden faktörler

Rousseau (1995), psikolojik sözleşme oluşumunu etkileyen faktörleri iki gruba ayırır: Örgütsel ve Bireysel.

2.10.2.1 Organizasyonel faktörler

Modeldeki dışsal faktörler, örgütsel mesajlar ve sosyal ipuçlarından oluşmaktadır.

a) Mesajlar: İlk işe alım görüşmesinde bir çalışan adayı, kurumun istihdam politikası, gelecek organizasyon planları vb. Organizasyonel konular hakkında bilgilendirilir. Kodlama adı verilen bu bilgiyi yorumlar. İşe alındıktan sonra ilk görüşmede oluşan beklentileri örgütteki çalışma hayatı boyunca bazı değişikliklerden geçerek devam eder (Rousseau 1995). Mesajlar açık ve anlaşılır olabilir ve örgüt tarafından çalışanlara nasıl davranıldığının veya bazı örgütsel politika uygulamalarının gözlemlenmesiyle oluşturulabilir (Rousseau, 1995). Örnek olarak Robert Bosch, “Güvenmektense para kaybetmeyi tercih ederim” diyerek müşterilerine ve çalışanlarına kalite anlayışı konusunda net bir mesaj veriyor. Bu mesajla ahlaki değerlerin (dürüstlük, güven, kaliteli üretim) gözetildiği açıkça ifade edilmektedir. Örgüt ve örgüt politikası uygulamalarının çalışanlara nasıl davrandığının gözlemlenmesine örnek olarak, çalışanlara fazla mesai saatleri için ödeme yapılması bir mesaj olarak değerlendirilebilir.

b) Sosyal İpuçları: Çalışma gruplarından ve meslektaşlarından alınan resmi olmayan mesajlardır. (Rousseau, 1995). Sosyal ipuçları, bireyin Psikolojik sözleşmeyi oluşturmak için bilgi edinmesini sağlar. Sosyal ipuçlarıyla, yeni bir çalışan grup çalışma sürecini öğrenir. Çalışan, böylece gruptaki statüsünü belirler. Örneğin, bir çalışan fazla mesai saatleri için ekstra ücreti öğrenirken, diğerleri kurumsal politikalardan bahseder. Meslektaşları ona fazladan saatlerce çalışmanın yöneticinin takdirini kazandığına dair bir ipucu verir.

2.10.2.2 Bireysel faktörler

Kodlama, çalışanların örgütsel faaliyetleri, örgüt tarafından verilen sözler olarak yorumladıkları kısımdır. Mesajların algılanması (doğru veya yanlış yorumlanıp yorumlanmaması) çalışana ve organizasyona bağlıdır (Rousseau, 1995).

Mesajların doğru yorumlanmasında iki temel sorun vardır. Birincisi, çalışanın örgütsel faaliyetleri (açık ifadeler, sosyal ipuçları, gözlemler, öznel değerlendirmeler, önyargılar, güdüler) vaatler olarak yorumlama biçiminin ne ölçüde pratik olduğudur. Açık mesajların doğru yorumlanma olasılığı yüksektir; kişisel gözlemler, subjektif değerlendirmeler ve ön yargılar ise çalışanın mesajları yanlış yorumlamasına neden olabilir. (Rousseau, 1995). İK departmanının yıl sonunda tüm çalışanlarına ikramiye verdiğini duyurması,

İkinci sorun, örgütsel faaliyetlerin vaat mi yoksa taahhüt olarak mı algılandığıdır. Bir yönetici, astlarına, eğer iyi performans gösterirlerse, bir yıl sonra daha rahat bir ofiste çalışabileceklerini taahhüt edebilir. Ancak yönetici bir yıl sonra daha iyi bir ofise geçeceğine dair söz verirse, bu tutulması gereken bir söz olarak algılanır.

Çalışanlara örgütsel mesajları doğru şekilde kodlamak için liderlik etmek; kuruluşlar aşağıda sıralanan konuları dikkate almalıdır (Rousseau, 1995):

Mesajı veren kişinin mesaj verme açısından belirli bir yetki ve kapasiteye sahip olması,

Ortam ve koşullar söz vermeye elverişli olmalı, • Mesajlar ve uygulamalar arasında tutarlılık olmalıdır.

İK yöneticisi, üstün performans gösteren çalışanların ekstra ikramiye ile ödüllendirileceğini duyurursa, çalışan uygun bir çalışma ortamında yetkili bir kişiden bu net mesajı alır. Mesaj ve uygulama tutarlıdır (söz verildiği gibi ikramiye), o zaman çalışan mesajı gerçekten kodlayacaktır.

Bireysel Eğilimler: “Mesajların kodlanmasında kişisel özellikler etkilidir” (Birsell, 2000). Mesajların yorumlanmasında önemli rol oynayan iki özellik vardır. Birincisi, olumlu ya da olumsuz (başarısızlık korkusu) kendi kendine ön yargıdır. İkincisi, bireyleri amaçlarına ulaştıran güdülerdir. Örneğin, pratik olmayan nedenlerle kendine çok güvenen bir birey, kendisi hakkında olumlu ön yargılara sahiptir; yani büyük beklentileri var. Başarısızlık korkusu olan bir birey büyük beklentiler yaratmaz.

Öte yandan, bireyi hedeflere ulaşma yolunda harekete geçiren güdüler, davranışları etkiler. Terfi etmek isteyen, fazla mesai yapan ve kendini kanıtlamak için daha fazla sorumluluk alan çalışan.

Kod Çözme: Verilen sözlerin tutulması için hangi davranışların yapılması gerektiği konusunda çalışanın düşüncelerini yansıtır; amirinin takdirini kazanmak için işleri daha erken bitirmek, daha erken terfi etmek için eğitimlere girmek, örgüte bağlı kalarak iş güvencesi kazanmak gibi. Bu anlamda bireyler beklentileri gerçekleştirmek için gerçekleştirecekleri davranışları belirlemektedir.

Rousseau'nun (1995) psikolojik sözleşme modeli şimdiye kadarki en kapsamlı modeldir. Ancak zihinsel bir model olduğu için objektif olmaktan ve eleştiriden uzak bulunur (CoyleShapiro ve Conway, 2004; Conway-Coyle ve Shapiro 2006).

Birincisi, bireylerin kendilerine sundukları şey karşılığında başkalarına yanıt verme eğiliminde olduklarını varsayan karşılıklılık normudur (Gouldner, 1960). Beklentileri örgüt tarafından karşılanan bir çalışanın buna daha çok çalışarak karşılık vermesi, dolayısıyla örgütü kendisine daha fazlasını sunmaya itmesi anlamına gelir. (Daha fazla satış karşılığında ikramiye ödenen bir satış temsilcisi gibi). Karşılıklılık teorisi, istihdamın sonraki adımlarında karşılıklı yükümlülüklerde bir artış önermektedir. Çalışanlarının beklentilerini karşılayan bir kuruluş, çalışmak için favori bir yer haline gelir. Böylece sektöre nitelikli eleman kazandırmakta ve çalışanlarının performansları ile etkinlik kazanmaktadır.

İkinci yaklaşım, tutarsız kehanettir. Bu, bireylerin katkılarını abartıp diğerlerini küçümseyebilecekleri anlamına gelir. Bir çalışan, yükümlülükler yerine sorumluluklar yerine getirdiğini algılayabilir. Çalışanın daha az bağlı olmasına neden olabilir (Petersitzke, 2009).

Bir çalışan, örgüte katkı sağladığını düşünüyorsa ve buna karşılık olarak örgüt de kariyerine katkı sağlıyorsa; hakkının ne olduğunu aldığını anlar. Çalışan, ifa edilen yükümlülüklerine karşılık haklarını alamadığını görürse; daha sonra, aşağıda incelenecek olan bir psikolojik sözleşme ihlali algılar.

2.10.3 Sözleşme ihlali ve ihlal

Morrison ve Robinson (1997), psikolojik sözleşme ihlalinin, bir kişinin organizasyonunun Psikolojik sözleşmeyi oluşturan bir veya daha fazla yükümlülüğü yerine getirmediği bilgisi olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre sözleşme ihlali, yükümlülükler ile örgütsel gerçeklik arasındaki ayrımın değerlendirilmesini ifade eder. Bazı yükümlülükler taahhütlere dayanabilir, örneğin işe alım görevlisinin işe

alım görüşmesinde “İyi performans gösterirseniz maaşınızı bir yıl sonra yükseltiriz” diyebilmesi gibi. Dolayısıyla yeni çalışan, iyi performans göstererek ücretinin artmasını bekler. Bazı taahhütler daha örtük olabilir (örneğin, “Bazı çalışanlar 2-3 yıl görevde kalır ve daha sonra proje lideri/yöneticisi olur.”) Kodlama ve kod çözme yöntemleriyle çalışan, bu vaatten doğan bir yükümlülüğü bir yükümlülük olarak algılayabilir. Çalışan 2-3 yıl içinde terfi ettirilmezse söz tutulmaz.

Rousseau (1995), sözleşme ihlalini, ihlalin neden olduğu kayıplara karşı duygusal bir tepki olarak yorumlamaktadır. Bu duygusal tepkiler hayal kırıklığı, öfke, hoşnutsuzluk, öfke ve hatta hakaret içerir. Bir çalışan, örgüt tarafından kendisine verilen sözün tutulmadığını gördüğünde; örgüte karşı öfke gösterebilir. Bu, çalışanın kendisi ile kuruluş arasındaki psikolojik sözleşme ihlali nedeniyle olumsuz duygular hissetmesi nedeniyle sözleşmenin ihlal edildiğini kanıtlıyor. Psikolojik sözleşme ihlaline tepki olarak organizasyondan ayrılmayı bile düşünebilir.

Bir başka açıdan bakıldığında, bir sözleşme ihlal edildiğinde, çalışanın örgüte olan güveni de ihlal edilmiş olur; yani kuruluşla ilişkisini (ciro) sonlandırmazsa, gelecekte verdiği sözlerin tutulmayacağını ve sözleşmenin ihlal edileceğini düşünür.

Bu konuyla ilgili bir diğer önemli konu ise psikolojik sözleşme ihlallerinin ölçülmesidir. Bazı deneysel çalışmalarda, araçların (her zaman kullanılan sözleşme ihlali ile sonuçlanmadığı için ihlalin) yalnızca ihlali ölçtüğü bulunmuştur (Turnley ve Feldman, 1999).

2.10.4 Sözleşme ihlali ve ihlalinin öncülleri

Morrison ve Robinson (1997), sözleşme ihlaline neden olan iki ana faktör olduğunu öne sürmektedir: Uyumsuzluk ve sözleşmeden dönme.

1) Uyumsuzluk: Çalışan ve örgüt arasındaki yükümlülüklerin anlaşılmasındaki uyumsuzluktur. Diğer bir deyişle, örgüt tarafından vaat edilen ile bunun rakip tarafından nasıl algılandığı arasındaki farktır (Birsell, 2000). Böyle bir durumda çalışan verdiği sözün tutulmadığını kabul eder; böylece karşılaştırmaya başlar (Morison ve Robinson; 1997; aktaran Birsell; 2000). Bir çalışanın performansı, performansa dayalı ikramiye beklentisinin altındaysa; amirleri tarafından verilen fazladan görevler nedeniyle etkili bir şekilde yerine getirilemeyeceğini düşünecektir. Böylece çalışan hem kendi görevlerini hem de yöneticiler tarafından verilen diğer görevleri yerine getirdiğini düşünür. Sonunda performansını abartıyor. Bu durum,

istihdam ilişkisinde karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından bir uyumsuzluk örneği olabilir. Çalışan, yükümlülüğünü yerine getirdiği halde verdiği sözün tutulmadığını kabul eder; yani sözleşme ihlal edilmiştir.

2) Reddetme: Kuruluşların, çalışanlarına olan tüm taahhütlerini kasıtlı olarak ve isteyerek yerine getirmemesi durumunda ortaya çıkar. Dönme farklı nedenlere bağlı olabilir (Rousseau, 1995):

a) Yetersizlik: Bazı yetersizlikler nedeniyle beklentileri karşılayamama durumudur. Sözler verilmesine rağmen bazı çevresel faktörler kontrol dışı kaldığından bu sözler tutulmayabilir. Beklenmeyen finansal krizler, doğal afetler veya teknolojik büyüme bu tür yetersizliklere neden olabilir.

b) Geri çekme: Örgütlerin çalışanlarına karşı olan tüm taahhütlerini kasten ve isteyerek yerine getirmemesi durumudur (Birsel, 2000). Negatif sonuçlar doğurabilir. İşten çıkarmalar artabilir, işe bağlılık ve performans düşebilir; nihayet örgütsel imaj ve değerler zarar görebilir. .

c) İsteksizlik: Çalışan performansı beklentinin altında olduğunda örgüt isteksizdir Robinson ve Morrison (2000), örgütsel performansın zayıf olduğu durumlarda psikolojik sözleşme olasılığının yüksek olduğunu belirtmektedir.

Bir yükümlülük yerine getirilmediğinde, çalışanlar durumları kendi bakış açılarıyla yorumlamaya çalışırlar. İhlal, organizasyonun geri çekilmesi olarak tanımlanırsa, sözleşme ihlal edilmiş olacaktır.

Lester, Turnley, Bloodgood ve Bolino (2002), astların ve üstlerin sözleşme ihlalini nasıl algıladıkları üzerine çalıştı. Sonuç olarak, çalışanlar ihlali organizasyonun geri çekilmesi ve isteksizliği olarak algılar; üstler ise bunu yetersizliklerden kaynaklanan bir durum olarak algırlar.

Dikkat: Bir ihlali tanımak için çevreyi gözlemlemek ve durumları yorumlamak anlamına gelir. Robinson ve Morrison (2000) çalışanların iki unsura dikkat ettiğini belirtmektedir: Birincisi ihlalin erken tanınmasıdır. Bir çalışan, hak ettiği bile olsa zamanında ödenmeme ve terfi alamama sorunu yaşarsa; bir psikolojik sözleşme ihlali algılar ve buna dikkat eder. İkinci olarak, alternatif iş fırsatları söz konusu olduğunda, çalışanlar örgüt tarafından karşılanıp karşılanmadığına bakılmaksızın beklentilerine dikkat eder. Örneğin, bir çalışana başka bir şirket

tarafından birim sorumlusu olarak teklif edildiğinde, kuruluştaki terfisinin geciktiğini fark eder.

Yorumlama Süreci: Çalışanlar, kuruluşlarının yükümlülüklerini yerine getirmediğini anladıklarında, kayıplarının boyutunu değerlendirmeye başlarlar. Psikolojik sözleşme ihlaline tepkileri, kaybın boyutuyla orantılıdır. İş yoğunluğundan dolayı yıllık iznini kullanamayan çalışanın tepkisi, yıllık izni yarıya indirilen çalışandan farklı olacaktır. İlk çalışan, işini iyi yönetirse bir sonraki yıl yıllık izninin kısılacağını bilir. Bu yüzden psikolojik sözleşmeye tepkisi sabırlı ve organizasyona sadık olmak olacaktır. Oysa ikincisinin tepkisi şiddetli olacaktır (Yıkıcı ses veya iş ihmal) çünkü yıllık izni sebepsiz yere kısaltılır.

Sonuçların yorumlanmasında bir diğer önemli konu da psikolojik sözleşme ihlalinin kaçınılmazlığıdır. Yukarıdaki örnekte, yönetici yıllık izinlerin kısaltılmasının nedenini çalışanlara açıklarsa, çalışanlar üstleri tarafından saygı duyulduğunu hissedecektir. Bu nedenle çalışanlar, örgütü desteklemek için haklarını feda ettiklerini düşünmektedirler. Rousseau (1995), ihlalin sözleşme ihlaliyle sonuçlanmasını önlemenin üç yolunu önerir:

Kuruluşlar, sözleşme ihlali durumunda kaybın boyutunu azaltmak için alternatifler bulmalıdır. İş eğitim programına katılma sözü verilen bir çalışan, söz verilen eğitimi verememesi durumunda kurum içi eğitimlerle desteklenebilir.

Kuruluşlar, ihlalin nedenini açık iletişim kanallarıyla çalışanlara açıklamalıdır. Çalışanlar, ihlal hakkında bilgilendirilirse, kuruluşun iyi niyetinden şüphe duymazlar. Bir kuruluş, yatırım planları nedeniyle bazı maliyetlerden (eğitim, sosyal faaliyetler vb.) kaçınabilir. Kuruluş, durumu çalışanlara açık bir şekilde açıklar ve bunun geçici bir durum olduğunu söylerse, çalışanlar ihlalin sözleşme ihlali olduğunu düşünmeyecektir.

Son olarak Rousseau (1995), ihlalin nedenlerini kişiselleştirmemelerini sağlamak amacıyla örgütsel adalet algısının (özellikle etkileşimsel ve prosedürel adalet) güçlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Bir çalışan, tüm çalışanların ücretlerine zam yapılmadığını, tüm organizasyondaki eğitimin sınırlandırıldığını veya ertelendiğini biliyorsa, ihlalin nedenini kişiselleştirmez; bu yüzden şiddetli tepki vermez. Özet olarak, yöneticiler, psikolojik sözleşme ihlalinin yıkıcı

sonuçlarını önlemek için ihlali bir süreç olarak incelemeli ve sonuçları doğru bir Şekilde yorumlamalıdır.



3. BİLİŞSEL DUYGU DÜZENLEME

3.1 Duygu Tanımı ve Yapısı

Duyguları tanımlamak, geçen yüzyılda önerilen çok sayıda teorik yaklaşım nedeniyle literatürde süregelen bir zorluk olmuştur. Duygular, ruh hali ve duygulanım bazen birbirinin yerine geçebilen yapılar olarak kullanılır (Vallerand ve Blanchard, 2000).

Duygular, bir uyarıcıya veya nesneye verilen ve genellikle andan ana değişen geçici tepkiler olduğundan, ruh halleri duygulanımdan daha spesifik ve duygulardan daha uzun süreli olarak görülür (Jones ve Uphill, 2012). Jones ve Uphill (2012), Fredrickson'un (2001) duygu tanımını temel alarak, bir duygunun “bir olaya veya uyarana verilen bilişsel olarak değerlendirilen bir tepki” olduğunu belirtmektedir. Spesifik tanımlar literatürde farklılık gösterse de, duyguların bir kişi-çevre ilişkisi içinde ortaya çıkan kısa bir psikofizyolojik tepki olduğu konusunda genel bir fikir birliği vardır(Fredrickson, 2001).

Korku, sevinç, kıskançlık, eğlence ve diğer duygular, bir kişi bir durumu amaçlarıyla doğrudan ilgili olarak değerlendirdiğinde ortaya çıkar. Duygular tipik olarak bir bireyin duygularını hissedebileceği, düşünebileceği ve harekete geçirebileceği fizyolojik, deneyimsel ve davranışsal tepkileri içerir.

Keltner ve Gross (1999) duyguyu “belirli fiziksel ve sosyal zorluklara ve fırsatlara yanıt olarak ortaya çıkan epizodik, nispeten kısa vadeli, biyolojik temelli algı, deneyim, fizyoloji, eylem ve iletişim kalıpları” olarak tanımlamıştır.

Duygunun epizodik doğası, birey bir durumun belirli ve mevcut bir hedefle ilgisini değerlendirdiğinde ve değerlendirdiğinde ortaya çıkar (Ellsworth ve Scherer, 2003). Bu motivasyonlar kısa veya kalıcı olabilir. Bilinçsiz ve temel olduğu kadar kasıtlı ve karmaşık (ilgili mekanizmalar açısından) da olabilirler. Bu duygular, durumlara verilen tipik tepkiler veya nispeten benzersiz olabilir.

Duygular, bireyin harekete geçmesi için enerji sağlama ve bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılaması için çevreyi yönlendirme ya da bireyin uygun davranışını

yönlendirme ve değerlendirme işlevine sahip olmalıdır (Rozenweick, Leiman ve Breedlove, 2002).

3.2 Duygu Düzenleme

Duygu düzenleme kavramı birçok yönü kapsayan karmaşık bir yapıya sahipken; bilişsel duygu düzenleme, duygu düzenlemenin sadece bilinçli bilişsel süreçleri içeren bir alt kümesini temsil etmektedir (Garnefski, Kraaij ve Spinhoven, 2001).

Duygular, eylemde bulunma, yeni bir karar alma, önemli yaşantısal durumu hatırlama ve diğer kişiler ile iletişimde bulunmada fayda sağlayan etkili bir faktördür. Diğer taraftan duyguların uygun olmayan yoğunluk, durum ve sürede varlıklarını sürdürmeleri bireyin işlevselliğini etkileyerek, yaşamını güçleştiren olumsuz bir etkiye sebep olabilmektedir. Duyguların işlevselliği bozucu şekilde var olmaları bireyde psikopatoloji geliştirme, sosyal ilişkilerde problem yaşama ve bazı fiziksel rahatsızlıklarla kendini göstermektedir (Gross ve Thompson, 2006). Buradan yola çıkarak duyguları düzenlemenin bireyin psikolojik sağlığı ve sosyal işlevselliği üzerinde önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir.

Duyguların, bireyin hissettikleri ve çevresinde olup bitene karşı verdiği tepkiler üzerindeki büyük rolü araştırmacıların duyguları değerlendirme ve düzenleme gibi kavramlar üzerine yoğunlaşmasını sağlamıştır. Bununla beraber duyguların yaşamımızdaki önemli rolü göz önüne alındığında insanların duyguları olduğu gibi yansıtmaktan çok duygular üzerinde kontrol sahibi olduğu ve duyguların ortaya çıkmasında, sürdürülebilmesinde aktif şekilde var olduğu düşüncesi, duygu düzenleme ile ilgili araştırmaların artmasına neden olmuştur (Mauss ve diğ., 2007).

Thompson (1996), duygu düzenleme kavramının bireyin içsel ve dışsal süreçlerini içerisinde barındırdığını ve bireyin hedefine ulaşabilmesi için duygusal tepkilerini gözlemlemesi, değerlendirmesi ve düzenlemesi olarak kavramsallaştırmıştır. Duygu düzenleme, bireyin hissettiği duygunun yoğunluğunun azaltılması ya da arttırılmasının yanı sıra sahip olunan duygunun sürdürülmesinde de sağlamaktadır. Bu anlamda duygu düzenleme olumsuz duyguların düzenlenmesini içermenin yanında olumlu duyguların düzenlenmesini de içermektedir (Leahy, Tirsch ve Napolitano, 2011)

Gün içerisinde farkında olmadan gerçekleştirilen bazı duygu düzenleme şekillerine örnek olarak, üzgün hissedildiğinde gerçekçi olmayan bir gülümseme ile saklamaya çalışma, öfkeli bir anda bulunulan ortamdan uzaklaşma, acı hissedildiğinde acımadığını dile getirme, mutluluk duyulan bir anı başkaları ile paylaşarak duyguyu devam ettirme gibi örnekler verilebilmektedir (Yurtsever, 2014).

Duyguları düzenleme yeteneği, kişinin hangi duyguları, ne zaman ve nasıl deneyimlediğini etkilemek olarak kavramsallaştırılmıştır (Gross, 1998). Gratz ve Roemer (2004) duygu düzenlemeyi (a) duygunun farkına varma ve anlama; (b) duyguların kabulü; (c) dürtüsel davranmaktan kaçınma ve bunun yerine olumsuz duygular hissettiğinde istenen hedeflere ulaşmak için davranma yeteneği; (d) duygusal düzenleme stratejilerini kullanma kapasitesi olarak gruplandırmıştır.

Duygu düzenlemede yer alan süreçler bilinçsiz veya bilinçli, uyumsuz veya uyurlanabilir olabilir, olumlu veya olumsuz duyguları hedefleyebilir ve bir duyguyu artırmaya, sürdürmeye veya azaltmaya hizmet edebilir (Butler ve Gross, 2004). Ayrıca duygu düzenleme bilişsel kaynaklar gerektirir ve duygusal, bilişsel, sosyal ve fizyolojik sonuçları vardır (John ve Gross, 2004).

Gross (1998), duygu düzenleme için öncül odaklı ve tepki odaklı duygu düzenleme stratejilerini içeren bir süreç modeli geliştirmiştir. Öncül olarak duygu düzenleme, bir duygunun ortaya çıkmasından önce gerçekleşir ve dört düzenleyici süreci içerir: durum seçimi, durum değişikliği, dikkat dağıtımı ve bilişsel değişim. Durum seçimi, duygusal deneyimi denemek ve kontrol etmek için belirli insanları, yerleri veya nesnelere etkili bir şekilde aramak veya bunlardan kaçınmak için duygusal bilgi gerektirir.

Bilişsel değişim veya yeniden çerçeveleme, bir durumun değerlendirmesini veya değerlendirmesini değiştirme çabalarını ifade eder. Bu öncül stratejilerin aksine, tepki odaklı duygu düzenleme, bir duygu üretildikten sonra gerçekleşir. Tepki odaklı stratejiler, tepki modülasyonu süreçleri olarak adlandırılır ve duygusal ifade ve bastırmayı içerir. Tepki odaklı duygu düzenleme, bir duygu oluşturulduktan sonra gerçekleşir (Butler ve Gross, 2004).

Duyguları deneyimlemek evrensel bir insan deneyimidir, ancak duyguların yoğunluğunda olağandışı bir fazlalık veya eksiklik varsa duygu uyumsuz hale gelebilir (Kring ve Werner, 2004). Yoğun duyguların kendi içinde tipik olarak sorun

olmasa da, duyguları düzenleme girişimleri etkisiz kaldığında zorluklar ortaya çıkabilir (Lynch, Robins, Morse ve MorKrause, 2001). Duygusal düzenleme (duygusal kontrol olarak da anılır), bireylerin duygularının yoğunluğunu, süresini ve ifadesini değiştirmesine izin veren bir süreci ifade eder (Campbell-Sills ve Barlow, 2007; Gross, Sheppes ve Urry, 2011). Duygusal kontrol, hedefe ulaşmayı daha iyi kolaylaştırmak için duygusal tepkilerin yoğunluğunu yönlendirmek için kullanılan bilinçli çabanın yanı sıra çeşitli bilişsel ve davranışsal süreçlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar (Gross, 2013; Gross, Sheppes ve Urry, 2011). Alternatif olarak, duygusal düzensizlik veya duygulara verilen tepkileri başarılı bir şekilde yönetememe, yalnızca yüksek duygusal yoğunluğu değil, aynı zamanda duyguları anlama veya bunlara tepki verme güçlüğünü de içerir (Mennin ve diğerleri, 2007). Bu düzensizlik önemli durumlarda daha hayati hale gelir ve nihayetinde işlevsellikte bozulmalara yol açabilir (Gross, 2002).

Duygu düzenlemenin amacı hazcı olabilir ve sözde hoş duyguları (örneğin, mutluluk, heyecan, sevinç) arttırmayı ve güya hoş olmayanları (örneğin, öfke, kaygı, üzüntü) azaltmayı aramak olarak tanımlanabilir. Duygu düzenlemeye araçsal yaklaşımı açıklayan Tamir, duygulara yönelik tercihlerin belirli bir bağlamda hedonik ve araçsal faydalar arasındaki dengeye bağlı olduğunu belirtir (Tamir, 2009). Anlık faydalar (yani, anlık zevk) uzun vadeli faydalardan (örneğin, başarılı hedef takibinden elde edilen gecikmiş zevk) ağır bastığında, insanlar hoş duyguları tercih etmelidir. Uzun vadeli faydalar, anlık faydalardan daha ağır bastığında, insanlar faydalı duyguları tercih etmeli ve duygularını buna göre düzenlemelidir (Tamir, 2009).

Gratz ve Roemer (2004)'e göre birey sahip olduğu bazı duygusal yeteneklerinin varlığına bağlı olarak uygun bir duygu düzenleme yapabilmektedir. Bu yetenekler, duyguların farkında olunması ve kavranması, duyguların kabul edilmesi, dürtüsel davranışlar üzerinde kontrol sağlama, olumsuz duygulanım sırasında hedefe yönelik eylemlerde bulunma, duygusal tepki göstermede esnek olabilme ve duruma uygun duygu düzenleme stratejilerini kullanma şeklindedir. Aynı zamanda bu yeteneklerden birinin ya da birkaçının eksikliği duygu düzenlemede zorluk yaşanmasına neden olmaktadır.

Bir bireyin duygularını nasıl düzenlediği, sayısız gelişimsel, bireysel ve bağlamsal faktörden etkilenebilir (Blanchard-Fields, Stein ve Watson, 2004; Gross

ve John, 2003; Gresham ve Gullone, 2012). Bireysel farklılıklarla ilgili olarak, erkeklerin kadınlardan daha fazla duygu bastırma kullandığı görülmektedir (Gresham ve Gullone, 2012; Gross ve John, 2003), etnik azınlıklar baskın kültürlerden daha fazla duygu bastırma kullandığını bildirmektedir (Gross ve John, 2003) ve duygu yaş arttıkça baskılanmanın arttığı görülmektedir (Blanchard-Fields, Stein ve Watson, 2004; Gresham ve Gullone, 2012; Hofer, Burkhard ve Allemand, 2015). Nihayet, duygu düzenleme, sosyal normlar ve çevrenin talepleri dahil olmak üzere bir durumun bağlamsal faktörlerine bağlı olarak değişebilen bireyin hedeflerine yanıt olarak gerçekleşir (Wagstaff ve Weston, 2014). Spor, yoğun duygular uyandıran, farklı kişilikleri içeren ve bireylerin çok çeşitli hedefleri olan benzersiz bir bağlamdır ve bu nedenle sporda duygu düzenleme ile ilgili olarak araştırmacıların ilgisini çekmiştir (Jones, 2012).

Bilişler ve bilişsel süreçler, duyguların kontrolü altına girmemeye ve duyguları kontrol ederek duyguları yönetmeye ve düzenlemeye hizmet etmektedir (Garnesfki, Kraaij ve Spinhoven, 2001). Bilişsel yaklaşımın bakış açısına göre, bir duygunun yaşantılanması ve mevcut duygunun ne şekilde tanımlanacağı bilişsel değerlendirme süreci ile ortaya koyulmaktadır. Bireyin sahip olduğu bilgi işleme süreçleri, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bireyler deneyimledikleri olaylar karşısında önce bilişsel öğeler oluşturmakta ardından duygusal bir reaksiyon göstermektedir. Bilişsel süreçler ve duygusal süreçler arasındaki bu etkileşim tek yönlü değildir, birbirlerini etkilemektedir. Bu anlamda bilişsel ve duygusal süreçler birbirlerinden ayrı ayrı değerlendirilmemektedir (Lazarus, 1991).

Duyguların ve duygu düzenlemenin sağlık ve esenlik üzerindeki etkilerine bakıldığında, doğrudan fizyolojik bir etki değil, kişilerarası ilişkiler yoluyla dolaylı bir etki görülmektedir. Duygularını ifade edenlerin sosyal destek almaları (örneğin ağlamaları) daha olasıdır, dolayısıyla kendilerini daha iyi hissedebilirler (Hendriks ve ark., 2008). Bu nedensel etki tam tersi olarak da görülebilir: Birey duygularını ifade etmek yerine bastırırsa, bu onun kendisi hakkında kötü hissetmesine ve otantik olmamasına neden olur, bu da olumsuz duygulara ve depresif belirtilere sahip olma eğilimini artırır (John ve Gross, 2004).

Uyumlu ve başarılı duygu düzenleme, duygu düzenleme stratejilerinin nasıl esnek bir şekilde kullanılabileceği ile değerlendirilebilir (Cole ve diğerleri, 1994;

Thompson, 1994). Dolayısıyla uyarlanabilir duygu düzenleme, bazı duyguların yaşanmasını ortadan kaldırmak veya bunların bastırılması değil, en faydalı duygu düzenleme stratejisinin kullanılmasıdır (Gratz ve Roemer, 2004). Sonuç olarak duygu düzenleme, bir duyguya sahip olma, duyguyu deneyimleme ve duyguyla ne yapılacağına dair bir strateji seçme süreci olarak anlaşılabilir (Hofmann ve Kashdan, 2010).

3.3 Bilişsel Duygu Düzenleme

Bilişler ve bilişsel süreçler yolu ile duyguların yönetilmesi, düzenlenmesi ve kontrol edilebilmesi bireyin duygular tarafından yönetilmesinin önüne geçmekle beraber bireyin yaşamının içerisinde olmazsa olmaz bir yer almaktadır. Aynı zamanda bilişsel duygu düzenleme bireyin karşılaştığı stresli durum anında ve sonrasında duyguların kontrol edilmesine katkıda bulunmaktadır (Garnefski, Kraaij ve Spinhoven, 2001). Bununla beraber duygu düzenleme birden çok duygu düzenleme sürecini içerisinde bulundurur. Bu düzenlemeler bireyin kendi duygularını düzenlemesi, diğerlerine karşı oluşturulmuş duyguları düzenlemesi, duygunun kendisini düzenleyebilmesi ve duygunun temelinde bulunan özelliklerin düzenlenmesi şeklindedir (Thompson ve Calkins, 1996).

Biliş ve duygu arasındaki bağ son yıllarda sıkça incelenen kavramlardan biridir. Bireyi olayları, durumları ve genel olarak dünyayı algılayış biçiminin duygularına etki ettiği bilinmektedir. Bilişsel yeniden değerlendirme ile kişi karşılaştığı durumları değerlendirir ve neticesinde bir duygu deneyimleri (Garnefski vd., 2001: 1114). Bu bakış açısıyla bakıldığında duyguların bilişlerden bağımsız değerlendirilmesi mümkün değildir. İnsanların zorlu durumlarla mücadele edebilmesi bilişlerini ve duygularını düzenlemesi ile mümkün olabilmektedir (Joormann vd., 2010: 177).

Bilişsel duygu düzenleme kavramı, duygusal tepki uyandıracak nitelikteki uyaranların bilişsel zeminde düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle kişinin karşılaştığı olay ve durumlar karşısında duygusal tepki vermeden önce değerlendirme yapmasıdır. Her insanın bilişsel duygu düzenleme kapasitesi olsa da bu becerinin düzeyi bireyden bireye göre değişmektedir.

Ayrıca bilişsel duygu düzenleme kapasitesine etki eden bireysel, çevresel ve kültürel faktörler olduğu düşünülmektedir (Onat Kocabıyık vd., 2017: 82). Bilişsel duygu düzenlemenin amacı hissedilen duyguların yoğunluğu ve var olma zamanını kontrol edebilmektir. Kişi bu beceri sayesinde kendini sakinleştirmeyi başarabilmektedir (Onat ve Otrar, 2010: 124). Her birey yaşamı boyunca stres verici durum ve olaylarla karşı karşıya kalmaktadır. Olumsuz durumlar karşısında hissedilen duyguların düzenlenebilmesi “başa çıkma” kavramını meydana getirmektedir. Her bireyin stres verici durumlarla başa çıkma yöntemleri farklıdır. Bu bilişsel farklılık insanların benzer durumlar karşısında verdikleri farklı tepkileri açıklamaktadır (Joormann vd., 2010: 176).

APA (2020)'ya göre duygu; birey için anlamlı olan konu ya da olayların üstesinden gelme girişimi aracılığıyla deneyimsel, davranışsal ve psikolojik elementleri içeren karmaşık tepki modelidir. Belirli olaylar karşısında kişiler belirli duygular hissederler.

Örneğin, kişi bir tehlike durumu içinde olduğunu düşünürse korku hissetmesi muhtemeldir ya da biri tarafından reddedilirse utanç duygusunu hissedebilir (APA, 2020). İnsanlar, davranışlarını belirlerken, bir konu hakkında karar alırken, önemli olayları hatırlamak için hafızasını zorlarken veya diğer insanlarla ilişkilerinde duygularından yararlanabilir (Ataman, 2011: 1). Duygular insanoğlunun davranışları üzerinde belirleyici ve kaçınılmaz bir etkiye sahiptir (Koole, 2009: 4). Fakat diğer bir yandan da duruma ve zamana göre ortaya çıkan duygular eğer yanlış zamanda ve yoğunlukta ortaya çıkarsa insanın yaşamını zorlaştıran bir duruma da sebep olabilmektedir (Ataman, 2011: 1). Fakat unutulmamalıdır ki duygular esnek bir yapıya sahiptir ve bireyler duygularını düzenleme becerisine sahiptir (Koole, 2009: 4).

Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejisi kavramsal olarak tüm dışsal ve içsel gözetim, değerlendirme ve duygusal tepkileri değiştirici süreçlerden sorumlu, özellikle de birinin hedefini başarıyla tamamlamak için yararlandığı yoğun özelliklerdir Genel hatlarıyla duygusal olarak alınan bilginin bilişsel yolla yönetilmesi olarak tanımlanabilir (Thompson, 1991: 240). Duygu Düzenleme süreci boyunca insanların olumlu ve olumsuz duyguları artabilir, durağan seyredebilir ya da azabilir ve aynı zamanda duygu düzenleme duygusal yanıtların da değişimini içermektedir (Koole, 2009: 6).

Sporcuların bilişsel duygu düzenleme becerilerine sahip olmaları, yoğun rekabet, mücadele ve stresin yaşandığı spor müsabakalarının fairplay içerisinde oynanmasına ve başarıyla sonlandırılmasında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Krane ve Williams (2006) tarafından yapılan bir inceleme, sporcuların rekabetçi sportlardaki en yüksek performansı ile ilgili ideal zihin/beden durumunu araştırmıştır. Elde ettiği bulgular, duygu düzenlemenin üst düzey performansla yüksek oranda ilişkili olduğunu belirledi. Spesifik olarak, optimal performans için ideal durumun (a) kendine güven, (b) yeterince uyarılmış olma, (c) durumu kontrol etme duygusu, (d) konsantrasyon, (e) odaklanma, (e) odaklanma, (f) performansları hakkında olumlu zihniyet ve düşünceler ve (g) kararlılık ve bağlılık ile gerçekleşeceğini savunmaktadır.

Bilişsel yeniden değerlendirme ve duygu bastırma literatürde oldukça dikkat çekmiştir (John ve Gross, 2004) ve karışık sonuçlara sahip olduğu bulunmuştur. Duygu bastırma, olumlu ve olumsuz duyguların dışa dönük işaretlerini azaltmada etkilidir; bununla birlikte, duygu bastırmayı kullanan bireyler daha az olumlu duygu hissettiklerini ve genel olarak olumsuz duyguların içselleştirilmesinin arttığını bildirdiğinden, genellikle uyumsuz bir düzenleyici strateji olarak kabul edilir (John ve Gross, 2004). Ayrıca, duygu bastırmanın bilişsel kaynakları tükettiği, depresif belirtileri arttırdığı, gözlemcilerin baskılayıcının özgünlüğüne ilişkin algıları nedeniyle sosyal bağlantıları kötüleştirdiği ve iyi oluşun azalmasına yol açtığı gösterilmiştir (John ve Gross, 2004).

3.4 Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri Alt Boyutları

Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin ölçülebilen 9 alt boyutu mevcuttur. Bunlar; kendini suçlama, diğerlerini suçlama, kabul etme, plana yeniden odaklanma, ruminasyon (düşünceye odaklanma/derin düşünme), pozitif yeniden gözden geçirme, bakış açısına yerleştirmek, felaketleştirme ve pozitif yeniden odaklanma şeklindedir.

3.4.1 Kendini suçlama

Bu alt boyut olumsuz bir deneyim yaşadığında suçun kişinin kendisinde olduğuna dair inanışları temsil etmektedir (Ataman, 2011: 10). Kişi olumsuz bir deneyim yaşadığında suçun kendisinde olduğunu düşünür (Onat ve Otrar, 2010: 127).

3.4.2 Diğerlerini suçlama

Diğerlerini suçlama stratejisi, yaşanan olayda suçun başka birinde ya da çevrede olduğuna dair düşüncelerin varlığını temsil etmektedir (Ataman, 2011: 10). Diğer bir deyişle kişinin yaşadıklarından dolayı diğerlerini suçlayıcı düşüncelerinin olduğunu işaret eder (Onat ve Otrar, 2010: 127).

3.4.3 Kabul etme

APA'ya göre (2020) kabul etme stratejisi, bir düşünceye, duruma, kişiye ya da gruba karşı olan olumlu tutum olarak tanımlanmıştır. Bilişsel Duygu Düzenlemenin alt boyut olarak ise kişinin yaşadığı olumsuz olay sonrasında yaşadıklarını kabul etme düşüncelerini temsil eder (Onat ve Otrar, 2010: 10). Ataman (2011: 10)'ın çalışmasında bu alt boyut kişinin yaşadığı olayı kabul etmesi ve olanlara kendini teslim etmesine yönelik düşünceler olarak tanımlanmıştır.

3.4.4 Plan yapmaya yeniden odaklanma

Yaşanılan olumsuz olayla başa çıkmak için atılacak adımları düşünme stratejisidir (Onat ve Otrar, 2010: 127).

3.4.5 Ruminasyon

Aşırı derecede tekrarlayan düşünce ve temaları içeren ve diğer zihinsel aktivitelerle çatışan ya da engelleyen saplantılı düşünce şekli ruminasyon olarak adlandırılmaktadır ve bu düşünce şekli obsesif kompulsif bozuklukta ve yaygın kaygı bozukluklarında yaygın olarak gözlemlenmektedir (APA, 2020). BDD'nin alt boyutu olarak ele alındığında, Onat ve Otrar'a göre (2010: 127) yaşanan olumsuz olaydan sonra sürekli olarak deneyimlenen duygu ve düşüncelere odaklanmayı temsil eder. Ayrıca düşünmeye odaklanma ya da derin düşünme olarak da ifade edilir. Kısacası, ruminasyon bilişsel duygu düzenleme stratejisi olumsuz olayla bağlantılı olan duygu ve düşünceler üzerine tekrarlanan düşüncelerin varlığını ifade eder (Ataman, 2011: 10). Ruminasyon, temel anlamıyla tekrarlı bir şekilde bir olay üzerine düşünmedir ve olaya anlam kazandırma, problem çözme, çağrışım yapma ve öngörüğü de içeren bir kavramdır (Martin ve Tesser, 1996: 192).

Calhoun ve diğerlerinin yürüttüğü bir çalışmaya göre (2000: 522) olayla ilişkili yapılan ruminasyon illaki olumsuz sonuçlara sebep olacak diye

düşünülmemelidir, ruminasyon yapan kişilerin travma sonrası büyüme gösterdikleri bulunmuştur. Bu da ruminasyon ve travma sonrası büyüme arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Calhoun vd., 2000: 525).

3.4.6 Olumlu yeniden değerlendirme

Bu stratejiyi kullanan kişiler, olaya kişisel gelişim açısından olumlu bir anlam yüklerler (Onat ve Otrar, 2010: 127).

3.4.7 Olayın değerini azaltma

Yaşanılan durum başka olaylarla karşılaştırılır ve kişi içinde bulunduğu durumun önemini azaltma yolunu tercih eder (Ataman, 2011: 11). Çünkü kişi yaşadığı durumu diğer olaylarla karşılaştırdığında yaşanan olayın ağırlığını hafifletici yönlerine odaklanır (Onat ve Otrar, 2010: 127).

3.4.8 Felaketleştirme

Yaşanılan olayın ya da verilen bir kararın olumsuz sonuçlarını abartmaya yönelik düşüncelere felaketleştirme denir (APA, 2020). İnsanlar yaşanan olay felaket olmasa bile özellikle olası en kötü sonuçları düşündükleri zaman ve zihnen başlarına gelebilecek en kötü senaryoyu kurguladıkları zaman bu bilişsel duygu düzenleme stratejilerini kullanmış olurlar ve bu durum kişilerin kaygı seviyelerini arttırıp durumla uyumsuz davranışlar sergilemelerine neden olabilir (APA, 2020). Kısacası bu strateji kişinin yaşanan olayın dehşet verici olduğunu düşünmesi durumudur (Onat ve Otrar, 2010: 127).

3.4.9 Olumlu yeniden odaklanma

Kişinin başına gelen durum yerine kendisini memnun edecek konular üzerine düşünmesi olumlu yeniden odaklanma stratejisini temsil eder (Onat ve Otrar, 2010: 127). Yani olayı düşünmek yerine kişinin kendisine hoş gelen konulara odaklanma durumudur (Ataman, 2011: 10).

3.5 Duygu Düzenlemede Bireysel Farklılıklar

Duygu düzenlemenin kişilik, duygusal zeka ve cinsiyet gibi bireysel farklılıklardan etkilendiği bulunmuştur.

3.5.1 Kişilik

Geçmişte yapılan araştırmalar, duygusal ifade, duygu düzenleme ve başa çıkma gibi değişkenlerin kişilik boyutlarına göre değiştiğini göstermiştir. Örneğin, bir metaanalizde, Riggio ve Riggio (2002), davranış ölçümlerini kullanan çalışmalarda sonuçlar o kadar güçlü olmasa da, öz-bildirim ölçümlerini kullanan çalışmalarda dışadönüklük ile duygusal dışavurum arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulmuşlardır.

Riggio ve Riggio (2002) dışadönüklerin daha sosyal, konuşkan, dürtüsel ve heyecan arayan olduğunu belirtmişlerdir. Bu, dışadönüklerin duygusal olarak daha dışavurumcu oldukları bulgusunu açıklayabilir. Ayrıca, içe dönükler, utangaç, sessiz ve çekingen olmaları nedeniyle duygularını daha az doğru ve daha az sıklıkla iletme eğilimindedir.

Wang, Shi ve Li (2009), kişilik ile genel duygulanım arasındaki ilişkiyi ve duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolünü araştıran bir çalışma yürütmüştür. Araştırmacılar, kişilik, duygu düzenleme ve genel duygulanım ölçümlerini tamamlayan 430 lisans öğrencisi üzerinde çalıştılar. Araştırmacılar, kişilik boyutları ile genel duygulanım arasındaki ilişkinin, farklı kişilik boyutlarına sahip bireylerin duygu düzenleme stratejilerini (yani yeniden değerlendirmeyi) farklı kullanmaları nedeniyle duygu düzenleme stratejilerinin kullanımlarındaki farklılıklarla açıklanabileceğini öne sürmüşlerdir.

Kokkenen ve Pulkkinen (2001), 180 erkek ve kadın üzerinde yaptıkları boylamsal bir çalışmada duygu düzenlemesinin kişilikten etkilendiği fikrini desteklemiştir. 27 yaşında, katılımcılar bir görüşmeyi ve bir kişilik ölçüsünü tamamladılar; 33 yaşında, katılımcı başka bir kişilik ölçüsünü tamamladı. Son olarak, 36 yaşında, katılımcılarla röportaj yapıldı ve bir duygu düzenleme ve düzensizlik ölçüsü tamamlandı. Kokkenen ve Pulkkinen (2001) yıllar sonra katılımcılar tarafından dışadönüklük ve nevrozluğun farklı duygu düzenleme stratejileri ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Spesifik olarak, dışa dönüklük, daha düşük duygusal kararsızlık (yani, duygusal ifade üzerindeki çatışma) ve daha yüksek duygusal sosyal destek seviyeleri ile bağlantılıydı. Nevrotizm, daha yüksek duygusal kararsızlık ve arzu edilen bir şeyi

planlayarak veya hayal ederek duyguları iyileştirmeye yönelik daha az girişimle ilişkilendirilmiştir.

Duygu düzenlemeye özgü olmasa da Connor-Smith ve Flachsbart (2007) kişilik ve başa çıkma konusunda bir meta-analiz gerçekleştirmiştir. Kişilik, geniş başa çıkma düzeyleriyle zayıf bir şekilde ilişkili olsa da, Beş Büyük kişilik özelliği tarafından belirli duygu düzenleme stratejileri tahmin edildi. Dışadönüklük, nevrotilik ve vicdanlılık, destek aramayı öngördü. Dışadönüklük ve vicdanlılık, bilişsel yeniden yapılandırmayı tahmin ederken, nevrotilik problemlili başa çıkma stratejilerini (örneğin, hüsnükuruntu) öngördü. Kişilik, genç katılımcılarda ve stresli katılımcılarda başa çıkma stratejilerinin daha güçlü bir yordayıcısıydı. Bu çalışma, çeşitli kişilik özelliklerine sahip bireylerin en sık kullandıkları başa çıkma stratejilerinde farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Bir spor bağlamında, geçmiş araştırmalar Büyük Beş kişilik faktörlerinin değerlendirme sürecini, başa çıkmayı ve başa çıkma etkinliğini etkilediğini göstermiştir. Örneğin, Kaiseler, Polman ve Nicholls (2012) 482 sporcudan kişilik, spora özgü stresörler, değerlendirme, başa çıkma ve başa çıkma etkinliği ölçümlerini topladı. Stres değerlendirmesi ile üç kişilik boyutu arasında bir ilişki vardı: nevrotilik, uyumluluk ve vicdanlılık. Beş Büyük kişilik özelliklerinin tümü, değişen derecelerde başa çıkma ve başa çıkma etkinliği ile ilişkilendirildi. Nevrotizm, daha az uyumlu ve daha düşük başa çıkma etkinliği olarak algılanan başa çıkma stratejileriyle ilişkilendirilirken, diğer dört kişilik boyutu daha uyumlu ve etkili başa çıkma stratejileriyle ilişkilendirildi.

3.5.2 Duygusal Zeka

Duygu düzenlemeyi etkileyebilecek bir diğer faktör de duygusal zekadır. Duygusal zeka, “kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi kişinin düşünce ve eylemlerini yönlendirmek için kullanma yeteneğidir” (Salovey ve Mayer, 1990, s. 189). Laborde, Brull, Weber ve Anders (2011), erkek hentbol oyuncularını üzerinde yaptıkları bir çalışmada, fizyolojik stres seviyeleri (yani kalp atış hızı) ile duygusal zeka arasında bir ilişki buldular.

Daha spesifik olarak, araştırmacılar, duygusal zekada yüksek puan alan katılımcıların, rekabet benzeri bir stres etkenine (yani, önceden kaydedilmiş bir

olumsuz görüntü senaryosu) maruz kaldıktan sonra duygusal zekada düşük puan alanlar kadar stresli olmadığını buldular.

3.5.3 Cinsiyet

Duygu düzenlemeyi etkileyebilecek bir diğer faktör de cinsiyettir. Wester, Vogel, Pressly ve Heesacker (2002), duygudaki cinsiyet farklılıklarına ilişkin bir incelemede, erkekler ve kadınlar benzer düzeyde üzüntü yaşadıklarını bildirseler de, kadınların daha fazla duygusal üzüntü gösterileri sergilediklerini belirtmişlerdir. Yazarlar ayrıca kadınların erkeklerden daha anlamlı (yüz ifadeleri ve beden dili) olduğuna ve başkalarının duygularını okuma ve anlamada daha iyi olduklarına dair kanıtlar sağlamıştır. Bu farklılıkların durumsal taleplerden ve kalıp yargıların sürdürülmesinden kaynaklanabileceği öne sürülse de, kadınların duygularını erkeklere göre daha fazla ifade ettikleri görülmektedir. Araştırmacılar ayrıca, bireylerin duygu düzenleme stratejilerini kullanma ve başa çıkmada cinsiyet farklılıkları olduğunu ortaya koymuştur (Nolen-Hoekema ve Aldao, 2011; Tamres, Janicki ve Helgeson, 2002; Zimmerman ve Iwanski, 2014). Daha spesifik olarak, kadınlar erkeklerden daha geniş bir yelpazede duygu düzenleme stratejileri kullandıklarını bildirmiştir (Nolen-Hoekema ve Aldao, 2011). Tamres, Janicki ve Helgeson (2002), kadınların başkalarına veya kendilerine sözlü ifadeler kullanan başa çıkma stratejilerini kullanma, sosyal destek arama, problemler hakkında düşünme ve olumlu kendi kendine konuşma kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bir spor ortamında, Hoar, Crocker, Holt ve Tamminen (2010), erkek ve kadın ergen sporcuların kişilerarası stresörlerle başa çıkmalarındaki cinsiyet farklılıklarını incelemiştir.

Genel olarak, araştırmacılar sporcuların duygusal deneyimlerinin ve duygusal düzenlemelerinin kişilik boyutları, duygusal zeka ve cinsiyet gibi bir dizi faktörden etkilendiğini göstermiştir. Bu faktörlerin geçmişteki araştırmalarda sporcuların duygu düzenlemelerini ve başa çıkmalarını etkilediği tespit edildiğinden, bu faktörlerin mevcut çalışma için önemli olması muhtemeldir. Bu nedenle, mevcut çalışmada bu faktörlerin duygu düzenlemeyi etkileyebilme olasılığının farkında olmak önemli olacaktır.

4. SPORDA PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE DUYGU DÜZENLEME

4.1 Antrenörler (Koçlar) ve Sporcular (Öğrenciler)

Antrenör-sporcu ilişkisi, daha önce sporcu ve antrenör arasındaki yakınlık, bağlılık, tamamlayıcılık ve koordinasyon derecesi ile kavramsallaştırılmıştır (Jowett, 2007), ancak gelişim ve korumaya katkıda bulunan kişilerarası faktörleri tanımlamaya ihtiyaç vardır. (Rhind ve Jowett, 2010). İletişim, kaliteli antrenör-sporcu ilişkilerinin temel bir bileşeni olarak kabul edilmiştir (Rhind ve Jowett, 2010).

4.1.1 Antrenör-sporcu ilişkisi

Antrenörün davranışları ile sporcunun motivasyonu arasındaki ilişkiyi araştıran birçok araştırma, antrenörün rolünün önemini vurgulamaktadır (Hollembek ve Amorose 2005; Vallerand ve Rousseau 2001; McLean ve Mallett, 2012). Tüm büyük takımların ve sporcuların arkasında, hedeflerine ve tutkularına ulaşmalarında onlara destek olan bir antrenör vardır (Voss, 2000: 22). Antrenör sporculara sporun kurallarını öğretir, onlara taktik eğitim verir, çeviklik ve pratiklik kazanmalarına yardımcı olur. Antrenörler, tecrübe ve bilgilerini sporculara aktarır, ayrıca takımdaki diğer sporcular ve yarışmacılarla iletişimlerinde onlara rehberlik eder. Sporcuların takımla bütünlük içinde çalışması için çaba gösterirler (Güllü ve Şahin, 2016: 864). Antrenörün spordaki rolü artık kurumsal bir kimlik kazanmıştır.

Bireyin yaşamın her alanında başarılı olması doğrudan iletişim becerilerini uygun şekilde kullanabilmesine bağlıdır (Göksel vd., 2016:1 441). Antrenör ve sporcu arasındaki etkileşimin kalitesi sporcunun başarısı için çok önemlidir (Donuk, 2007). Antrenör-sporcu ilişkisi, antrenör ve sporcu arasındaki etkileşimi duygu, düşünce ve davranışlarına göre tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Jowett ve Ntoumanis, 2004: 255).

Sporcuların üstün performans gösterebilmeleri için sporcuların antrenörleri ile iyi bir ilişki kurmaları gerekmektedir. İyi bir ilişkinin kurulması iletişimin kalitesine bağlıdır. Altıntaş ve ark. (2012: 120), iletişim tek yönlü bir etkileşim değil, karşılıklı ve iki yönlüdür. Bu süreç, insan hayatında önemli bir yere sahip olan sporda da

önemli bir yere sahiptir. Sporda sporcu ve antrenör arasındaki ilişki sporcuların hem psikososyal hem de fiziksel gelişimi için önemlidir. Olumlu iletişim süreçlerinin yer aldığı bağlam ortamlarında geliştirilen olumlu bir antrenör-sporcu ilişkisi, hem sporcuların motivasyonunu ve memnuniyetini artırır, hem de sporcuların becerilerinin gelişimi için uygun bir ortam sağlar.

Jowett (2007) antrenör-sporcu ilişkisini “antrenörlerin ve sporcuların duygu, düşünce ve davranışlarının birbirine bağlı olduğu bir durum” olarak tanımlamıştır (s.17). İlk kavramsallaştırmalar ve modeller, antrenörlerin liderlik niteliklerine ve sporcuyla ve ilişkiyi etkileyen davranışlarına odaklanmıştır (Chelladurai, 1990). Bu modeller farklı olmakla birlikte, her ikisi de antrenör davranışları ile oyuncuların memnuniyeti ve değerlendirme tepkileri arasındaki ilişkinin durumsal, lider ve üye faktörleri ve özelliklerinden nasıl etkilendiğini ele almaktadır (Chelladurai, 2007). Ancak, bu modeller koçluk literatüründe birçok çalışmaya ışık tutmuş olsa da, antrenörlerin liderlik davranışlarına ve sporcu üzerindeki etkilerine odaklanma, ilişkinin ikili doğası ve duygusal bileşenlerini büyük ölçüde görmezden gelir (Jowett ve Meek, 2000; Jowett, 2007). Antrenör-sporcu ilişkisinin spor bağlamında en önemli kişilerarası ilişki olduğu öne sürülmüştür (Jowett, 2003).

Araştırmacılar, antrenör-sporcu ilişkisinin kalitesinin sporcunun karakter ve performansının gelişimine (Jowett ve Cockerill, 2003), benlik kavramına (Jowett, 2008), içsel motivasyona (Felton ve Jowett, 2013), spor doyumuna katkı sağladığını bulmuşlardır (Jowett ve Nezlek, 2011).

Jowett ve Poczwadowski (2007), bireysel özellikler (örneğin yaş, cinsiyet, deneyim, vb.), sosyal ve kültürel normlar ve ilişki özellikleri dahil olmak üzere antrenör-sporcu ilişkisinin gelişimini ve kalitesini belirleyen öncülleri özetlemiştir. Bireysel özellikler içinde, her iki üyenin yaşı, cinsiyeti, deneyimi ve kişiliği, antrenör-sporcu ilişkisinin niteliğini ve kalitesini şekillendirmede rol oynar.

Sheldon ve Watson (2011), antrenörlerin kulüp ve eğlence amaçlı sporculara kıyasla üniversite sporcularının yaşamlarında daha büyük bir etkiye sahip olduğunu ve daha büyük bir rol oynadığını bulmuşlardır. Ayrıca, daha fazla spor deneyimine sahip olan daha yaşlı sporcular, antrenörleriyle daha fazla karşılıklı bağımlılık, memnuniyet ve yakınlık bildirmişlerdir (Jowett ve Nezlek, 2011).

Son olarak, ilişkiisel özellikler açısından, araştırmacılar, ilişkinin türü ve süresine bağlı olarak antrenör-sporcu ilişkisindeki farklılıkları ele almıştır (Jowett ve Poczwadowski, 2007). İlişki kalitesi zamanla değiştiğinden ve bireysel faktörlere bağlı olarak değişebileceğini, araştırmacıların ikili ilişki içindeki etkileşimlerin akışkanlığını ve ilişki kalitesini dikkate almaları gerektiği belirtilmektedir(Sagar, Lavallee ve Spray, 2011).

Özetle, duygular, duygusal ifadeler ve duygu düzenleme, hem antrenörlerin hem de sporcuların performansında ve potansiyel olarak antrenör-sporcu ilişkisinde rol oynamaktadır.

4.1.2 Antrenör pedagojisi

Araştırmalar, antrenörlükte uzmanlığın etkili pedagojik beceriler gerektirdiğini ileri sürmektedir (Lyle, 1998; Wilson, Bloom ve Harvey, 2010). Zayıf antrenörlük perspektiflerini incelerken, Gearity (2012) sporcuların çoğunlukla yetersiz öğretimi, öğretimi bireyselleştirmemek, etkin bir şekilde öğretme konusunda bilgi eksikliği, etkinlikle ilgili beceriler konusunda talimat verme yetersizliği olarak tanımladığını ortaya koymuştur. Bu nedenle, pedagojik içerik bilgisinin geliştirilmesi, spora özgü içeriği sporcularına anlaşılır ve bireyselleştirilmiş bir şekilde iletebilme becerilerinde antrenörler için esastır (Cassidy, Jones ve Potrac, 2009).

Spor öğretiminde ustalık arayışı, pedagojik bir antrenörlük temeli geliştirmekle karmaşık bir şekilde bağlantılıdır. Sporun tüm teknik ve taktik yönleri hakkında sürekli olarak kapsamlı alan bilgisi peşinde koşmak, uzman bir spor öğretmeni olma sürecinde önemli bir bileşendir (Côté ve Gilbert, 2009). Bir spor için geçerli olan becerileri, taktikleri, stratejileri ve kuralları bilmek, antrenöre müsabaka sırasında karar verirken yararlanabileceği kaynakları sağlar.

Ayrıca, bir antrenörün bilgisinin derinliği, antrenörün sporcuların ihtiyaçlarına uyum sağlama ve onlarla etkili bir şekilde iletişim kurma yeteneğini artıracaktır (Schempp, Tan ve McCullick, 2002).

Antrenörün öğrenme süreci ve koçların yaptıkları spor ve nasıl koçluk yapacakları hakkında bilgi edinirken kullanmayı tercih ettikleri yöntemlere ilişkin bilgiler oldukça fazladır. Çoğu zaman, en iyi öğrenme deneyimleri, diğer koçlarla yapılan resmi olmayan sohbetlerden (Gilbert ve Côté, 2013) ve başarılı bir

antrenörlerin altında çalışarak uygulamalı deneyim kazanmalarından gelir (Lynch ve Mallett, 2006).

Antrenörler, sporcuların gelişimini ve motivasyonunu kolaylaştırmak için antrenman yaparken birçok teknik ve stil kullanır. Aslında, birçok antrenör, öğretim sırasında genellikle birkaç farklı öğretim stili kullanır. Hangi stilin kullanılacağına ilişkin karar, sıklıkla, koçların sporcularının elde etmesini istedikleri beceri geliştirme, bireysel uygulama veya düşünceli işleme gibi sonuçlara dayanmaktadır (Metzler, 2011).

Bir antrenör, iş performansının ve iş tatmininin değerlendirilmesinde büyük olasılıkla asla puan tablosunun gerçeğinden kaçamaz. Ancak, sağlam pedagojik becerilerin geliştirilmesi yoluyla bir ko antrenör, sporculara öğrenenler olarak ulaşmadaki etkinliğini artırabilir ve bir antrenör olarak uzmanlık geliştirmek için bir temel oluşturabilir. Özetle, spor öğretiminde uzmanlık geliştirmek, sporun sağlam bir bilgi tabanını ve bu içeriği sporculara iletmek ve sunmak için pedagojik araçlar geliştirmekle bağlantılıdır.

4.2 Sporda Psikolojik Sözleşme

4.2.1 Antrenörler ve sporcular arasındaki psikolojik sözleşmeler

Antrenörler ve sporcular arasındaki psikolojik sözleşmeleri inceleyen iki önemli çalışma bulunmaktadır (Barnhill vd., 2013; Owen-Pugh, 2007). Owen-Pugh (2007) Britanya'daki profesyonel sporcular üzerinde niteliksel bir çalışma yürüttü. Aynı takımdaki sporcuların antrenörleriyle tamamen farklı psikolojik sözleşmeler oluşturduklarını buldu. Owen-Pugh'un çalışmasının sonuçları Rousseau'nun (1995) araştırmasıyla tutarlıdır ancak resmi iş sözleşmesi bulunmayan öğrenci-sporcu nüfusuna genelleştirilemez.

Owen-Pugh (2007), İngiliz ticari basketbolundaki erkek oyuncuların ve antrenörlerin psikolojik sözleşmelerini ve bunların, atletik yetenek göçünün kısıtlayıcı ve olanak sağlayan baskıları tarafından nasıl şekillendirilebileceğini araştırıyor. Oyunun yakın tarihindeki ticarileştirici değişikliklerin antrenörler ve oyuncular arasında farklı psikolojik sözleşme biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açtığını iddia etmek için nitel görüşme verilerinden yararlanılıyor. Bunlar, yerli sporcuların pahasına oyunun göçmen Amerikalıların çıkarlarını destekledi.

Özellikle, Amerikalılar yüksek sosyal itibarın, maddi ödüllerin ve kariyer gelişiminin avantajlarından yararlanırken, üst düzey kulüplerde çalışan birçok yerli sporcu, ücret alma ve mahkemede kalma süresi kazanma mücadelesi veriyor ve kendi kaynaklarını kullanmak zorunda kalıyor. kendine güven ve kendine saygı. Bu marjinalleştirme sürecinin 1995'teki Bosman kararının ardından yoğunlaştığı, bunun da pek çok yetenekli yerli oyuncunun İngiltere'den ayrılmasına yol açtığı ve ticari ligin Amerikalılardan daha kapsamlı şekilde faydalanmasına yol açtığı ileri sürülüyor.

Psikolojik sözleşme teorisi, çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişkileri anlamak için bir çerçeve olarak geniş kabul görmüştür (Taylor ve Tekleab, 2004). Araştırmacılar, psikolojik sözleşme teorisinin güven (Deery, Iverson ve Walsh, 2006; Robinson, 1996; Zhao, Wayne, Glibkowski ve Bravo, 2007) ve bir organizasyondan ayrılma niyetleri (Deery, Iverson ve Walsh, 2006; Robinson, 1996) gibi önemli sonuçların güvenilir bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Bravo ve Won, 2009; Deery ve diğerleri, 2006; Robinson, 1996; Zhao ve diğerleri, 2007). Yakın zamanda yapılan bir çalışmada, Barnhill, Czekanski ve Turner (2013) sporcuların antrenörleriyle psikolojik sözleşmeler kurduklarını bulmuşlardır.

Yüksek düzeyde psikolojik sözleşme ihlalinin örgüte olan güveni (Kingshott ve Pecotich, 2007; Zhao ve diğerleri, 2007), bağlılığı (Suazo, Turnley ve Mai-Dalton, 2005; Zhao ve diğerleri., 2007), memnuniyet (Kickul, Lester ve Finkl, 2002; Zhao ve diğerleri, 2007), örgütsel vatandaşlık davranışı (Suazo ve diğerleri, 2005; Zhao ve diğerleri, 2007), işten ayrılma niyetleri (Bravo ve Won, 2009) ; Suazo ve diğerleri, 2005, Zhao ve diğerleri, 2007) ve performansı (Suazo ve diğerleri, 2005, Zhao ve diğerleri, 2007) olumsuz etkileri ile ilişki bulunmuştur. Barnhill ve Turner (2005), psikolojik sözleşme ihlalinin, psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal sonuçları arasında bir aracı olarak hareket ettiğini bulmuşlardır.

Sporcular, deneyimlerinde antrenörleri ve takım arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin önemine sıklıkla değinirler (Klenosky, Templin ve Troutman, 2001; Mathes ve Gurney, 1985; Rivera 2004). Ancak, Pate ve ark. (2011), antrenörlük değişikliklerinin, sporcular için katlanmak için yaygın bir olay olabileceğine işaret etmektedir. Yönetim değişikliği gibi örgütsel geçişler, psikolojik sözleşmenin birey tarafından yeniden değerlendirilmesine neden olur (Chaudhry, Coyle-Shapiro ve Wayne, 2011). Araştırmalar, bireylerin değişim dönemlerinde artan psikolojik ihlal

algularına sahip olduklarını göstermektedir (Freese, Schalk ve Croon, 2011; Robinson ve Morrison, 2000).

Araştırmalar, bireylerin bir ilişkinin başlarında daha yüksek psikolojik sözleşme ihlali algılama düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir (De Vos ve diğerleri, 2009). Zamanla, psikolojik sözleşmeler daha istikrarlı hale gelir, ancak örgütsel değişim meydana gelirse daha az olabilir (2009).

Diğer ortamlardaki birçok ilişkiden farklı olarak, sporcunun takımıyla ilişkisi önceden belirlenmiştir. Jubenville, Goss ve Phillips (2007), sporcuların antrenörleriyle olan ilişkilerinin zamanla bozulduğunu bulmuşlardır. Jubenville ve arkadaşlarının çalışmasının sonuçları, öğrenci-sporcuların, takımlarıyla çalıştıkları sürenin ilerleyen dönemlerinde artan psikolojik sözleşme ihlali algısı yaşama olasılıklarının daha yüksek olabileceğini göstermektedir (De Vos ve diğerleri, 2009).

4.2.2 Futbolda ve basketbolda psikolojik sözleşmeler

İlişkiler kalıcıdır ve insanların işleyişi açısından zorunludur. Herhangi iki kişi veya grup arasındaki ilişkilerin temel ilkeleri, insanların içsel düşünme ve dışsal etkileşimlerinin temelidir. İlişkiler saygıya, güvene ve anlayışa dayanır. Bu fikirler, insanların hem kişisel hem de profesyonel açıdan birbirleriyle etkileşime girme biçimini oluşturur.

Profesyonel ortamda, işveren ile çalışan veya onların kolektif çalışan grubu arasındaki ilişki, psikolojik sözleşme olarak bilinen şeyi oluşturur. Bununla birlikte, sporun ve özellikle de futbolun ve basketbolun ışığında psikolojik sözleşme, karşılıklı ve olağanüstü bir hedef doğrultusunda performansı en üst düzeye çıkarmak ve sonuçta kazanmak inşa edilir.

'Psikolojik sözleşme' terimi ilk kez 1960 yılında Yale ve Harvard Üniversitesi'nden profesör Chris Argyris tarafından Anlamak Örgütsel Davranış adlı kitabında tanıtılmıştır (Hallin, 2000). Temel olarak psikolojik sözleşme, çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı algı ve anlayış fikridir. Bu, saygı, sorumluluk ve anlayış fikirlerini kapsayan, birbirlerine yönelik yazılı olmayan bir beklenti sözleşmesidir. Bu beklentiler, profesyonel ve kişisel anlamda başarılı bir ilişkinin temelini oluşturur ve işyerindeki insanlar arasında güvenin oluşmasına yardımcı olur.

Çoğu meslekte psikolojik sözleşme mevcuttur; Ancak futbol gibi bir sporda bireyin elinden gelenin en iyisini yapması fiziksel olduğu kadar psikolojik açıdan da zorunludur. Güven, kendine inanma ve motivasyon gibi faktörler, bir oyuncunun ve kolektif bir takımın iyi çalışması için çok önemlidir. Bu inancı yaratmanın kaynağı esas olarak bir oyuncunun soyunma odasında ve antrenman sahasındaki ilişkileridir. Tüm takım ile menajer arasındaki daha geniş psikolojik sözleşmeye benzer şekilde, her oyuncunun takım içinde bir aşinalık ve dostluk hissine sahip olmasını sağlamak bir menajerin görevidir. Bir oyuncunun başarılı olabilmesi için, takımdaki diğer kişilerle aralarında belirli düzeyde bir etkileşim olması gerekir (Barnhill vd., 2013). Saha dışında ve antrenman dışında mutluluğu artıracak, aynı zamanda oyun oynarken iletişimi ve kimyayı geliştirecek ilişkiler kurulmalıdır. Daha etkili futbolla sonuçlanan oyuncu ilişkilerine yapılan bu vurgunun önemli bir örneği, yakın zamanda Fernando Diniz ve Copa Libertadores'u kazanan Fluminense takımı tarafından kullanılan 'ilişkicilik' oyun tarzıdır. İlişkicilik sadece ilişkiler kadar basit değildir. Yine de oyun tarzının başarısı, bir futbol takımının yeteneklerini en üst düzeye çıkarması için takımda uyum ve her oyuncu arasında bir futbol dostluğu olması gerektiğini gösteriyor. İlişkilerin bireysel olarak oyuncuların kendileri tarafından oluşturulması gerekirken, oluşturulacak bu ilişkilerin temellerinin yönetici tarafından atılması gerekir.

Manchester City'nin All or Nothing baskısının pilot bölümünde Pep Guardiola, soyunma odasındaki işinin esasını açıklıyor. Bir futbol kulübündeki en iyi ortam olarak tanımladığı soyunma odası, oyuncular ve menajerler arasındaki ilişkilerin olduğu yerdir. Sahada futbol dinamiklerinde gelişme olması gerekir, ancak perde arkasında yaklaşan maçın tonunun zihinsel olarak belirlendiği ve oyuncuların zihniyetinin maç öncesindeki atmosferinin olduğu yer vardır.

Pep Guardiola'nın oyunculara psikolojik olarak koçluk yapma konusundaki görüşünün belki de en açıklayıcı sözü, zorlu Liverpool takımına karşı kendi sahalarda aldıkları 5-0'lık galibiyetten sonra geliyor. Guardiola'nın açıklaması şöyle:

Genellikle bir şeyi bilmediğimde oyuncuların önünde biliyormuşum gibi davranıyorum. Bunu cevapları bildiğime inansınlar diye yapıyorum ve bu da onlara oynama konusunda güven veriyor. Bazen size hayattaki bazı şeyleri sorarlar ve o zaman baba, erkek kardeş ve oğul rolünü benimsememiz gerekir.

Oyuncuları zihinsel olarak yönetmesi, her şeyi bilmesi anlamına gelmiyor; daha ziyade oyunculara bu inancı ve güveni aşılayarak saha dışında da mutlu olmalarını ve performans göstermelerini sağlıyor.

Pep'in bir futbol kulübündeki en iyi yerin soyunma odası olduğuna olan inancından ve oyuncularına tavsiyeler yoluyla güven verme ihtiyacı duyduğu senaryosundan, oyunun zihinsel yönünün oyuncuların performans gösterebileceği temel olduğu görülebilir. Psikolojik sözleşmenin bir yarısında oyuncular Pep'in tavsiye ve bilgi vermesini bekler ve beklerler. Yöneticiyi, oynarken ve yaşarken hareketlerini yönlendirmelerine yardımcı olabilecek bir figür olarak görüyorlar. Psikolojik sözleşmenin bu kısmı Guardiola tarafından yerine getirilmektedir. Bütün cevaplara sahip olmayabilir ama öyleymiş gibi davrandığı kesin. Pep'in bu yapıya ulaşmasıyla oyuncular hem teknik direktöre hem de kendilerine güven ve motivasyon kazanıyor. Bu güven, takımda başarının yaratılmasına yardımcı olan şeydir. Neredeyse tüm mantık formülasyonları ve yöntemlerine göre, insanlar daha iyi bir zihin yapısına sahip olduklarında daha verimli ve proaktif bir şekilde çalışırlar.

Oyuncular kendilerini güvende ve motive hissettiklerinde, menajerleri ve takım arkadaşları için sahada daha çok çalışacaklar ve sonuçta daha iyi oynayacaklar (Barnhill vd., 2013). Antrenman sahasında ve maç gününde bu efor sağlama eylemi, kendileriyle menajer arasındaki psikolojik sözleşmenin oyuncu tarafını da yerine getiriyor. Yönetici, oyuncuların takım ve antrenör için bir vardiya koymaya istekli olduklarını fark eder ve bu da onları işlerine etkili bir şekilde devam etmeleri konusunda motive eder. Kazanan takımların ortaya çıkmasına yardımcı olan bir pozitiflik döngüsüdür.

Bu döngü, Pep'in ayrılmak isteyen bir oyuncunun önünde durmamasının önemli nedenlerinden biri. Sebep A., bireysel oyuncunun ruh halini, onlara adil bir tedavi yöntemi sağlayarak korumaktır. Sebep B. takımdaki bu uyumlu havayı korumaktır. Pep'in pozitiflik döngüsünü psikolojik sözleşme kapsamında korumasının en iyi örneği João Cancelo'nun kiralınmasıdır. Raporlara göre Manchester City'de oynadığı süreden memnun olmayan ve bu nedenle transfer isteyen bir oyuncu, takımdaki uyumu ve Cancelo'nun mutluluğunu korumak amacıyla kiralık olarak kiralandı. Senaryonun her iki tarafı da pozitifliği koruyor. Takım içinde birincil hedefe, yani kazanmaya (ki bunu çok yapıyorlar) ulaşmalarına yardımcı olan bir akrabalık var.

Psikolojik sözleşme kavramı her meslekte vardır, ancak sporda bu sözleşmeyi yerine getirmek için ilişkilerin optimizasyonu çok farklı bir dinamiktir. Oyunculara tavsiye ve destek sağlamak ve erkek kardeş veya baba figürü gibi roller üstlenmek, oyuncunun kendine olan güvenini artıracak ve böylece daha olumlu, üretken bir oyuncu ortaya çıkacaktır. Oyuncuları psikolojik olarak destekleyen menajer, her bireyin ve oyuncuların kolektif olarak geçimi için hayati öneme sahiptir. Daha motive, kendine güvenen bir takım, daha yüksek seviyede performans gösterecek bir takımdır. Yöneticinin psikolojik sözleşmeyi yerine getirmesi, optimum performansı ve sonuçları üretmeye yönelik olumluluk döngüsünün başlangıcıdır. Döngü daha sonra oyuncu tarafında psikolojik sözleşmeyi gerçekleştirir, çünkü oyuncu daha çok çalışır ve daha etkili bir şekilde bu güvenceyi yöneticiye geri verir. İç rekabet ve oynamasalar bile son derece sıkı çalışan oyunculara sahip olmak yoluyla, psikolojik sözleşmeye yalnızca ulaşmak değil, aynı zamanda bu sözleşmeyi aşmak da mümkündür.

4.2.3 Sporcuların temel psikolojik ihtiyaçları ve duyguları

Rozazza ve arkadaşlarına göre (2023) yüksek başarıların söz konusu olduğu sporda, sporcular genellikle performanslarını engelleyen baskı ve duyguları hissediyorlar. Duygu düzenleme, sporcuların stresle başa çıkmaları, optimum performansa ulaşmaları ve genel refahlarını artırmaları için hayati önem taşıyor.

Hem araştırmayı hem de pratik uygulamaları ilerletmek için duygu düzenlemenin öncüllerini ve performansla ilişkili duygular ve diğer duygular üzerindeki etkisini incelemek çok önemlidir.

Spesifik olarak, bu kesitsel çalışmanın amacı, sporcuların duygu düzenleme stratejilerinin (yani bilişsel yeniden değerlendirme ve ifadeyi bastırma) temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, duygular ve psiko-biyososyal deneyimler arasındaki ilişkideki rolünü incelemektir. Bulgular, sporcuların temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmini ile kişinin duygularını düzenlemek için spor bağlamında bir durumun değerlendirilme biçimini değiştirmeyi içeren bilişsel yeniden değerlendirme (yani uyarlanabilir duygu düzenleme stratejisi) kullanımı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu da sporcuların hoş duygular yaşamasına ve bir dizi işlevsel psiko-biyososyal deneyim yaşamasına yol açabilir. Sonuçlar, özerklik, yeterlilik ve ilişkililik için psikolojik ihtiyaçların tatmininin optimal motivasyon,

katılım ve refah için gerekli olduğunu öne süren kendi kaderini tayin teorisinin daha geniş perspektifi içindeki temel psikolojik ihtiyaçlar teorisinin ilkeleriyle tutarlıdır. Genel olarak bu bulgular, sporcularda temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını teşvik etmenin, onların duygu düzenlemeleri üzerinde önemli etkileri olabileceğini düşündürmektedir. Koçlar ve uygulayıcılar bu bilgiyi, temel psikolojik ihtiyaçların tatminini teşvik eden ve uyarlanabilir duygu düzenleme stratejilerinin kullanımını teşvik eden müdahaleler tasarlamak için kullanabilirler (Robazza ve diğerleri, 2023).

4.3 Sporda Duygu Düzenlemesi

Kümülatif spor psikolojisi literatürü, pozitif düşüncenin kolaylaştırıcı doğasına ve işlevsel olmayan düşüncenin spor performansı üzerindeki zararlı etkilerine işaret etmiştir (Lane ve diğerleri, 2005; Van Dyke, Van Raalte, Mullin ve Brewer, 2018; Van Raalte ve Vincent, 2017).

Jones ve Uphill (2012) sporcular, antrenörler, görevliler ve seyirciler tarafından deneyimlenen çok çeşitli duyguların yaygınlığını ve bu duyguların spordaki davranışları ve performansı nasıl etkilediğini anlamının değerini vurgulamıştır. Bu bilgi ile bireyler, optimal performans, kişisel refah ve olumlu ilişkiler elde etmek için duygularıyla nasıl başa çıkacaklarını veya duygularını nasıl düzenleyeceğini daha iyi anlayabilir (Jones ve Uphill, 2012). Sporcuların duygusal kontrolünü incelemenin bir yolu, kişinin duygularını etkilemek için kullanılan bilinçli ve kontrollü süreçlerden bilinçsiz ve otomatik süreçlere kadar bir süreklilik üzerinde çalışan heterojen bir süreç kümesini ifade eden bir duygu düzenleme çerçevesidir (Gross ve Thompson, 2007).

Bireyler bu stratejileri, duyguların gecikmesini, yükselme süresini, büyüklüğünü, süresini ve davranışsal, deneyimsel veya fizyolojik sonuçlarını değiştirmeye çalışmak için kullanırlar (Gross ve Thompson, 2007). Gross ve Thompson (2007) ayrıca bireylerin hem olumlu hem de olumsuz duyguları artırma, azaltma veya sürdürme yeteneğine sahip olduğunu öne sürmüştür.

Spor müsabakası öncesinde ve sırasında yaşanan duygular performansı etkilemektedir (Hanin, 2010). Uygun duygusal tepkiler, örneğin hareket ekonomisini iyileştirerek, takım arkadaşlarıyla etkileşimin kalitesini artırarak, disiplin cezası riskini azaltarak ve yaralanma riskini azaltarak bir sporcuya faydalı olabilir. Bu

nedenle duygu düzenleme, spor psikologları tarafından önemli bir psikolojik beceri olarak kabul edilmektedir.

4.3.1 Sporda ve performanslarda duygusal öz düzenleme

Duygusal deneyimler insan işleyişinin her yerinde mevcuttur. Spor ve dans, müzik, askeriye, cerrahi, havacılık ve tıp gibi diğer performans başarı alanlarında. Duygular, çabayı, dikkati, karar vermeyi, hafızayı, davranışsal tepkileri ve kişilerarası etkileşimleri etkileyerek işleyişleri üzerinde kısa ve uzun vadeli sonuçlar doğuran sanatçıların yaşamlarında önemli bir rol oynar (Hays, 2017). İşlevsel duygular, belirli durumsal taleplere en uygun adaptasyon ve yanıtla sonuçlanırken, işlevsel olmayan duygular, kaynak eksikliğini veya uygunsuz miktarda enerjinin harcanmasını yansıtır (Hanin, 2010). Duygusal deneyimlerin performans üzerindeki işlevsel etkisi, bunların içeriğine, gerçekleşme zamanına ve sıklığına, yoğunluk düzeyine, bilişsel değerlendirmeye ve öz düzenleme yeteneğine bağlıdır. Özellikle, icracının duygusal deneyimlerini düzenleme yeteneğinin, başarının anahtarı olduğu varsayılmaktadır.

Robazza ve Ruiz'e (2018) göre, daha geniş bir perspektiften bakıldığında duygusal düzenlemenin, bireylerin hedeflere ulaşmak için düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını değiştirdiği veya ayarladığı öz düzenleme süreçleriyle yakından iç içe geçmiş olarak görüldüğünü belirtmekte fayda var. Bu süreç, hedeflerin belirlenmesini, eylem ve stratejilerin planlanmasını, davranışların uygulanmasını, ilerlemenin izlenmesini, hazzın ertelenmesini, hedef çatışmalarının çözülmesini, düzeltici eylemlerin yürütülmesini ve hedeflerin gözden geçirilmesini içerir. Motivasyon sisteminin ana bileşeni olan duygu, öz düzenlemeyi tetikleyen ve hedefe ulaşma yolunda ilerlemeyi gösteren referans değeri olabilir.

Genel psikoloji ve spor psikolojisinde geliştirilen birçok teorik model göz önüne alındığında, farklı görüşlerin bütünleştirilmesine açık bir ihtiyaç vardır. Bu entegrasyon, araştırmacıların ve uygulayıcıların duygu-performans ilişkisinin yanı sıra spor, performans ve başarı ortamlarında duygu düzenleme ve düşüncelerin, hislerin ve davranışların öz düzenlemesi hakkında daha iyi bilgi edinmelerini sağlayacaktır.

4.3.2 Duygusal düzenlemede sosyal destek, geri bildirim ve iletişimin rolü

Duygusal düzenleme yalnızca kişisel bir süreç değil, aynı zamanda kişilerarası bir süreçtir. Duygularımızı düzenlememize yardımcı olmaları için sıklıkla diğer insanlara güveniriz ve aynı zamanda başkalarının da duygularını düzenlemelerine yardımcı oluruz. Sosyal destek, geri bildirim ve iletişim, kişilerarası duygusal düzenlemenin üç temel unsurudur.

Sosyal destek; duygusal, bilgisel veya araçsal yardım sağlamaya hazır başkaları tarafından önemsendiği, değer verildiği ve saygı duyulduğu algısı veya deneyimdir. Sosyal destek, stresin olumsuz etkilerini hafifletmeye ve refahı ve zihinsel sağlığı iyileştirmeye yardımcı olabilir. Sosyal destek aynı zamanda doğrulama, empati, bakış açısı, rehberlik veya dikkat dağıtma sağlayarak duygusal düzenlemeyi de kolaylaştırabilir.

Geri bildirim; kişinin performansı veya davranışıyla ilgili olarak başkalarından aldığı bilgi veya değerlendirmedir. Geribildirim olumlu ya da olumsuz, spesifik ya da genel, tanımlayıcı ya da kuralcı, sözlü ya da sözsüz olabilir. Geri bildirim, kişinin öz değerlendirmesini, öz yeterliliğini, motivasyonunu ve memnuniyetini etkileyerek kişinin duygularını etkileyebilir.

İletişim; başkalarıyla sözlü ve sözsüz mesaj alışverişi sürecidir. İletişim, kişinin duygularını ifade etme, destek veya tavsiye arama, problem çözme veya başa çıkma, çatışmaları müzakere etme veya çözme ve başkalarını etkileme veya ikna etme gibi duygusal düzenlemenin çeşitli işlevlerine hizmet edebilir.

Sosyal destek, geri bildirim ve iletişim, etkileşimin kaynağı, zamanlaması, sıklığı, kalitesi ve uygunluğu gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak duygusal düzenleme için faydalı veya zararlı olabilir.

Örneğin, güvenilir bir antrenörden olumlu geri bildirim almak kişinin güvenini ve mutluluğunu artırabilirken, düşmanca bir rakipten olumsuz geri bildirim almak öfke ve kırgınlığı tetikleyebilir. Benzer şekilde, kişinin duygularını destekleyici bir arkadaşına iletmesi stresi azaltabilir ve yakınlığı güçlendirebilir; aynı zamanda kişinin duygularını anlayışsız bir yabancıya iletmesi kaygıyı ve utancı artırabilir.

Bu nedenle sporcuların ve antrenörlerin başkalarıyla olan etkileşimlerinin kendilerinin ve başkalarının duygularını nasıl etkilediğinin farkında olmaları gerekir. Ayrıca, olumlu duyguları teşvik edecek ve olumsuz duyguları en aza indirecek şekilde sosyal destek, geri bildirim ve iletişim sağlama ve alma becerilerini de geliştirmeleri gerekir.

4.3.3 Sporda olumlu ve olumsuz duyguların faydaları ve zorlukları

Duyguların türü, yoğunluğu, süresi, bireyin yorumlama ve başa çıkma becerilerine bağlı olarak, duyguların spor ve egzersiz performansı ve davranışları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilmektedir.

Genel olarak belirtmek gerekirse, mutluluk, heyecan, sevinç ve gurur gibi olumlu duygular, artan motivasyon, olumlu kendi kendine konuşma, güven, konsantrasyon ve spor ve egzersizden keyif alma ile ilişkilidir. Olumlu duygular aynı zamanda kaygıyı azaltabilir, bağışıklık fonksiyonunu iyileştirebilir ve fiziksel ve zihinsel sağlığı geliştirebilir (Jones, 2003).

Ancak olumlu duygular performans açısından her zaman faydalı olmayabilir. Bazen olumlu duygular, özellikle de durum için çok yoğun veya uygunsuzsa, aşırı güvene, kayıtsızlığa veya dikkatin dağılmasına neden olabilir. Örneğin, bir yarışma öncesinde çok heyecanlı veya coşkulu olan bir sporcu, odağını kaybedebilir veya önündeki mücadeleyi hafife alabilir (Levenson, 2011).

Üzüntü, öfke, korku, kaygı ve utanç gibi olumsuz duyguların genellikle performans ve refah açısından zararlı olduğu düşünülür. Olumsuz duygular motivasyonu, güveni, konsantrasyonu ve spor ve egzersizden alınan keyfi olumsuz etkileyebilir. Olumsuz duygular ayrıca stresi artırabilir, bağışıklık fonksiyonunu bozabilir ve depresyon gibi zihinsel sağlık sorunlarına katkıda bulunabilir (Hanin, 2000).

Ancak olumsuz duygular her zaman performans açısından zararlı değildir. Bazen olumsuz duygular, özellikle hafif ya da orta yoğunlukta ve duruma uygunsuzsa motivasyon, meydan okuma ya da geri bildirim kaynağı olarak hizmet edebilir. Örneğin, kötü bir performansın ardından öfkelenen veya hüsrana uğrayan bir sporcu, bu duyguyu kendini geliştirme kararlılığını artırmak için kullanabilir (Levenson, 2011).

4.3.4 Sporculara duygu yönetimi eğitimi

Duygular, otomatik olarak veya belirli bir olaya tepki olarak ortaya çıkabilen psikolojik ve fizyolojik tepkilerdir (Levenson, 2011). İnsanlar duyguları davranışlarını yönlendirecek bilgi olarak kullanırlar (Greenberg, 2008). Dolayısıyla duygular, bireylerin mevcut çevresel taleplerine uyum sağlamalarına yardımcı olma amacına hizmet etmektedir. Atletik performans sırasında sporcular çeşitli duygu türlerini, yoğunluklarını ve sürelerini deneyimlerler. Sporda yaygın duygular şunlardır:

Heyecan: Etkinliklerden veya yeni zorluklardan kaynaklanan yüksek yoğunluktaki ilgi (örneğin, bir kısa mesafe koşucusunun kişisel rekorunu kırdıktan sonra heyecan duyması).

Kaygı: Çevrede gelecekteki bir tehdidi algılamaktan kaynaklanan korku, gerginlik, sinirlilik ve endişe duyguları (örneğin, önemli bir maç öncesinde, bir tenis oyuncusu vücudu fizyolojik olarak yaklaşmakta olan performansa hazırlanırken endişeli hisseder).

Öfke: Güçlü bir onaylamama veya tatminsizlik duygusu. (örneğin, bir basketbol oyuncusu hakemin kötü bir karar verdiğiğine inandıktan sonra öfkelenir).

Sürpriz: Beklenmedik bir olay meydana geldikten sonra ani hoş veya nahoş bir duygu (örneğin, bir golfçünün bir deliğe vurduğunu fark etmesi veya bir futbolcunun arkadan sert bir müdahale alması).

Duygular, fizyolojik ve dikkat durumlarını sporcunun yeteneğini artırabilecek veya zarar verebilecek şekilde değiştirerek performansı önemli ölçüde etkileyebilir. Sporcuların Bireysel En İyi Performans Bölgesi vardır. Bu nedenle belirli yoğunluklardaki belirli duygular performansı etkileyecektir (Hanin, 2000).

Bir sporcu hangi duygusal durumun en iyi performansı göstermesine yardımcı olduğunu anlarsa, hedeflenen duygu yönetimi stratejilerini kullanabilir ve atletik performansını önemli ölçüde artırabilir.

Sporcular için duygu düzenlemesine yardımcı olabilecek çok sayıda teknik vardır. Araştırmalar, sporcuların rutinlerini ve psikolojik becerilerini geliştirmek, iyileştirmek ve genişletmek için eğitildiklerinde, performans seviyelerini artırmak için duygu ve semptom kalıplarını ayarlama konusunda başarılı olduklarını göstermiştir

(Robazza ve diğeri, 2004). Sporcuların duygusal kontrolü elde etmelerine yardımcı olacak teknikler doğası gereği bilişsel veya fizyolojik olabilir (Jones, 2003).

4.3.5 Duygulara ilişkin düzenleyici motivasyonlar

Araştırmalar, duygusal durumların spor performansının yordayıcısı olduğunu (Hanin, 2010) ve sporcuların duyguları buna göre düzenlediğini (Hanin, 2010; Robazza ve diğeri, 2023) öne sürmektedir.

Duygu düzenleme, belirli bir durumda duyguları başlatmak, sürdürmek, değiştirmek veya sergilemek için stratejilerin otomatik veya kasıtlı olarak kullanılmasıdır; örneğin öznel deneyimler (duygular), bilişsel tepkiler (düşünceler), duyguyla ilgili fizyolojik tepkiler (örneğin kalp atış hızı veya hormonal aktivite) ve duyguyla ilgili davranışlar (bedensel eylemler veya ifadeler).

Duyguyu 'Hedonik' veya 'Araçsal' şeklinde düzenleyen iki farklı motivasyon vardır (Tamir, 2009). Hedonik yaklaşım, olumsuz bir olayı veya duyguyu nispeten istikrarlı bir mutluluk düzeyine dönüştürme motivasyonudur. Bunun bir örneği, öfkeli veya gergin olarak uyanan bir sporcunun, kendisini daha olumlu duygular hissetmesi için koşuya çıkmak isteyebilmesi ve dolayısıyla hedonik nedenlerle düzenleme yapması olabilir. Araçsal motivasyon yaklaşımı, bir sporcunun önceki deneyimlerinden öfkeli veya gergin olduğunda daha iyi performans gösterdiğini öğrenmesini, öfkeyi tetikleyen olayların anılarını veya görüntülerini yarışmadan önce öfkesini düzenlemek için kullanmasını ve böylece bu olayları başlatarak gelişmiş bir performansı kolaylaştırmasını içerebilir. araçsal nedenlerden dolayı geçici hoş olmayan duygular (Tamir, 2009).

Örnek 1: Diego Sanchez UFC 107'ye Girişi

Aşağıdaki resimde, söz konusu yöntemi 'Sekizgen'e girişte duygusal bir tepki başlatmak için kullanan profesyonel bir Ultimate Fighting yarışmacısı Diego Sanchez ile uygulamaya konulan araçsal motivasyon yaklaşımının kullanımını göstermeye hizmet ediyor.



Şekil 4.1: Diego Sanchez UFC 107 Girişi

Kaynak: Diego Sanchez UFC 107 Giriş Videosu, Erişim Linki:
http://www.youtube.com/watch?v=rjzHK_F3Ywg

Görüldüğü gibi, sporcu 'tetikleyici kelime'/Kendi kendine konuşma (“Evet!”) kullanıyor ve 'psikolojik tepkiyi' görselleştirmek (duygusal imgelem kullanarak) ve bu durumda saldırganlık olan duygusal tepkiyi sürdürmek için gözlerini kapatıyor. mücadeleye hazırız. Karma Dövüş Sanatları sporunda ve halter veya powerlifting gibi yüksek düzeyde fizyolojik ve psikolojik uyarılma gerektiren diğer sporlarda olduğu gibi, duyguları harekete geçirmeye yönelik araçsal motivasyon yaklaşımı, sporcunun performansını kolaylaştırmak için oldukça etkili olabilir. Duygu Düzenleme tekniklerindeki temel unsur, bireysel sporcuların ihtiyaçlarına ve optimum çalışma bölgesine özel bireysel profiller oluşturmaktır.

Örnek 2: Olimpik Halterci “Rob”

Hofter ve arkadaşlarının (2015) çalışmada verdikleri örnek ile ilerleyecek olursak, duygu düzenlemenin temellerini ve teorik arka planını anlattıktan sonra, şimdi bunun Spor Psikolojisi müdahalesinde nasıl uygulanabileceğini bir örnek ile açıklamak gerekirse Olimpik Halter alanında, burada 'Rob' takma adı olarak anılan bir sporcunun duygu düzenlemesi buna en güzel örnek olacaktır.

Rob, yakın zamanda milli takıma girmiş uluslararası standartlarda bir haltercidir. Normalde iyi tecrübeli olduğu ve alışık olduğu rekabet standardının konfor bölgesinde (örneğin ulusal ve bölgesel standart yarışmalar) iyi performans gösterir. Bununla birlikte, 'Rob', yoğun baskı altında kaldığında, bu duyguların nahoş olarak tanımlanmasına rağmen, son zamanlarda rekabette daha iyi (daha ağır) kaldırmalar ve yeni kişisel rekorlar elde etmektedir. Farklı rekabet durumlarına uyum

sağlayabilmek amacıyla bu duygusal durumları nasıl kullanacağını ve kontrol edeceğini öğrenmek için bir Spor Psikoloğuna başvurmuştur. Açıklığa kavuşturmak gerekirse, bu farklı durumlara yaklaşma (konfor bölgesi) ve kaçınma (konfor bölgesinin dışında, yoğun baskıyı hissetmek) hedefleriyle ilişkili duygusal durumlarla ilgilidir.

4.3.6 Sporcular için duygusal kontrol ve duygusal düzenleme

4.3.6.1 Sporcular için duygusal kontrol egzersizleri

Gross'a (1998) göre sporda uygulanması gereken üç temel duygusal kontrol egzersizleri vardır.

(1) Derin Göbek Nefesi

Nasıl yapılır: Derin nefes alın (4 saniye) ve nefes verin (4 saniye). Nefes alırken karnınızın yükselmesine ve nefes verirken düşmesine izin verin. 10 defadan 10 dakikaya kadar herhangi bir yerde tekrarlayın.

Neden işe yarıyor: Nefes almayı yavaşlatır, gevşeme tepkisini başlatır, kalp atış hızını yavaşlatır, kaslara ve beyne giden oksijeni artırır, bu da kas gerginliğini azaltır ve odaklanmayı geliştirir.

İpucu: Karnınızda nefes alırken şişen, nefes verirken sönen bir balon hayal edin.

(2) Kademeli Kas Gevşetme / Vücut Taraması

Nasıl yapılır: Ayaklarındaki kaslara bakarak vücudunuzdaki her kas grubunda ilerleyin. Derin bir nefes alın ve ayaklarındaki kasları yaklaşık 5 saniye boyunca olabildiğince sıkın. Rahatlayın; nefes verin ve gerginliğin ayaklarınızdan çıkmasını sağlayın. Bir sonraki kas grubuna geçin ve baldırlarınız, dizleriniz, uyluklarınız, kalçalarınız, karnınız, sırtınız, elleriniz, ön kollarınız, pazılarınız, omuzlarınız, boynunuz, yüzünüz, ağzınız ve gözleriniz için tekrarlayın.

Neden işe yarıyor: Kas gerginliğini azaltır, kişinin gerginliği ne zaman tutabileceği konusunda farkındalığını artırır, bir gevşeme tepkisi başlatır.

İpucu: Düz bir yüzey üzerinde uzanarak yapılabilirse en etkili yöntemdir.

(3) İpucu Kelimeleri

Nasıl yapılır: Rahatladığınız bir zamanı düşünün ve tam olarak o noktada nasıl hissettiğinizi tanımlayan bir kelime veya ifadeyi belirleyin; bunlar, baskı altında becerilerinizi sergilerken neyi başarmak, başarmak veya hissetmek istediğinizi kendinize hatırlatmanıza yardımcı olmak için kullanılacak kelimeler ve ifadelerdir.

Neden işe yarıyor: Düşüncelerimiz duygularımızı ve hislerimizi etkiler, bunlar da davranışlarımızı/performansımızı etkiler.

Örnekler: Nefes Al, Merkezlen, Kontrolde Ol, Dövüş, Enerji, Güç, Saldırı, Güçlü.

4.3.6.2 Sporcular için duygusal düzenleme stratejileri

Yine Gross'a (1998) göre sporda uygulanması gereken beş temel duygu düzenleme stratejisi vardır.

(1) Durum Seçimi: Bu strateji, duyguları yönetmek için durumları seçmeyi veya bunlardan kaçınmayı içerir. Sporcular, duygusal durumlarını nasıl etkileyebileceğine bağlı olarak hangi durumlarla meşgul olacaklarına karar vermek için bunu kullanabilirler. Kısaca durum seçimi, sporcunuzun yaşayabileceği duyguları değiştirmek amacıyla bir durumun/olayın tasarlanması ve seçilmesidir. Bu noktada hedef davranışındaki farklılıkları tanımlamak önemlidir.

Durum seçimi, duygusal açıdan anlamlı bir durumdan kaçınmayı veya yaklaşmayı seçmeyi içerir. Bir kişi duygusal olarak ilgili bir durumdan kaçınmayı veya bu durumdan uzaklaşmayı seçerse, o duyguyu deneyimleme olasılığı azalıyor demektir. Alternatif olarak, eğer kişi duygusal açıdan anlamlı bir duruma yaklaşmayı veya bu durumla ilgilenmeyi seçerse, o duyguyu deneyimleme olasılığı artıyor demektir.

Bu nedenle, tüm hedefler arzu edilen bir sonuca ulaşmaya yönelik değildir; motivasyonlar başarısızlıktan veya yetersizlik gösterisinden kaçınmaya yönelik olabilir.

Yaklaşma hedefleri, başkalarına yeterliliği göstermeyi içerirken, kaçınma hedefleri, kaçınma hedefleri olarak da bilinen, başkalarına beceriksizliğin gösterilmesinden kaçınmak gibi istenmeyen bir sonuçtan kaçınmayı içerir. Kaçınma

hedefleri, yoğun kaygıyı tetikleyen tepkileri (örneğin gerginlik, sinirlilik) ortaya çıkarabilir; bu durumda duygu düzenleme stratejileri en yararlı olanıdır.

Örnekler: Ciddi bir yaralanmadan sonra iyileşmekte olan bir jimnastikçi, stres ve endişeden kaçınmak için oldukça rekabetçi bir etkinliğe katılmamayı seçebilir.. Bir antrenör olarak, sporcularınız arasında öfke veya üzüntü hissi yaratmamak için antrenman seansının sonunda daha zor antrenmanlardan bazılarını çizmeyi seçebilirsiniz.

(2) Durum Değişikliği: Bu, duyguları yönetmek için durumun farklı yönlerini değiştirmeyi içerir. Sporcu bir duruma kendini adadığında, duygusal tepkilerini kontrol etmek için belirli unsurları ayarlayabilir. Kısaca durum değişikliği, sporcunuzun yaşayabileceği duyguları değiştirmek amacıyla bir durumun/olayın değiştirilmesidir.

Örnekler: Sinirli bir yüzücü, kendine olan güvenini artırmak için yarış sırasında karmaşık bir vuruşu basitleştirebilir. Hayal kırıklığını hafifletmek ve daha olumlu duygular ortaya çıkarmak amacıyla sporcunun başarıyı deneyimlemesini sağlamak için görevi değiştirebilirsiniz.

(3) Dikkatli Dağıtım: Bu strateji, duyguları ele almak için durum içindeki odağı değiştirmeyi içerir. Sporcular duygusal durumlarını kontrol etmek için belirli yönlere konsantre olmayı ve diğerlerini görmezden gelmeyi seçebilirler. Kısaca dikkat dağıtımı, sporcunuzun dikkatini stresli bir duruma doğru veya bu durumdan uzaklaştırma, yaşadığı duyguları değiştirme çabalarını ifade eder.

Örnekler: Maçın sonucuyla ilgili endişelenen bir tenis oyuncusu, dikkat dağıtıcı düşünceleri uzak tutmak için bir sonraki servisini mükemmelleştirmeye odaklanabilir. Bir sporcu müsabaka öncesinde kaygılıdır. Sporcuyu yarışmadan uzaklaştırmak ve kaygı duygularını azaltmak için sporcuyla kişisel hayatı (örneğin okul, aile, iş vb.) hakkında sohbet etmeye başlarsınız. Bazı antrenörler sporcularının dikkatini yaklaşan müsabakadan uzaklaştırmak için tamamlamaları gereken oyunlar kullanabilir.

(4) Bilişsel Değişim: Bu strateji bir duruma bakış açısını veya yorumunu değiştirmeyi içerir. Sporcular duygusal tepkilerini yönetmek için bir durumu nasıl algılayacaklarına karar verebilirler. Kısaca bilişsel değişim, sporcunun bir

durum/olay hakkındaki yorumunu değiştirerek o durumdan kaynaklanan duyguları değiştirmeyi içermektedir.

Örnekler: İlk yarı performansından memnun olan bir basketbolcu, konsantrasyonunu ve odağını korumak için kendine "Oyun henüz bitmedi" diye hatırlatabilir. Bir sporcu yarışma öncesi antrenmanındaki ilerlemeden dolayı hayal kırıklığına uğrar ve hüsrana uğrar. Bir antrenör olarak, olayları perspektife koyarak (örneğin, sporcuya bu tek performansın onu bir sporcu olarak tanımlamadığını söyleyerek) ve/veya sporcunun ilerleyişini rasyonelleştirerek (örneğin, zorlu antrenmanın ortasında), sporcunun durumla ilgili düşünme biçimini değiştirerek hayal kırıklıklarını azaltmalarına ve yaklaşan yarışmaya hazırlanmalarına yardımcı olabilirsiniz.

(5) Tepki Modülasyonu: Bu strateji, duygusal tepkinin deneyimlendikten sonra değiştirilmesini içerir. Kısaca tepki modülasyonu, sporcunun bir duruma/olay karşısında duygusal tepkisini artırmaya veya azaltmaya yönelik stratejilerden oluşur.

Örnekler: Bir atışı kaçırın bir beyzbol oyuncusu, dürtüsel tepki verme dürtüsüne direnerek hayal kırıklığını kontrol edebilir. Bir sporcu muhteşem bir performansın ardından mutlu olur. Daha fazla mutluluk ve heyecan yaratmak için beşlik çakıyorsunuz ve/veya sporcuyu kucaklıyorsunuz. Sporcular bu 5 stratejiyi anlayıp uygulayarak duygularını etkili bir şekilde düzenlemeyi öğrenebilir, performanslarını ve genel gelişimlerini artırabilirler.

Duygusal düzenleme sporcu gelişiminin çok önemli bir yönüdür. Antrenörler olarak sporculara bu süreçte rehberlik etmek, duygularını etkili bir şekilde kullanmalarına yardımcı olmak onların sorumluluğundadır. Bu onların performansını, dayanıklılığını ve refahını önemli ölçüde artırabilir. Farklı duygu düzenleme stratejileri farklı sporcular için farklı durumlarda işe yarayacak olsa da, hem antrenör hem de sporcu için en iyi neyin işe yaradığını anlamak için antrenörlerin ve sporcuların açık ve aktif iletişimi sürdürmeleri önemlidir. Araştırma halen devam ediyor olsa da antrenörlerin, sporcuların antrenman ve müsabaka sırasında deneyimlediği duygu türleri üzerinde etkili olduğunu öğreniyorlar.

4.4 Sporda Kişilerarası Duygu Düzenleme

Duygu düzenleme üzerine geçmişteki araştırmalar, içsel süreçlere (yani, bir bireyin kendi duygularını nasıl düzenlediğine) odaklanmıştır. Sporun doğası gereği sosyal olduğu için bu konu hakkında kişilerarası bir bakış açısıyla daha fazla bilgi edinebileceğimiz öne sürülmüştür (Babkes, Stellino, Partridge, ve Moore, 2012). Friesen ve ark. (2013), sporcular sürekli olarak takım arkadaşları, antrenörler, rakipler ve taraftarlarla etkileşim halindedir. Ayrıca, bir kişi bir duyguyu deneyimlediğinde, bunu başkalarıyla paylaşma olasılığı çok yüksektir (Rimé, 2009). Sosyal etkileşimlere ve değişkenlere bakmadan duygu düzenleme tam olarak anlaşılacaktır. Kişilerarası duygu düzenleme, başka bir kişinin ruh halini veya duygularını kontrol etmeye veya etkilemeye yönelik kasıtlı girişimi ifade eder (Niven, Totterdell ve Holman, 2007).

Gross ve Thompson (2007) 'dışsal duygu düzenleme' olarak adlandırdıkları kişilerarası duygu düzenleme kavramına kısaca değinmişlerdir. Gross ve Thompson (2007), bireylerin bir eşin, arkadaşın veya bir tanıdığın duygularını yönetebildiklerini, ancak kişilerarası duygu düzenlemenin en çok erken çocukluk döneminde ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Spor bağlamında, sadece birkaç çalışma kişilerarası duygu düzenlemeyi açık bir şekilde araştırmıştır. Wagstaff, Fletcher ve Hanton (2012) ulusal bir spor organizasyonunda duygu yetenekleri ve duygu düzenlemeye odaklanan kişilerarası ilişkilerle ilgili mekanizmalar ve süreçlerle ilgili mevcut literatüre ekleme yapmak için bir çalışma yürütmüştür. Spor organizasyonlarında kendi duygularını veya başkalarının duygularını düzenlemeye yönelik pratik önerilerde bulunmak ve başarılı olarak algıladıkları, kullandıkları veya gözlemledikleri duygu düzenleme stratejileri hakkında yarı yapılandırılmış görüşmelere toplam 21 kişi katılmıştır. Ses tonlarını, ses tonlarını ve davranışlarını izlemek, katılımcılar tarafından başkalarının duygularını okumaya yardımcı olmak için belirlenen bazı yöntemlerdir. Rapor edilen duygu düzenleme stratejileri türleri iki kategoriye ayrıldı: deneyim düzenleme ve ifade düzenleme. Deneyim düzenleme içinde, en yaygın olarak bildirilen stratejiler, ileriye doğru izleme (yani, bir duyguyu veya davranışı ifade etmenin olası sonuçlarını düşünmek), geriye doğru izleme ve deneyimlemeye çalışmaktır.

Sporcular, kendilerini daha iyi hissetme motivasyonu veya istenen bir hedefe ulaşma motivasyonu tarafından yönlendirilen duygularını düzenlemeye çalışırlar (Lane ve diğerleri, 2012). Duygu düzenlemeye araçsal yaklaşımı açıklayan Tamir (Tamir ve diğerleri, 2008), duygulara yönelik tercihlerin belirli bir bağlamda hedonik ve araçsal faydalar arasındaki dengeye bağlı olduğunu belirtir. Anlık zevk gibi anlık faydalar, başarılı hedef takibinden elde edilen gecikmiş zevk gibi uzun vadeli faydalardan ağır bastığında, insanlar hoş duyguları tercih etmelidir. Uzun vadeli faydalar, anlık faydalardan daha ağır bastığında, insanlar faydalı duyguları tercih etmeli ve duygularını buna göre düzenlemelidir. Anlık ve uzun vadeli faydalar arasındaki denge, sırayla, insanların takip ettiği hedeflere ve duyguların performansa yardımcı olup olmadığına dair inançlarına bağlıdır.

Araştırmalar, duyguların insanların düşünme, bilgiyi işleme ve davranış biçimlerini etkileyebildiğini ve değiştirebildiğini gösteriyor. Sonuç olarak spor alanında, spor müsabakaları öncesinde ve sırasında yaşanan duyguların sporcunun performansını etkilediği bilinmektedir.

Bu nedenle duygu düzenleme, bireysel veya takım sporları yapan sporcular için önemli bir psikolojik beceri olarak görünmektedir. Araştırmalar, sporcuların herhangi bir formal eğitim almadan duygu düzenleme gibi psikolojik becerileri kullanma eğiliminde olduğunu ve bu becerilerin çoğunun duygu düzenleme olarak algılandığını ya da algılanmasını onların duygu durumlarını ve performanslarını etkilediğini ortaya koymaktadır. Sporcular, optimal performansla ilişkili inançlara göre duygu düzenleme stratejileri geliştirirler.

Genel olarak, duygu düzenlemenin sporcular için çok önemli bir psikolojik beceri ve tercih edilen bir araştırma konusu olduğunu anlamak kolaydır. Sporla uğraşan kişilerin rekabet için en uygun duygusal iklimi yaratmak için durumları değerlendirmelerini etkileyen stratejiler kullanmalarını gerektiğini önermek için yeterli kanıt vardır. (Hanın, 2010). Duyguların düzenlenmesi çoğu zaman duygu baskılamadan daha etkilidir ve spor bilimlari alanındaki araştırmacılara göre önleme tedaviden daha iyidir.

Duyguların doğuştan gelen sosyal kökleri vardır ve insanlar birbirleriyle etkileşime girerken duygusal bölümler meydana gelir.

Parkinson'un araştırmasına göre, duyguları ifade etmenin birincil amacı, dolaylı kişilerarası etkiler elde etmek ve böylece bireyler arasındaki sosyal etkileşime aracılık etmektir. Spor bağlamında sporcular, mevcut durumlarının veya deneyimlerinin önemini takım arkadaşları, antrenörler ve seyirciler arasında iletme için duygularını paylaşma eğilimindedir (Friesen ve diğerleri, 2013). Duygunun sosyal-işlevsel yönü, Keltner ve Haidt (1999) tarafından bireysel, ikili, grup ve kültür düzeyinde incelenmiştir. Bireyler, harekete geçmenin gerekli olduğu belirli sosyal olaylar veya koşullar hakkında uyandırılmış duygularla bilgilendirilir. Bir spor takımı gibi ortak deneyimleri paylaşan bir grup açısından, grup sınırlarını belirlemek ve içindeki üyeleri tanımak için duygular kullanılır (Friesen ve diğerleri, 2013).

4.5 Sporcuların Antrenörlerle İlişkilerini ve Duygularını Düzenlemek

Duyguların sporcu performansı üzerinde büyük etkisi olabilir. Yetenekli, çalışkan bir sporcu, yarışma öncesinde ve sırasında hayal kırıklığı, kaygı, mutluluk veya heyecan yaşayıp yaşamamasına bağlı olarak çok iyi veya çok kötü performans gösterebilir.

Spor Psikolojisi kapsamındaki ana araştırma alanlarından biri, sporcuların sporda duygularını nasıl düzenlediklerini ve stresle nasıl başa çıktıklarını araştırmaktır. Özellikle bireylerin nasıl etkileşime girdiğini, duygularını düzenlemede ve stresle başa çıkmada birbirlerine nasıl yardımcı olduklarını anlamakla ilgileniyoruz. Artık antrenörlerin sporcuların duygularını ve performanslarını nasıl etkilediğini öğrenmeye başlıyoruz. Antrenörlerin bir takım sorumlulukları olmasına rağmen, antrenörlerin sporcularıyla etkileşim ve tepki verme biçimlerinin sporcunun duygularını ve yarışmada iyi performans gösterme özgüvenini etkileyebileceği açıktır.

Antrenörlerin sporcularının olumlu duygularını artırmak veya olumsuz duygularını azaltmak için kullanabileceği çeşitli strateji ve yaklaşımlar vardır. Duygu düzenleme stratejilerini sınıflandırmaya yönelik bir model James Gross (1998) tarafından geliştirildi ve bu model, sporda sporcuların duygu düzenlemesini araştırmak için giderek daha fazla kullanıldı. Her duruma uygun tek bir duygu düzenleme stratejisi olmasa da, antrenörlerin sporcularının duygularını düzenlemelerine yardımcı olabileceği ortak yollar vardır.

Duygular ve spor el ele gider. Hiçbir insani psikolojik veya davranışsal kavram, sporda duygu kadar yaygın değildir. Geceye derin duygular, ifadeler ve hisler damgasını vurdu. Benzer şekilde, herhangi bir spor dalında bir dizi duygunun sergilenmesine tanık olmak olağan bir manzardır.

Özetle, sporda “duygu nedir?” sorusunun tek ve doğru bir cevabı yoktur. Çoğu insan, insan olmanın ne anlama geldiğinin önemli bir bileşenin duygulardan kaynaklandığı konusunda hemfikir olabilir. Duyguların hayatta kalmak için neden gerekli olduğuna ve bunu neden deneyimlediğimize dair bir anlayış geliştirmek, herhangi bir kişi için olduğu kadar bir sporcu için de temel önemdedir. Güçlü duygularımız var ve bu duygular sıklıkla yaptıklarımızı etkiliyor. Duygu, Amerikan Psikoloji Derneği (APA) tarafından “deneyimsel, davranışsal ve fizyolojik faktörleri kapsayan karmaşık bir tepki modeli” olarak tanımlanmaktadır.

Sporcular spor yaparken sıklıkla kaygı, umutsuzluk, öfke, sevinç, heyecan gibi farklı duyguları hissederler. Spor bağlamında bu duyguların önemli kişilerarası, duygusal, davranışsal ve motivasyonel etkileri vardır. Sporda günlük olarak duygularla uğraşmak şaşırtıcı değil. Spor psikologları ve performans antrenörlerinin benzer deneyimleri vardır. Sporcular sıklıkla duyguları nasıl yöneteceklerini, ifade edeceklerini ve kontrol edeceklerini öğrenmeye çalışırlar. Maç günlerinde çoğu zaman duyguları belirli bir şekilde düzenlemeye çalışıldığı, coşkudan sinirliliğe ve aradaki diğer duygulara kadar uzanan bir mağlubiyet serisinin duygusal iniş çıkışları yaşandığı gözlemleniyor. Spor psikologları sporcularla duygular etrafında çalışırken, bu genellikle onların performans öncesi ve sonrası rutinlerine, modellerine ve sporcular tarafından bildirilen diğer göstergelere yakından bakmayı gerektirir.

Özetle, bir sporcu her zaman şu ya da bu duyguyu yaşar. Bunlar bazen hoş bazen de nahoş olabiliyor.

Spor psikologları, sporcuların her sporcu için önemli bir alan haline gelen duyguları etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olur. Duyguları oluşturmak, düzenlemek, değiştirmek veya ifade etmek için tekniklerin uygulanması duygu düzenleme olarak bilinir (Gross ve Thompson, 2007).

Ek olarak duygu düzenleme, yalnızca duygularınızı değiştirmenin ötesine geçer; aynı zamanda eylemlerinizi (örneğin çatışmadan kaçınmak veya onunla

yüzleşmek gibi) ve fizyolojik tepkilerinizi (örneğin yüz ifadesi veya nefes alma düzenleri) ayarlamayı da kapsar.

Spor duyguları uyandırır ve insanlar duyguları deneyimlemeyi sever. Bu nedenle spor, bir spor olayı boyunca bize çeşitli duyguları hissetme fırsatı verir. Çeşitli duyguların sergilendiği en büyük spor etkinliklerinden bir örneği incelediğimizde, dört kez grand slam kazananı ve efsane oyuncu Roger Federer'in veda zamanı gelmişti. Her ne kadar melankolik bir olay olsa da, muhteşemliğin çok ötesine geçen bir yolculuğa tanık olduğumuz için bir takdir ve şükran duygusu vardı. Tenis tutkunları ve diğer yarışmacılar, akşam güneşine doğru yürürken Nadal'ın Federer'in yanında ağladığını görünce gözyaşlarına boğuldu. Geçtiğimiz 20 yılda tenisseverlere muhteşem anlar yaşatan ikonik takım, dokunaklı bir an yaşamıştır.

Dolayısıyla, sporda duygular mutluluk veya coşku gibi olumlu duyguların olumlu ve yapıcı sonuçlara yol açabileceği açıktır. Spor yapmak, stresi azaltmanın yanı sıra genç sporcuların daha özgüvenli ve azimli olmalarına da yardımcı olabilir. Aidiyet duygusu, başarı, keyif ve başarı sporda hoş duygularla da ilişkilidir. Bu da optimum performansa ve zihinsel sağlığa yol açar.

Kaygı veya öfke gibi olumsuz duygular sporcular için zararlı sonuçlara neden olabilir ve performanslarını doğrudan etkileyebilir. Kazanmaya çok fazla önem vermek duygusal ve psikolojik sıkıntıya neden olabilir. Performans baskısı ve beklentiye bağlı stres, daha sonra bitkinliğe, atletik tükenmişliğe ve hatta ciddi vakalarda depresyona neden olabilir. Spor yaralanmalarıyla mücadele eden sporcularda huzursuzluk, umutsuzluk, kırgınlık gibi olumsuz duygular sıklıkla yaşanmaktadır. Yorgunluk, gerginlik, düşmanlık ve belirsizlik duygusu sporda yaşanan diğer olumsuz duygulardır.

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE METODOLOJİSİ

5.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama deseni” olarak tasarlanmıştır. Tarama deseni bir nicel araştırma deseni olup, bir örneklem grubuna uygulanan anket ya da görüşmeler sonucunda, bir evrenin belirli bir konuya ait tutum, görüş veya eğilimlerini belirlemek için kullanılır (Creswell, 2017).

5.2 Araştırmanın Hipotezleri

H1: Altyapı sporcularında psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişki vardır.

H2: Altyapı sporcularında bilişsel duygu düzenlemenin psikolojik sözleşme üzerine etkisi vardır.

H3: Altyapı sporcularında bilişsel duygu düzenleme demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H4: Altyapı sporcularında psikolojik sözleşme demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

5.3 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 16-18 yaş arasındaki erkek yıldız ve genç takım olmak üzere basketbol ve futbol sporcularının gönülleri oluşturmaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemiyle gönüllü olarak araştırmaya katılan yıldız ve genç takım 300 basketbol sporcusu ve 300 futbol sporcusu üzerinden veri toplanmıştır. Bu sporcular İstanbul Anadolu Yakası Pendik ve Kartal ilçelerindeki altyapı tesislerinde öğrenci sporcu olarak faaliyetlerine devam eden oyunculardır. Takımlarından izin alınarak gönüllü olarak araştırmaya katkı sağlamak isteyen öğrenci sporculara anket formları doldurtulmuştur.

5.4 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket tanımlayıcı özellikler, bilişsel duygu düzenleme ölçeği ve psikolojik sözleşme ölçeğinden oluşmaktadır.

Garnefski, Kraaij ve Spinhoven (2001) tarafından geliştirilen Bilişsel Duygu Düzenleme Ölçeği (Cognitive Emotion Regulation Questionnaire) olumsuz olaylar karşısında kişiler tarafından kullanılan stratejileri değerlendirmeyi amaçlar.

Ölçek 36 maddeden oluşmaktadır ve beş seçenekli Likert tipi (1 = bana hiç uygun değil, 2= bana birazcık uygun, 3= bana kısmen uygun, 4= bana çok uygun, 5= bana tamamıyla uygun) bir ölçüm sunmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda Cronbach alfa değerinin. 67 ile. 81 arasında değer aldığı bulunmuştur.

Bilişsel Duygu Düzenleme Ölçeği, “kendini suçlama”, “kabul etme”, “düşünceye odaklanma”, “olumlu tekrar odaklanma”, “plan yapmaya tekrar odaklanma”, “pozitif yeniden değerlendirme”, “bakış açısına yerleştirmek”, “felaketleştirme” ve “diğerlerini suçlama” olmak üzere toplam dokuz alt ölçekten (her biri 4'er madde) oluşmaktadır.

Ölçeğin Türkçe uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Onat ve Otrar (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Onat ve Otrar'ın (2010) yaptıkları çalışmalar neticesinde Cronbach Alpha değeri $\alpha=,784$, test-r-test güvenilirlik katsayısı ise “ $r=.1,00$ ” olarak elde edilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,904 olarak yüksek bulunmuştur.

Psikolojik sözleşme ölçeği, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır. Toplam 32 sorudan oluşan ölçeğin 20 sorusu psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunu, 12 sorusu ise psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunu ölçmeyi amaçlamaktadır.

İşlemsel Boyutu 1-2-5-6-8-9-11-12-14-15-17-18-20-21-23-24-26-27-30-31 numaralı maddeler, İlişkisel Boyutu 3-4-7-10-13-16-19-22-25-28-29-32 numaralı maddeler oluşturmaktadır.

Ölçek 1-5 arasında puanlanan likert skaladan oluşmaktadır. Ölçeğin genel puanı ve alt boyutlarının puanı hesaplanırken aritmetik ortalaması alınmaktadır. Bu

araştırmada ölçeğin gúvenirliđi Cronbach's Alpha=0,878 olarak yúysek bulunmuştur.

5.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan sporcuların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gústerip gústermediđini belirlemek úzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Çizelge 5.1: Normal Dağılım

	N	Basıklık	Çarpıklık
Kendini Suçlama	600	0,942	1,299
Kabul	600	-0,046	0,530
Ruminasyon	600	-0,908	0,379
Olumlu Yeniden Odaklanma	600	-0,746	0,245
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	600	-0,803	-0,460
Olumlu Yeniden Değerlendirme	600	-1,304	-0,034
Olayın Değerini Azaltma	600	-0,835	0,285
Felaketleştirme	600	0,588	1,338
Diğerlerini Suçlama	600	-0,081	0,595
Psikolojik Sözleşme Genel	600	1,247	-0,831
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	600	0,887	-0,397
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	600	0,936	-0,947

İlgili literatúrde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gústerdiđi saptanmıştır.

Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Sporcuların ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yúysek; 0,90-1,00 çok yúysek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116).

Sporcuların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

Etki büyüklüğünü hesaplamak için Cohen(d) ve Eta kare(η^2) katsayıları kullanılmıştır. Etki büyüklüğü gruplar arasındaki farkın önemli kabul edilecek büyük bir fark olup olmadığını göstermektedir. Cohen değeri 0.2:küçük; 0.5:orta; 0.8:büyük olarak, eta kare değeri 0.01:küçük; 0.06:orta; 0.14:büyük olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018).

5.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın ele alınması gereken çeşitli sınırlamaları vardır. Araştırmanın bariz sınırlılığı, güvenilirlik eksikliği nedeniyle devam bağlılığının ölçülememesiydi. Öğrenci-sporcuların psikolojik sözleşme ve duygu düzenleme ölçümüne yönelik daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın bir diğer sınırlaması, yalnızca Kartal ve Pendik ilçelerinde altyapı tesisleri yer alan takımların genç ve yıldız takımlarındaki 16-18 yaş arasındaki erkek 300 basketbolcu gönüllü ve 300 futbolcu gönüllü olmak üzere toplam 600 kişiyi kapsamaktadır. Bu çalışmanın tüm antrenörlere ve öğrenci sporculara genellenebilir hale getirilmesi için atletizmin diğer seviyelerinde daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

6. BULGULAR VE YORUMLAR

6.1 Tanımlayıcı Özellikler

Sporcuların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 6.1: Sporcuların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Brans		
Basketbol	300	50,0
Futbol	300	50,0
Takımda Oynama Süresi		
1 Yıl Ve Az	115	19,2
2-3 Yıl	96	16,0
4-5 Yıl	167	27,8
6-7 Yıl	121	20,2
8 Yıl Ve Üzeri	101	16,8
Lisanslı Sporculuk Süresi		
1 Yıl Ve Az	123	20,5
2-3 Yıl	101	16,8
4-5 Yıl	191	31,8
6-7 Yıl	138	23,0
8 Yıl Ve Üzeri	47	7,8
Lisanslı Olarak Kaç Takımda Oynandığı		
1	264	44,0
2	173	28,8
3	110	18,3
4 Ve Üzeri	53	8,8
Takımda Aktif Olarak Oynama Durumu		
Evet	558	93,0
Hayır	42	7,0
Yakın Zamanda Sakatlık Geçirme Durumu		
Evet	148	24,7
Hayır	452	75,3
Ailede Başka Lisanslı Sporcu Varlığı		
Evet	154	25,7
Hayır	446	74,3
Daha Önce Psikolojik Destek Alma Durumu		
Evet	79	13,2
Hayır	521	86,8

Çizelge 6.1: (Devamı) Sporcuların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Daha Önce Psikolojik İlaç Kullanma Durumu		
Evet	48	8,0
Hayır	552	92,0
Takım Arkadaşlarıyla İletişimden Memnuniyet		
Memnunum	209	34,8
Tamamen Memnunum	391	65,2
Takım Yöneticileriyle İletişimden Memnuniyet		
Memnunum	229	38,2
Tamamen Memnunum	371	61,8
Takım Yöneticileriyle Ciddi Sorun Yaşama Durumu		
Evet	18	3,0
Hayır	582	97,0
Teknik Ekiple Ciddi Sorun Yaşama Durumu		
Evet	15	2,5
Hayır	585	97,5
Kaybedilen Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisi		
Memnun Değilim	31	5,2
Kararsızım	74	12,3
Memnunum	292	48,7
Tamamen Memnunum	203	33,8
Kaybedilen Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisi		
Kararsız Ve Memnun Değil	105	17,5
Memnun	495	82,5
Kazanılan Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisi		
Kararsızım	54	9,0
Memnunum	235	39,2
Tamamen Memnunum	311	51,8
Kazanılan Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisi		
Kararsız	54	9,0
Memnun	546	91,0
Oynanan Takımın Kategorisi		
Yıldız Takım	179	29,8
Genç Takım	421	70,2

Sporcular branşa göre 300'ü (%50,0) basketbol, 300'ü (%50,0) futbol olarak dağılmaktadır.

Sporcular takımda oynama süresine göre 115'i (%19,2) 1 yıl ve az, 96'sı (%16,0) 2-3 yıl, 167'si (%27,8) 4-5 yıl, 121'i (%20,2) 6-7 yıl, 101'i (%16,8) 8 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Sporcular lisanslı sporculuk süresine göre 123'ü (%20,5) 1 yıl ve az, 101'i (%16,8) 2-3 yıl, 191'i (%31,8) 4-5 yıl, 138'i (%23,0) 6-7 yıl, 47'si (%7,8) 8 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Sporcular lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre 264'ü (%44,0) 1, 173'ü (%28,8) 2, 110'u (%18,3) 3, 53'ü (%8,8) 4 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Sporcular takımda aktif olarak oynama durumuna göre 558'i (%93,0) evet, 42'si (%7,0) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre 148'i (%24,7) evet, 452'si (%75,3) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre 154'ü (%25,7) evet, 446'sı (%74,3) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular daha önce psikolojik destek alma durumuna göre 79'u (%13,2) evet, 521'i (%86,8) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre 48'i (%8,0) evet, 552'si (%92,0) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre 209'u (%34,8) memnunum, 391'i (%65,2) tamamen memnunum olarak dağılmaktadır.

Sporcular takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre 229'u (%38,2) memnunum, 371'i (%61,8) tamamen memnunum olarak dağılmaktadır.

Sporcular takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre 18'i (%3,0) evet, 582'si (%97,0) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre 15'i (%2,5) evet, 585'i (%97,5) hayır olarak dağılmaktadır.

Sporcular kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre 31'i (%5,2) memnun değilim, 74'ü (%12,3) kararsızım, 292'si (%48,7) memnunum, 203'ü (%33,8) tamamen memnunum olarak dağılmaktadır.

Sporcular kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre 105'i (%17,5) kararsız ve memnun değil, 495'i (%82,5) memnun olarak dağılmaktadır.

Sporcular kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre 54'ü (%9,0) kararsızım, 235'i (%39,2) memnunum, 311'i (%51,8) tamamen memnunum olarak dağılmaktadır.

Sporcular kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre 54'ü (%9,0) kararsız, 546'sı (%91,0) memnun olarak dağılmaktadır.

Sporcular oynanan takımın kategorisine göre 179'u (%29,8) yıldız takım, 421'i (%70,2) genç takım olarak dağılmaktadır.

6.2 Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Puan Ortalamaları

Sporcuların bilişsel duygu düzenleme ve psikolojik sözleşme yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 6.2: Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Kendini Suçlama	600	10,165	2,908	5,000	20,000
Kabul	600	10,850	3,612	4,000	20,000
Ruminasyon	600	11,990	3,942	5,000	20,000
Olumlu Yeniden Odaklanma	600	11,927	3,875	4,000	20,000
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	600	15,120	3,741	6,000	20,000
Olumlu Yeniden Değerlendirme	600	13,993	3,756	7,000	20,000
Olayın Değerini Azaltma	600	11,422	3,533	5,000	20,000
Felaketleştirme	600	7,942	3,317	4,000	20,000
Diğerlerini Suçlama	600	7,840	2,471	4,000	14,000
Psikolojik Sözleşme Genel	600	3,427	0,542	1,480	4,720
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	600	3,347	0,538	1,530	4,650
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	600	3,541	0,635	1,420	5,000

Sporcuların “kendini suçlama” ortalaması $10,165 \pm 2,908$ (Min=5; Maks=20), “kabul” ortalaması $10,850 \pm 3,612$ (Min=4; Maks=20), “ruminasyon” ortalaması $11,990 \pm 3,942$ (Min=5; Maks=20), “olumlu yeniden odaklanma” ortalaması $11,927 \pm 3,875$ (Min=4; Maks=20), “plan yapmaya yeniden odaklanma” ortalaması $15,120 \pm 3,741$ (Min=6; Maks=20), “olumlu yeniden değerlendirme” ortalaması $13,993 \pm 3,756$ (Min=7; Maks=20), “olayın değerini azaltma” ortalaması $11,422 \pm 3,533$ (Min=5; Maks=20), “felaketleştirme” ortalaması $7,942 \pm 3,317$ (Min=4;

Maks=20), “diğerlerini suçlama” ortalaması 7,840±2,471 (Min=4; Maks=14), “psikolojik sözleşme genel” ortalaması 3,427±0,542 (Min=1.48; Maks=4.72), “işlemsel psikolojik sözleşme” ortalaması 3,347±0,538 (Min=1.53; Maks=4.65), “ilişkisel psikolojik sözleşme” ortalaması 3,541±0,635 (Min=1.42; Maks=5) olarak saptanmıştır.

6.3 Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişki

Sporcuların bilişsel duygu düzenleme ve psikolojik sözleşme düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 6.3: Bilişsel Duygu Düzenleme ve Psikolojik Sözleşme Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Psikolojik Sözleşme Genel	İşlemsel Psikolojik Sözleşme	İlişkisel Psikolojik Sözleşme
Kendini Suçlama	r	0,295**	0,327**	0,216**
	p	0,000	0,000	0,000
Kabul	r	0,168**	0,196**	0,111**
	p	0,000	0,000	0,006
Ruminasyon	r	0,235**	0,259**	0,173**
	p	0,000	0,000	0,000
Olumlu Yeniden Odaklanma	r	0,089*	0,126**	0,032
	p	0,030	0,002	0,431
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	r	0,314**	0,321**	0,262**
	p	0,000	0,000	0,000
Olumlu Yeniden Değerlendirme	r	0,231**	0,199**	0,238**
	p	0,000	0,000	0,000
Olayın Değerini Azaltma	r	0,175**	0,175**	0,150**
	p	0,000	0,000	0,000
Felaketleştirme	r	0,328**	0,424**	0,169**
	p	0,000	0,000	0,000
Diğerlerini Suçlama	r	0,158**	0,236**	0,042
	p	0,000	0,000	0,306

*<0,05; **<0,01; Korelasyon Analizi

Psikolojik sözleşme genel, işlemsel psikolojik sözleşme, ilişkisel psikolojik sözleşme, kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; işlemsel psikolojik sözleşme ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.948$ pozitif çok yüksek ($p=0,000<0.05$), ilişkisel psikolojik sözleşme ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.924$ pozitif çok yüksek ($p=0,000<0.05$), ilişkisel psikolojik sözleşme ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.756$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), kendini suçlama ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.295$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), kendini suçlama ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.327$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), kendini suçlama ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.216$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), kabul ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.168$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), kabul ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.196$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), kabul ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.111$ pozitif çok zayıf ($p=0,006<0.05$), kabul ile kendini suçlama arasında $r=0.379$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), ruminasyon ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.235$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), ruminasyon ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.259$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), ruminasyon ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.173$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), ruminasyon ile kendini suçlama arasında $r=0.543$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), ruminasyon ile kabul arasında $r=0.456$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden odaklanma ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.089$ pozitif çok zayıf ($p=0,030<0.05$), olumlu yeniden odaklanma ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.126$ pozitif çok zayıf ($p=0,002<0.05$), olumlu yeniden odaklanma ile kabul arasında $r=0.196$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden odaklanma ile ruminasyon arasında $r=0.173$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), plan yapmaya yeniden odaklanma ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.314$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), plan yapmaya yeniden odaklanma ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.321$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), plan yapmaya yeniden odaklanma ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.262$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), plan yapmaya yeniden odaklanma ile kendini suçlama arasında $r=0.31$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), plan yapmaya yeniden odaklanma ile kabul arasında $r=0.299$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), plan yapmaya yeniden odaklanma ile ruminasyon arasında $r=0.523$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$),

plan yapmaya yeniden odaklanma ile olumlu yeniden odaklanma arasında $r=0.435$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.231$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.199$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.238$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile kendini suçlama arasında $r=0.246$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile kabul arasında $r=0.223$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile ruminasyon arasında $r=0.53$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile olumlu yeniden odaklanma arasında $r=0.385$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), olumlu yeniden değerlendirme ile plan yapmaya yeniden odaklanma arasında $r=0.82$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.175$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.175$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.15$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile kendini suçlama arasında $r=0.144$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile kabul arasında $r=0.454$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile ruminasyon arasında $r=0.343$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile olumlu yeniden odaklanma arasında $r=0.327$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile plan yapmaya yeniden odaklanma arasında $r=0.54$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), olayın değerini azaltma ile olumlu yeniden değerlendirme arasında $r=0.454$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile psikolojik sözleşme genel arasında $r=0.328$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.424$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında $r=0.169$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile kendini suçlama arasında $r=0.5$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile kabul arasında $r=0.19$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile ruminasyon arasında $r=0.41$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), felaketleştirme ile plan yapmaya yeniden odaklanma arasında $r=0.099$ pozitif çok zayıf ($p=0,015<0.05$), felaketleştirme ile olumlu yeniden değerlendirme arasında $r=0.102$ pozitif çok zayıf ($p=0,013<0.05$), felaketleştirme ile olayın değerini azaltma arasında $r=0.122$ pozitif çok zayıf ($p=0,003<0.05$), diğerlerini suçlama ile psikolojik sözleşme genel arasında

$r=0.158$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), diğerlerini suçlama ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında $r=0.236$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), diğerlerini suçlama ile kendini suçlama arasında $r=0.216$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), diğerlerini suçlama ile kabul arasında $r=0.257$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), diğerlerini suçlama ile ruminasyon arasında $r=0.338$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), diğerlerini suçlama ile olumlu yeniden odaklanma arasında $r=0.109$ pozitif çok zayıf ($p=0,007<0.05$), diğerlerini suçlama ile plan yapmaya yeniden odaklanma arasında $r=0.097$ pozitif çok zayıf ($p=0,018<0.05$), diğerlerini suçlama ile olumlu yeniden değerlendirme arasında $r=0.091$ pozitif çok zayıf ($p=0,026<0.05$), diğerlerini suçlama ile olayın değerini azaltma arasında $r=0.1$ pozitif çok zayıf ($p=0,014<0.05$), diğerlerini suçlama ile felaketleştirme arasında $r=0.549$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Çizelge 6.4: Bilişsel Duygu Düzenlemenin Psikolojik Sözleşme Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Psikolojik Sözleşme Genel	Sabit	2,383	20,588	0,000	16,519	0,000	0,189
	Kendini Suçlama	0,017	1,821	0,069			
	Kabul	0,007	0,991	0,322			
	Ruminasyon	-0,013	-1,750	0,081			
	Olumlu Yeniden Odaklanma	0,000	0,018	0,985			
	Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	0,052	5,024	0,000			
	Olumlu Yeniden Değerlendirme	-0,009	-0,910	0,363			
	Olayın Değerini Azaltma	-0,004	-0,570	0,569			
	Felaketleştirme	0,050	5,924	0,000			
	Diğerlerini Suçlama	-0,008	-0,784	0,434			
Lineer Regresyon Analizi							

Kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama ile psikolojik sözleşme genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=16,519$; $p=0,000<0.05$).

Psikolojik sözleşme genel düzeyindeki toplam değişim %18.9 oranında kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,189$). Kendini suçlama psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.069>0.05$). Kabul psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.322>0.05$). Ruminasyon psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.081>0.05$).

Olumlu yeniden odaklanma psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.985>0.05$). Plan yapmaya yeniden odaklanma psikolojik sözleşme genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,052$).

Olumlu yeniden değerlendirme psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.363>0.05$). Olayın değerini azaltma psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.569>0.05$). Felaketleştirme psikolojik sözleşme genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,050$). Diğerlerini suçlama psikolojik sözleşme genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.434>0.05$).

Çizelge 6.5: Bilişsel Duygu Düzenlemenin İşlemsel Psikolojik Sözleşme Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Sabit	2,167	19,938	0,000	26,142	0,000	0,274
	Kendini Suçlama	0,013	1,453	0,147			
	Kabul	0,009	1,362	0,174			
	Ruminasyon	-0,013	-1,878	0,061			
	Olumlu Yeniden Odaklanma	0,008	1,455	0,146			
	Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	0,065	6,670	0,000			
	Olumlu Yeniden Değerlendirme	-0,027	-2,959	0,003			
	Olayın Değerini Azaltma	-0,009	-1,233	0,218			
	Felaketleştirme	0,067	8,382	0,000			
	Diğerlerini Suçlama	-0,003	-0,320	0,749			
Lineer Regresyon Analizi							

Kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama ile işlemsel psikolojik sözleşme

arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=26,142$; $p=0,000<0,05$).

İşlemsel psikolojik sözleşme düzeyindeki toplam değişim %27.4 oranında kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,274$). Kendini suçlama işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,147>0,05$).

Kabul işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,174>0,05$). Ruminasyon işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,061>0,05$).

Olumlu yeniden odaklanma işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,146>0,05$). Plan yapmaya yeniden odaklanma işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,065$). Olumlu yeniden değerlendirme işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,027$). Olayın değerini azaltma işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,218>0,05$). Felaketleştirme işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,067$). Diğerlerini suçlama işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0,749>0,05$).

Çizelge 6.6: Bilişsel Duygu Düzenlemenin İlişkisel Psikolojik Sözleşme Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Sabit	2,689	18,758	0,000	7,928	0,000	0,094
	Kendini Suçlama	0,023	1,992	0,047			
	Kabul	0,004	0,472	0,637			
	Ruminasyon	-0,013	-1,398	0,163			
	Olumlu Yeniden Odaklanma	-0,011	-1,528	0,127			
	Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	0,034	2,637	0,009			
	Olumlu Yeniden Değerlendirme	0,017	1,404	0,161			
	Olayın Değerini Azaltma	0,002	0,211	0,833			
	Felaketleştirme	0,027	2,556	0,011			
	Diğerlerini Suçlama	-0,015	-1,186	0,236			
	Lineer Regresyon Analizi						

Kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=7,928$; $p=0,000<0.05$). İlişkisel psikolojik sözleşme düzeyindeki toplam değişim %9.4 oranında kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, felaketleştirme, diğerlerini suçlama tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,094$). Kendini suçlama ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,023$). Kabul ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0.637>0.05$).

Ruminasyon ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0.163>0.05$). Olumlu yeniden odaklanma ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0.127>0.05$). Plan yapmaya yeniden odaklanma ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,034$). Olumlu yeniden değerlendirme ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0.161>0.05$). Olayın değerini azaltma ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0.833>0.05$). Felaketleştirme ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,027$). Diğerlerini suçlama ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyini etkilememektedir ($p=0.236>0.05$).

6.4 Bilişsel Duygu Düzenlemenin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Çizelge 6.7: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Basketbol	300	9,977	2,687	-1,588	598	0,113
	Futbol	300	10,353	3,107			
Kabul	Basketbol	300	11,857	3,789	7,102	598	0,000
	Futbol	300	9,843	3,123			
Ruminasyon	Basketbol	300	12,100	4,094	0,683	598	0,495
	Futbol	300	11,880	3,787			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Basketbol	300	13,023	4,023	7,222	598	0,000
	Futbol	300	10,830	3,389			

Çizelge 6.7: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Basketbol	300	15,533	3,566	2,721	598	0,007
	Futbol	300	14,707	3,870			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Basketbol	300	13,817	3,630	-1,152	598	0,250
	Futbol	300	14,170	3,876			
Olayın Değerini Azaltma	Basketbol	300	12,143	3,355	5,107	598	0,000
	Futbol	300	10,700	3,565			
Felaketleştirme	Basketbol	300	7,370	3,190	-4,283	598	0,000
	Futbol	300	8,513	3,348			
Diğerlerini Suçlama	Basketbol	300	7,837	2,158	-0,033	598	0,974
	Futbol	300	7,843	2,753			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların branşa göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=7.102$; $p=0.000<0.05$; $d=0,580$; $\eta^2=0,078$). Basketbol sporcularının kabul puanları ($\bar{x}=11,857$), futbol sporcularının kabul puanlarından ($\bar{x}=9,843$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların branşa göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=7.222$; $p=0.000<0.05$; $d=0,590$; $\eta^2=0,080$).

Basketbol sporcularının olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=13,023$), futbol sporcularının olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,830$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların branşa göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.721$; $p=0.007<0.05$; $d=0,222$; $\eta^2=0,012$). Basketbol sporcularının plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,533$), futbol sporcularının plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,707$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların branşa göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=5.107$; $p=0.000<0.05$; $d=0,417$; $\eta^2=0,042$). Basketbol sporcularının olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=12,143$), futbol sporcularının olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,700$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların branşa göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-4.283$; $p=0.000<0.05$; $d=0,350$; $\eta^2=0,030$). Futbol sporcularının felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,513$), basketbol sporcularının felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,370$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden değerlendirme, diğerlerini suçlama puanları branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.8: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takımda Oynama Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Suçlama	1 Yıl Ve Az	115	9,487	3,007	3,927	0,004	3>1 4>1 4>5
	2-3 Yıl	96	10,115	2,927			
	4-5 Yıl	167	10,419	2,775			
	6-7 Yıl	121	10,818	2,966			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	9,782	2,752			
Kabul	1 Yıl Ve Az	115	11,644	3,359	9,142	0,000	1>2 3>2 4>2 5>2
	2-3 Yıl	96	8,948	3,840			
	4-5 Yıl	167	11,048	2,881			
	6-7 Yıl	121	10,909	3,606			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	11,356	4,170			
Ruminasyon	1 Yıl Ve Az	115	12,748	4,685	8,110	0,000	1>2 3>2 4>2 5>2 1>3 4>3
	2-3 Yıl	96	10,406	2,972			
	4-5 Yıl	167	11,515	3,644			
	6-7 Yıl	121	13,041	3,682			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	12,158	4,066			
Olumlu Yeniden Odaklanma	1 Yıl Ve Az	115	13,765	3,099	17,332	0,000	1>2 3>2 1>3 1>4 3>4 5>4 1>5
	2-3 Yıl	96	11,021	3,270			
	4-5 Yıl	167	12,557	4,105			
	6-7 Yıl	121	10,099	4,263			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	11,842	3,110			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	1 Yıl Ve Az	115	16,487	2,614	7,106	0,000	1>2 5>2 1>3 5>3 1>4
	2-3 Yıl	96	14,542	4,710			
	4-5 Yıl	167	14,359	3,903			
	6-7 Yıl	121	14,868	3,476			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	15,673	3,371			

Çizelge 6.8: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takımda Oynama Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Olumlu Yeniden Değerlendirme	1 Yıl Ve Az	115	14,330	3,164	4,100	0,003	1>2 4>2 5>2 5>3
	2-3 Yıl	96	13,177	3,539			
	4-5 Yıl	167	13,461	4,018			
	6-7 Yıl	121	14,248	3,764			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	14,960	3,888			
Olayın Değerini Azaltma	1 Yıl Ve Az	115	13,861	3,043	22,415	0,000	1>2 5>2 1>3 5>3 1>4 5>4 1>5
	2-3 Yıl	96	10,083	3,675			
	4-5 Yıl	167	10,784	2,879			
	6-7 Yıl	121	10,802	3,290			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	11,713	3,851			
Felaketleştirme	1 Yıl Ve Az	115	7,600	3,541	13,378	0,000	3>1 4>1 3>2 4>2 3>5 4>5
	2-3 Yıl	96	6,750	1,897			
	4-5 Yıl	167	8,976	3,541			
	6-7 Yıl	121	8,752	3,895			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	6,782	1,927			
Diğerlerini Suçlama	1 Yıl Ve Az	115	8,270	2,532	15,746	0,000	1>2 3>2 4>2 5>2 1>4 3>4 3>5
	2-3 Yıl	96	6,500	1,897			
	4-5 Yıl	167	8,725	2,322			
	6-7 Yıl	121	7,397	2,300			
	8 Yıl Ve Üzeri	101	7,693	2,656			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Sporcuların takımda oynama süresine göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F(4, 595)=3,927$; $p=0,004<0.05$; $\eta^2=0,026$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,419$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,487$) yüksek olmasıdır.

Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,818$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,487$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,818$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,782$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=9,142$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,058$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,644$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=8,948$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,048$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=8,948$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=10,909$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=8,948$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,356$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=8,948$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=8,110$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,052$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=12,748$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=10,406$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=11,515$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=10,406$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=13,041$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=10,406$) yüksek olmasıdır.

Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=12,158$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=10,406$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=12,748$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,515$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=13,041$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,515$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=17,332$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,104$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,765$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,021$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=12,557$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,021$)

yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,765$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=12,557$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,765$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,099$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=12,557$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,099$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=11,842$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,099$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,765$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,842$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=7,106$; $p=0,000<0,05$; $\eta^2=0,046$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,487$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,542$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=15,673$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,542$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,487$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,359$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=15,673$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,359$) yüksek olmasıdır.

Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,487$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,868$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=4,100$; $p=0,003<0,05$; $\eta^2=0,027$).

Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,330$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,177$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,248$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,177$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,960$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,177$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,960$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,461$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=22,415$; $p=0,000<0,05$; $\eta^2=0,131$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,861$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,083$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=11,713$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,083$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,861$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,784$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=11,713$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,784$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,861$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,802$) yüksek olmasıdır.

Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=11,713$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,802$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,861$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=11,713$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=13,378$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,083$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,976$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,600$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,752$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,600$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,976$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,750$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,752$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,750$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,976$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,782$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,752$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,782$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=15,746$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,096$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,270$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,500$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,725$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,500$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=7,397$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,500$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=7,693$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,500$) yüksek olmasıdır.

Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,270$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,397$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,725$), takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,397$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl

olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,725$), takımında oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,693$) yüksek olmasıdır.

Çizelge 6.9: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Lisanslı Sporculuk Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Suçlama	1 Yıl Ve Az	123	9,228	2,691	12,800	0,000	2>1
	2-3 Yıl	101	10,277	2,825			3>1
	4-5 Yıl	191	10,749	2,666			5>1
	6-7 Yıl	138	9,478	1,919			5>2
	8 Yıl Ve Üzeri	47	12,021	4,954			5>3 2>4 3>4 5>4
Kabul	1 Yıl Ve Az	123	11,455	3,705	4,183	0,002	1>2
	2-3 Yıl	101	9,951	3,759			5>2
	4-5 Yıl	191	10,618	2,844			1>3
	6-7 Yıl	138	10,855	3,610			5>3
	8 Yıl Ve Üzeri	47	12,128	5,093			5>4
Ruminasyon	1 Yıl Ve Az	123	11,772	4,644	8,456	0,000	5>1
	2-3 Yıl	101	12,089	3,669			5>2
	4-5 Yıl	191	11,618	3,383			5>3
	6-7 Yıl	138	11,580	3,670			5>4
	8 Yıl Ve Üzeri	47	15,064	4,188			
Olumlu Yeniden Odaklanma	1 Yıl Ve Az	123	12,447	3,519	6,996	0,000	2>3
	2-3 Yıl	101	13,149	3,861			1>4
	4-5 Yıl	191	11,916	3,994			2>4
	6-7 Yıl	138	10,674	3,052			3>4
	8 Yıl Ve Üzeri	47	11,660	5,280			2>5
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	1 Yıl Ve Az	123	16,675	2,853	9,635	0,000	1>2
	2-3 Yıl	101	15,584	3,897			1>3
	4-5 Yıl	191	14,319	3,810			2>3
	6-7 Yıl	138	14,428	3,639			1>4
	8 Yıl Ve Üzeri	47	15,340	4,146			2>4 1>5
Olumlu Yeniden Değerlendirme	1 Yıl Ve Az	123	14,309	3,211	2,448	0,045	1>3
	2-3 Yıl	101	14,515	4,168			2>3
	4-5 Yıl	191	13,408	3,813			5>3
	6-7 Yıl	138	13,870	3,879			
	8 Yıl Ve Üzeri	47	14,787	3,277			

Çizelge 6.9: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Lisanslı Sporculuk Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	1 Yıl Ve Az	123	16,675	2,853	9,635	0,000	1>2
	2-3 Yıl	101	15,584	3,897			1>3
	4-5 Yıl	191	14,319	3,810			2>3
	6-7 Yıl	138	14,428	3,639			1>4
	8 Yıl Ve Üzeri	47	15,340	4,146			2>4
							1>5
Olumlu Yeniden Değerlendirme	1 Yıl Ve Az	123	14,309	3,211	2,448	0,045	1>3
	2-3 Yıl	101	14,515	4,168			2>3
	4-5 Yıl	191	13,408	3,813			5>3
	6-7 Yıl	138	13,870	3,879			
	8 Yıl Ve Üzeri	47	14,787	3,277			
Olayın Değerini Azaltma	1 Yıl Ve Az	123	13,610	3,288	18,953	0,000	1>2
	2-3 Yıl	101	10,931	3,863			5>2
	4-5 Yıl	191	10,707	2,822			1>3
	6-7 Yıl	138	10,551	3,375			5>3
	8 Yıl Ve Üzeri	47	12,213	4,027			1>4
							5>4
							1>5
Felaketleştirme	1 Yıl Ve Az	123	6,699	3,154	19,906	0,000	2>1
	2-3 Yıl	101	9,455	3,413			3>1
	4-5 Yıl	191	8,419	2,902			5>1
	6-7 Yıl	138	6,746	2,270			2>3
	8 Yıl Ve Üzeri	47	9,511	4,947			5>3
							2>4
							3>4
							5>4
Diğerlerini Suçlama	1 Yıl Ve Az	123	7,764	2,707	9,242	0,000	3>1
	2-3 Yıl	101	7,911	2,687			1>4
	4-5 Yıl	191	8,461	2,361			2>4
	6-7 Yıl	138	6,862	1,817			3>4
	8 Yıl Ve Üzeri	47	8,234	2,623			5>4

Tek Yönlü Varyans Analizi

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=12,800$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,079$).

Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,277$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,228$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl

olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,749$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,228$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=12,021$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,228$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=12,021$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=10,277$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=12,021$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=10,749$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,277$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,478$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,749$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,478$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=12,021$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,478$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=4,183$; $p=0,002<0.05$; $\eta^2=0,027$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,455$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=9,951$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=12,128$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=9,951$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,455$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,618$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=12,128$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,618$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların kabul puanlarının ($\bar{x}=12,128$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,855$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=8,456$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,054$). Farkın nedeni;

lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=15,064$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,772$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=15,064$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=12,089$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=15,064$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,618$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=15,064$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,580$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=6,996$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,045$).

Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,149$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,916$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=12,447$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,674$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,149$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,674$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=11,916$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,674$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=13,149$), lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,660$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=9,635$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,061$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,675$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=15,584$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,675$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,319$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=15,584$),

lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,319$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,675$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,428$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=15,584$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,428$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,675$), lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=15,340$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=2,448$; $p=0,045<0.05$; $\eta^2=0,016$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,309$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,408$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,515$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,408$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,787$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,408$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=18,953$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,113$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,610$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,931$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=12,213$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,931$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,610$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,707$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarının

($\bar{x}=12,213$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,707$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,610$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,551$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=12,213$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,551$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=13,610$), lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=12,213$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=19,906$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,118$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,455$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,699$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,419$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,699$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,511$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,699$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,455$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=8,419$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,511$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=8,419$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,455$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,746$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=8,419$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,746$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,511$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,746$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=9,242$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,058$). Farkın

nedeni; lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,461$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,764$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=7,764$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,862$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=7,911$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,862$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,461$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,862$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,234$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,862$) yüksek olmasıdır.

Çizelge 6.10: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Lisanslı Olarak Kaç Takımda Oynandığına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Suçlama	1	264	9,716	2,445	18,676	0,000	2>1 2>3 4>3 2>4
	2	173	11,445	3,390			
	3	110	9,218	1,839			
	4 Ve Üzeri	53	10,189	3,706			
Kabul	1	264	10,818	3,591	6,245	0,000	2>1 1>3 2>3
	2	173	11,630	3,961			
	3	110	9,755	2,634			
	4 Ve Üzeri	53	10,736	3,753			
Ruminasyon	1	264	11,299	3,600	21,013	0,000	2>1 2>3 2>4
	2	173	13,896	4,186			
	3	110	11,000	3,419			
	4 Ve Üzeri	53	11,264	3,717			
Olumlu Yeniden Odaklanma	1	264	12,784	3,350	14,912	0,000	1>2 1>3 1>4 2>4 3>4
	2	173	11,838	3,963			
	3	110	11,318	3,857			
	4 Ve Üzeri	53	9,208	4,584			

Çizelge 6.10: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Lisanslı Olarak Kaç Takımda Oynandığına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	1	264	15,386	3,603	11,865	0,000	1>3 2>3 1>4 2>4
	2	173	16,012	3,168			
	3	110	13,600	4,371			
	4 Ve Üzeri	53	14,038	3,637			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	1	264	14,072	3,651	5,165	0,002	1>3 2>3 4>3
	2	173	14,595	3,327			
	3	110	12,827	4,277			
	4 Ve Üzeri	53	14,057	4,002			
Olayın Değerini Azaltma	1	264	12,201	3,363	24,020	0,000	1>3 2>3 1>4 2>4
	2	173	12,000	3,454			
	3	110	9,336	2,816			
	4 Ve Üzeri	53	9,981	3,870			
	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Felaketleştirme	1	264	6,992	2,435	28,417	0,000	2>1 3>1 2>3 2>4 3>4
	2	173	9,688	4,101			
	3	110	7,982	2,899			
	4 Ve Üzeri	53	6,887	2,757			
Diğerlerini Suçlama	1	264	7,542	2,696	45,728	0,000	2>1 3>1 2>3 1>4 2>4 3>4
	2	173	9,017	2,206			
	3	110	8,055	1,340			
	4 Ve Üzeri	53	5,038	0,759			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3, 596)=18,676$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,086$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=11,445$), 1 takımda oynayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,716$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=11,445$), 3 takımda oynayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,218$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=10,189$), 3 takımda oynayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,218$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların kendini suçlama puanlarının ($\bar{x}=11,445$), 4 ve üzeri takımda oynayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=10,189$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=6,245$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,030$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,630$), 1 takımda oynayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,818$) yüksek olmasıdır. 1 takımda oynayanların kabul puanlarının ($\bar{x}=10,818$), 3 takımda oynayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=9,755$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların kabul puanlarının ($\bar{x}=11,630$), 3 takımda oynayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=9,755$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=21,013$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,096$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=13,896$), 1 takımda oynayanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,299$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=13,896$), 3 takımda oynayanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,000$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların ruminasyon puanlarının ($\bar{x}=13,896$), 4 ve üzeri takımda oynayanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,264$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=14,912$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,070$). Farkın nedeni; 1 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=12,784$), 2 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,838$) yüksek olmasıdır. 1 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=12,784$), 3 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,318$) yüksek olmasıdır.

1 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=12,784$), 4 ve üzeri takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=9,208$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=11,838$), 4 ve üzeri takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=9,208$) yüksek olmasıdır. 3 takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=11,318$), 4 ve üzeri takımda oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=9,208$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=11,865$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,056$). Farkın nedeni; 1 takımda oynayanların plan yapmaya

yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=15,386$), 3 takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=13,600$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,012$), 3 takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=13,600$) yüksek olmasıdır. 1 takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=15,386$), 4 ve üzeri takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,038$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarının ($\bar{x}=16,012$), 4 ve üzeri takımda oynayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,038$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=5,165$; $p=0,002<0.05$; $\eta^2=0,025$). Farkın nedeni; 1 takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,072$), 3 takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=12,827$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,595$), 3 takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=12,827$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarının ($\bar{x}=14,057$), 3 takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=12,827$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=24,020$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,108$).

Farkın nedeni; 1 takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=12,201$), 3 takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=9,336$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=12,000$), 3 takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=9,336$) yüksek olmasıdır. 1 takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=12,201$), 4 ve üzeri takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=9,981$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarının ($\bar{x}=12,000$), 4 ve üzeri takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=9,981$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=28,417$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,125$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,688$), 1 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,992$) yüksek olmasıdır. 3 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=7,982$), 1 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,992$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,688$), 3 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,982$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=9,688$), 4 ve üzeri takımda oynayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,887$) yüksek olmasıdır. 3 takımda oynayanların felaketleştirme puanlarının ($\bar{x}=7,982$), 4 ve üzeri takımda oynayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,887$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=45,728$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,187$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=9,017$), 1 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,542$) yüksek olmasıdır. 3 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,055$), 1 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,542$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=9,017$), 3 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=8,055$) yüksek olmasıdır. 1 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=7,542$), 4 ve üzeri takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=5,038$) yüksek olmasıdır.

2 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=9,017$), 4 ve üzeri takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=5,038$) yüksek olmasıdır. 3 takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarının ($\bar{x}=8,055$), 4 ve üzeri takımda oynayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=5,038$) yüksek olmasıdır.

Çizelge 6.11: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takımda Aktif Olarak Oynama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	558	10,208	3,000	1,317	598	0,003
	Hayır	42	9,595	0,989			
Kabul	Evet	558	10,971	3,699	3,019	598	0,000
	Hayır	42	9,238	1,376			
Ruminasyon	Evet	558	12,109	4,022	2,717	598	0,000
	Hayır	42	10,405	2,108			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	558	12,106	3,921	4,182	598	0,000
	Hayır	42	9,548	2,062			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Evet	558	15,111	3,715	-0,212	598	0,832
	Hayır	42	15,238	4,119			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	558	13,914	3,751	-1,890	598	0,059
	Hayır	42	15,048	3,702			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	558	11,351	3,542	-1,783	598	0,075
	Hayır	42	12,357	3,304			
Felaketleştirme	Evet	558	8,014	3,352	1,961	598	0,050
	Hayır	42	6,976	2,655			
Diğerlerini Suçlama	Evet	558	7,873	2,499	1,184	598	0,237
	Hayır	42	7,405	2,049			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takımda aktif olarak oynama durumuna göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(598)=1.317$; $p=0.003<0.05$; $d=0,211$; $\eta^2=0,003$). Takımda aktif olarak oynayanların kendini suçlama puanları ($\bar{x}=10,208$), takımda aktif olarak oynamayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,595$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takımda aktif olarak oynama durumuna göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(598)=3.019$; $p=0.000<0.05$; $d=0,483$; $\eta^2=0,015$).

Takımda aktif olarak oynayanların kabul puanları ($\bar{x}=10,971$), takımda aktif olarak oynamayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=9,238$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takımda aktif olarak oynama durumuna göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(598)=2.717$; $p=0.000<0.05$; $d=0,435$; $\eta^2=0,012$).

Takımda aktif olarak oynayanların ruminasyon puanları ($\bar{x}=12,109$), takımda aktif olarak oynamayanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=10,405$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takımda aktif olarak oynama durumuna göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=4.182$; $p=0.000<0.05$; $d=0,669$; $\eta^2=0,028$). Takımda aktif olarak oynayanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=12,106$), takımda aktif olarak oynamayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=9,548$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takımda aktif olarak oynama durumuna göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=1.961$; $p=0.050<0.05$; $d=0,314$; $\eta^2=0,006$). Takımda aktif olarak oynayanların felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,014$), takımda aktif olarak oynamayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=6,976$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma, diğerlerini suçlama puanları takımda aktif olarak oynama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.12: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Yakın Zamanda Sakatlık Geçirme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	148	10,446	2,858	1,355	598	0,176
	Hayır	452	10,073	2,922			
Kabul	Evet	148	11,318	3,264	1,818	598	0,070
	Hayır	452	10,697	3,710			
Ruminasyon	Evet	148	12,574	3,702	2,084	598	0,038
	Hayır	452	11,799	4,002			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	148	11,628	4,305	-1,079	598	0,317
	Hayır	452	12,024	3,723			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Evet	148	15,791	3,355	2,524	598	0,007
	Hayır	452	14,900	3,837			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	148	14,899	3,873	3,408	598	0,001
	Hayır	452	13,697	3,673			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	148	11,264	3,387	-0,627	598	0,531
	Hayır	452	11,474	3,581			
Felaketleştirme	Evet	148	8,527	2,998	2,484	598	0,013
	Hayır	452	7,750	3,396			
Diğerlerini Suçlama	Evet	148	7,872	2,836	0,179	598	0,858
	Hayır	452	7,830	2,343			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.084$; $p=0.038<0.05$; $d=0,197$;

$\eta^2=0,007$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin ruminasyon puanları ($\bar{x}=12,574$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,799$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.524$; $p=0.007<0.05$; $d=0,239$; $\eta^2=0,011$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,791$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,900$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=3.408$; $p=0.001<0.05$; $d=0,323$; $\eta^2=0,019$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin olumlu yeniden değerlendirme puanları ($\bar{x}=14,899$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,697$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.484$; $p=0.013<0.05$; $d=0,235$; $\eta^2=0,010$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,527$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,750$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, kabul, olumlu yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma, diğerlerini suçlama puanları yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.13: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Ailede Başka Lisanslı Sporcu Varlığına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	154	10,364	2,961	0,983	598	0,326
	Hayır	446	10,096	2,890			
Kabul	Evet	154	10,721	3,808	-0,515	598	0,620
	Hayır	446	10,895	3,546			
Ruminasyon	Evet	154	11,961	3,603	-0,106	598	0,911
	Hayır	446	12,000	4,056			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	154	10,994	3,512	-3,498	598	0,000
	Hayır	446	12,249	3,946			

Çizelge 6.13: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Ailede Başka Lisanslı Sporcu Varlığına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	154	13,416	4,402	-2,221	598	0,048
	Hayır	446	14,193	3,488			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	154	10,766	2,943	-2,684	598	0,003
	Hayır	446	11,648	3,691			
Felaketleştirme	Evet	154	8,883	2,919	4,140	598	0,000
	Hayır	446	7,617	3,386			
Diğerlerini Suçlama	Evet	154	8,033	2,125	1,121	598	0,219
	Hayır	446	7,774	2,579			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-3.498$; $p=0.000<0.05$; $d=0,327$; $\eta^2=0,020$). Ailede başka lisanslı sporcu olmayanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=12,249$), ailede başka lisanslı sporcu olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,994$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-3.005$; $p=0.007<0.05$; $d=0,281$; $\eta^2=0,015$). Ailede başka lisanslı sporcu olmayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,388$), ailede başka lisanslı sporcu olanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,344$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-2.221$; $p=0.048<0.05$; $d=0,208$; $\eta^2=0,008$). Ailede başka lisanslı sporcu olmayanların olumlu yeniden değerlendirme puanları ($\bar{x}=14,193$), ailede başka lisanslı sporcu olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,416$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-2.684$; $p=0.003<0.05$; $d=0,251$; $\eta^2=0,012$). Ailede başka lisanslı sporcu olmayanların olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=11,648$), ailede başka lisanslı sporcu olanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=10,766$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(598)}=4.140$; $p=0.000<0.05$; $d=0,387$; $\eta^2=0,028$).

Ailede başka lisanslı sporcu olanların felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,883$), ailede başka lisanslı sporcu olmayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,617$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, kabul, ruminasyon, diğerlerini suçlama puanları ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.14: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Daha Önce Psikolojik Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	79	10,253	2,862	0,289	598	0,773
	Hayır	521	10,152	2,918			
Kabul	Evet	79	13,380	3,854	6,937	598	0,000
	Hayır	521	10,466	3,418			
Ruminasyon	Evet	79	12,798	5,501	1,959	598	0,149
	Hayır	521	11,868	3,639			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	79	14,190	3,906	5,716	598	0,000
	Hayır	521	11,584	3,757			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Evet	79	15,911	3,215	2,023	598	0,044
	Hayır	521	15,000	3,803			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	79	13,481	3,899	-1,302	598	0,210
	Hayır	521	14,071	3,731			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	79	13,101	3,832	4,611	598	0,000
	Hayır	521	11,167	3,418			
Felaketleştirme	Evet	79	8,468	4,399	1,516	598	0,241
	Hayır	521	7,862	3,118			
Diğerlerini Suçlama	Evet	79	7,949	1,947	0,422	598	0,609
	Hayır	521	7,823	2,543			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumuna göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=6.937$; $p=0.000<0.05$; $d=0,838$; $\eta^2=0,074$).

Daha önce psikolojik destek alanların kabul puanları ($\bar{x}=13,380$), daha önce psikolojik destek almayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,466$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumuna göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=5.716$; $p=0.000<0.05$; $d=0,690$; $\eta^2=0,052$). Daha önce psikolojik destek alanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=14,190$), daha önce psikolojik destek almayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,584$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumuna göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.023$; $p=0.044<0.05$; $d=0,244$; $\eta^2=0,007$). Daha önce psikolojik destek alanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,911$), daha önce psikolojik destek almayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=15,000$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumuna göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=4.611$; $p=0.000<0.05$; $d=0,557$; $\eta^2=0,034$). Daha önce psikolojik destek alanların olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=13,101$), daha önce psikolojik destek almayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=11,167$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden değerlendirme, felaketleştirme, diğerlerini suçlama puanları daha önce psikolojik destek alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.15: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Daha Önce Psikolojik İlaç Kullanma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	48	9,729	2,841	-1,083	598	0,279
	Hayır	552	10,203	2,914			
Kabul	Evet	48	15,125	2,878	9,115	598	0,000
	Hayır	552	10,478	3,428			
Ruminasyon	Evet	48	12,458	5,717	0,858	598	0,547
	Hayır	552	11,949	3,752			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	48	15,458	3,229	6,829	598	0,000
	Hayır	552	11,620	3,775			

Çizelge 6.15: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Daha Önce Psikolojik İlaç Kullanma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Evet	48	17,063	2,418	3,792	598	0,000
	Hayır	552	14,951	3,789			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	48	13,167	4,189	-1,592	598	0,156
	Hayır	552	14,065	3,711			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	48	14,875	2,059	7,368	598	0,000
	Hayır	552	11,121	3,475			
Felaketleştirme	Evet	48	7,875	5,386	-0,145	598	0,927
	Hayır	552	7,948	3,080			
Diğerlerini Suçlama	Evet	48	7,333	1,389	-1,482	598	0,018
	Hayır	552	7,884	2,540			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=9.115$; $p=0.000<0.05$; $d=1,372$; $\eta^2=0,122$). Daha önce psikolojik ilaç kullananların kabul puanları ($\bar{x}=15,125$), daha önce psikolojik ilaç kullanmayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,478$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=6.829$; $p=0.000<0.05$; $d=1,028$; $\eta^2=0,072$). Daha önce psikolojik ilaç kullananların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,458$), daha önce psikolojik ilaç kullanmayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,620$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=3.792$; $p=0.000<0.05$; $d=0,571$; $\eta^2=0,023$). Daha önce psikolojik ilaç kullananların plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=17,063$), daha önce psikolojik ilaç kullanmayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=14,951$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=7.368$; $p=0.000<0.05$; $d=1,109$; $\eta^2=0,083$). Daha önce psikolojik ilaç kullananların olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=14,875$), daha önce psikolojik ilaç kullanmayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=11,121$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-1.482$; $p=0.018<0.05$; $d=0,223$; $\eta^2=0,004$). Daha önce psikolojik ilaç kullanmayanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=7,884$), daha önce psikolojik ilaç kullananların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,333$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden değerlendirme, felaketleştirme puanları daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.16: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takım Arkadaşlarıyla İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Memnunum	209	10,201	2,763	0,221	598	0,825
	Tamamen Memnunum	391	10,146	2,987			
Kabul	Memnunum	209	10,861	3,582	0,056	598	0,956
	Tamamen Memnunum	391	10,844	3,633			
Ruminasyon	Memnunum	209	12,129	4,111	0,632	598	0,528
	Tamamen Memnunum	391	11,916	3,851			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Memnunum	209	10,785	3,642	-5,400	598	0,000
	Tamamen Memnunum	391	12,537	3,862			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Memnunum	209	14,761	4,363	-1,722	598	0,112
	Tamamen Memnunum	391	15,312	3,352			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Memnunum	209	14,230	4,145	1,127	598	0,284
	Tamamen Memnunum	391	13,867	3,530			
Olayın Değerini Azaltma	Memnunum	209	11,646	3,819	1,137	598	0,274
	Tamamen Memnunum	391	11,302	3,369			
Felaketleştirme	Memnunum	209	8,402	3,533	2,496	598	0,013
	Tamamen Memnunum	391	7,696	3,172			
Diğerlerini Suçlama	Memnunum	209	8,675	2,475	6,236	598	0,000
	Tamamen Memnunum	391	7,394	2,354			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-5.400$; $p=0.000<0.05$; $d=0,463$; $\eta^2=0,046$). Takım arkadaşlarıyla iletişimden tamamen memnun olanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=12,537$), takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=10,785$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.496$; $p=0.013<0.05$; $d=0,214$; $\eta^2=0,010$). Takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olanların felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,402$), takım arkadaşlarıyla iletişimden tamamen memnun olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,696$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=6.236$; $p=0.000<0.05$; $d=0,534$; $\eta^2=0,061$). Takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=8,675$), takım arkadaşlarıyla iletişimden tamamen memnun olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,394$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, kabul, ruminasyon, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma puanları takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.17: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takım Yöneticileriyle İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Memnunum	229	10,061	2,872	-0,687	598	0,492
	Tamamen Memnunum	371	10,229	2,932			
Kabul	Memnunum	229	11,306	4,314	2,438	598	0,025
	Tamamen Memnunum	371	10,569	3,074			
Ruminasyon	Memnunum	229	12,817	3,762	4,088	598	0,000
	Tamamen Memnunum	371	11,480	3,968			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Memnunum	229	11,437	4,062	-2,443	598	0,015
	Tamamen Memnunum	371	12,229	3,728			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Memnunum	229	14,956	3,855	-0,842	598	0,400
	Tamamen Memnunum	371	15,221	3,671			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Memnunum	229	13,834	3,975	-0,816	598	0,425
	Tamamen Memnunum	371	14,092	3,616			
Olayın Değerini Azaltma	Memnunum	229	11,437	3,785	0,082	598	0,937
	Tamamen Memnunum	371	11,412	3,373			
Felaketleştirme	Memnunum	229	8,563	3,417	3,644	598	0,000
	Tamamen Memnunum	371	7,558	3,198			
Diğerlerini Suçlama	Memnunum	229	8,996	2,545	9,668	598	0,000
	Tamamen Memnunum	371	7,127	2,135			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.438$; $p=0.025<0.05$; $d=0,205$; $\eta^2=0,010$). Takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların kabul puanları ($\bar{x}=11,306$), takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,569$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=4.088$; $p=0.000<0.05$; $d=0,344$; $\eta^2=0,027$). Takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların ruminasyon puanları ($\bar{x}=12,817$), takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,480$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-2.443$; $p=0.015<0.05$; $d=0,205$; $\eta^2=0,010$). Takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=12,229$), takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,437$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=3.644$; $p=0.000<0.05$; $d=0,306$; $\eta^2=0,022$). Takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,563$), takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,558$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=9.668$; $p=0.000<0.05$; $d=0,812$; $\eta^2=0,135$). Takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=8,996$), takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,127$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kendini suçlama, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma puanları takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.18: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Takım Yöneticileriyle Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	18	8,333	1,749	-2,728	598	0,007
	Hayır	582	10,222	2,920			
Kabul	Evet	18	9,000	1,680	-2,213	598	0,000
	Hayır	582	10,907	3,642			
Ruminasyon	Evet	18	8,333	1,749	-4,047	598	0,000
	Hayır	582	12,103	3,937			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	18	10,333	2,951	-1,774	598	0,077
	Hayır	582	11,976	3,892			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Evet	18	9,000	2,223	-7,353	598	0,000
	Hayır	582	15,309	3,618			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	18	9,667	2,114	-5,063	598	0,000
	Hayır	582	14,127	3,717			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	18	8,333	1,749	-3,808	598	0,000
	Hayır	582	11,517	3,532			
Felaketleştirme	Evet	18	8,000	1,455	0,076	598	0,872
	Hayır	582	7,940	3,358			
Diğerlerini Suçlama	Evet	18	7,333	0,970	-0,883	598	0,048
	Hayır	582	7,856	2,502			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.728$; $p=0.007<0.05$; $d=0,653$; $\eta^2=0,012$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların kendini suçlama puanları ($\bar{x}=10,222$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=8,333$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.213$; $p=0.000<0.05$; $d=0,530$; $\eta^2=0,008$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların kabul puanları ($\bar{x}=10,907$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=9,000$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-4.047$; $p=0.000<0.05$; $d=0,969$; $\eta^2=0,027$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların ruminasyon

puanları ($\bar{x}=12,103$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=8,333$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-7.353$; $p=0.000<0.05$; $d=1,760$; $\eta^2=0,083$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,309$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=9,000$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-5.063$; $p=0.000<0.05$; $d=1,212$; $\eta^2=0,041$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların olumlu yeniden değerlendirme puanları ($\bar{x}=14,127$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=9,667$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-3.808$; $p=0.000<0.05$; $d=0,911$; $\eta^2=0,024$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=11,517$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=8,333$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-0.883$; $p=0.048<0.05$; $d=0,211$; $\eta^2=0,001$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=7,856$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,333$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme puanları takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.19: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Teknik Ekiple Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Evet	15	8,400	2,028	-2,390	598	0,017
	Hayır	585	10,210	2,915			
Kabul	Evet	15	9,400	2,028	-1,576	598	0,115
	Hayır	585	10,887	3,637			
Ruminasyon	Evet	15	6,600	0,507	-5,493	598	0,000
	Hayır	585	12,128	3,894			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Evet	15	7,000	0,000	-5,089	598	0,000
	Hayır	585	12,053	3,842			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Evet	15	9,000	2,535	-6,644	598	0,000
	Hayır	585	15,277	3,635			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Evet	15	9,400	2,028	-4,888	598	0,000
	Hayır	585	14,111	3,717			
Olayın Değerini Azaltma	Evet	15	6,600	0,507	-5,481	598	0,000
	Hayır	585	11,545	3,490			
Felaketleştirme	Evet	15	8,400	2,028	0,542	598	0,588
	Hayır	585	7,930	3,343			
Diğerlerini Suçlama	Evet	15	6,000	0,000	-2,939	598	0,000
	Hayır	585	7,887	2,485			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-2.390$; $p=0.017<0.05$; $d=0,625$; $\eta^2=0,009$).

Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların kendini suçlama puanları ($\bar{x}=10,210$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=8,400$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-5.493$; $p=0.000<0.05$; $d=1,436$; $\eta^2=0,048$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların ruminasyon puanları ($\bar{x}=12,128$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=6,600$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-5.089$; $p=0.000<0.05$; $d=1,331$; $\eta^2=0,042$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=12,053$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=7,000$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre plan yapmaya yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-6.644$; $p=0.000<0.05$; $d=1,737$; $\eta^2=0,069$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=15,277$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların plan yapmaya yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=9,000$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-4.888$; $p=0.000<0.05$; $d=1,278$; $\eta^2=0,038$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların olumlu yeniden değerlendirme puanları ($\bar{x}=14,111$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=9,400$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-5.481$; $p=0.000<0.05$; $d=1,433$; $\eta^2=0,048$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=11,545$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=6,600$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-2.939$; $p=0.000<0.05$; $d=0,768$; $\eta^2=0,014$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=7,887$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=6,000$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kabul, felaketleştirme puanları teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.20: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Kaybedilen Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Kararsız Ve Memnun Değil	105	9,571	2,061	-2,311	598	0,003
	Memnun	495	10,291	3,045			
Kabul	Kararsız Ve Memnun Değil	105	11,200	3,312	1,093	598	0,275
	Memnun	495	10,776	3,672			
Ruminasyon	Kararsız Ve Memnun Değil	105	12,933	3,854	2,714	598	0,007
	Memnun	495	11,790	3,935			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Kararsız Ve Memnun Değil	105	13,676	3,545	5,203	598	0,000
	Memnun	495	11,556	3,844			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Kararsız Ve Memnun Değil	105	14,829	3,454	-0,879	598	0,351
	Memnun	495	15,182	3,800			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Kararsız Ve Memnun Değil	105	14,629	4,041	1,912	598	0,056
	Memnun	495	13,859	3,683			
Olayın Değerini Azaltma	Kararsız Ve Memnun Değil	105	11,667	2,970	0,782	598	0,374
	Memnun	495	11,370	3,642			
Felaketleştirme	Kararsız Ve Memnun Değil	105	8,533	3,092	2,018	598	0,044
	Memnun	495	7,816	3,352			
Diğerlerini Suçlama	Kararsız Ve Memnun Değil	105	9,552	1,966	8,242	598	0,000
	Memnun	495	7,477	2,416			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.311$; $p=0.003<0.05$; $d=0,248$; $\eta^2=0,009$).

Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların kendini suçlama puanları ($\bar{x}=10,291$), kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,571$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=2.714$; $p=0.007<0.05$; $d=0,292$; $\eta^2=0,012$).

Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların ruminasyon puanları ($\bar{x}=12,933$), kaybedilen maçtan sonra teknik

ekibin tepkisinden memnun olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,790$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=5.203$; $p=0.000<0.05$; $d=0,559$; $\eta^2=0,043$).

Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=13,676$), kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,556$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.018$; $p=0.044<0.05$; $d=0,217$; $\eta^2=0,007$).

Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,533$), kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,816$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=8.242$; $p=0.000<0.05$; $d=0,886$; $\eta^2=0,102$).

Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=9,552$), kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,477$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kabul, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma puanları kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.21: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Kazanılan Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Kararsız	54	9,407	1,560	-2,012	598	0,001
	Memnun	546	10,240	3,000			
Kabul	Kararsız	54	11,907	2,992	2,263	598	0,024
	Memnun	546	10,745	3,654			
Ruminasyon	Kararsız	54	14,556	4,272	5,118	598	0,000
	Memnun	546	11,736	3,819			
Olumlu Yeniden Odaklanma	Kararsız	54	14,204	3,728	4,602	598	0,000
	Memnun	546	11,702	3,819			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Kararsız	54	15,796	2,550	1,394	598	0,056
	Memnun	546	15,053	3,834			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Kararsız	54	15,315	3,570	2,725	598	0,007
	Memnun	546	13,863	3,752			
Olayın Değerini Azaltma	Kararsız	54	10,815	3,481	-1,324	598	0,186
	Memnun	546	11,482	3,535			
Felaketleştirme	Kararsız	54	8,556	3,765	1,427	598	0,154
	Memnun	546	7,881	3,267			
Diğerlerini Suçlama	Kararsız	54	9,241	2,074	4,434	598	0,000
	Memnun	546	7,702	2,466			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.012$; $p=0.001<0.05$; $d=0,287$; $\eta^2=0,007$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların kendini suçlama puanları ($\bar{x}=10,240$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,407$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=2.263$; $p=0.024<0.05$; $d=0,323$; $\eta^2=0,008$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların kabul puanları ($\bar{x}=11,907$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,745$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre ruminasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=5.118$; $p=0.000<0.05$; $d=0,730$;

$\eta^2=0,042$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların ruminasyon puanları ($\bar{x}=14,556$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların ruminasyon puanlarından ($\bar{x}=11,736$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre olumlu yeniden odaklanma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=4.602$; $p=0.000<0.05$; $d=0,657$; $\eta^2=0,034$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların olumlu yeniden odaklanma puanları ($\bar{x}=14,204$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların olumlu yeniden odaklanma puanlarından ($\bar{x}=11,702$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.725$; $p=0.007<0.05$; $d=0,389$; $\eta^2=0,012$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların olumlu yeniden değerlendirme puanları ($\bar{x}=15,315$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,863$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre diğerlerini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=4.434$; $p=0.000<0.05$; $d=0,632$; $\eta^2=0,032$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların diğerlerini suçlama puanları ($\bar{x}=9,241$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların diğerlerini suçlama puanlarından ($\bar{x}=7,702$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma, felakletleştirme puanları kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.22: Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Oynanan Takımın Kategorisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Kendini Suçlama	Yıldız Takım	179	9,464	1,667	-3,897	598	0,000
	Genç Takım	421	10,463	3,254			
Kabul	Yıldız Takım	179	11,346	3,409	2,202	598	0,028
	Genç Takım	421	10,639	3,679			
Ruminasyon	Yıldız Takım	179	12,268	3,893	1,127	598	0,260
	Genç Takım	421	11,872	3,961			

Çizelge 6.22: (Devamı) Bilişsel Duygu Düzenleme Puanlarının Oynanan Takımın Kategorisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Olumlu Yeniden Odaklanma	Yıldız Takım	179	12,045	4,058	0,486	598	0,627
	Genç Takım	421	11,877	3,798			
Plan Yapmaya Yeniden Odaklanma	Yıldız Takım	179	14,816	3,647	-1,300	598	0,194
	Genç Takım	421	15,249	3,777			
Olumlu Yeniden Değerlendirme	Yıldız Takım	179	14,503	3,905	2,173	598	0,035
	Genç Takım	421	13,777	3,674			
Olayın Değerini Azaltma	Yıldız Takım	179	12,257	3,400	3,819	598	0,000
	Genç Takım	421	11,067	3,532			
Felaketleştirme	Yıldız Takım	179	7,296	3,209	-3,132	598	0,002
	Genç Takım	421	8,216	3,327			
Diğerlerini Suçlama	Yıldız Takım	179	7,754	1,701	-0,554	598	0,507
	Genç Takım	421	7,877	2,735			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre kendini suçlama puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-3.897$; $p=0.000<0.05$; $d=0,348$; $\eta^2=0,025$). Genç takımda oynayanların kendini suçlama puanları ($\bar{x}=10,463$), yıldız takımda oynayanların kendini suçlama puanlarından ($\bar{x}=9,464$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre kabul puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=2.202$; $p=0.028<0.05$; $d=0,196$; $\eta^2=0,008$). Yıldız takımda oynayanların kabul puanları ($\bar{x}=11,346$), genç takımda oynayanların kabul puanlarından ($\bar{x}=10,639$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre olumlu yeniden değerlendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=2.173$; $p=0.035<0.05$; $d=0,194$; $\eta^2=0,008$). Yıldız takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanları ($\bar{x}=14,503$), genç takımda oynayanların olumlu yeniden değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=13,777$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre olayın değerini azaltma puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=3.819$; $p=0.000<0.05$; $d=0,341$; $\eta^2=0,024$). Yıldız takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanları ($\bar{x}=12,257$), genç takımda oynayanların olayın değerini azaltma puanlarından ($\bar{x}=11,067$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre felaketleştirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-3.132$; $p=0.002<0.05$; $d=0,279$; $\eta^2=0,016$).

Genç takımda oynayanların felaketleştirme puanları ($\bar{x}=8,216$), yıldız takımda oynayanların felaketleştirme puanlarından ($\bar{x}=7,296$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, diğerlerini suçlama puanları oynanan takımın kategorisine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

6.5 Psikolojik Sözleşmenin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Çizelge 6.23: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Branşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Basketbol	300	3,383	0,570	-2,010	598	0,045
	Futbol	300	3,471	0,510			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Basketbol	300	3,300	0,569	-2,136	598	0,033
	Futbol	300	3,394	0,502			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Basketbol	300	3,500	0,654	-1,582	598	0,114
	Futbol	300	3,582	0,613			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların branşa göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.010$; $p=0.045<0.05$; $d=0,164$; $\eta^2=0,007$). Futbol sporcularının psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,471$), basketbol sporcularının psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,383$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların branşa göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.136$; $p=0.033<0.05$; $d=0,174$; $\eta^2=0,008$). Futbol sporcularının işlemsel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,394$), basketbol sporcularının işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,300$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.24: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takımda Oynama Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Sözleşme Genel	1 Yıl Ve Az	115	3,477	0,289	38,229	0,000	4>1
	2-3 Yıl	96	2,934	0,600			1>2
	4-5 Yıl	167	3,437	0,595			3>2
	6-7 Yıl	121	3,746	0,467			4>2
	8 Yıl Ve Üzeri	101	3,441	0,337			5>2 4>3 4>5
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	1 Yıl Ve Az	115	3,386	0,381	34,793	0,000	4>1
	2-3 Yıl	96	2,870	0,575			1>2
	4-5 Yıl	167	3,348	0,564			3>2
	6-7 Yıl	121	3,643	0,484			4>2
	8 Yıl Ve Üzeri	101	3,399	0,340			5>2 4>3 4>5
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	1 Yıl Ve Az	115	3,604	0,366	30,655	0,000	4>1
	2-3 Yıl	96	3,023	0,708			1>2
	4-5 Yıl	167	3,564	0,710			3>2
	6-7 Yıl	121	3,891	0,499			4>2
	8 Yıl Ve Üzeri	101	3,501	0,488			5>2 4>3 4>5

Tek Yönlü Varyans Analizi

Sporcuların takımda oynama süresine göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=38,229$; $p=0,000<0,05$; $\eta^2=0,204$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,746$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,477$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,477$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=2,934$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,437$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=2,934$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,746$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=2,934$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,441$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=2,934$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,746$), takımda oynama süresi 4-5 yıl

olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,437$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,746$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,441$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=34,793$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,190$).

Farkın nedeni; takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,643$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,386$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,386$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=2,870$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,348$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=2,870$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,643$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=2,870$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,399$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=2,870$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,643$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,348$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,643$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,399$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların takımda oynama süresine göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(4, 595)}=30,655$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,171$). Farkın nedeni; takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,891$), takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,604$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 1 yıl ve az olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,604$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,023$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,564$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların

ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,023$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,891$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,023$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,501$), takımda oynama süresi 2-3 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,023$) yüksek olmasıdır.

Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,891$), takımda oynama süresi 4-5 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,564$) yüksek olmasıdır. Takımda oynama süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,891$), takımda oynama süresi 8 yıl ve üzeri olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,501$) yüksek olmasıdır.

Çizelge 6.25: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Lisanslı Sporculuk Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Sözleşme Genel	1 Yıl Ve Az	123	3,323	0,412	4,845	0,001	4>1 5>1 3>2 4>2 5>2
	2-3 Yıl	101	3,308	0,685			
	4-5 Yıl	191	3,439	0,598			
	6-7 Yıl	138	3,548	0,371			
	8 Yıl Ve Üzeri	47	3,550	0,586			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	1 Yıl Ve Az	123	3,249	0,453	6,789	0,000	4>1 5>1 4>2 5>2 5>3 5>4
	2-3 Yıl	101	3,230	0,654			
	4-5 Yıl	191	3,335	0,569			
	6-7 Yıl	138	3,440	0,333			
	8 Yıl Ve Üzeri	47	3,630	0,680			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	1 Yıl Ve Az	123	3,428	0,502	4,804	0,001	3>1 4>1 3>2 4>2 4>5
	2-3 Yıl	101	3,418	0,797			
	4-5 Yıl	191	3,588	0,674			
	6-7 Yıl	138	3,701	0,524			
	8 Yıl Ve Üzeri	47	3,438	0,587			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=4,845$; $p=0,001<0,05$; $\eta^2=0,032$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların psikolojik sözleşme genel

puanlarının ($\bar{x}=3,548$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,323$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,550$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,323$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,439$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,308$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,548$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,308$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,550$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,308$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=6,789$; $p=0,000<0,05$; $\eta^2=0,044$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,440$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,249$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,630$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,249$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,440$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,230$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,630$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,230$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,630$), lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,335$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,630$), lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,440$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı sporculuk süresine göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 595)}=4,804$; $p=0,001<0,05$; $\eta^2=0,031$). Farkın nedeni; lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,588$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,428$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,701$), lisanslı sporculuk süresi 1 yıl ve az olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,428$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 4-5 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,588$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,418$) yüksek olmasıdır.

Lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,701$), lisanslı sporculuk süresi 2-3 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,418$) yüksek olmasıdır. Lisanslı sporculuk süresi 6-7 yıl olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,701$), lisanslı sporculuk süresi 8 yıl ve üzeri olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,438$) yüksek olmasıdır.

Çizelge 6.26: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Lisanslı Olarak Kaç Takımda Oynandığına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Sözleşme Genel	1	264	3,347	0,506	12,066	0,000	2>1 4>1 2>3 4>3
	2	173	3,596	0,521			
	3	110	3,282	0,581			
	4 Ve Üzeri	53	3,574	0,537			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	1	264	3,237	0,475	15,373	0,000	2>1 4>1 2>3 4>3
	2	173	3,542	0,548			
	3	110	3,231	0,493			
	4 Ve Üzeri	53	3,498	0,671			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	1	264	3,504	0,608	7,020	0,000	2>1 1>3 2>3 4>3
	2	173	3,673	0,563			
	3	110	3,355	0,781			
	4 Ve Üzeri	53	3,681	0,541			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 596)}=12,066$; $p=0,000<0,05$;

$\eta^2=0,057$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,596$), 1 takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,347$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,574$), 1 takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,347$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,596$), 3 takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,282$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarının ($\bar{x}=3,574$), 3 takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,282$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=15,373$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,072$).

Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,542$), 1 takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,237$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,498$), 1 takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,237$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,542$), 3 takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,231$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,498$), 3 takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,231$) yüksek olmasıdır.

Sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynandığına göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($F_{(3, 596)}=7,020$; $p=0,000<0.05$; $\eta^2=0,034$). Farkın nedeni; 2 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,673$), 1 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,504$) yüksek olmasıdır. 1 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,504$), 3 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,355$) yüksek olmasıdır. 2 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,673$), 3 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,355$) yüksek olmasıdır. 4 ve üzeri takımda oynayanların ilişkisel

psikolojik sözleşme puanlarının ($\bar{x}=3,681$), 3 takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,355$) yüksek olmasıdır.

Çizelge 6.27: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takımda Aktif Olarak Oynama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	558	3,432	0,525	0,805	598	0,550
	Hayır	42	3,362	0,738			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	558	3,357	0,526	1,745	598	0,160
	Hayır	42	3,207	0,665			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	558	3,538	0,610	-0,430	598	0,762
	Hayır	42	3,581	0,914			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların psikolojik sözleşme genel, işlemsel psikolojik sözleşme, ilişkisel psikolojik sözleşme puanları takımda aktif olarak oynama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Çizelge 6.28: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Yakın Zamanda Sakatlık Geçirme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	148	3,738	0,334	8,498	598	0,000
	Hayır	452	3,325	0,558			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	148	3,698	0,393	9,843	598	0,000
	Hayır	452	3,232	0,530			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	148	3,795	0,419	5,750	598	0,000
	Hayır	452	3,458	0,671			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(598)}=8.498$; $p=0.000<0.05$; $d=0,805$; $\eta^2=0,108$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,738$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,325$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(598)}=9.843$; $p=0.000<0.05$; $d=0,932$; $\eta^2=0,139$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin işlemsel

psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,698$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,232$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumuna göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=5.750$; $p=0.000<0.05$; $d=0,545$; $\eta^2=0,052$). Yakın zamanda sakatlık geçirenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,795$), yakın zamanda sakatlık geçirmeyenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,458$) yüksek bulunmuştur.

Çizelge 6.29: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Ailede Başka Lisanslı Sporcu Varlığına Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	154	3,510	0,586	2,201	598	0,028
	Hayır	446	3,399	0,524			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	154	3,403	0,581	1,495	598	0,135
	Hayır	446	3,328	0,521			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	154	3,661	0,656	2,748	598	0,006
	Hayır	446	3,499	0,623			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.201$; $p=0.028<0.05$; $d=0,206$; $\eta^2=0,008$). Ailede başka lisanslı sporcu olanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,510$), ailede başka lisanslı sporcu olmayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,399$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=2.748$; $p=0.006<0.05$; $d=0,257$; $\eta^2=0,012$). Ailede başka lisanslı sporcu olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,661$), ailede başka lisanslı sporcu olmayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,499$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların işlemsel psikolojik sözleşme puanları ailede başka lisanslı sporcu varlığına göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.30: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Daha Önce Psikolojik Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	79	3,401	0,520	-0,455	598	0,649
	Hayır	521	3,431	0,546			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	79	3,409	0,554	1,100	598	0,272
	Hayır	521	3,337	0,535			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	79	3,390	0,564	-2,267	598	0,024
	Hayır	521	3,564	0,642			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumuna göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-2.267$; $p=0.024<0.05$; $d=0,274$; $\eta^2=0,009$). Daha önce psikolojik destek almayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,564$), daha önce psikolojik destek alanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,390$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların psikolojik sözleşme genel, işlemsel psikolojik sözleşme puanları daha önce psikolojik destek alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Çizelge 6.31: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Daha Önce Psikolojik İlaç Kullanma Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	48	3,466	0,323	0,522	598	0,602
	Hayır	552	3,424	0,557			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	48	3,389	0,377	0,560	598	0,576
	Hayır	552	3,343	0,550			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	48	3,576	0,332	0,406	598	0,486
	Hayır	552	3,538	0,655			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların psikolojik sözleşme genel, işlemsel psikolojik sözleşme, ilişkisel psikolojik sözleşme puanları daha önce psikolojik ilaç kullanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.32: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takım Arkadaşlarıyla İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Memnunum	209	3,215	0,681	-7,313	598	0,000
	Tamamen Memnunum	391	3,540	0,408			
İşlemsel Sözleşme Psikolojik	Memnunum	209	3,175	0,645	-5,873	598	0,000
	Tamamen Memnunum	391	3,439	0,446			
İlişkisel Sözleşme Psikolojik	Memnunum	209	3,271	0,813	-7,991	598	0,000
	Tamamen Memnunum	391	3,685	0,455			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-7.313$; $p=0.000<0.05$; $d=0,627$; $\eta^2=0,082$). Takım arkadaşlarıyla iletişimden tamamen memnun olanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,540$), takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,215$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-5.873$; $p=0.000<0.05$; $d=0,503$; $\eta^2=0,055$). Takım arkadaşlarıyla iletişimden tamamen memnun olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,439$), takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,175$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnuniyete göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-7.991$; $p=0.000<0.05$; $d=0,685$; $\eta^2=0,096$). Takım arkadaşlarıyla iletişimden tamamen memnun olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,685$), takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,271$) yüksek bulunmuştur.

Çizelge 6.33: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takım Yöneticileriyle İletişimden Memnuniyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Memnunum	229	3,298	0,682	-4,643	598	0,000
	Tamamen Memnunum	371	3,506	0,416			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Memnunum	229	3,264	0,645	-2,968	598	0,006
	Tamamen Memnunum	371	3,398	0,453			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Memnunum	229	3,347	0,807	-6,048	598	0,000
	Tamamen Memnunum	371	3,660	0,463			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(598)}=-4.643$; $p=0.000<0.05$; $d=0,390$; $\eta^2=0,035$). Takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,506$), takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,298$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(598)}=-2.968$; $p=0.006<0.05$; $d=0,250$; $\eta^2=0,015$). Takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,398$), takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,264$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(598)}=-6.048$; $p=0.000<0.05$; $d=0,508$; $\eta^2=0,058$). Takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,660$), takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,347$) yüksek bulunmuştur.

Çizelge 6.34: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Takım Yöneticileriyle Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	18	2,920	1,046	-4,086	598	0,049
	Hayır	582	3,443	0,512			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	18	2,882	0,992	-3,759	598	0,057
	Hayır	582	3,361	0,513			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	18	2,972	1,140	-3,902	598	0,044
	Hayır	582	3,558	0,606			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-4.086$; $p=0.049<0.05$; $d=0.978$; $\eta^2=0.027$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,443$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=2,920$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-3.902$; $p=0.044<0.05$; $d=0.934$; $\eta^2=0.025$). Takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşamayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,558$), takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=2,972$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların işlemsel psikolojik sözleşme puanları takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$).

Çizelge 6.35: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Teknik Ekiple Ciddi Sorun Yaşama Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Evet	15	2,041	0,472	-10,985	598	0,000
	Hayır	585	3,463	0,495			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Evet	15	2,200	0,567	-8,889	598	0,000
	Hayır	585	3,376	0,504			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Evet	15	1,817	0,338	-11,818	598	0,000
	Hayır	585	3,585	0,577			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-10.985$; $p=0.000<0.05$; $d=2,872$; $\eta^2=0,168$).

Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,463$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=2,041$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-8.889$; $p=0.000<0.05$; $d=2,324$; $\eta^2=0,117$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,376$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=2,200$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumuna göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-11.818$; $p=0.000<0.05$; $d=3,090$; $\eta^2=0,189$). Teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,585$), teknik ekiple ciddi sorun yaşayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=1,817$) yüksek bulunmuştur.

Çizelge 6.36: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Kaybedilen Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Kararsız Ve Memnun Değil	105	3,250	0,463	-3,726	598	0,000
	Memnun	495	3,465	0,550			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Kararsız Ve Memnun Değil	105	3,275	0,493	-1,517	598	0,130
	Memnun	495	3,362	0,546			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Kararsız Ve Memnun Değil	105	3,215	0,560	-5,949	598	0,000
	Memnun	495	3,610	0,629			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-3.726$; $p=0.000<0.05$; $d=0,400$; $\eta^2=0,023$). Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,465$), kaybedilen maçtan sonra

teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,250$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(598)}=-5.949$; $p=0.000<0.05$; $d=0,639$; $\eta^2=0,056$).

Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,610$), kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız ve memnun olmayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,215$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların işlemsel psikolojik sözleşme puanları kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0,05$).

Çizelge 6.37: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Kazanılan Maçtan Sonra Teknik Ekibin Tepkisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Kararsız	54	3,123	0,466	-4,392	598	0,000
	Memnun	546	3,457	0,540			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Kararsız	54	3,190	0,368	-2,259	598	0,003
	Memnun	546	3,362	0,550			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Kararsız	54	3,028	0,696	-6,428	598	0,000
	Memnun	546	3,591	0,606			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-4.392$; $p=0.000<0.05$; $d=0,627$; $\eta^2=0,031$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,457$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,123$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-2.259$; $p=0.003<0.05$; $d=0,322$; $\eta^2=0,008$). Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,362$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,190$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-6.428$; $p=0.000<0.05$; $d=0,917$; $\eta^2=0,065$).

Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,591$), kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden kararsız olanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,028$) yüksek bulunmuştur.

Çizelge 6.38: Psikolojik Sözleşme Puanlarının Oynanan Takımın Kategorisine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sözleşme Genel	Yıldız Takım	179	3,298	0,526	-3,851	598	0,000
	Genç Takım	421	3,482	0,540			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Yıldız Takım	179	3,222	0,489	-3,740	598	0,000
	Genç Takım	421	3,400	0,550			
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Yıldız Takım	179	3,405	0,675	-3,443	598	0,001
	Genç Takım	421	3,598	0,609			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre psikolojik sözleşme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-3.851$; $p=0.000<0.05$; $d=0,344$; $\eta^2=0,024$). Genç takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanları ($\bar{x}=3,482$), yıldız takımda oynayanların psikolojik sözleşme genel puanlarından ($\bar{x}=3,298$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre işlemsel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(598)=-3.740$; $p=0.000<0.05$; $d=0,334$; $\eta^2=0,023$). Genç takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,400$), yıldız takımda oynayanların işlemsel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,222$) yüksek bulunmuştur.

Sporcuların oynanan takımın kategorisine göre ilişkisel psikolojik sözleşme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t(598)=-3.443$; $p=0.001<0.05$; $d=0,307$; $\eta^2=0,019$). Genç takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanları ($\bar{x}=3,598$), yıldız takımda oynayanların ilişkisel psikolojik sözleşme puanlarından ($\bar{x}=3,405$) yüksek bulunmuştur.

7. TARTIŞMA

Sporda psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaya 16-18 yaşlarındaki erkek yıldız ve genç takımlarda oynayan 300 basketbolcu ve 300 futbolcu gönüllü katılım göstermişlerdir. Her ne kadar sporda duygu düzenlemeye yönelik araştırmalar henüz başlangıç aşamasında olsa da, sporcuların rekabet için en uygun duygusal iklimi yaratmak amacıyla duruma ilişkin değerlendirmelerini etkileyen stratejiler kullanmaları gerektiğini öne süren yeterli kanıt bulunmaktadır. Araştırmalar, bu yaklaşımın muhtemelen halihazırda gerçekleşmiş olan duyguların bastırılmasından daha etkili olduğunu öne sürüyor. Kısacası spordaki işlevsiz duygular söz konusu olduğunda önleme tedavi etmekten daha iyi olabilir. Duygu düzenlemesini geliştirmek için sporcular ve uygulayıcılar şunları yapmalıdır:

- En iyi ve en kötü performansla ilişkili duygusal durumları belirleyin. Bunlar sporcudan sporcuya farklılık gösterebilir.
- Sporcuların duygu düzenleme stratejilerinin kullanımını ve etkililiğini inceleyin. Bir sporcunun etkili olduğuna inandığı bir strateji öyle olmayabilir.
- Sporcuların duygularının algılanan nedenini incelemelerine yardımcı olun. Eğer değişiklik isteniyorsa, nedenleri yeniden değerlendirmelerine yardımcı olun.
- Birçok spor performans yönetimi stratejisinin aynı zamanda duygu düzenleme stratejileri olarak da hareket edeceğini kabul edin.

Araştırmanın sonuçları kapsamında literatürdeki benzer çalışmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle Barnhill ve Turner (2014), Robazza ve Ruiz (2018), ve Coyle-Shapiro ve ark. (2019) makalelerindeki ele aldıkları sonuçlar, bu tez çalışmasının kabul edilen hipotezleriyle paraleldir.

Barnhill ve Turner'ın (2014) çalışmasının amacı öğrenci sporcular ile antrenörleri arasındaki psikolojik sözleşmelerin takım bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu çalışmada, üç üniversiteden Bölüm I öğrenci-sporcuları

örnekleştir. Araştırmanın sonuçları, psikolojik sözleşme ihlallerinin, öğrenci-sporcuların düşük duygusal takım bağlılığı ve normatif takım bağlılığı düzeyleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca takım sporu öğrenci-sporcularının, bireysel sporlarda yarışanlara göre psikolojik sözleşme ihlalleri yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Barnhill ve Turner'ın (2014) çalışmasında spor türünün psikolojik sözleşme ihlalinin yordayıcısı olduğu bulgusu önceki araştırmalarla uyumludur. Muhtemelen daha sıkı bağ, bireysel spor öğrencisi-sporcunun algılanan ihlalleri görmezden gelmesine veya antrenörlerinin karar verme sürecini takım sporu öğrencisi-sporculardan daha iyi anlamasına olanak tanır. Buna karşılık, takım arkadaşlarının varlığının takım sporu öğrenci-sporcularının psikolojik sözleşmeye ilişkin farkındalıklarını artırması mümkündür. Takım arkadaşları, sözleşmeleri ihlal edildiğinde öğrenci-sporcuyla iletişim kurabilir. Ayrıca öğrenci-sporcular kendi aldıkları ile takım arkadaşlarının aldıkları arasında da karşılaştırmalar yapabilirler.

Robazza ve Ruiz (2018) makalelerinde ilk olarak duygu öz-düzenleme kavramı ve ilgili duygusal olgular etrafında mevcut terminolojinin bir tanımını sunmaktadır. Ayrıca, duygu öz-düzenleme süreçlerinin öncüllerinin ve sonuçlarının sınıflandırılmasına yönelik bir çerçevenin de ana hatlarını çizmektedirler. Robazza ve Ruiz (2018), duygu ve performansla ilgili durumların düzenlenmesine uygulanan spora özgü bir yaklaşımın teorik temellerini sunmaktadır. Son olarak, atletik performansın optimizasyonunda duygu ve eylem merkezli öz düzenleme stratejileri için önerilen bir modeli tanımlamaktadırlar.

Coyle-Shapiro ve ark. (2019) geçmiş kavramsallaştırmalar ve ampirik kanıtlarla başlayarak psikolojik sözleşme araştırmalarının bir incelemesini sunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlaliyle ilgili öncülleri ve sonuçları inceleyerek ve ihlal-sonuç ilişkisine ilişkin baskın teorik açıklamaları tartışarak bu geriye dönük bakışı uyarlamaktadırlar. Geçmiş kanıtların bu sentezi, psikolojik sözleşme araştırmalarında mevcut ortaya çıkan ve gelişen temaların gözden geçirilmesi için temel sağlamaktadır.

Bu tartışma, destekleyici bir açıklama olarak karşılıklılığın ötesine geçerek, değiş tokuş edilen kaynakların genişlemesi ve sözleşme ihlallerinin ve sonuçlarının öncülleri etrafında organize edilmiştir. Coyle-Shapiro ve ark. (2019) psikolojik sözleşmelerle ilgili bugüne kadar yapılan araştırmaların pratik sonuçlarını

vurgulamakta ve ideolojik güncellik, çalışan sağlığı, çok bağlamsal yaklaşımlar, psikolojik ihtiyaçların rolü ve ihlal/ihlal sonrası konulara daha fazla ilgi gösterilmesi ihtiyacını içeren gelecekteki araştırmalara yönelik talimatlarla bitirmektedir. Bu çalışmada Coyle-Shapiro ve ark. (2019) psikolojik sözleşmenin bir kavramsallaştırmasını sunmakta ve bunun öncüllerine, araçlarına ve sonuçlarına ilişkin ampirik kanıtları gözden geçirmektedir. Kapsamlı bir inceleme yerine temsili bir inceleme sunmayı amaçlamışlardır. Geçmişin arka planına karşı, ideolojik geçerliliği de içerecek şekilde değiş tokuş edilen kaynakları genişleten yeni ortaya çıkan ve gelişen bazı araştırma hatlarını incelemişlerdir. Ayrıca kavramsal alanı sosyal değişim teorisinin ötesine ve sonuç alanını örgütsel olarak yönlendirilen sonuçların ötesine genişletmişlerdir. Kısacası, Coyle-Shapiro ve ark. (2019), psikolojik sözleşmelerin yönetimine odaklanarak deneysel çalışmanın pratik sonuçlarını gözden geçirmektedir.

Psikolojik sözleşmelerin gözden geçirilmesi Coyle-Shapiro ve ark. (2019) yukarıda, psikolojik sözleşme ihlaline vurgu yapan ve ihlalin neden olumsuz sonuçları tetiklediğine dair teorik açıklama olarak sosyal değişim teorisinin ağırlıklı olarak kullanıldığı geçmiş araştırmalarla başlamaktadır.

Bu geçmiş araştırmayı bir temel olarak kullanarak, ortaya çıkan ve gelişen araştırmanın, psikolojik sözleşme ihlalinin öncüllerini, açıklamalarını ve sonuçlarını genişleterek önceki araştırmaların basitliğine nasıl meydan okuduğunu gözden geçirmektedirler. Coyle-Shapiro ve ark. (2019), değiş tokuş edilen kaynakların karmaşıklığını ve çalışanların psikolojik sözleşme ihlalinden nasıl, ne zaman ve neden kurtulduklarını aydınlatan gelecekteki araştırmalar için bir dizi yol seçmektedir.

Psikolojik Sözleşme İle Bilişsel Duygu Düzenleme Arasındaki İlişkiler

Psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde bulunan tüm boyutlar ile genel psikolojik sözleşme ve işlemsel psikolojik sözleşme arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler saptanırken, olumlu yeniden odaklanma ve diğerlerini suçlama alt boyutları ile ilişki psikolojik sözleşme arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı, diğer bilişsel duygu düzenleme boyutları ile

ilişkisel psikolojik sözleşme arasında da düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri daha netleştirmek için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan plan yapmaya yeniden odaklanma ve felaketleştirme genel psikolojik sözleşmeyi olumlu etkileyerek %18,9 düzeyinde artırdığı, diğer bilişsel duygu düzenleme boyutlarının ise genel psikolojik sözleşme üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Benzer şekilde işlemsel psikolojik sözleşme üzerinde de plan yapmaya yeniden odaklanma ve felaketleştirme olumlu etkisinin olduğu %27,4 düzeyinde işlemsel psikolojik sözleşme düzeyini artırdığı belirlenirken, diğer boyutların işlemsel psikolojik sözleşme üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.
- Katılımcıların ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyleri üzerinde kendini suçlama, plan yapmaya yeniden odaklanma ve felaketleştirme boyutlarının olumlu etkilerinin olduğu, bu boyutların ilişkisel psikolojik sözleşmeyi %9,4 düzeyinde artırdığı, diğer boyutların ise ilişkisel psikolojik sözleşme üzerinde bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Sporcuların tanımlayıcı özelliklerine göre bilişsel duygu düzenleme düzeylerinin farklılaşması:

- Katılımcıların branşlarına göre bilişsel duygu düzenleme boyutlarından; kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden değerlendirme boyutlarında farklılık bulunmazken, diğer tüm boyutlarda branşa göre farklılık saptanmıştır. Basketbolcuların kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden değerlendirme dışındaki tüm bilişsel duygu düzenlemelerinin futbolculara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Katılımcıların takımda oynama sürelerine göre tüm boyutlarda bilişsel duygu düzenlemelerinin farklılık gösterdiği saptanmıştır. 1 yıl ve daha az süre takımda oynayanların kendini suçlama düzeyleri düşük, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma, düzeyleri, daha uzun süre takımda oynayanlardan yüksektir. 2-3 yıl takımda

oynama süreleri bulunan sporcuların ise; kabul, felaketleştirme ve diğerlerini suçlama düzeyleri daha uzun süre ve daha az süre takımında bulunan sporculardan düşüktür.

- Katılımcıların lisanslı sporculuk sürelerine göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde bulunan tüm boyutlarda farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre 8 yıl ve üzeri süredir lisanslı sporcu olanların kendini suçlama, kabul, ruminasyon ve olumlu yeniden değerlendirme düzeyleri diğer sürelerde lisanslı sporculuk süresi bulunanlara göre yüksek, 6-7 yıl lisanslı sporculuk süresi bulunanların ise olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma, felaketleştirme ve diğerlerini suçlama düzeyleri diğer sürelerde lisanslı sporculuk süresi bulunanlara göre düşüktür.
- Katılımcıların lisanslı olarak kaç takımında oynadıklarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde bulunan tüm boyutlarda farklılık olduğu belirlenmiştir. buna göre 3 takımında lisanslı olarak oynayanların kendini suçlama, kabul, ruminasyon, plan yapmaya yeniden odaklanma ve olumlu yeniden değerlendirme düzeylerinin diğer sayılarda farklı takımlarda oynayanlara göre daha düşük, 4 ve üzeri takımında lisanslı olarak oynayanların ise; olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme ve diğerlerini düşürme düzeyleri daha düşüktür.
- Araştırmada takımında aktif olarak oynama durumuna göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan; kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma ve felaketleştirme düzeylerinde farklılıkların olduğu, diğer boyutlarda ise farklılaşmanın olmadığı belirlenmiştir. Buna göre takımında aktif olarak oynayanların kendini suçlama, kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma ve felaketleştirme düzeylerinin, aktif olarak oynamayanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmaya katılan sporcuların yakın zamanda sakatlık geçirme durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; ruminasyon, plan yapmaya yeniden odaklanma ve felaketleştirme düzeylerinde farklılıkların olduğu, diğer boyutlarda ise farklılıkların olmadığı belirlenmiştir. buna göre yakın zamanda sakatlık geçirenlerin geçirmeyenlere

göre ruminasyon, plan yapmaya yeniden odaklanma ve felaketleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Araştırmaya katılan sporcuların ailesinde başka lisanslı sporcu varlığına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma ve felaketleştirme boyutlarında anlamlı farklılaşma saptanırken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna göre ailesinde başka lisanslı sporcu olanların olmayanlara göre; olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma ve felaketleştirme düzeyleri daha düşüktür.
- Araştırmaya katılan sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; kabul, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma ve olayın değerini azaltma boyutlarında anlamlı farklılaşma saptanırken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna göre daha önce psikolojik destek alanların almayanlara göre kabul, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma ve olayın değerini azaltma düzeyleri daha yüksektir.
- Araştırmaya katılan sporcuların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; kabul, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma ve diğerlerini suçlama boyutlarında anlamlı farklılaşma saptanırken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna göre daha önce psikolojik ilaç kullananların kullanmayanlara göre kabul, olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma düzeyleri daha yüksek, diğerlerini suçlama düzeyleri daha düşüktür.
- Araştırmaya katılan sporcuların takım arkadaşlarıyla iletişimden memnun olma durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme ve diğerlerini suçlama boyutlarında anlamlı farklılaşma saptanırken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Takım arkadaşlarıyla iletişimden

tamamen memnun olanların olumlu yeniden odaklanma durumları memnun olanlara göre yüksek, felaketleştirme ve diğerlerini suçlama düzeyleri daha düşüktür.

- Araştırmaya katılan sporcuların takım yöneticileriyle iletişimden memnun olma durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; kabul, ruminasyon felaketleştirme ve diğerlerini suçlama boyutlarında anlamlı farklılaşma saptanırken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Takım yöneticileriyle iletişimden memnun olanların kabul, ruminasyon ve felaketleştirme düzeyleri tamamen memnun olanlara göre yüksek, diğerlerini suçlama düzeyleri daha düşüktür.
- Araştırmaya katılan sporcuların takım yöneticileriyle ciddi sorun yaşama durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; olumlu yeniden odaklanma ve felaketleştirme dışındaki diğer boyutlarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Takım yöneticileri ile ciddi sorun yaşamayanların olumlu yeniden odaklanma ve felaketleştirme dışındaki diğer boyutlarda ciddi sorun yaşayanlara göre bilişsel duygu düzenlemeleri daha yüksektir.
- Araştırmaya katılan sporcuların teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumlarına göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; kabul ve felaketleştirme dışındaki diğer boyutlarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Teknik ekip ile ciddi sorun yaşamayanların olumlu kabul ve felaketleştirme dışındaki diğer boyutlarda ciddi sorun yaşayanlara göre bilişsel duygu düzenlemeleri daha yüksektir.
- Araştırmaya katılan sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme ve diğerlerini suçlama düzeylerinde anlamlı farklılıklar saptanırken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların, kararsız ve memnun olmayanlara göre kendini suçlama, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme ve diğerlerini suçlama düzeyleri daha düşüktür.

- Araştırmaya katılan sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre bilişsel duygu düzenleme ölçeğinde yer alan boyutlardan; plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma ve felaketleştirme dışındaki diğer boyutlarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların, kararsız olanlara göre plan yapmaya yeniden odaklanma, olayın değerini azaltma ve felaketleştirme dışındaki tüm boyutlara yönelik bilişsel duygu düzenleme düzeyleri daha düşüktür.
- Araştırmaya katılan sporcuların oynadıkları takım kategorisine göre kendini suçlama, olumlu yeniden değerlendirme, olayın değerini azaltma ve felaketleştirme düzeylerinde farklılıklar saptanırken, diğer boyutlarda herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna göre genç takımın yıldız takıma göre kendini suçlama ve fekaletleştirme düzeyleri daha yüksek, kabul, olumlu yeniden değerlendirme ve olayın değerini azaltma düzeyleri daha düşüktür.

Sporcuların tanımlayıcı özelliklerine göre psikolojik sözleşme düzeylerinin farklılaşması:

- Araştırmaya katılan sporcuların branşlarına göre işlemsel ve genel psikolojik sözleşme düzeyleri farklılaşırken, ilişkisel psikolojik düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Futbolcuların basketbolculara göre genel psikolojik sözleşme ve işlemsel psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmaya katılan sporcuların takımda oynama sürelerine göre tüm boyutlarda psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılıkların olduğu saptanmıştır. En düşük psikolojik sözleşme düzeyine 2-3 yıl takımda oynama süresine sahip sporcuların oluşturduğu belirlenmiştir.
- Araştırmada sporcuların lisanslı sporculuk sürelerine göre tüm boyutlarda psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılıkların olduğu saptanmıştır. En düşük psikolojik sözleşme düzeyine 1 yıl ve daha az ile 2-3 yıl lisanslı sporculuk süresine sahip olanların olduğu belirlenmiştir.
- Araştırmaya katılan sporcuların lisanslı olarak kaç takımda oynadıklarına göre tüm boyutlarda psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılıkların olduğu

saptanmıştır. En düşük psikolojik sözleşme düzeyine tek takımda oynayan sporcuların olduğu belirlenmiştir.

- Sporcuların takımda aktif olarak oynama durumlarına göre psikolojik sözleşme düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile takımda aktif olarak oynayan veya oynamayan sporcuların psikolojik sözleşme düzeyleri birbirlerine benzemektedir.
- Katılımcıların tüm boyutlarda yakın zamanda sakatlık geçirme durumlarına göre psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılık olduğu belirlenmiştir. Yakın zamanda sakatlık geçiren sporcuların, geçirmeyen sporculara göre psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmaya katılan sporcuların ailesinde lisanslı başka sporcu varlığına göre genel psikolojik sözleşme ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılıkların olduğu saptanmıştır. Buna göre ailesinde başka lisanslı sporcu bulunan katılımcıların genel ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyleri daha yüksektir.
- Araştırmaya katılan sporcuların daha önce psikolojik destek alma durumlarına göre ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılık olduğu görülmüştür. Daha önce psikolojik destek alanların almayanlara göre ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Katılımcıların daha önce psikolojik ilaç kullanma durumlarına göre psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılık olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile daha önce psikolojik ilaç kullanan ve kullanmayan sporcuların psikolojik sözleşme düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
- Araştırmaya katılan sporcuların takım arkadaşlarıyla ve takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyet durumlarına göre tüm psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Takım arkadaşlarıyla ve takım yöneticileriyle iletişimden tamamen memnun olanların memnun olanlara göre psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmaya katılan sporcuların takım yöneticileriyle ve teknik ekiple ciddi sorun yaşama durumlarına göre tüm psikolojik sözleşme düzeylerinde

farklılıkların olduğu belirlenmiştir. takım yöneticileriyle ve teknik ekiple ciddi sorun yaşamayanların, sorun yaşayanlara göre psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

- Araştırmada sporcuların kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepikisine göre genel ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılık olduğu saptanmıştır. Kaybedilen maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların, kararsız ve memnun olmayanlara göre genel ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmada sporcuların kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisine göre tüm psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılık olduğu saptanmıştır. Kazanılan maçtan sonra teknik ekibin tepkisinden memnun olanların, olmayanlara göre tüm boyutlarda psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmada sporcuların oynadıkları takım kategorisine göre tüm psikolojik sözleşme düzeylerinde farklılık olduğu saptanmıştır. Genç takımında oynayan sporcuların yıldız takım sporcularına göre tüm boyutlarda psikolojik sözleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Temel psikolojik ihtiyaçların, duygu düzenleme tarzlarının ve duyguyla ilgili deneyimlerin sporcuların performansı ve refahı üzerindeki nihai etkisini belirlemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Duygular spor ve egzersizin ayrılmaz bir parçasıdır ve performans ve refah üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilir. Duygusal düzenleme, arzu edilen bir hedefe veya sonuca ulaşmak için kişinin duygularını yönetme ve değiştirme sürecidir. Duygusal düzenleme sporcular ve antrenörler için çok önemli bir beceridir çünkü stresle başa çıkmalarına, motivasyonlarını artırmalarına, konsantrasyonlarını artırmalarına, güvenlerini artırmalarına ve aktivitelerinden keyif almalarına yardımcı olabilir.

Duygular, çevreyle beklenen, mevcut veya geçmiş etkileşimleri yansıtan çok yönlü öznel duygulardır. Duygusal, bilişsel, motivasyonel, fizyolojik ve ifade edici veya davranışsal bileşenleri kapsayan birbiriyle ilişkili psikolojik süreç dizilerini içerirler. Duygular, duygusal alımı, ilgili uyaranların tespitini, davranışsal tepkilere hazır olmayı, karar vermeyi, hafızayı ve kişilerarası etkileşimleri geliştirerek insanın adaptasyonunda ve performansında temel bir rol oynar. Bu faydalı etkiler insan sağlığını ve spor, iş ve sanat da dahil olmak üzere her türlü çabadaki performansı artırır. Ancak duygular uyumsuz da olabilir. Yararlı ya da uyumsuz etkileri içeriklerine, ortaya çıkma zamanına ve yoğunluk düzeyine bağlıdır. Duygusal öz düzenleme, bireylerin duygularının türünü, kalitesini, zaman akışını ve yoğunluğunu değiştirdiği süreçleri ifade eder. Bireyler olumlu sonuçlar elde etmek, olumsuz durumlarla başa çıkmak veya her ikisini birden gerçekleştirmek için duygularını düzenlemeye çalışırlar.

Duygusal öz düzenleme, kişilerin deneyimledikleri duyguları gözlemlemeleri ve onları değiştirmeye veya sürdürmeye çalıştıklarında ortaya çıkar. Otomatik ya da çaba gerektiren, bilinçli ya da bilinçsiz olabilir.

Duygu düzenlemenin süreç modeli, öncül ve tepki odaklı düzenleme süreçlerinin sınıflandırılması için bir çerçeve sağlar. Bu süreçler, duygu üretme sürecinde birincil etkilerinin olduğu noktaya göre kategorize edilir: durum seçimi

(örneğin, yüzleşme ve kaçınma), durum değiştirme (örneğin, doğrudan durum değişikliği, destek arama ve çatışma çözümü), dikkat dağıtım (örn. dikkatin dağılması, konsantrasyon ve farkındalık), bilişsel değişim (örn. öz-yeterlik değerlendirmeleri, meydan okuma/tehdit değerlendirmeleri, olumlu yeniden değerlendirme ve kabul) ve yanıt modülasyonu (örn. deneyimin düzenlenmesi, uyarılmanın düzenlenmesi ve ifadenin bastırılması).

Ailede başka lisanslı sporcu olmayanların olumlu yeniden odaklanma, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, ve olayın değerini azaltma puanları, ailede başka lisanslı sporcu olanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, ailede başka lisanslı sporcu olanların felaketleştirme puanları anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan, kendini suçlama, kabul, ruminasyon, ve diğerlerini suçlama puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Takım yöneticileriyle iletişimden memnuniyete göre ise kabul, ruminasyon, olumlu yeniden odaklanma, felaketleştirme, ve diğerlerini suçlama puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, kendini suçlama, plan yapmaya yeniden odaklanma, olumlu yeniden değerlendirme, ve olayın değerini azaltma puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu tezde, farklı duygu türleri ve bunların nasıl oluşturulduğu, spor ve egzersizde olumlu ve olumsuz duyguları deneyimlemenin yararları ve zorlukları, spor ve egzersizde duygu düzenlemeye yönelik temel stratejiler tartışılmıştır. Bu çalışma aynı zamanda duygusal düzenlemede sosyal desteğin, geri bildirim ve iletişimin rolünü de vurguladı. Ayrıca bu makale, bu kavramların ve stratejilerin farklı durum ve bağlamlarda uygulanmasına yönelik örnekler ve ipuçları sunmaktadır.

Ancak duygusal düzenleme basit veya anlaşılır bir süreç değildir. Farkındalık, esneklik, deneme ve pratik gerektirir. Aynı zamanda çeşitli bireysel, durumsal ve bağlamsal faktörlere de bağlıdır. Bu nedenle sporcuların ve antrenörlerin kendileri için en iyi neyin işe yaradığını, spesifik hedeflerini ve zorluklarını bulmaları gerekir.

Spor koçluğu/antrenörlüğü sadece bir sporcunun fiziksel becerilerini geliştirmekle ilgili değil, aynı zamanda zihinsel güçlerini beslemekle de ilgilidir. Koçlar olarak duygusal zekalarını şekillendirmede önemli bir rol oynarlar ve optimum performans için duygularını etkili bir şekilde yönetmelerini sağlarlar.

Spor duyguların yoğunlaştığı bir alandır. Zaferin heyecanı, yenilginin acısı, adrenalın patlaması, hayal kırıklığının acısı; bu bir inişli çıkışlı yolculuk. Duygusal düzenleme, yani kişinin duygusal tepkilerini yönetme yeteneği, sporcular için hayati bir beceridir. Duyguların türünü, yoğunluğunu, süresini ve ifadesini etkilemeye yönelik stratejileri kapsar. Örneklerle açıklayacak olursa, maç sırasında bir futbolcuyu hayal edin. Bir gurur duygusuyla başlayabilir ("Bir fark yaratacağım!"), bir atılım yaparken heyecan dalgası hissedebilir ("Bu benim anım!"), bir şutu kaçırdığında hayal kırıklığı yaşayabilir ("Gol atmalıydım.") ve son olarak hakemin faulü kaçırmaması ("Bu adil değildi!") öfkesi.

Bunların hepsi birkaç dakika içinde gerçekleşmektedir. Her duygunun performansını artırma veya engelleme potansiyeli vardır. Duygu düzenleme, duyguları başlatmak, sürdürmek, değiştirmek veya sergilemek için stratejilerin otomatik veya kasıtlı olarak kullanılmasıdır (Gross ve Thompson, 2007). Duygular, sporcunun çevresindeki (örneğin oyun alanına yürümek gibi) veya sporcunun zihnindeki (örneğin yaklaşan bir olayın tahmini) olaylara tepki olarak yaşanan öznel duygulardır (Lazarus, 2000). Duygular genellikle üç tür tepkiyi kapsar: artan solunum ve kalp atış hızı gibi fizyolojik; dikkat, algı ve bilgi işleme önceliklerindeki değişiklikler gibi bilişsel; ve rakibe karşı saldırganlık veya bir hakemin kararına tiksinti gösterme gibi davranışsal davranışlar.

Bu üç tepki türü aracılığıyla duygular, insanların hedeflerini ve motivasyonlarını etkiler. Duygular işlevsel olabilir; örneğin öfke ve korku duyguları, bireyleri bu duyguların nedenleriyle başa çıkmaya motive edebilir ('savaş ya da kaç tepkisi'). Ancak duygular işlevsiz olabilir; örneğin bir sporcu bir hakemin kararına kızabilir ancak agresif bir tepkinin cezayla sonuçlanabileceğinin farkında olabilir. Böyle bir durumda mevcut duyguyu sürdürmek performansı kolaylaştırmayabilir. Mevcut ve arzu edilen duygular arasında böyle bir tutarsızlık olduğunda duygu düzenleme stratejileri kullanılır.

Duyguyu düzenlemek için iki farklı motivasyon vardır: hedonik ve araçsal (Tamir, 2009). Öfkeli ve gergin uyanan, kendini daha pozitif hissetmek için koşuya çıkan bir sporcu, duygularını hedonik nedenlerle düzenliyor. Kısacası onun motivasyonu daha iyi hissetmektir. Bununla birlikte, deneyimlerinden öfkeli hissettiğinde en iyi performansı gösterdiğini öğrenen aynı sporcu, yarışma öncesinde öfkesini düzenlemek için öfkeyi tetikleyen olayların anılarını veya görüntülerini

kullanabilir; hatta aynı etkiyi yaratmak için bir takım arkadaşıyla, rakibiyle ya da hakemle tartışmaya bile girebilir. Bu senaryoda duygularını araçsal nedenlerle düzenliyor. Motivasyonu, arzu edilen bir hedefe ulaşmak için duygularını kullanmaktadır.

Sporcular, eğer bunun performansı kolaylaştıracağına inanıyorlarsa, bir duyguyu düzenlemeye çalışma olasılıkları daha yüksektir (Gross ve Thompson, 2007). Sporcular optimal performansla ilişkili duygulara ilişkin inançlar geliştirirler ve bu inançlar yarışmalarda duygu düzenlemesinde rol oynar. Örneğin, birçok sporcu bir etkinlikten önce endişeli hissetmekten hoşlanır ve bu duyguyu buna göre düzenler.

Sporcular tarafından kullanılan birçok psikolojik strateji, duyguyu düzenlemeye hizmet eder. Örneğin, yarışma sırasında kaslarının gerildiğini fark eden bir maraton koşucusu bir rahatlama stratejisi kullanabilir veya dikkatini kaslardan uzaklaştırabilir. Aynı zamanda bu stratejiler onun duruma karşı kaygılı ya da öfkeli olmasını önleyerek duygularını da düzenleyebilir. Bu stratejiler sporcu tarafından başlı başına duygu düzenleme olarak algılanmayabilir. Ancak kaslarını gevşeterek ve dikkatini dışarıya yeniden odakladıktan sonra hızının düşmesi ve artık yarış programının gerisinde kalması mümkündür. Kaygılı hale gelebilir ve bu duyguyu doğrudan düzenlemek için bilinçli olarak kendi kendine konuşma veya hayal kurma gibi bir strateji kullanabilir. Kaygıyı azaltmayı amaçlayan bu son stratejiler sporcu tarafından duygu düzenleme olarak algılanacaktır. Duygu düzenleme olarak algılsın ya da algılanmasın, spordaki çoğu psikolojik beceri müdahalesinin duygu üzerinde etkisi vardır.

Yukarıdaki ilk iki strateji, gevşeme ve dikkatin yeniden yönlendirilmesi, duygusal bir tepkiyi engelledi, öncül odaklıdır. Üçüncü ve dördüncü stratejiler olan kendi kendine konuşma ve hayal kurma, duyguyu doğrudan düzenler ve tepki odaklıdır. Gross ve Thompson (2007) öncül ve tepki odaklı duygu düzenleme stratejileri için beş kategorili bir model önermiştir: durum seçimi, durum değiştirme, dikkatin yayılması, bilişsel değişim ve tepki modülasyonu (ilk dördü öncül odaklı; sonuncusu tepki odaklı).

Durum seçimi, bir sporcunun kendisini aktif olarak bir duruma değil de bir duruma yerleştirmeyi seçtiği süreci ifade eder. Durum değişikliği, çevrenin dış

yönlerini değiştirme girişimlerini ifade eder. Bunlardan herhangi birini yaparak, bir sporcu arzu edilen bir duygusal duruma ulaşma veya istenmeyen bir durumdan kaçınma olasılığını artırabilir (örneğin, öfkenin gelişmesini önlemek için düşmanca bir rakipten uzaklaşmak veya gergin bir durumu dağıtmak için mizah kullanmak). Dikkat dağıtımı, bir sporcunun duygularını etkilemek için dikkatini yönlendirdiği süreci ifade eder. Yani, durumu değiştirmenin zor olduğu durumlarda sporcu, duyguyu olumsuz yönde etkilemeyen uyarımlarla ilgilenmeyi seçebilir (örneğin, bir etkinlik öncesinde kalabalığı dinlemekten kaçınmak için kulaklıkla müzik dinlemek). Bilişsel değişim, bir olayın veya durumun anlamının değiştirilmesini içerir. Örneğin, az önce penaltıyı kaçıran bir futbolcu, "Harika bir şuttu ama kaleci çok daha iyi bir kurtarış yaptı" diyerek kendini suçlamanın boyutunu yeniden değerlendirebilir.

Tepki modülasyonu, duygunun fizyolojik ve bilişsel yönlerini mümkün olduğu kadar doğrudan düzenlemek için tasarlanmış stratejileri ifade eder. Optimum uyarılma seviyelerinin okçuluk gibi sporlarla ilişkili düşük uyarılmadan, ağırlık kaldırma gibi sporlardaki yüksek uyarılmaya kadar önemli ölçüde farklılık göstereceği göz önüne alındığında, duyguyla ilişkili fizyolojik uyarılmanın düzenlenmesi sporda sezgisel anlam taşır. Düzenleyici stratejiler arasında ilerleyici kas gevşemesi, merkezleme, hayal etme, müzik dinleme ve egzersiz yer alır.

Duygunun bilişsel yönlerini, yani duygusal olarak yönlendirilen düşünceleri düzenlemek, sezgisel açıdan çekici bir başka stratejidir. Bununla birlikte, özellikle rekabetçi sporların yüksek bilişsel yükü altında kişi düşünceleri bastırmaya çalıştığında, düşüncelerin kendileri daha da kötüleşebilir (Wegner, 1994). Bu nedenle ironiktir ki, öfkeli düşünceleri bilinçli bir şekilde bastırmaya çalışmak, öfkeyle ilgili ipuçlarına daha fazla dikkat gösterilmesiyle sonuçlanabilir. Duyguyla ilişkili düşünceleri azaltma çabaları aynı zamanda fizyolojik uyarılmayı da yoğunlaştırabilir (Wegner, 1994). Bastırmanın bilişsel bir maliyeti olabileceği ve yoğun duyguların bilişsel düzenleme süreçlerine müdahale edebileceği öne sürülmüştür (Baumeister vd., 2007).

Sonuç olarak bu tez, spor ve egzersizde duygulara nasıl hakim olunacağı konusunda bazı yararlı bilgiler ve görüşler sağlamıştır. Bu çalışmanın sporcuları ve sanatçıları bu bilgiyi kendi performanslarını ve refahlarını artırmak ve aynı zamanda başkalarının da aynısını yapmasına yardımcı olmak için kullanmalarını teşvik ettiği açıktır.

Çalışmada, sporcuların psikolojik sözleşme puanlarının branşa, takımda oynama süresine ve lisanslı sporculuk süresine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Futbol sporcularının genel, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme puanları, basketbol sporcularına göre daha yüksek bulunmuştur. Takımda oynama süresi açısından, 6-7 yıl oynayan sporcuların genel, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme puanları, diğer sürelerde oynayanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Lisanslı sporculuk süresine göre de, 6-7 yıl ve 8 yıl ve üzeri sporcuların puanları, 1 yıl ve az olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, bazı gruplar arasında anlamlı olmayan farklılıklar da mevcuttur, örneğin basketbol ve futbol sporcularının ilişkisel psikolojik sözleşme puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar, sporcuların psikolojik sözleşmelerinin branşlarına ve sporculuk sürelerine göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın sonuçları uygulayıcılar ve akademisyenler için çeşitli çıkarımlar ve öneriler sunmaktadır. Kendini adanmış öğrenci sporcular isteyen atletik yöneticiler ve antrenörler için psikolojik sözleşmeyi dikkate almak önemlidir. Gerçek bir sözün tutulup tutulmadığına bakılmaksızın, yerine getirilmeyen bir söz algılayan öğrenci sporcular, takımlarına daha az bağlılık hissedeceklerdir. Antrenörler (yöneticiler) ile öğrenci-sporcular (çalışanlar) arasında açık ve net iletişim için yollar oluşturmak, algılanan psikolojik sözleşme ihlallerini önleyebilir. Atletik yöneticiler, antrenörlere psikolojik sözleşmenin önemi konusunda eğitim vermenin yanı sıra iletişim yolları da sağlayabilirler.

Akademisyenler için bu çalışma, öğrenci-sporcuların psikolojik sözleşmeleri ve bilişsel duygu düzenlemeleriyle ilgili az miktardaki literatüre dayanmaktadır. Spesifik olarak bu, öğrenci-sporcuların psikolojik sözleşmeleriyle duygusal bağlılığının ve normatif bağlılığının öncüllerini inceleyen ilk çalışmalardan birisidir.

Araştırma hipotezlerine ilişkin kabul red durumları aşağıda verilmektedir.

Çizelge 8.1. Hipotez Kabul-Red Durumu

Hipotezler	Ka bul/Red
H1: Altyapı sporcularında psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişki vardır.	Kab ul
H2: Altyapı sporcularında bilişsel duygu düzenlemenin psikolojik sözleşme üzerine etkisi vardır.	Kab ul
H3: Altyapı sporcularında bilişsel duygu düzenleme demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	Kab ul
H4: Altyapı sporcularında psikolojik sözleşme demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.	Kab ul

Sonuçlar genel itibarıyla anlamlıdır ancak öğrenci-sporcuların duygusal ve normatif bağlılıkları üzerinde psikolojik sözleşme ihlaliyle açıklanan varyanslar küçüktür. Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler belirlenmiştir;

- Literatüre katkı sağlamak için konuyla ilgili yapılabilecek gelecekteki araştırmalar daha kapsamlı örneklem üzerinde uygulanarak altyapı sporcularında psikolojik sözleşme ile bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkinin diğer olası öncüllerinin arasındaki ilişkileri incelemeleri gerekmektedir. Psikolojik sözleşmenin nasıl oluştuğunu inceleyen daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Örneğin, öğrenci sporcular işe alım görevlilerinin veya kabul personelinin verdiği sözleri antrenörlerinin verdiği sözlerden daha önemli olarak algılayabilirler. Bu nedenle koçlarının davranışlarıyla ilgili ihlaller ortaya çıktığında farklı tepkiler verebilirler. Öğrenci-sporcular tazminat, bilgi paylaşımı ve güvenlik yaklaşımlarına da farklı tepkiler verebilir. Örneğin, gelecekteki bir çalışma, bilgi paylaşımı ve takım koçluğuna yönelik yapılandırıcı yaklaşımın etkililiğine bakabilir.
- Bu çalışma, sporcuların psikolojik sözleşmeleri ve bilişsel duygu düzenlemeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalardan biridir. Gelecek araştırmalar, daha geniş örneklem grupları üzerinde bu ilişkileri incelemeli ve altyapı sporcularının duygusal düzenleme stratejilerini nasıl

geliştirebileceklerine odaklanmalıdır. Ayrıca, psikolojik sözleşmenin nasıl oluştuğunu ve bu süreçte hangi faktörlerin etkili olduğunu anlamak için daha fazla araştırma gerekmektedir.

Sonuç olarak, bu tez, spor ve egzersizde duyguların yönetilmesinin sporcuların performans ve refahı için hayati öneme sahip olduğunu göstermektedir. Duygusal düzenleme stratejileri, sporcuların hedeflerine ulaşmalarını, motivasyonlarını artırmalarını ve stresle başa çıkmalarını sağlar. Antrenörler ve spor yöneticileri, bu stratejileri sporcularına öğretmeli ve desteklemelidir.

Bu çalışma, duygusal düzenleme stratejilerinin sporcuların performansını nasıl etkilediğini ve bu stratejilerin hangi koşullar altında en etkili olduğunu incelemektedir. Gelecekteki araştırmalar, bu bulguları daha geniş örneklem gruplarında test etmeli ve farklı spor dallarında duygusal düzenleme stratejilerinin etkilerini araştırmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 167-299). New York: Academic Press.
- Altıntaş, A., Çetinkalp, Z., ve Aşçı, H. (2012). Antrenör-sporcu ilişkisinin değerlendirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 119-128.
- Amorose, A. J., ve Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching ve self-determined motivation in high school ve college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport ve Exercise*, 8, 654-70. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.11.003>
- APA. (2020), APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/well-being>
- Ataman, E. (2011). Stres veren yaşam olayları karşısında bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin depresyon ve kaygı düzeyini belirlemedeki rolü. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Babkes Stellino, M., Partridge, J. A. ve Moore, K.L. (2012). Social influence on emotion in sport. in J. Thatcher ve M. Jones (Eds.) *Coping ve Emotion in Sport*. Nova Science Publishers, Inc.
- Barnhill, C.R. ve Turner, B.A. (2014). Psychological Contract Breach Between Coaches ve Student-Athletes: The Impact on Team Commitment, *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, (1)7, 245-262.
- Barnhill, C.R., ve Turner, B.A. (2013). Broken Promises: The Effect of Psychological Contract Violation on Student-Athlete Trust ve Intentions to Leave Their Team. *Journal of Intercollegiate Sport*, 6(2), 179-195.
- Barnhill, C.R., Czekanski, W.A., ve Turner, B.A. (2013). Psychological contracts ve studentathlete retention. *Journal for the Study of Sports ve Athletes in Education*, 7(1). Doi:1 0.1179/1935739713Z.0000000002
- Baumeister, R.F., Zell, A.L. ve Tice, D.M. (2007). How emotions facilitate ve impair self-regulation. In J.J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation*. New York: The Guilford Press.
- Beedie, C. J., Terry, P. C., ve Lane, A. M. (2000). The profile of mood states ve athletic performance: Two meta-analyses. *Journal of Applied Sport Psychology*, 12(1), 49-68. <https://doi.org/10.1080/10413200008404213>.
- Birsel, M. (2000). 'Özel Bir Bankada Psikolojik Sözleşme İhlali İle Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Çalışma.' Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- Blanchard-Fields, F., Stein, R., ve Watson, T. L. (2004). Age differences in emotion-regulation strategies in handling everyday problems. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences ve Social Sciences*, 59, 261-269.
- Blau, P. M. (1964). Exchange ve power in social life. New York: Wiley.
- Botterill, C., ve Patrick, T. (2003). Understanding ve managing emotions in team sports. In R. Lidor ve K. P. Henschen (Eds.), *The psychology of team sports* (pp. 115-130). University of Michigan: Fitness Information Technology.
- Bravo, G., ve Won, D. (2009, May). Giving ve receiving: An examination of the psychological contract in NCAA coaches. Paper presented at the meeting of the North American Society for Sport Management, Columbia, SC.
- Butler, E. A., ve Gross, J. J. (2004). Hiding feelings in social contexts: Out of sight is not out of mind. In P. Philippot ve R. S. Feldman (Eds.), *The regulation of emotion* (pp. 101-126). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. Ve Köklü, N. (2018). Sosyal bilimler için istatistik, Ankara: Pegem Akademi.
- Calhoun, L.G., Cann, A., Tedeschi, R.G. Ve McMillan, J. (2000). A Correlational Test of the Relationship Between Posttraumatic Growth, Religion, ve Cognitive Processing. *Journal of Traumatic Stress*, 13(3), 521-527.
- Campbell-Sills, L., ve Barlow, D. H. (2007). Incorporating emotion regulation into conceptualizations ve treatments of anxiety ve mood disorders. In J. J. Gross (ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 542-559). New York, NY: Guilford Press.
- Campo, M., Laborde, S., ve Weckemann, S. (2015). Emotional intelligence training: Implications for performance ve health. In A. M. Columbus (Ed.). *Advances in psychology research* (pp. 75–92). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Cassidy, T., Jones, R. L., ve Potrac, P. (2009). Understanding sports coaching: The social, cultural, ve pedagogical foundations of coaching practice. London, England: Routledge.
- Cerin, E., Szabo, A., Hunt, N., ve Williams, C. (2000). Temporal patterning of competitive emotions: A critical review. *Journal of Sports Sciences*, 18(8), 605–626. <https://doi.org/10.1080/02640410050082314>.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. In G. Tenenbaum ve R. C. Eklund (Eds.) *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 113-135). Hoboken, NJ: John Wiley ve Sons, Inc.
- Cohen, A. B., Tenenbaum, G., ve English, R. W. (2006). Emotions ve golf performance: An IZOF-based applied sport psychology case study. *Behaviour Modification*, 30, 259280. Doi:10.1177/0145445503261174

- Cole, D. W. (1981). *Professional Suicide: A Survival Kit for You ve Your Job*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cole, P. M., Michel, M. K., ve Teti, L. O. (1994). The development of emotion regulation ve Dysregulation: A clinical perspective. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2/3), 73.
- Connor-Smith, J. K., ve Flachsbart, C. (2007). Relations between personality ve coping: A meta-analysis. *Journal of Personality ve Social Psychology*, 93, 1080-1107. Doi:10.1037/0022-3514.93.6.1080
- Conway, N. Ve Coyle-Shapiro, J. A.-M. (2006). Reciprocity ve psychological contracts: employee performance ve contract fulfillment. Paper presented at the Academy of Management; Best Conference Paper.
- Côté, J., ve Gilbert, W. D. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness ve expertise. *International Journal of Sports Sciences ve Coaching*, 3, 307–323.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. Ve Conway, N. (2004). The employment relationship through the lens of social exchange. In J. A.-M. Coyle-Shapiro, L.M. Shore, M.S. Taylor, ve L.E. Tetrick (Eds.), *The employment relationship* (pp. 5-28). Oxford: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J.A.M., Costa, P.S., Doden, W. ve Chang, C. (2019). Psychological Contracts: Past, Present, ve Future, *Annual Review of Organizational Psychology ve Organizational Behavior*, 6(1): 145-169.
- Coyle-Shapiro, J.A.M., Shore, L.M., Taylor, M.S. ve Tetrick, L. (2004). *The Employment Relationship: Examining Psychological ve Contextual Perspectives*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Craig, D. D. (2001). *The processes underlying the psychological contract: Exchange relationship, breach, ve violation*. University of Houston.
- Creswell JW (2017) *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, çev. Selçuk Beşir Demir. (Eğiten Kitap Yayıncılık, Ankara).
- De Vos, A., De Stobbeleir, K., ve Meganck, A. (2009). The relationship between career-related antecedents ve graduates’ anticipatory psychological contracts. *Journal of Business ve Psychology*, 24, 289–298. Doi:10.1007/s10869-009-9107-3
- Deery, S.J., Iverson, R. D., ve Walsh, J. T. (2006). Toward a beter understanding of psychological contract breach: A study of customer service employees. *Journal of Applied Psychology*, 91,166-175.
- Donuk, B. (2007). *Liderlik ve Spor*. Ötüken Neşriyat A.Ş. İstanbul.
- Ellsworth, P. C., ve Scherer, K. R. (2003). (2003). Appraisal processes in emotion. *Handbook of Affective Sciences*. <https://doi.org/2009-07773-029>
- Erez, A., ve Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy information. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1055-1067.
- Felton, L., ve Jowett, S. (2013). “What do coaches do” ve “how do they relate”: Their effects on athletes’ psychological needs ve functioning.

Scandinavian Journal of Medicine ve Science in Sports, 23, 130-139.
Doi:10.1111/sms.12029

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Freese, C., Schalk, R., ve Croon, M. (2011). The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study. *Personnel Review*, 40, 404–422. Doi:10.1108/00483481111133318
- Friesen, A. P., Lane, A. M., Devonport, T. J., Sellars, C. N., Stanley, D. N., ve Beedie, C. J. (2013). Emotion in sport: considering interpersonal regulation strategies. *International review of sport ve exercise psychology*, 6(1), 139-154.
- Garnefski, N., Kraaij, V. And Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation ve depression. *Personality ve Individual Differences*, 30, 1311- 1327.
- Gearity, B. (2012). Poor teaching by the coach: A phenomenological *description from athletes' experience of poor coaching*. *Physical Education ve Sport Pedagogy*, 17, 79–96. Doi:10.1080/17408989.2010.548061.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide ve Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Gilbert, W., ve Côté, J. (2013). Defining coaching effectiveness. In P. Potrac, W. Gilbert, ve J. Denison (Eds.), *Routledge handbook of sports coaching* (pp. 147–159). New York, NY: Routledge.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *Am. Sociol. Rev.* 25:161–78.
- Göksel, A. G., Caz, Ç., Yazıcı, Ö. F., ve Pala, A. (2016). Spor lisesi öğrencilerinin iletişim becerilerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1440-1445.
- Gratz, K. L. And Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation ve dysregulation: Development, factor structure, ve initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of Psychopathology ve Behavioral Assessment*, 26(1), 41-54.
- Greenberg, L. (2008). Emotion ve cognition in psychotherapy: The transforming power of affect. *Canadian Psychology*, 49 (1), 49-59.
- Gresham, D., ve Gullone, E. (2012). Emotion regulation strategy use in children ve adolescents: The explanatory roles of personality ve attachment. *Personality ve Individual Differences*, 52, 616-621. Doi:10.1016/j.paid.2011.12.016
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2, 271-299.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, ve social consequences. *Psychophysiology*, 39, 281-291. Doi: 10.1017.S0048577201393198

- Gross, J. J. (2013). Emotion regulation: Taking stock ve moving forward. *Emotion*, 13(3), 359-365. Doi: 10.1037/a0032135
- Gross, J. J., ve Thompson, R.A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation*. (pp. 3-24). New York: Guilford Press.
- Gross, J.J. And Thompson, R.A. (2006). Emotion regulation: Conceptual foundations. J. J. Gross (Ed.). *Handbook of emotion regulation* (s. 3-25). New York: The Guilford Press.
- Gross, J.J., ve John, O.P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, ve well-being. *Journal of Personality ve Social Psychology*, 85, 348-362.
- Gross, J.J., Sheppes, G., ve Urry, H.L. (2011). Emotion generation ve emotion regulation: A distinction we should make (carefully). *Cognition ve Emotion*, 25, 765–781.
- Guest, D. E. ve Conway, N. (2001). *Employer perceptions of the psychological contract*. London: Chartered Institute of Personnel ve Development.
- Guest, D. E. ve Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12 (2), 22-38.
- Güllü, S., ve Şahin, S. (2016). The analysis of revenge behaviours of trainers based on certian variables (Antrenörlerin intikam-öç alma davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *The Journal of International Social Research (Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi)*, 9(47), 863-871. <https://doi.org/10.17719/jisr.2016.1432>
- Hanin, Y. L. (2000). *Emotions in Sport*. Champaign: Human Kinetics.
- Hanin, Y. L. (2007). Emotions in sport: Current issues ve perspectives. In G. Tenenbaum, ve R. C. Eklund (Vol. Eds.), *Handbook of sport psychology*. 3. *Handbook of sport psychology* (pp. 31–58).
- Hanin, Y.L. (2010). Coping with anxiety in sport. In A.R. Nicholls (Ed.), *Coping in sport: Theory, methods, ve related constructs*. Hauppauge, NY: Nova Science.
- Hays, K. (2017). Performance psychology with performing artists. In *Oxford research encyclopedia of psychology*.
- Hendriks, M.C.P., Nelson, J.K., Cornelius, R.R., ve Vingerhoets, A.J.J.M. (2008). Why crying improves our well-being: an attachment-theory perspective on the functions of adult crying. In A. Vingerhoets et al. (Eds.). *Emotion regulation: clinical ve conceptual issues*. New York: Springer Science + Business Media, LLC.
- Herriot, P., Manning, W. E. G., ve Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8 (2), 151-162.
- Hoar, S. D., Crocker, P. E., Holt, N. L., ve Tamminen, K. A. (2010). Gender differences in adolescent athletes' coping with interpersonal stressors in sport: More similarities than differences. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 134-149.

- Hofer, M., Burkhard, L., ve Allemand, M. (2015). Age differences in emotion regulation during a distressing film scene. *Journal of Media Psychology*, 27(2), 47-52. Doi:10.1027/18641105/a000134
- Hofmann, S.G., ve Kashdan, T.B. (2010). The affective style questionnaire: development ve psychometric properties. *Journal of Psychopathology ve Behavioral Assessment*, 32, 255-263.
- Hollebeak, J., ve Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors ve college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17, 20–36. <https://doi.org/10.1080/10413200590907540>
- John, O. P., ve Gross, J. J. (2004). Healthy ve unhealthy emotion regulation: personality processes, individual differences, ve life span development. *Journal of Personality*, 72, 1301–1333.
- Jones, M. ve Uphill, M. (2012). Emotion in sport: Antecedents ve performance consequences. In Thatcher, J., Jones, M., ve Lavallee, D. (Eds.), *Coping ve emotion in sport* (pp. 3361). New York: Routledge.
- Jones, M. (2012). Emotion regulation ve performance. In S. M. Murphy (Ed.), *The Oxford handbook of sport ve performance psychology* (pp. 154-172). New York: Oxford University Press. Doi:10.1093/oxfordhb/9780199731763.013.0008
- Jones, M.V. (2003). Controlling emotions in sport. *The Sport Psychologist*, 17, 471-486.
- Joormann, J., Yoon, K.L. Ve Siemer, M. (2010). Cognition ve emotion regulation. A.M. Kring Ve D.M. Sloan (Ed), *Emotion regulation ve psychopathology: a transdiagnostic approach to etiology ve treatment* (s.174–203). Newyork: The Guilford Press.
- Jowett, S. (2003). When the “honeymoon” is over: A case study of a coach-athlete dyad in crisis. *The Sport Psychologist*, 17, 444-460. Doi:10.1123/tsp.17.4.444
- Jowett, S. (2007). Interdependence analysis ve the 3+1Cs in the coach-athlete relationship. In S. Jowett ve D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 15-28). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jowett, S. (2008). Moderator ve mediator effects of the association between the quality of the coach-athlete relationship ve athletes' physical self-concept. *International Journal of Coaching Science*, 2, 1-20.
- Jowett, S., ve Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete–coach relationship. *Psychology of Sport ve Exercise*, 4, 313-331.
- Jowett, S., ve Meek, G. A. (2000). The coach-athlete relationship in married couples: An exploratory content analysis. *The Sport Psychologist*, 14, 157-175. Doi:10.1123/tsp.14.2.157
- Jowett, S., ve Nezlek, J. (2011). Relationship interdependence ve satisfaction with important outcomes in coach–athlete dyads. *Journal of Social ve Personal Relationships*, 29, 287301. Doi:10.1177/0265407511420980

- Jowett, S., ve Ntoumanis (2004). The coach–athlete relationship questionnaire (CART-Q): development ve initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine ve Science in Sports*, 24, 245-257. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2003.00338.x>
- Jowett, S., ve Poczwardowski, A. (2007). Understanding the coach-athlete relationship. In S. Jowett ve D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 4-14). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Kaiseler, M., Polman, R. C. J., ve Nicholls, A. (2012). Effects of the big five personality dimensions on appraisal coping, ve coping effectiveness in sport. *European Journal of Sports Science*, 12, 62-72.
- Kalaycı, Şeref (2006) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116.
- Keltner, D., ve Gross, J.J. (1999). Functional Accounts of Emotions. *Cognition ve Emotion*, 13(5), 467–480. <https://doi.org/10.1080/026999399379140>
- Keltner, D., ve Haidt, J. (1999). Social functions of emotions at four levels of analysis. *Cognition ve Emotion*, 13(5), 505-521.
- Kickul, J., Lester, S.W., ve Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469–488. Doi:10.1002/job.151
- Kingshott, R.P.J., ve Pecotich, A. (2007). The impact of psychological contracts on trust ve commitment in supplier-distributor relationships. *European Journal of Marketing*, 41, 1053–1072. Doi:10.1108/03090560710773345
- Klenosky, D.B., Templin, T.J., ve Troutman, J.A. (2001). Recruiting student-athletes: A means-end investigation of school-choice decision making. *Journal of Sport Management*, 15, 95–106.
- Kokkonen, M., ve Pulkkinen, L. (2001). Extraversion ve neuroticism as antecedents of emotion regulation ve dysregulation in adulthood. *European Journal of Personality*, 15, 407-424
- Koole, S.L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition ve Emotion*, 23(1), 4–41. <https://doi.org/10.1080/02699930802619031>
- Kotter, J. (1973). The Psychological Contract: Managing The Joining-Up Process. *California Management Review*. 15(9), 91-99.
- Krane, V., ve Williams, J. M. (2006). Psychological characteristics of peak performance. In J. M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance*, 207–227. New York: McGraw-Hill. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/313751828> Psychological characteristics of peak performance
- Kring, A. M., ve Werner, K. H. (2004). Emotion regulation ve psychopathology. In P. Philippot ve R. S. Feldman (Eds.), *The regulation of emotion* (pp. 359-385). Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Laborde, S., Lautenbach, F., Allen, M. S., Herbert, C., ve Achtzehn, S. (2014). The role of trait emotional intelligence in emotion regulation ve performance under pressure. *Personality ve Individual Differences*, 57, 43-47.
- Lane, A. M., Beedie, C. J., Devonport, T. J., ve Stanley, D. M. (2011). Instrumental emotion regulation in sport: relationships between beliefs about emotion ve emotion regulation strategies used by athletes. *Scandinavian Journal of Medicine ve Science in Sports*, 21(6).
- Lane, A. M., Harwood, C., ve Nevill, A. M. (2005). Confirmatory factor analysis of the Thought Occurrence Questionnaire for Sports (TOQS) among adolescent athletes. *Anxiety, Stress, ve Coping*, 18(3), 245-254.
- Lanning, W. (1979). Coach ve athlete personality interaction: A critical variable in athletic success. *Journal of Sport Psychology*, 1, 262-267.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion ve Adaptation*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (2000). Cognitive-motivational-relational theory of emotion. In Y. L. Hanin (Ed). *Emotions in sport* (pp. 32-63). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Lazarus, R.S. (2000). How emotions influence performance in competitive sports. *The Sport Psychologist*, 14, 229-252.
- Leahy, R. L., Trich, D. And Napolitano, L. A. (2011). *Emotion regulation in psychotherapy, a practitioners's guide*. New York: The Guilford Press.
- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M. Ve Bolino, M. C. (2002). Not seeing eye to eye: differences in supervisor ve subordinate perceptions of ve attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39-56.
- Levenson, R. W. (2011). Basic emotion questions. *Emotion Review*, 3 (4), 379-386.
- Lynch, M., ve Mallett, C. (2006). Becoming a successful high performance track ve field coach. *Modern Athlete ve Coach*, 44(2), 15-20.
- Lynch, T. R., Robins, C. J., Morse, J. Q., ve MorKrause, E. D. (2001). A mediational model relating affect intensity, emotion inhibition, ve psychological distress. *Behavior Therapy*, 32, 519-536. Doi: 10.1016/S0005-7894(01)80034-4
- Lyubomirsky, S., King, L., ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803. [https://doi.org/ 10.1037/0033-2909.131.6.803](https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803).
- Mauss, I. B., Bunge, S. A. ve Gross, J. J. (2007). Automatic emotion regulation. *Social ve Personality Psychology Compass*, 1(1), 146-167.
- McCarthy, P. J. (2011). Positive emotion in sport performance: Current status ve future directions. *International Review of Sport ve Exercise Psychology*, 4(1), 50-69. [https:// doi.org/10.1080/1750984X.2011.560955](https://doi.org/10.1080/1750984X.2011.560955).
- McLean, K. N., ve Mallett, C. J. (2012) What motivates the motivators? An examination of sports coaches, *Physical Education ve Sport Pedagogy*, 17, 1, 21-35. <https://doi.org/10.1080/17408989.2010.535201>

- Mennin, D. S., Holaway, R. M., Fresco, D. M., Moore, M. T., ve Heimberg, R. G. (2007). Delineating components of emotion ve its dysregulation in anxiety ve mood psychopathology. *Behavior Therapy*, 38, 284–302. Doi: 10.1016/j.beth.2006.09.001
- Morrison, E. W. Ve Robinson S. L. (1997), When Employee Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226–256.
- Niehoff, B.P. Ve Moorman, R.H., (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring ve organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-557.
- Niven, K., Totterdell, P., ve Holman, D. (2007). Changing moods ve influencing people: The use ve effects of emotional influence behaviours at HMP Grendon. *Prison Service Journal*, 173, 39-45. Retrieved from <http://www.crimeandjustice.org.uk/psj.html>
- Niven, K., Totterdell, P., Stride, C. B., ve Holman, D. (2011). Emotion regulation of others ve self (EROS): The development ve validation of a new individual difference measure. *Current Psychology*, 30, 53-73. Doi:10.1007/s12144-011-9099-9
- Niven, K., Totterdell, P., Stride, C. B., ve Holman, D. (2011). Emotion regulation of self ve others (EROS): The development ve validation of a new individual difference measure. *Current Psychology*, 30, 53-73. Doi:10.1007/s12144-011-9099-9
- Nolen-Hoeksema, S., ve Aldao, A. (2011). Gender ve age differences in emotion regulation strategies ve their relationship to depressive symptoms. *Personality ve Individual Differences*, 51, 704-708. Doi:10.1016/j.paid.2011.06.012
- Onat, K.O., Çelik, H. ve Dündar, Ş. (2017). Genç yetişkinlerin bilişsel duygu düzenleme tarzlarının ilişkisel bağımlı benlik kurgusu ve cinsiyet açısından incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45, 79-92. Doi: 10.15285/maruaebd.279969.
- Onat, O. ve Otrar, M. (2010). Bilişsel duygu düzenleme ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 31, 123-143. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1656>.
- Owen-Pugh, V. (2007). ‘The Commercialising of British Men’s Basketball: Psychological Contracts Between Coaches ve Players in the Post-Bosman Game’, *Journal of Contemporary European Research*, Vol. 3, No. 3, pp. 255-272.
- Parkinson, B., Fischer, A., ve Manstead, A.S.R. (2005). Emotion in social relations: Cultural, group, ve interpersonal processes: New York, NY: Psychology Press.
- Petersitzke, M. (2009). Supervisor Psychological Contract Management. Wiesbaden. Gabler GWV Fachverlage GmbH.
- Rhind, D. J., ve Jowett, S. (2010). Relationship maintenance strategies in the coach-athlete relationship: The development of the COMPASS model. *Journal*

of *Applied Sport Psychology*, 22, 106-121.
Doi:10.1080/17461391003699047

- Riggio, H. R., ve Riggio, R. E. (2002). Emotional expressiveness, extraversion, ve neuroticism: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behaviour*, 26, 195-218
- Robazza, C. ve Ruiz, M. C. (2018). Emotional Self-Regulation in Sport ve Performance. In Oxford Research Encyclopedia of Psychology. Oxford University Press.
- Robazza, C., Morano, M., Bortoli, L. ve Ruiz, M.C. (2023). Athletes' basic psychological needs ve emotions: the role of cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology*. 14: 1205102. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1205102
- Robazza, C., Pellizzari, M., ve Hanin, Y. (2004). Emotion self-regulation ve athletic performance: An application of the IZOF model. *Psychology of Sport ve Exercise*, 5, 379-404. Doi:10.1016/S1469-0292(03)00034-7
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations*. Thousand Oaks, California. Sage Publications.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological ve implied contracts in organizations. *Empl. Responsib. Rights J.* 2(1): 121-39.
- Sagar, S. S., Lavalley, D., ve Spray, C. M. (2007). Why young elite athletes fear failure: Consequences of failure. *Journal of Sports Sciences*, 25, 1171-1184. Doi:10.1080/02640410601040093
- Salovey, P., ve Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, ve Personality*, 9, 185-211. Doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Sarrizin, P., Vallerand, R. J., Guillet, E., Pelletier, L. G., ve Cury, F. (2002). Motivation ve dropout in female https://doi.org/10.1002/ejsp.98
- Schempp, P., Tan, S., ve McCullick, B. (2002). The practices of expert teachers. *Teaching ve Learning*, 23(1), 99–106.
- Sheldon, K., ve Watson, A. (2011). Coach's autonomy support is especially important for varsity compared to club ve recreational athletes. *International Journal of Sports Science ve Coaching*, 6, 109-124. Doi:10.1260/1747-9541.6.1.109
- Stein, D. J. (1992). Schemas in the cognitive ve clinical sciences. *Journal of psychotherapy Integration*, 2, 45-63.
- Stevens, M. J., ve Lane, A. M. (2001). Mood-regulating strategies used by athletes. *Athletic Insight*, 3(3), Article 2. Available at: <http://www.athleticinsight.com>.
- Suazo, M.M., Turnley, W.H., ve Mai-Dalton, R.R. (2005). The role of perceived violation in determining employees' reactions to psychological contract breach. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 12, 24–36. Doi:10.1177/107179190501200104
- Tabachnick ve Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston (2013)

- Tamir, M. (2009). What do people want to feel ve why?: Pleasure ve utility in emotion regulation. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 101-105.
- Tamir, M., Mitchell, C., ve Gross, J. J. (2008). Hedonic ve instrumental motives in anger regulation. *Psychological Science*, 19(4), 324-328.
- Tamres, L. K., Janicki, D., ve Helgeson, V. S. (2002). Sex differences in coping behaviour: A meta-analytic review ve an examination of relative coping. *Personality ve Social Psychology Review*, 6, 2-30.
- Tekleab, A. G. Ve Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents ve consequences of organization-employee agreement on contract obligations ve violations. *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (5), 585-608.
- Thelwell, R. C., ve Greenlees, I. A. (2003). Developing competitive endurance performance using mental skills training. *The Sport Psychologist*, 17, 318-337. Retrieved from <http://www.humankinetics.com/tsp>
- Thelwell, R. C., Greenlees, I.A., ve Weston, N. (2006). Using psychological skills training to develop soccer performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 254-270. Doi:10.1080/10413200600830323
- Thomas, P. R., Murphy, S., ve Hardy, L. (1999). Test of performance strategies: Development ve preliminary validation of a comprehensive measure of athletes' psychological skills. *Journal of Sports Sciences*, 17, 697-711. Doi:10.1080/026404199365560
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. In N. A. Fox (Ed.), *The development of emotion regulation: Biological ve behavioral considerations. Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59 (Serial No. 240), 25–52.
- Thompson, R. A. Ve Calkins, S. D. (1996). The double-edged sword: Emotional regulation for children at risk. *Development ve Psychopathology*, 8, 163-182.
- Thompson, R.A. (1991). Emotional regulation ve emotional development. *Educational Psychology Review*, 3(4), 269-307.
- Turnley, W. H. Ve Feldman, D. C. (1999). A discrepancy model of psychological contract violations. *Human Resource Management Review*, 9 (3), 367-386.
- Uphill, M. A., McCarthy, P. J., ve Jones, M. V. (2009). Getting a grip on emotion regulation in sport: Conceptual foundations ve practical application. In S. Mellalieu, ve S. Hanton (Eds.), *Advances in applied sport psychology* (pp. 162-194). New York: Routledge.
- Vallerand, R. J., ve Losier, G. F. (1999). An integrative analysis of intrinsic ve extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 142–69. <https://doi.org/10.1080/10413209908402956>
- Vallerand, R.J., ve Blanchard, C.M. (2000). The study of emotion in sport ve exercise. In Y.L. Hanin (Ed.), *Emotions in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Vallerand, R.J., ve F.L. Rousseau (2001). Intrinsic ve extrinsic motivation in sport ve exercise: A review using the hierarchical model of intrinsic ve extrinsic motivation. In Hand book of sport psychology, ed. R.N. Singer, H.A. Hausenblas ve C.M. Janelle, 389–416. New York: Wiley
- Van Dyke, E. D., Van Raalte, J. L., Mullin, E. M., ve Brewer, B. W. (2018). Self-talk ve competitive balance beam performance. *The Sport Psychologist*, 32(1), 33-41. Doi: 10.1123/tsp.2016-0085
- Van Raalte, J. L., ve Vincent, A. (2017). Self-talk in sport ve performance. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. Doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.157
- Voss, T. (2000). Lider Yöneticilik, (Çeviren: Mehmet Zaman), İstanbul:Hayat Yayinevi.
- Wagstaff, C. (2014). Emotion regulation ve sport performance. *Journal of Sport ve Exercise Psychology*, 36, 401-412. Doi:10.1123/jsep.2013-0257
- Wagstaff, C. R. D., Fletcher, D., ve Hanton, S. (2012). Exploring emotion abilities ve regulation strategies in sport organizations. *Sport, Exercise, ve Performance Psychology*, 1, 268- 282.
- Wang, L., Shi, Z., ve Li, H. (2009). Neuroticism, extraversion, emotion regulation, negative affect ve positive affect: The mediating roles of reappraisal ve suppression. *Social Behaviour ve Personality*, 37, 193-194.
- Wegner, D.M. (1994). Ironic processes of mental control. *Psychological Review*, 101, 34-52.
- Wester, S. R., Vogel, D. L., Pressly, P. K., ve Heesacker, M. (2002). Sex differences in emotion: A critical review of the literature ve implications for counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 30(4), 630–652.
- Williams, J. ve Krane, V. (2014). *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance*. New York: McGraw-Hill Education.
- Yurtsever, S. S. (2014). Erken dönem uyumsuz şemalar, algılanan ebeveynlik biçimleri ve duygu düzenlemenin yeme tutumu üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowski, B.C. ve Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60: 647-680.

EKLER

Ek-2: Psikolojik Sözleşme Ölçeği

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

SORULAR	1	2	3	4	5
1. Bu işi sadece para için yapıyorum.					
2. Kuralları tam olarak belirlenmiş iş saatleri içerisinde çalışmayı tercih ederim.					
3. Yaptığım işi kariyer gelişimim için bir basamak olarak görüyorum.					
4. İşyerimdeki yeteneklerimi mesleki eğitimler olarak geliştirmeyi umuyorum					
5. Kendi amaçlarımı işyerimin amaçlarıyla özdeşleştirmem.					
6. İşe kendini çok fazla vermemenin daha olumlu olduğunu düşünmekteyim.					
7. Örgüt amaçlarına ulaşmak için göstereceğim çaba ve sahip olduğum kıdemin işyerimde yükselmemi sağlamasını umuyorum.					
8. Yaptığım fazla mesailer için ek ödemeler yapılmasını beklerim.					
9. İşe geliş amacım yalnızca verilen işleri yapmak içindir.					
10. Bu işyerinde kendimi geliştirmeyi umuyorum.					
11. Bu işte uzun bir süre kalma niyetindeyim.					
12. Uzun süreli gelecek planlarımda çalıştığım işyerinin yeri yoktur.					
13. Bu işyerinde çalışmak, bana bir ailenin üyesiymişim hissi veriyor.					
14. Bu işyerine olan bağlılığım sözleşmemde yer alan içerikle sınırlıdır.					
15. İşimde sadece işin yapılması için zorunlu olan şeyleri yaparım.					
16. Bu işyerinde kendimi bir takımın parçası gibi hissediyorum.					
17. İşim için belirlenmiş hedeflere ulaşmak tatmin olmam için yeterlidir.					
18. Sadece sözleşmemde belirlenen saatler içerisinde çalışırım, daha fazla değil.					
19. Sonraki zamanlarda bana bir yardım yapmalarını isteyeceğim iş arkadaşlarım için iş yapma kurallarımın dışına çıkabilirim.					
20. Kişinin çalıştığı işyerine fazlaca bağlanmaması gerekir.					
21. Çalıştığım işin kısa süreli amaçlarına ulaşmak için çalışırım.					
22. Bu işyerinin, çalışanlarının ortaya koyduğu çabaların karşılığını vereceğini hissediyorum.					
23. Bu işyerine olan bağlılığım sözleşmemde tanımlandığı kadarıyla sınırlıdır.					

24.	Bu örgütte çalışmak uzun süreli kariyer planlarım arasındadır.					
25.	Bu işyeri, çok çalışan ve çaba sarf eden çalışanlarını ödüllendirir ve onların gelişmelerine yardımcı olur.					
26.	Bu işyerinde çalışmaya devam etmem belirsiz bir durumdur.					
27.	İşim, benim için yalnızca bir kazanç kapısı olmaktan daha çok anlam ifade etmektedir.					
28.	Gelecekte elde edeceğim menfaatlerden dolayı bu işyerine %100 katkı sağlamak konusunda kararlıyım.					
29.	Eğer çok çalışırsam bu işyerinde terfi etmem konusunda önemli bir şansım var demektir.					
30.	Gerektiği takdirde işyerinde esnek olmak ve katı olmayan çalışma saatlerinin uygulanması olumludur.					
31.	İşyerimdeki faaliyetlere yoğun bir şekilde dahil olmuştum.					
32.	Kariyerimle ilgili geleceğim, bu işyerinde ayrıntılarıyla planlanmış durumdadır.					



Ek-3: Bilişsel Duygu Düzenleme Ölçeği

Olaylarla nasıl başa çıkarsınız? Herkesin başından istenmeyen veya tatsız birçok olay geçmiştir veya geçmektedir ve herkes bu duruma kendi yöntemleriyle karşılık vermektedir. İSTENMEYEN VEYA TATSIZ DURUMLARLA KARŞILAŞTIĞINIZDA genellikle ne şekilde düşündüğünüzü, aşağıda yer alan sorular aracılığıyla belirtmeniz istenmektedir.

1 (Neredeyse) Hiçbir zaman, 2 Bazen, 3 Düzenli olarak, 4 Sık sık, 5 (Neredeyse) Her zaman

SORULAR	1	2	3	4	5
1. Gerçekten olaydan dolayı kendimi suçlarım.					
2. Bu olay yaşandı, gerçekleşen durumu bu şekilde kabullenmem gerektiğini düşünürüm.					
3. Yaşadığım olayın bende uyandırdığı duyguları düşünürüm.					
4. Yaşadığım tatsız olaydan daha iyi bir şeyler düşünürüm.					
5. Yapabileceğim en iyi hamleyi düşünürüm.					
6. Yaşanan tatsız olaydan bir şeyler öğrenebileceğimi düşünürüm.					
7. Yaşananlar çok daha kötü bir şekilde de gerçekleşebilirdi diye düşünürüm.					
8. Başımdan geçen olayın diğerlerinin başına gelenlerden daha kötü olduğunu düşünürüm.					
9. Gerçekleşen olay karşısında başkalarını suçlarım.					
10. Gerçekleşen olayın sorumlusu olarak kendimi görürüm.					
11. Yaşanan kötü olayı kabul etmem gerektiğini düşünürüm.					
12. Yaşanan olay karşısında ne düşündüğüm ve ne hissettiğimle meşgul olurum.					
13. Bu olayla ilgisi olmayan güzel şeyler düşünürüm.					
14. Bu durumla en iyi nasıl başa çıkabileceğimi düşünürüm.					
15. Yaşananların bir sonucu olarak daha güçlü bir kişi haline dönüştüğümü düşünürüm.					
16. Diğer insanların çok daha kötü deneyimler yaşayabileceklerini düşünürüm.					
17. Yaşadığım olayın ne kadar kötü olduğunu sürekli düşünürüm.					
18. Gerçekleşen olayda başkalarının sorumlu olduğunu düşünürüm.					
19. Gerçekleşen olayda yaptığım hataları düşünürüm.					
20. Yaşanan bu olayla ilgili değiştirebileceğim bir şey olmadığını düşünürüm.					
21. Yaşanan olayın, üzerimde neden bu şekilde bir duygu yarattığını anlamak isterim.					
22. Yaşanan bu kötü olayı düşünmek yerine güzel şeyler düşünürüm.					
23. Durumu nasıl değiştirebileceğimi düşünürüm.					
24. Yaşanan kötü olayın aynı zamanda olumlu yönlerinin de bulunduğunu düşünürüm.					
25. Diğer şeylerle karşılaştığımda bu olayın çok da kötü olmadığını düşünürüm.					

26. Yaşadığım olayın, bir insanın başına gelebilecek en kötü olay olduğunu düşünürüm.					
27. Gerçekleşen olayda başkalarının yaptığı hataları düşünürüm.					
28. Yaşananların kaynağı olarak kendimi görürüm.					
29. Bununla yaşamayı öğrenmek zorundayım diye düşünürüm.					
30. Başımdan geçen kötü olayın, bende harekete geçirdiği duygular üzerinde düşünürüm.					
31. Beni mutlu eden başka olayları düşünürüm.					
32. Yapabileceğim hamlelerle ilgili bir plan düşünürüm.					
33. Durumun pozitif yönlerini ararım.					
34. Kendi kendime hayatta daha kötü şeyler olduğunu söylerim.					
35. Durumun ne kadar korkunç olduğunu sürekli düşünürüm.					
36. Bu soruna temelde başkalarının neden olduğunu düşünürüm.					



ÖZGEÇMİŞ

Çağın BÜKER

EĞİTİM BİLGİLERİ:

- Doktora : Gedik Üniversitesi (2018-) Spor bilimleri Doktora programı
- Bahçeşehir Üniversitesi
- Yüksek Lisans: (2012 – 2015) MBA Programı Spor Yönetimi Bölümü
- Lisans : (2001-2005) Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Basketbol Antrenörlüğü Bölümü
- Ön Lisans : (2005- 2008) West Los Angeles College, Los Angeles, ABD Sosyal Bilimler – İletişim
- Ön Lisans : (2014) Piri Reis Üniversitesi SEM- Gemi İşletmeciliği Programı

MESLEKİ DENEYİMLERİ:

- Cevizli Atakspor Klübü 6. 2022-
- Allstar Spor Klübü 09.2019- 03.2022
- Yıldız takım /Genç takım Antrenörlüğü Doğuşspor 07.2018- 06.2019
- Yıldız takım/Genç takım Antrenörlüğü Üsküdarspor 08.2011 – 06.2018
- Yıldız /Küçük takım Antrenörlüğü Ümraniye Lisesi 01.2009 – 06.2011
- Beden Eğitimi Öğretmenliği
- Milliyet Gazetesi 06.2006 – 08.2006
- ✓ Spor Bölümü Stajyeri
- ✓ Haber Takibi ve Haberin Hazırlanması
- ✓ Editöryel Hizmetler
- ✓ Yabancı Kaynak Araştırma ve İncelemesi