



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Mehmet Bilgin KARADEMİR

HALKOYUNLARI ANTRENÖRLERİNİN TOKSİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
SPORCULARIN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK VE TATMİN DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ
BELİRLEYİCİ ROLÜ

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2022



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Mehmet Bilgin KARADEMİR

HALKOYUNLARI ANTRENÖRLERİN TOKSİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
SPORCULARIN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK VE TATMİN DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ
BELİRLEYİCİ ROLÜ

Danışman

Prof. Dr. Hasan ŞAHAN

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Antalya, 2022

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mehmet Bilgin KARADEMİR'in bu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan:	Doç. Dr. Mehmet Kumartaşlı	(İmza)
Üye (Danışmanı):	Prof. Dr. Hasan ŞAHAN	(İmza)
Üye:	Doç. Dr. Evren Tercan KAAS	(İmza)
Üye:	Doç. Dr. Mustafa YILDIZ	(İmza)
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÜL	(İmza)

Tez Başlığı: Halkoyunları Antrenörlerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Sporcuların Psikolojik Sağlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Belirleyici Rolü

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi: 21/01/2022

Mezuniyet Tarihi : 24/02/2022

(İmza)

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “Halkoyunları Antrenörlerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Sporcuların Psikolojik Sağlamlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Belirleyici Rolü” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Mehmet Bilgin KARADEMİR



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Mehmet Bilgin KARADEMİR
Öğrenci Numarası	20175281001
Anabilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Spor Yöneticiliği
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Hasan ŞAHAN
Tez Başlığı	Halkoyunları Antrenörlerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Sporcuların Psikolojik Sağlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Belirleyici Rolü
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	1762123823
Rapor Tarihi	14.02.2022
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %14 Alıntılar dahil: %30
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Prof. Dr. Hasan ŞAHAN	
İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	x
ÖZET	xi
SUMMARY	xiii
TEŞEKKÜR	xv
ÖNSÖZ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

HALK OYUNLARI ve HALK OYUNLARINDA TOKSİK LİDERLİK

1.1. Halk Oyunları	3
1.2. Liderlik Kavramı	7
1.2.1. Liderlik, Lider ve Antrenör Tanımı	8
1.2.2. Antrenörlerin Sahip Olduğu Karakteristik Özellikler	10
1.2.3. Liderlik Tarzları	12
1.2.3.1. Geleneksel Liderlik Tarzları	13
1.2.3.2. Çağdaş Liderlik Tarzları	16
1.3. Toksik Liderlik	17
1.3.1. Toksik Liderliğin Tanımı	18
1.4. Toksik Liderlikle Benzer Kavramlar	23
1.4.1. Otoriter Liderlik	23
1.4.2. Yıkıcı Liderlik	25
1.4.3. Narsist Liderlik	26
1.4.4. Zorba-Kaba Liderlik	27
1.5. Toksik Liderliğin Boyutları	28
1.5.1. Çıkarıcılık	28
1.5.2. Bencillik	29
1.5.3. Olumsuz Ruhsal Durum	30
1.5.4. Değer Bilmezlik	31

1.6. İlgili Araştırmalar	31
1.6.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	31
1.6.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	34

İKİNCİ BÖLÜM

HALK OYUNLARINDA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ve SPORCU TATMİNİ

2.1. Psikolojik Sağlamlık Kavramı.....	38
2.1.1. Psikolojik Sağlamlığın Tanımı	39
2.1.2. Psikolojik Sağlamlığın Bileşenleri	42
2.1.3. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler.....	44
2.1.3.1. Risk Faktörleri.....	44
2.1.3.2. Koruyucu Faktörler.....	45
2.1.4. Psikolojik Olarak Sağlam Olan Kişilerin Özellikleri	46
2.2. Sporcu Tatmini	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOKSİK LİDERLİK, PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ve SPORCU TATMİNİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Yöntem..	51
3.1.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi.....	51
3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	52
3.1.3. Evren ve Örneklem.....	54
3.1.4. Veri Toplama Araçları.....	57
3.1.4.1. Demografik Bilgi Formu	57
3.1.4.2. Sporda Toksik Liderlik Ölçeği (STLÖ).....	57
3.1.4.3. Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (PSÖ)	59
3.1.4.4. Sporcu Tatmini Ölçeği (STÖ)	60
3.1.5. Verilerin Analizi	62
3.2. Bulgular	65
3.2.1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Betimsel Bulgular	66
3.2.2. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması.....	66
3.2.3. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre	

Karşılaştırılması.....	72
3.2.4.Sporcu Tatmininin Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması..	75
3.2.5. Toksik Liderlik Algısının Psikolojik Sağlamlık ve Sporcu Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	80
3.2.6. Toksik Liderlik Algısının Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisi.....	82
3.2.7. Toksik Liderlik Algısının Sporcu Tatmini Üzerindeki Etkisi	84
3.2.8.Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Psikolojik Sağlamlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	87
SONUÇ ve TARTIŞMA.....	89
KAYNAKÇA.....	96
EKLER	125
Ek1: Anket Formu	125
Ek2: Ölçek İzinleri.....	127
ÖZGEÇMİŞ	130

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli 53

Şekil 3.2. Hipotez Sonuçları 88



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Sporcuların Demografik Özellikleri.....	56
Tablo 3.2. Toksik Liderlik Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Sonuçları.....	58
Tablo 3.3. Toksik Liderlik Ölçeğinin Güvenirlilik Sonuçları.....	59
Tablo 3.4. Psikolojik Sağlamlık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Sonuçları.....	60
Tablo 3.5. Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinin Güvenirlilik Sonuçları.....	60
Tablo 3.6. Sporcu Tatmini Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Sonuçları.....	61
Tablo 3.7. Sporcu Tatmini Ölçeğinin Güvenirlilik Sonuçları.....	62
Tablo 3.8. Araştırma Ölçeklerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri Sonuçları.....	64
Tablo 3.9. Toksik Liderlik Algısı, Psikolojik Sağlamlık ve Sporcu Tatminine İlişkin Betimsel Bulgular.....	66
Tablo 3.10. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 3.11. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 3.12. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	69
Tablo 3.13. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Halkoyunlarında Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo 3.14. Toksik Liderlik Algısının Antrenörlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması...	71
Tablo 3.15. Toksik Liderlik Algısının Antrenörlerin Eğitimlik Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 3.16. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 3.17. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 3.18. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 3.19. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Halkoyunları Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	74
Tablo 3.20. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Antrenörlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması.....	74
Tablo 3.21. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Antrenörlerin Eğitimlik Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	75

Tablo 3.22. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması	75
Tablo 3.23. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 3.24. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması ...	77
Tablo 3.25. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Halkoyunları Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması.....	78
Tablo 3.26. Sporcu Tatmin Düzeyinin Antrenörlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması..	79
Tablo 3.27. Sporcu Tatmin Düzeyinin Antrenörlerin Eğitimlik Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 3.28. Toksik Liderlik Algısı, Psikolojik Sağlamlık ve Sporcu Tatmini İlişkisi.....	81
Tablo 3.29. Toksik Liderlik Algısının Psikolojik Sağlamlık Düzeyi Üzerindeki Etkisi.....	83
Tablo 3.30. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisi.....	83
Tablo 3.31. Toksik Liderlik Algısının Sporcu Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	84
Tablo 3.32. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Sporcu Tatmini Üzerindeki Etkisi	85
Tablo 3.33. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Bireysel Tatmin Üzerindeki Etkisi.....	85
Tablo 3.34. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Antrenörden Tatmin Üzerindeki Etkisi.....	86
Tablo 3.35. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Takım Tatmini Üzerindeki Etkisi	87
Tablo 3.36. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Psikolojik Sağlamlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	88

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
Akt.	Aktaran
KMO	Örneklem Yeterlilik Derecesi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
N	Örneklem Sayısı
PSÖ	Psikolojik Sağlamlık Ölçeği
STLÖ	Sporda Toksik Liderlik Ölçeği
STÖ	Sporcu Tatmini Ölçeği
TDK	Türk Dil Kurumu
Vb.	Ve benzeri
Vd.	Ve diğerleri
$\bar{X}$	Aritmetik Ortalama
σ	Standart Sapma

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; halkoyunları sporcularının antrenörlerin toksik liderlik davranışlarına ilişkin algısının, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Türkiye Halkoyunları Federasyonu'na bağlı gençler ve büyükler kategorilerinde yer alan lisanslı sporcular olarak oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı 2019-2020 dönemde halkoyunlarında oynayan gençler ve büyükler gruplarından lisanslı sporcu sayısının 4856 erkek ve 6136 kadın olmak üzere toplam 10992 kişi olduğu belirlenmiştir. Sonuçların daha gerçekçi olması açısından toplam 713 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmada anket tekniği veri toplama aracı olarak kullanılmış olup veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan Sporda Toksik Liderlik Ölçeği Can (2019) tarafından geliştirilmiştir. Can (2019), Çelebi ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiş olan Toksik Liderlik Ölçeği'ni sporda toksik liderliğe uyarlamış ve Sporda Toksik Liderlik Ölçeği'ni geliştirmiştir. Sporcuların psikolojik sağlamlığını ölçebilmek amacıyla bu araştırmada kullanılan Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin, Türkçe uyarlamasını ise Doğan (2015) yapmıştır. Sporcu Tatmin Ölçeği; 2008 yılında Türksoy tarafından doktora tezinde kullanılmıştır. Söz konusu ölçeği 2011 yılında Özmütlu “Bedensel Engelli Sporcularda Antrenörlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Sporcu Tatmini İle İlişkisi” isimli çalışmasında kullanmak üzere geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır.

Sporculardan toplanmış olan veriler SPSS 20 paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde sporcuların toksik liderlik algısının genel olarak düşük olduğu görülmüştür. Alt boyutlar bazında incelendiğinde; sporcuların, antrenörlerinin kısmen olumsuz ruh hallerinin olduğunu düşünseler de antrenörlerinin çıkarıcı, değer bilmez ve bencil olmadıklarını düşündükleri belirlenmiştir. Bununla birlikte sporcuların psikolojik olarak sağlam oldukları ve tatmin düzeylerinin de genel olarak yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada, antrenörlerin toksik liderlik davranışlarına ilişkin algının ile sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Buna göre; toksik liderlik algısının kadın ve erkek sporcularda aynı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Toksik liderlik algısının sporcuların yaşları, eğitim durumları, antrenörlerin cinsiyeti açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği

belirlenmiştir. Bununla birlikte sporcuların halkoyunlarında oynama sürelerine ve antrenörlerin eğitmenlik durumuna göre toksik liderlik algısının anlamlı bir farklılaşma göstermediği ortaya çıkmıştır.

Sporcuların psikolojik sağlamlılık durumları cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, halkoyunlarındaki sürelerine, antrenörün cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Ancak antrenörlerin eğitmenlik durumunun sporcuların psikolojik sağlamlık düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı söylenebilir. Benzer şekilde çalışmada sporcuların tatmin düzeyi cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, halkoyunlarında geçirdikleri süre, antrenörün cinsiyetine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Ancak sporcuların tatmin düzeyinin antrenörlerin eğitmenlik durumuna göre bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Çalışmada antrenörlerin toksik liderlik davranışları ile sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla toksik liderlik davranışları arttıkça sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeylerinde düşüş meydana geldiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Halkoyunları, Toksik Liderlik, Psikolojik Sağlamlık, Tatmin, Sporcu

SUMMARY

THE DETERMINING ROLE OF FOLK-DANCE TRAINERS' TOXIC LEADERSHIP BEHAVIOR ON THE PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND SATISFACTION LEVELS OF THE ATHLETES

The aim of this study is to determine the effect of folk-dance athletes' perceptions of trainers' toxic leadership behaviors on their psychological resilience and satisfaction levels. The universe of the research is made up of licensed sportsmen in the youth and senior categories of the Turkish Folk Dance Federation. In the period 2019-2020 as the study was conducted, the number of licensed athletes in the youth and senior categories was determined to be 10992, as 4856 men and 6136 women. A total of 713 people were included in the study to make the results more realistic. In the study, data were collected using a questionnaire through convenience sampling method.

The Toxic Leadership Scale in Sports used in the research was developed by Can (2019). Can (2019) adapted the Toxic Leadership Scale developed by Çelebi et al. (2015) to toxic leadership in sports and developed the Toxic Leadership Scale in Sports. The Psychological Resilience Scale used in this study was developed by Smith et al. (2008) in order to measure the resilience of athletes. The Turkish adaptation of the scale was made by Dogan (2015). The Athlete Satisfaction Scale was used by Türksoy in his doctoral thesis in 2008. Özmutlu conducted a validity and reliability study in 2011 to use the mentioned scale in his study titled "The Relationship Between Servant Leadership Behaviors of Trainers and Athlete Satisfaction in Physically Handicapped Athletes".

The data collected from the athletes were analyzed with the SPSS 20 package program. In the analyses, it was observed that the toxic leadership perception of athletes was generally low. When examined based on sub-scales; although athletes think that their trainers have a partially negative mood, they think that their coaches are not manipulative, unworthy and selfish. Also, it was determined that the athletes were psychologically resilient, and their satisfaction levels were generally high.

In the study, whether the perception of toxic leadership behaviors of trainers and the psychological resilience and satisfaction levels of athletes differed significantly according to demographic characteristics was investigated. Accordingly, toxic leadership perceptions

have turned out to be at the same level in male and female athletes. Toxic leadership perception was found to differ significantly in terms of athletes' age, educational status and the gender of trainers. However, it was determined that the toxic leadership perceptions of the athletes did not differ significantly according to athletes' folk-dance durations and the coaching status of the trainers.

The psychological resilience of the athletes differed significantly according to their gender, age, educational status, folk dance durations, and the gender of the trainers. However, it can be said that the trainers' coaching situation has no meaningful effect on the psychological resilience levels of the athletes. Similarly, the satisfaction level of the athletes was determined to differ significantly according to their gender, age, educational status, time spent in the folk dancing and the gender of the coach. However, it turns out that the athletes' satisfaction level does not differ according to the coaching status of the trainers.

In the study, it was determined that there was a negative and meaningful relationship between the toxic leadership behaviors of the trainers and the psychological resilience and satisfaction levels of the athletes. Therefore, as toxic leadership behaviors increased, it was determined that the psychological resilience and satisfaction levels of the athletes decreased.

Keywords: Trainer, Folk Dances, Toxic Leadership, Psychological Resilience, Satisfaction, Athlete

TEŞEKKÜR

Doktora çalışmamda beni destekleyen, bilgi ve birikimi ile çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan, cesaretlendiren, engin görüş ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, öğrencisi olmaktan her zaman şeref duyacağım danışman hocam Prof. Dr. Hasan ŞAHAN'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bu çalışmayı yapmama ilham olan mensubu olmaktan mutluluk duyduğum halkoyunları camiamıza ve çalışmanın veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen Türkiye Halkoyunları Federasyonu mensubu Türk halkoyunları antrenörleri ve sporcularına, istatistik analizleri konusunda önerilerinden faydalandığım Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÜL'e, Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN'e, Öğr. Gör. Mehmet UÇAR'a, Arş. Gör. Doğukan Batur Alp GÜLŞEN'e teşekkürlerimi sunarım.

Yine çalışmanın çeşitli aşamalarında başvurduğum, fikirlerini aldığım, görüşleri benim için önemli olan, gelecekte birlikte akademik çalışmalar yapmak istediğim ve tez izleme komitesinde görev alan değerli hocalarım Doç. Dr. Evren TERCAN KAAS'a, Prof. Dr. Mustafa YILDIZ'a şükranlarımı sunarım.

Ömrüm boyunca beni destekleyen her vakit dualarını benden eksik etmeyen, haklarını ödeyemeyeceğim canım anam ve babama minnettarlığımı sunarım.

Son olarak duygu membağlarım ve hayata tutunma sebeplerim olan kızım Fatma Umay'a ve oğlum İbrahim Tamay'a ışık olabilmek dileğiyle, sizleri çok seviyorum.

Mehmet Bilgin KARADEMİR

Antalya, 2022

ÖNSÖZ

Halkoyunları, dünyada yaşayan toplumların kendilerine has ortak duygularının, düşüncelerinin ve hayat tarzının müzik eşliğinde anlamlı hareketlerin konulması yoluyla simgesel olarak yansıttıkları, genellikle kırsal kökenli özellikler taşıyan bir geleneksel dansdır. Halkoyunları, oluşumunu hiç kimsenin üstlenmediği, toplumsal kimliğin özelliklerini ve değerlerini taşıyan anonim niteliği taşıyan hareket serilerinin ve aynı özelliklere sahip müziklerin bütününden oluşan dans ürünleridir. Bu ürünler halkoyunlarını icra eden oyuncular tarafından çeşitli araçlar ya da etkinlikler yoluyla oynanmakta ve çeşitli gösteriler düzenlenmektedir.

Halkoyunlarında oyun üretmenin veya sergilemenin karmaşık ve zor bir süreç olduğu gözönüne alındığında; sporcuların psikolojik olarak kendilerini sağlam hissetmeleri ve oyundan tatmin olmaları büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla gerek antrenman sürecinde ve gerekse oyunun sergilendiği durumlarda oyuncuların oyunlarını etkin bir şekilde sergilemeleri, antrenörlerinin davranışlarına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Çünkü antrenörlerin, sporcuların sorumluluklarını veya antrenman yüklerini artırmaları, onları bunaltarak performanslarını düşürmeleri, hatalarını ve eksikliklerini yüzlerine vurmaları, tehditkâr davranışları, oyuncuları önemsemek yerine kendi çıkarlarını ön planda tutmaları gibi davranışlar göstermeleri hem oyuncuların psikolojik olarak kendilerini kötü hissetmelerine hem de oyundan tatmin olmamalarına neden olabilmektedir.

Literatür incelendiğinde toksik liderlik, psikolojik sağlamlık ve sporcu tatminini konu alan birçok çalışma mevcuttur. Ancak bu üç kavramı birlikte ele alan çalışmalar olmamakla birlikte antrenörler üzerinde yapılan çalışmaların da yok denecek kadar az olduğunu söylemek mümkündür. Literatürdeki bu açıktan hareketle Türkiye genelinde halkoyunlarında yer alan lisanslı sporcuların toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve spor tatmini düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda sporcuların toksik liderlik algısının düşük, ancak psikolojik sağlamlık ve spor tatmini düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte antrenörlerin toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı düştükçe, sporcuların psikolojik olarak kendilerini daha sağlam hissettikleri ve halkoyunlarından daha fazla tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

GİRİŞ

Tarihsel süreçle birlikte kurumsal ve sportif alanda olduğu gibi hemen hemen bütün yaş grupları tarafından ilgiyle takip edilen ve beğenilen halkoyunlarında da yoğun bir gelişim yaşanmaktadır. Bu süreçte birçok sportif organizasyon, festivaller, müsabakalar ve serbest zaman aktivitelerinde sürdürülebilirliğin ve bununla birlikte rekabette avantaj kazanmak üzere faaliyetlerini, müsabakalarını, sporcuların performanslarını en üst seviyeye çıkarmak psikolojik yönü ağır basan özelliklere odaklanmıştır. Bu ortamda, antrenörlerin liderlik özelliklerinin yanı sıra sporcuların psikolojik sağlamlığı ve tatmininin hangi düzeyde olduğu ve bunların en doğruya yakın olacak şekilde nasıl tespit edilebileceği gerek uygulamacıların ve gerekse akademik çevrelerin üzerinde durdukları bir alan olmuştur. Dolayısıyla, antrenörlerin göstermiş oldukları toksik liderliğin ve söz konusu davranışların neden olduğu psikolojik sağlamlığın ve tatminin araştırılması, halkoyunları takımlarının üretkenliği, sporcuların refah ve performansını etkileme potansiyelinin ortaya konulması açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

Günümüz Türkiye'sinde halkoyunları branşıyla ilgilenen sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmini üzerinde önemli etkisi olan ve çalışmanın odak noktası durumuna gelen pek konunun arasından antrenörlerin göstermiş oldukları toksik liderlik özellikleri ön plana çıkmaktadır. Antrenörlük günümüzde liderlikle birlikte anılmakla beraber birçok alanda üzerinde durulan ve çeşitli şekillerde tanımlanan dinamik bir niteliği dönüşmüş bulunmaktadır. Birçok çalışmaya konu olmakla birlikte araştırmacıların ve antrenörlerin göstermiş oldukları liderlik özelliklerinin neler olduğu konusuna yönelik olarak göstermiş oldukları ilgiye rağmen, antrenörlerin göstermiş oldukları toksik liderlik özelliklerini tanımlamak için ortak bir anlayış geliştirilemediği söylenebilir. Nitekim, antrenörlerin toksik özelliklerinin mevcut liderlik tanımlamalarından hangisinin kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve unsurlarının ne şekilde tanımlanacağı konusu hala tartışmalıdır. Bu çalışmada ise toksik liderlik konusu mevcut liderlik türlerinin sahip olduğu olumsuz özelliklerin bir toplamı şeklinde ele alınmıştır.

Halkoyunlarının bireye psikolojik anlamda rahatlama ve zihinsel anlamda doyum sağladığı, ritmik ve zihinsel yeteneği, refleksi ve reaksiyonu geliştirdiği, yaratıcılığı, algı ve beceri yeteneğini artırdığı ve iyi koordine olma alışkanlığını sağladığı bilinmektedir.

Ancak tüm bu yararların meydana gelmesinin temelinde, halkoyunları antrenörlerinin ve sporcularının geliştirmiş oldukları ilişkinin kalitesi yatmaktadır. İstene kalitenin sağlanması, halkoyunları faaliyetlerinde etkinliğin ve verimliliğin ortaya çıkarılması için antrenörlerin sporculara değer vermeleri ve yapıcı olan liderlik özelliklerini göstermeleri antrenörlerden beklenen önemli bir durumdur.

Günümüzde antrenörlerin toksik davranışlar içerisinde olmaları, halkoyunları alanında var olan olumsuz kültürü desteklemeleri ya da yaymaları, sporcuların gerek antrenman ve gerekse oyun sürecinde (müsabakalarda) endişeli olmalarına ve risklerle karşılaşmalarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte toksik davranışlar gösteren antrenörlerden eğitim alan halkoyunları sporcularının umutsuzluğa kapılma, kızgın olma, moral bozukluğu yaşama, iletişimsizlik içerisinde olma, antrenmanlara gelmeme, halkoyunlarını tamamen bırakma ve sinizmin artması gibi birçok olumsuzlukları beraberinde getirdiği de görülmektedir.

Halkoyunları takımlarında tatmin olmuş sporculara sahip olmak, yetenek stratejisi, müsabakalarda başarılı olma ve icra edilmesi zor oyunlarda açık bir rekabet avantajını yaratmaktadır. Ancak günümüz şartlarında tatmin oluşturulması yoluyla antrenörlerin sporcularını takımda tutmaları zor bir sorumluluk olarak görülmektedir. Çünkü sporcular eskisinden daha fazla kariyerlerini gerçekleştirmek için ilgi alanlarını veya mesleklerini değiştirme potansiyeline sahiptirler. Bu yüzden halkoyunları antrenörlerinin var olan sporcularını korumaları için daha fazla özen göstermeleri büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla sporcuların takıma olan bağlılığı, antrenörlere karşı gösterilen sadakat duygularının, özveride bulunmalarının, kendini takıma adamalarının bir sonucu olarak, takımı değerli kılan bir faktör olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda çalışma üç bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde toksik liderlik konusu halkoyunları antrenörleri perspektifinden ele alınmıştır. İkinci bölümde psikolojik sağlamlık ve sporcu tatmini kavramları üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise Türkiye genelinde halkoyunlarında yer alan lisanslı sporcular üzerinde gerçekleştirilmiş olan anketler analiz edilmiş ve elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

HALK OYUNLARI ve HALK OYUNLARINDA TOKSİK LİDERLİK

1.1. Halk Oyunları

Toplum, değişik grupları içerisinde barındıran geniş bir toplumsal sistem ve ilişkiler ağıdır (Cerit vd., 2013: 44). Bu sistem ve ilişkiler ağında diller, inançlar, örf ve adetler, sanat, edebiyat ve oyunlar toplumların geçmiş yıllardan geleceğe aktarılan sosyal değerlerdir (Gül vd., 2018: 659; Hacıcaferoğlu, 2014: 15). Bu değerlerden oyun; insanların tek başlarına ya da bir araya geldikleri zaman vakit geçirmeleri, eğlenmeleri, eğlenirken öğrenmeleri amacıyla belirli kurallar çerçevesinde düzenlemiş oldukları etkinliklerdir (Sallabaş, 2020: 101). Bu yönüyle oyunun, sosyal ve toplumsal olarak bir uyum gösterme yeteneği olduğu söylenebilir (Baydar vd., 2018: 580). Oyun kelimesi denilince tiyatro, orta oyunu, şans oyunları, çocuk oyunları, kukla oyunu vb. birçok oyun türü akla gelmektedir. Araştırmamıza konu olan oyun ise literatürde kimileri tarafından halk dansı veya raks kimilerine göre ise halkoyunu olarak anlam bulmaktadır. Ancak halkoyunları kavramının hem Türk toplumunda hem de konunun uzmanları tarafından daha fazla kabul gören bir kavram olduğu söylenebilir (Doğan, 2011: 130).

Halkoyunları; dünyada yaşayan bütün toplumların veya insanların ortak olarak kendilerine has bir şekilde duygularının, düşüncelerinin ve hayat tarzlarının müzik eşliğinde anlamlı hareketleri sergileyerek simgesel şekilde yansıttıkları, genel olarak kırsal kökenli olan kültürel dans türleridir (Çiftçi vd., 2019: 352). Halkoyunları, tekil olarak kimsenin oluşum sürecini sahiplenmediği, toplumsal kimliği ve toplumsal değerlerden oluşan anonim niteliğindeki hareket serilerinin ve aynı özellikleri taşıyan müziklerin bütününe ifade eden ürünlerdir (Altun, 2017: 149). Halkoyunları; ait oldukları toplumların kültürel değerlerini yansıtmakla birlikte bir olayın, bir sevincin, bir üzüntünün ifade edilmesidir. Söz konusu oyunlar din ve büyü orijinli olup müzik eşliğinde, tek kişi ya da gruplar şeklinde icra edilmekte olan belirli ölçüler dahilinde yapılan düzenli hareketlerden oluşmaktadırlar (Algün-Doğu ve Erikoğlu-Örer, 2016: 42). Halkoyunlarını; olayları, sevinçleri, üzüntüleri dile getiren; müzik aletleri kullanılarak ya da müzik aletleri kullanılmadan, eller, ayaklar vb. organlar aracılığıyla tempo tutularak icra edilen; düzenli ve ölçülü hareketler olarak tanımlamak mümkündür (Ulucan vd., 2018: 254). Halkoyunlarında, grup çalışması önemli bir etken olarak değerlendirilmekte ve doğal olarak insanlar birbirleriyle kaynaşabilmektedirler. Bu yönüyle halkoyunlarını; ortak noktaları olan ancak birbirini

tanıyan ve tanımayan insanların rahatça iletişim kurabildikleri ve kaynaşabildikleri sosyal bir faaliyet olarak değerlendirmek mümkündür (Baydar vd., 2018: 581).

Hakoyunları kavramına bağlı olarak Türk halkoyunlarını, toplumsal yaşam sürecinde Türk milletinin düşüncelerini ve duygularını beden diliyle ifade etmeye çalıştıkları hareketler bütünü şeklinde tanımlayabiliriz (Gerek, 2007: 33). Başka bir deyişle Türk halkoyunları; ait oldukları yörenin tarihsel gelişimini, coğrafyasını ve iklimsel özelliklerini, müzik geleneğini, giysilerini, takılarını, kullanılan araçlarını ve yöredeki insanların yaşam tarzını bünyesinde taşımakta olan söz konusu öğelerle birlikte yöredeki insanların, kendine özgü hareketlerle ve figürlerle yansıttıkları halk kültürünün önemli ürünleridir (Altun, 2019: 3-4). Bu öneminden hareketle halkoyunlarımızın, toplumsal yapının her türlü faaliyeti içerisinde bulunan sanat türlerinden, ifade zenginliği ve oluşum tarzı açısından en etkili ve en renkli kaynaştırma aracı olarak değerlendirilmektedir (Karacan-Doğan ve Yetim, 2011: 29).

Türk halk kültürü, Türk milletinin diğer milletlerden ayrılmasını sağlayan en önemli unsurlardan biridir (Gül vd., 2018: 659). Dolayısıyla dünya genelinde olduğu gibi Türk halkoyunlarında da çoğunlukla içerik yönünden inanca dayanmakta olup çok eski geleneklere sahiptirler. Türk halkoyunlarının en önemli kaynağı, Şamanlık dönemine ait Türk kültürüne dayanmaktadır (Güven, 2014: 286). Türklere özgü kültürel kalıplar, sosyal yaşamdaki değişimlere uygun biçimde yapılmış olan ilaveler ile yeni kalıplara bürünmüş, eskiler geliştirilmiş ve daha sonraki yıllarda da kendi mecrasında yol almıştır (Ekici, 2000: 8). Özellikle “Uluğ Türkistan”dan göçler yoluyla değişik coğrafyalara yayılmış olan Türkler, ilişki kurdukları toplumlardan ve onların kültürlerinden de etkilenmişler ve yeni bir kültür türü oluşturmuşlardır. Türkler, İslamiyet’i kabul ettikten sonra Araplar ve Farslarla etkileşime girmiştir. Bu etkileşimle birlikte Türk kültürü de ciddi şekilde etkilenerek, çeşitli yeni unsurlarla daha fazla zengin bir hal almıştır (Eroğlu, 2017a: 515). Bu süreçte sadece günlük yaşamın bir parçası olarak törenlerde, düğünlerde eğlence olarak sergilenen halk oyunları, günümüze doğru sportif ve sanatsal açıdan önem kazanmaya başlamıştır (Gerek, 2007: 33; Özkan vd., 2013: 27).

Kültürel geçmişi çok eskilere giden Türk halkoyunları ile ilgili ilk ve en erken bilimsel çalışmaların 1900’lü yılların başında başladığı bilinmektedir. Osmanlı İmparatorluğu’nun son döneminde Türk halk oyunlarını Rıza Tevfik Bölükbaşı ve Selim Sırrı Tarcan ilk inceleyen kişiler olmuştur (Cantekin-Elyağutu, 2020: 79). Cumhuriyetin kuruluşundan sonra 1926 yılında İstanbul Belediye Konservatuvarı açılmıştır. 1929’da

halkoyunları ve halk müziği derlemeleri yapılmıştır. Yine aynı yıl Türkiye’de ilk defa halk oyunlarının filmle tespiti gerçekleştirilmiştir. 1935’te Mustafa Kemal ATATÜRK’ün vermiş olduğu talimatı ile “Birinci Uluslararası Halkoyunları Festivali” Beylerbeyi Sarayı’nda düzenlenmiştir. Festivale Arnavutluk’tan, Bulgaristan’dan, Romanya’dan ve Yunanistan’dan ekipler katılmıştır (MEB, 2007: 4). Türkiye’de özellikle 1940’lı yıllarda Türk halk oyunlarının derlenmesine yönelik çalışmalar yapılmış ve birçok ilde derleme çalışmaları yapılmıştır (Cantekin-Elyağutu, 2020: 79). Öncülüğünü Mahmut Ragıp GAZİMİHAL’in, Sedat Veyis ÖRNEK’in, Metin AND’ın, Sadi Yaver ATAMAN’ın Pertev Naili BORATAV’ın ve Cemil DEMİRSİPAHİ’nin yaptığı araştırmacılar halkoyunlarının bilimsel yönünü ortaya koyarak alanın gelişmesini sağlamışlardır (Eroğlu, 2017b: 68). Derlenen oyunlar filme alınarak ilerleyen yıllarda İstanbul, Ankara, İzmir gibi şehirlerde öğrencilere öğretilmeye başlanmıştır (Cantekin-Elyağutu, 2020: 79). 1949-1950 yılları arasında ülkemizin ilk yurtdışı gösterileri Muzaffer SARISÖZEN önderliğinde İtalya ve İspanya’ya yapılmıştır. Bununla birlikte Milli Folklor Enstitüsü 1966 yılında, Kültür Bakanlığı Devlet Halk Dansları 1975 yılında kurulmuştur. 1984’te İstanbul Teknik Üniversitesi, 1988’de Gaziantep Üniversitesi, 1989’da Ege Üniversitesi, 2001 senesinde ise Sakarya Üniversitesi bünyesinde Türk Müziği Devlet Konservatuvarı Türk Halk Oyunları bölümleri kurulmuş, bu süreçte teknik ve bilimsel alanda daha fazla araştırmalar yapılmıştır (Eroğlu, 2017b: 68; MEB, 2007: 4).

Ülkemizdeki halkoyunları özelliklerine bakıldığında, pek çoğundaki figürlerin ve oyun isimlerinin aynı olduğu gözlenebilmektedir. Bununla birlikte halkoyunlarındaki figürlerin, oyuncu sayısının, oyun materyallerinin, çizgilerin, ritmik yapının vb. özelliklerin çok fazla çeşitlilik gösterdiği söylenebilir (Tohumat ve Arabacı, 2017: 17). Türkiye’de her bölgenin özelliklerini taşıyan halkoyunları olmakla birlikte bazı halkoyunlarının da pek çok bölgede oynandığı görülebilmektedir. Bunun altında olan temel sebep, Türkiye’deki bölgeler arası ortak kültürün ve geçmişin var olmasıdır (Çiftçi vd., 2019: 352; Ötken, 2011: 269). Benzerlik ve farklılıklar olmakla birlikte Türk halkoyunlarının bazı temel özellikleri vardır. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bali, 2017: 83):

- Türk halkoyunları içten geldiği gibi ve doğal bir biçimde oynanmakta; zorlama ve yapmacık davranışlar söz konusu değildir,
- Türk halkoyunlarının bazılarında görülmekte olan sertliğin temelinde kıvraklık, hız ve dinamik olmak vardır,

- Türk halkoyunlarında ritim, hareket ve ezgi bir bütünsel bir niteliktedir. Oyunların canlı, etkileyici ve heyecan verici olması bu özelliğinden kaynaklanmaktadır,
- Oyuncular, duyarlılıklarını oyuna olduğu şekilde katmaktadırlar,
- Toplu olarak oynanan oyunların müzikleri genel olarak vokal veya enstrümantaldır. Özellikle kadınların çoğunlukla oynadığı oyunların bazıları ise sadece türkölü oynanmaktadır.

Literatürde halk oyunları ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Türkiye’de halkoyunları genel olarak Halay, Horon, Bar, Zeybek, Yallı vb. bölgelere ve türlere ayrılabilir (Eroğlu, 2017b: 72). Metin AND (1975), halkoyunlarını üç büyük küme şeklinde ele almıştır. Anadolu köylüsünün dansları ilk kümeyi oluşturmaktadır. Bu kümede yaygın olarak kullanılan “halkoyunları” deyimini kullanmıştır. Halkoyunları olarak tanımlamasının iki temel nedeni vardır. Öncelikle halkoyunu denilince bütün oyun türleri akla gelmektedir. Bu nedenle dansları ayrı tutmamıştır. Danslarımızın başka ülkelerde olduğu gibi ulusal olmadığını, daha çok bölgesel olduğunu ifade etmiştir. Hatta bazı dansların bazen tek bir köye özgü olduğunu dile getirmiştir. “Köy Tiyatrosu”, “Köy Temsilleri”, “Köy Orta Oyunları” gibi dramatik oyunlarla birlikte dramatik dansları da ikinci küme olarak ayırmıştır. Üçüncü kümede ise dramatik oyunlar ve danslar dışında kalan oyun türlerinden spor oyunlarını, çocuk oyunlarını, baht, rastlantı oyunlarını, dernek ve oyalama oyunlarını sınıflandırmıştır (Akt. Doğan, 2011: 130). Sadi Yaver ATAMAN, “100 Türk Halk Dansları” adlı kitabında Türk halk oyunlarını bölgelere ve yüzdelere göre sınıflandırmıştır. Halay bölgesi, Bar bölgesi, horon ve sallama (bir tür anadolu halk oyunu), zeybek-bengi-mengi-seymen (bir tür anadolu halk oyunu) bölgesi, kaşık (kaşık) bölgelerine göre sınıflandırma yapmıştır (Gülbeyaz, 2013: 75).

Sınıflandırılma biçimi nasıl olursa olsun halkoyunlarının oluşum süreci ve kaynağı itibarıyla kolektif bir değer taşıdığı söylenebilir (Altun, 2017: 149). Halkoyunlarının oluşumu insan-doğa ilişkileri ve insan-insan ilişkileri bağlamında iki farklı şekilde ele alınmaktadır. İnsan-doğa ilişkileri açısından bakıldığında; toplu çalışmanın (imece), üretim biçiminin, yaşamı sürdürmenin ve korunmanın sağlanması amacıyla kullanılan konutların, ticaretin, araç ve gereçlerin halk danslarına etki ettiği söylenebilir. İnsan-insan ilişkileri penceresinden bakıldığında ise halk danslarında sevginin, aşkın, kavganın, evliliğin, uğurlamanın, dinin, savaşın, karşılaşmanın, özgürlüğün ve kıskançlığın genel olarak konu edildiği görülebilmektedir (Seleciler ve Türkmen, 2020: 65). Spor da bu durumla paralel

olarak gelişme göstermiştir. Bu yönüyle halkoyunları ve sporun bir bütünü parçaları olduğu ifade edilebilir (Ağırbaş vd., 2015: 48).

Sonuç olarak halkoyunları, toplum üyeleri tarafından kabul gören, insan davranışlarının öğrenilmesi ve kuşaktan kuşağa aktarılmasıyla yoluyla bir kültür ürünü olarak varlığını sürdürmeye devam ettiği söylenebilir (Baydar vd., 2018: 581). Halkoyunları, normal hayatın dışında günümüzde ilköğretimden üniversiteye kadar olan süreçte bütün dünyada pek çok ülkede bulunan eğitim kurumlarında da yerini almış olup halkoyunlarının öğretilmesi amacıyla çeşitli öğretme yöntemleri geliştirilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır (Ceylan vd., 2018: 97). Ülkemizde de savaşları ve kahramanlıklar, kıtlıkları, bereketi, afeti, aşkı ve sevgiyi konu alan birer tarihi belge niteliği taşıyan halkoyunları, bir eğlence aracı olmanın ötesine geçmiştir. Halkoyunları, Türk kültürünün ve sanatının dünyaya tanılması ve gelecek kuşaklara aktarılması noktasında eğitim kavrayışımızın da gelişmesine katkı sağlar hale gelmiştir (Cerit vd., 2013: 44). Günümüzde halkoyunları halkın kendisi için oynamış olduğu örtülü yapısından sıyrılmıştır. Gerek oyuncu ve gerekse izleyici açısından geniş kesimler tarafından ilgi duyulan bir alan niteliğini taşımaktadır. İçerisinde barındırmış olduğu özellikler kapsamında, aynı anda gözlere, kulaklara ve duygulara daha fazla hitab edebilmektedir. Halkoyunları, kendine özgü eşsiz güzelliği, zengin adımları, canlı müziği ve renkli giysileri sayesinde insanlar tarafından daha çok beğeni toplayan bir alan olmuştur (Hacıcaferoğlu vd., 2014: 38). Halkoyunlarında yaşanan bu gelişmelerle birlikte günümüzde yapılan halk oyunları müsabakalarına katılan sporcu sayısı da artmaktadır (Aydoğ vd., 2003: 187).

1.2. Liderlik Kavramı

Bireyler tarih boyunca birlikte yaşamlarını sürdüren canlı varlıklardır. Bu özelliklerinden dolayı tarih boyunca içerisinde bulunmuş oldukları topluluğu yönetecek ve ulaşmak istedikleri amaçları hayata geçirebilecek bir lidere ihtiyaç duymuştur (Eren, 2000: 411). Dönem ve yer açısından liderliğin gelişim sürecine incelendiğinde zamanın getirmiş olduğu şartlara, zamanın ruhuna bağlı olarak farklı davranış özelliklerine sahip olan çeşitli liderlik türlerinin ortaya çıktığı görülebilmektedir (Hodgetts ve Luthans, 2003: 265). İlk dönemlerde liderlik denilince iktidar ve güç kavramları akla gelirdi. Sanayi devriminin, teknolojinin ve toplumsal gelişmelerin yaşanması ile beraber liderlik kavramı farklı anlamlara anılmaya başlanmıştır. Bu dönemde liderlik, ülke yönetiminin yanı sıra kurumların ve grupların yönetim süreçlerinde de önem kazanmaya başlamıştır. Başka bir deyişle zor kullanmak üzere insanları yönetmeyi ifade eden liderlik kavramı, günümüze doğru takipçi

veya üyelerini etkileyebilen, belirli süreçlere dâhil edebilen, artı değer kazandırabilen, ortak amaçları gerçekleştirebilen ve yaratıcılığın ortaya çıkmasını sağlayabilen bir kavram olarak algılanır duruma gelmiştir (Acar, 2014: 14). Bu noktada girişimci, stratejist, idareci, müdür, denetleyici, yürütücü, yönetici, mentor, antrenör gibi unvanların da lideri ifade etmede kullanıldığı görülmektedir (Koçel, 2011: 63). Dolayısıyla bu çalışmada liderlikle birlikte antrenör kavramı da kullanılmıştır.

1.2.1. Liderlik, Lider ve Antrenör Tanımı

Geçmişten günümüze belki de en araştırılan ve üzerinde kafa yorulan bir kavram olan liderlik konusu pek çok disiplinde çalışma alanı bulmuş konuların başında gelmektedir (Bass, 1990: 18). Birçok yazar, filozof vb. düşünür liderin ve liderlik kavramının ne olduğunu açıklamaya çalışmıştır (Güney, 2007: 357). En basit tanımıyla liderliği, bir organizasyonun ya da grubun amaçlarını, üyelerin ortak çabalarının kullanılması yoluyla gerçekleştirilmesi biçiminde tanımlamak mümkündür (Aslan, 2009: 257). Liderlik, belirlenmiş olan hedeflerin ve amaçların gerçekleştirilmesi için bir grubu oluşturan insanları etkileme yeteneğini tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (George ve Jones, 2008: 391). En genel tanımıyla liderlik, ortak amaçların başarılmaması amacıyla insanların etkilenmesini ifade etmektedir (Akyüz, 2002: 111). Bu etki kanun ve yasaların vermiş olduğu yetkiye dayanabilceği gibi resmi olmayan kaynakların verdiği güç aracılığıyla da gerçekleşebilmektedir (Akdemir vd., 2013: 21).

Liderlik, potansiyeli yüksek olan ve olmayan kişilerin sahip olduğu yeteneklerin ortaya çıkarılarak onların bir organizasyonel amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla harekete geçirilmesidir (Çağlar, 2004; 93; Zel, 2006: 110). Liderlik, üyelerin ya da grupların belirlenmiş amaçlarını uygun şartlarda ve zamanda gerçekleştirebilmek üzere yeteneği olan kişi veya kişilerin diğer kişileri yönlendirmesi ve onları motive etmesi olarak tanımlanabilmektedir (Koçel, 2010: 569; Soba vd., 2018: 1125). Werner'e (1993: 17) göre bireylerin davranışlarını, üyesi oldukları grubun ortak hedeflerine ulaşması amacıyla yönetmektir. Başka bir tanıma göre liderlik; isteğe bağlı olarak liderlik kişiler arasında belli bir görevin paylaştırılması, astları ikna etme süreci, grubu oluşturan üyeleri koordine etmek ve yönetmek, yaratıcılığa dayalı moral gücü vermek, üyelerde vizyon yaratmak, onlara yol göstermek veya yönetmek yeteneklerinin tümüdür (Ercan ve Sığırı, 2015: 96; Voss, 2000: 21).

Toplumsal yaşamda yaşanmış ve yaşanmakta olan pek çok değişim nedeniyle çeşitli etkenler ortaya çıkabilmektedir. Bu etkiler insanların farklı yapısal ve işlevsel rollerin de

çeşitlenmesini beraberinde getirmektedir (Avolio vd., 2004: 951). Rollerde yaşanan bu farklılaşmanın da etkisiyle toplumsal sistemde davranışları ve karar alma yöntemleri diğer kişilerden farklılık gösteren kişilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla davranışları ve karar alma yöntemleri farklılık gösteren bu kişiler lider olarak algılanmaktadır (Arklan, 2010: 619). Günümüz ilgili literatürde, belirli bir grubu oluşturan üyelerin faaliyetlerini ve yeteneklerini, üyesi oldukları grubun amaçlarına ulaşmak için yönlendiren ve düzenleyen kişiye lider denilmektedir (Koçel, 2010: 569; Özkalp ve Kirel, 2013: 309). Başka bir deyişle belli bir grubun ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere grupta bulunan diğer kişileri harekete geçirebilen ve bu kişileri davranışlar yoluyla etkileyen, vermiş olduğu emirleri ve talimatları yerine getirmeleri için üyeleri görevlendiren kişiye lider adı verilmektedir (Koontz vd., 1999: 451; Tengilimoğlu, 2005: 26).

Lider kavramının Türkçe Sözlükteki karşılığı “*önder, şef*” anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr, 2021). Kavramın Latincedeki karşılığı önde giden, ilham veren ve yöneten anlamlarında kullanılmakta olan “*lode star*” sözcüğüne dayanmaktadır (Gündüz ve Dedekorkut, 2014: 95). Anglo-Sakson’da liderlik etmek (*lead*), liderlik (*leadership*) ve lider (*leader*) sözcükleri “yön” veya “yol” anlamına gelmekte olup “*lead*” sözcüğünden türetildikleri ifade edilmektedir. Lider kelimesinin, Almanca (*leither*), Flemenkce (*leider*) ve İskandinavca (*leadar*) şeklindeki yazılma biçimleri İngilizcedeki yazılma şekliyle aynı olduğu söylenebilir. Yunancada ‘hegemon’ sözcüyle telaffuz edildiği görülmektedir (İbicioğlu vd., 2009: 3). Romalılarda lider sözcüğü “yol” ya da “seyahat” anlamlarında kullanılan “*dux*” kelimesinden gelmektedir. Lider kavramını 1755 yılında ilk kullanan kişi Samuel Johnson’dur. Johnson, hazırlamış olduğu İngilizce sözlükte lider kavramını “kumandan, kaptan, önden giden kimse” biçiminde tanımlamıştır. 1828 yılında ise liderlik kavramının ilk defa Webster Amerikan Sözlüğü’nde kullanıldığı ve kavramın “liderin durumu, koşulları” anlamlarında kullanıldığı bilinmektedir (Şişman, 2002: 2).

Lider, insanları etkileyebilen kişi olarak tanımlanmıştır (Duygulu ve Kublay, 2008: 3). Lider, insanları davranış yönünden kendi istediği doğrultusunda etkileyen ve bu etkilemenin sonucunda veya sürecinde yol gösteren, onlara ışık tutan, öğrenmelerini sağlayan, ileriye görebilme yeteneği olan, talimat ve emirler veren, beraber çalışmış oldukları kişilerin ihtiyaç ve isteklerini zaman kaybetmeden ön görebilen ve yaratıcılığı yüksek olan kişilere denilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 74). Bir başka tanımlamada lider; belirli grubu oluşturan insanları ortak amaçlar çerçevesinde toplayabilen, onları etkileyebilen, harekete geçmeleri konusunda yetenek ve bilgiye sahip; nereye nasıl gidilmesi gerektiğini

izleyicilerine gösteren, her zaman hedefler doğrultusunda hareket eden, amaçları ve bunlara ulaşmanın yollarını belirleyebilen, sezgiselliği, yaratıcılığı, sadakat, dürüstlük, kararlılık, ekip çalışmasını önemseyen, iletişim yeteneğine sahip, problem çözme becerisi olan, karizmatik ve ilham verici özellikleri bulunan kişiler olarak değerlendirilmiştir (Coşar, 2011: 4).

Bireylerin duyuşsal, devinimsel, bilişsel ve sosyal yönlerden olumlu katkıları olan halkoyunları öğretiminin eğitim ve öğretim sürecinde ele alınması ve çok önemli bir unsur olarak görülmeye başlanmasıyla (Ceylan vd., 2018: 97) antrenörlük kavramı da önem kazanmıştır. TDK'da (2021) çalıştırıcı olarak tanımlanan antrenör, sporcularla sürekli birlikte zaman geçiren, sporcularını iyi tanıyabilme şansına sahip olan ve ihtiyaçlarını karşılayan kişilere denilmektedir. Antrenörü, spor kulüpleri bünyesinde sporcularının performansını ve başarısını artırmak amacıyla çalışmakta olan, takımın başarılı olmasında ileriye dönük stratejiler geliştirip bunları uygulayan, belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için kendine özgü yöntemleri kullanan mimar olarak tanımlamak mümkündür (Aydın, 2019: 96). Antrenör, sporcularının algılarını, tutumlarını, inançlarını, motivasyonlarını ve davranışlarını etkileyerek onları belirlenen hedeflere ulaşmalarını sağlayan kişidir (Bilir vd., 2019: 219).

Antrenörlük ve liderlik kavramlarını tanımlamak üzere yukarıda yapılmış olan tanımlardan da görüleceği üzere; tanımlarda temel alınan ortak noktaların çoğunlukla aynı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla ortak noktaların belirli bir kitleyi kapsaması, söz konusu kitleye hitap edilmesi, ortak ve belli bir amaç veya amaçların söz konusu olması, yönlendirici ve yaratıcılık yeteneğinin ön planda olması gibi liderlik özellik taşımalarıdır (Alkın, 2006: 6). Bu nedenle lider veya antrenörlerin sahip oldukları davranışların ve göstermiş oldukları verimlilik düzeyinin sporcular üzerindeki etkisi; sporcuların davranışlarını etkilediği gibi performanslarını da etkileyebilmektedir. Bu durum ise birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir (Güzel ve Akgündüz, 2011: 283). Sonuç olarak lider ve antrenör, şartları ve sınırları belli olan bir durumda, grubun ya da takım amaçlarını gerçekleştirmek için sorumlu oldukları grubun çaba göstermesini teşvik etmelerinin, yardımcı olmalarının, deneyimlerini aktarmalarının ve yapıcı liderlik tarzını göstermelerinin takımın başarılı olmasında önemli bir kriter olduğu söylenebilir (Bedük, 2014: 284).

1.2.2. Antrenörlerin Sahip Olduğu Karakteristik Özellikler

Antrenörler, takımlarındaki sporcuların açıklanmamış olan düşüncelerini ve isteklerini, takımın geneline yayarak ortaklaşmasını sağlayan ve sporcuların var olan güç ve

yeteneklerini paylaşılmış olan bu ortak amaçları gerçekleştirmek için uygulamaya sokan kişilerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 205). Bu yönüyle antrenörler, sporcuları etkileme konusundaki potansiyel davranışlara doğdukları zamandan itibaren sahip olabilecekleri gibi, birtakım kişisel özelliklerinin sporcular tarafından değerli görülmesi sonucunda söz konusu özelliklerin sporculara karizmatik gelmesi noktasında da olabilmektedir (Dağ ve Göktürk, 2014: 175). Bu açıdan bakıldığında; kişilik özellikler ile antrenörlük özelliklerinin birbiriyle yakından ilişkili olmakla birlikte ve iç içe geçen bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir. Nitekim güçlü ve başarılı antrenörlerin, iyi kişilik özelliklerine sahip oldukları ve diğer kişilerin etkileme düzeyinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu kişilik özelliklere sahip kişilerin takımlarını daha etkili bir biçimde harekete geçirebildikleri bilinmektedir. Bu kişilerin aynı zamanda yol gösterici, aydınlatıcı ve öğretici olmakla birlikte, ileriye görme, sporcuların istek ve beklentilerini karşılama ve yetenekleri farklı olan kişiler oldukları söylenebilir (Bilir vd., 2019: 219; Hacıtahiroğlu, 2012: 857).

Liderlik özellikler gibi antrenörlük özelliklerinin de sadece doğuştan geldiğini söylemek mümkün değildir. Zira bir kişinin, bilinmeyen veya sınırlı olan antrenör kimliğinin özelliklerini eğitim görerek de ortaya çıkarabileceği ve geliştirebileceği ifade edilmektedir. Başka bir deyişle eğitim görenin sonucunda antrenörlük özelliklere sahip olduğu anlaşılan kişilerin de hedefler ve amaçlar belirleyerek bu doğrultuda takım ya da grupları yönlendirebileceği belirtilmektedir (Kantos, 2011: 136). Etkili bir liderde bulunması gerekli olan kişisel özelliklerin antrenörlerde de bulunduğu söylenebilir. Etkili bir antrenör iyi bir dinleyicidir, güçlü bir sözsüz iletişime ve yüksek algılama düzeyine sahiptir, haysiyetlidir, değerleri vardır, belli bir vizyonu vardır, zamanını iyi yönetmektedir, stresle baş edebilmektedir, çatışmaları çözebilmektedir, güvenilir, güçlüdür, etkileyicidir, sorunları ve kişileri empati ile karşılayabilmektedir (Keklik, 2012: 76). Literatürde liderlik özelliklerinin üç ana başlık altında toplandığı görülmektedir. Bu özellikler aynı zamanda birer lider olan antrenörler için de geçerlidir. Bu özellikleri aşağıda görüldüğü gibi sıralamak mümkündür (Çetin, 2008: 75):

- *Karaktere İlişkin Özellikler:* Antrenörün uyum gösterebilmesi, dikkat etmesi, ihtiyat sahibi olması, girişken biri olması, hafıza gücünün yüksek olması, kararlı ve dinamik olması, belli bir anlayış içerisinde hareket etmesi, her zaman bir yönetime sahip olması, çalışma şevki taşıması, hızlı hareket etmesi ve ciddiyet sahibi olması gibi özellikler antrenörlerin karakter özellikleri arasında sayılmaktadır.

- *Sosyal Olmaya Yönelik Özellikler:* Antrenörün dış görünümünün iyi olması, takımına hitap edebilmesi ve takımını anlayabilmesi, iş disiplini kurabilmesi, işbirliğini sağlayabilmesi ve kendini ayarlayabilmesi gibi özellikler sosyal yönünü ortaya koyan özelliklerdir.
- *Entelektüel Olmakla İlgili Özellikler:* Antrenörün düşünebilmesi, genel kültür düzeyinin yüksek olması, mantıklı olması, sentez ve analiz yeteneğinin güçlü olması, güçlü bir sezgiselliğe sahip olması, hayal gücünün yüksek olması ve muhakeme yapabilmesi gibi özellikler ise entelektüel olmasına işaret eden özelliklerdir.

Yukarıda belirtildiği üzere; daha önceleri antrenörlük özelliklerinin, doğuştan gelmesi gereken özellikler olarak değerlendirildiği ve bu şekilde algılandığı ifade edilmişti. Dolayısıyla antrenörlük cesaret, büyüleme yeteneği ve olağan dışı durumlarda ön plana çıkabilme açısından eğilimli algılanmaktaydı. Ancak günümüz şartlarında antrenörlüğe, sporcuları etkileme ve motive etme yeteneğine sahip olmak olarak bakıldığı söylenebilir (Bilir vd., 2019: 219). Sporcuları etkileyebilmenin ve motive etmenin ise bazı temel yeteneklerin ve yetkinliklerin taşınması gerektirdiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla söz konusu yetenek ve yetkinlik özelliği göstermeyen kişilerin, kişileri etkileme düzeyinin de düşük olabileceği ve etkisiz bir antrenör konumuna düşme ihtimalinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Gündüz ve Dedekorkut, 2014: 95). Bu nedenle başarılı olmanın temel şartı antrenörün vizyon sahibi olmasıdır. Geleceği görebilmelidir. Ufku geniş olmalıdır. Başarıyı sürekli düşünmeli ve buna odaklanmalıdır. Ancak bu şekilde hedeflerine ulaşabileceği bilinmektedir. Bütün bu özellikler ile birlikte antrenör, sporcuları daima motive edebilme yeteneğini gösterebilmelidir, belirlenmiş olan hedeflere nasıl ulaşılması gerektiği ile ilgili yol gösteren biri olmak ve sporcuların yönlendirmek durumundadır. Hedefleri yakaladıktan ve hedeflere ulaştıktan sonra ise antrenör, antrenörlüğünü üstlendiği sporculara sahip çıkmak zorundadır (Erzen, 2008: 67).

1.2.3. Liderlik Tarzları

Liderler, görevlerini yerine getirirken hangi ortam ve şartlarda bulunuyorlarsa o ortamın ve şartların gerektirmiş olduğu davranışları gösterme eğilimine sahip oldukları bilinmektedir. Bu davranışların etkilenmesinde pek çok faktörün kilit rolü vardır. Burada önem kazanan nokta söz konusu faktörlerin göz önüne alınarak uygun olan liderlik türünün belirlenmiş olması ve bu tarzın etkili bir biçimde uygulanmasıdır. Liderlik konusu ile ilgili

yapılan çalışmalar incelendiğinde liderlik tarzları veya türlerinin temelde iki başlıkta gruplandırıldığı görülebilmektedir. Bu sınıflandırma; geleneksel ve çağdaş liderlik tarzları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede demokratik veya katılımcı liderlik, otokratik liderlik ve tam serbesti tanıyan liderlik tarzı geleneksel liderlik kapsamında değerlendirilirken karizmatik liderliğin, etkileşimci liderliğin ve dönüşümcü liderliğin ise çağdaş liderlik tarzları kapsamında ele alındığı görülmektedir (Özler, 2013: 100).

1.2.3.1. Geleneksel Liderlik Tarzları

Otokratik Liderlik: Yönetimin ve karar alma yetkisinin yalnızca antrenörün elinde ve denetiminde olduğu bu antrenörlük tarzında sporculara çok fazla söz hakkının verilmediği söylenebilir. Sporcuların söz hakkının olmaması motivasyonlarını, tatminlerini ve yaratıcılıklarının öldürebilmektedir. Ancak bu önderlik tarzının antrenöre kendi başına hareket şansı vermesinin, bazı olağanüstü durumlarda etkili ve hızlı kararların alınması noktasında olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlayabildiği düşünülmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75). Otokratik tarz, katılımcı tarzın tam zıddı bir niteliğe sahip olup otokratik tarzda iletişim çok düşük düzeyde olabilmektedir. Otokratik liderlik tarzlarında planlama, kurgu türü sporcularla istişareler yapılmadan hazırlanmaktadır, sporculara verilen görevler de aynı mantıkla danışılmadan verilmektedir (Bartol vd., 2003: 403). Sporcuların süreç içerisinde yer almaması isteklerini azaltmakta, gösterdikleri performansın da düşük olmasına neden olabilmektedir. Kararlar yalnızca antrenör tarafından alındığı için yeni yöntemlerin veya tekniklerin ortaya çıkması da beklenemez (Yılmaz, 2016: 295). Sporcular fikir ve düşünceleri dikkate alınmadığı için değer görmedikleri hissine kapılabilmekte ve sorumluluk almaktan kaçınabilmektedirler. Doğal olarak kendisine bağımsız hareket etmesinin sağlanmaması halinde sporcunun oyuna kendini tam vermesi de beklenemez (Topaloğlu ve Dalgın, 2013: 281). Bu antrenörlük tarzı çerçevesinde hareket eden kişiler salt görevlerini yerine getirmeye ve hedefleri gerçekleştirmeye odaklandıkları için kendi üyelerine fazla güvenmemektedirler; bu nedenle sürekli sporcularla yakın çalışmanın daha uygun olduğunu düşünmektedirler (Bartol vd., 2003: 403).

Katılımcı Liderlik: Otokratik antrenörlük tarzının tam zıddıdır. Katılımcılığı ön planda tutan antrenörler, faaliyetleri yerine getirme sürecinde alınması gereken kararlarda sporcuların fikir ve düşüncelerine başvurarak kararlara katılmalarını sağlamaktadırlar (Srivastava vd., 2006: 1240). Katılımcı antrenör, müzakereci antrenör olarak da adlandırılmaktadır. Dolayısıyla sporcularıyla bir araya gelip sahip olduğu yetkiyi ve gücü

onlarla paylaşan ve ortak kararlar alan antrenörlük türüne müzakereci antrenörlük denilmektedir (Yılmaz, 2016: 295).

Katılımcılığı benimseyen antrenörlerin sporcuları tarafından nispeten daha fazla tercih edildiği ve sevildiği söylenebilir. Bu tür antrenörlerin altında oynayan sporcuların morallerinin daha yüksek olduğu ve oyuna kendilerini daha fazla adadıkları, bununla birlikte takım arkadaşlarıyla işbirliği ve uyum içinde olmalarının da etkisiyle takımın amaçlarına ulaşma konusunda daha başarılı performans sergileyebilmektedirler. Belirtilmesi gereken ince fark; katılımcı antrenörün, amaçları gerçekleştirmek üzere sporcuları tamamıyla özgür bırakmasının aksine, takımın amaca ulaşması amacıyla sporcularıyla birlikte hareket etmesidir. Ancak bu durumda antrenörlerin dikkat etmesi gerek temel nokta, sporcuların antrenörlerini gereksiz veya etkisiz olarak algılamalarının önüne geçilmesidir (Özler, 2013: 101-102).

Sporcuların katılımını sağlayan antrenörler, daima sporcularına emir vermek ve onları yönetmek yerine; sporcuların görüşlerini almak yoluyla iş yaptıran kişilerdir (Bakan, 2009: 142). Antrenörler, sporcuların kararlara katıldıklarını düşünerek gönüllülük içerisinde bulunabileceklerini düşünmektedirler. Böylece sporcuların daha fazla motive olmalarını ve güven algılarının artırmasına katkıda bulunmaktadır (Srivastava vd., 2006: 1240). Bununla birlikte sporcuların performansının, takıma bağlılıklarının ve oyunda tatmin olmalarının daha fazla artacağını düşünmektedirler (Bitmiş vd., 2015: 1). Bu da çalışmış oldukları takımlardaki verimin ve kalitenin artmasına etki edecektir. Sporcuların kendilerini de ilgilendiren karar alma sürecinde bulunmaları ve görev dağılımı sırasında fikir ve düşüncelerine başvurulması gibi durumlar sorumluluk almalarını artıracaktır. Dolayısıyla alınmış olan kararların uygulanması sonucunda yaşanabilecek olası tepkilerin de en aza indirilmesi sağlanmış olacaktır. Bu yolla çalışmalara gelmeme ve çatışmaları önleme gibi olumlu durumlar yaşanabilecektir (Topaloğlu ve Dalgın, 2013: 281-282).

Katılımcı antrenörlük tarzında dikkat çeken en önemli özellik; çalışmaların antrenör olmadan da gerçekleştirilebiliyor olmasıdır. Ancak karar verme sürecinde antrenörün olmaması gibi bir durum söz konusu değildir (Özler, 2013: 102). Bu antrenörlük tarzında karar alma sürecinde yaşanabilen en önemli sorun karar alma hızının düşük olması ve zaman kaybının fazla olmasıdır. Bu durum bazı durumlara başarılı olmanın önünü kapatabilmektedir (Bozdoğan ve Sağnak, 2011: 138-139). Bu tarzda fazla bilgisi olmayan kişilerin karar alma sürecinde katılması sonucunda yanlış kararlar verme potansiyelinin yüksek olması, herkesin kendince fikir öne sürmesinden dolayı karar almanın veya karar

alma sürenin uzaması gibi durumlar diğer sakıncalı yönler olarak değerlendirilmektedir (Eren, 2000: 413). Türk kişilik yapısı göz önüne alındığında otoriter antrenörlük özelliği gösteren kişilerin daha fazla olduğu bilinmekle birlikte sporcuların katılımı teşvik eden antrenörleri daha fazla tercih ettikleri söylenebilir (Bitmiş vd., 2015: 4).

Tam Özgürlük Tanıyan Liderlik: Bu liderlik özelliği gösteren antrenörler, sporcularına hiç müdahale etmeden onların rahat bir biçimde hareket etmelerine imkan tanımaktadır. Bu durum antrenörlerin sporcular üzerindeki etkinliğini düşürmektedir. Sporculara tam özgürlük tanıyan antrenörler sahip oldukları yetkileri tamamen astlara devretmektedirler. Yetkilerin astlara bırakılması ise otorite boşluğunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu durumun aslında antrenörlüğün özüne de aykırı olduğu ve bağdaşmadığı söylenebilir. Çünkü antrenörler ihtiyaç duyulması durumunda ortaya çıkan kişilerdir (Özler, 2013: 102). Tam özgürlük tanıyan antrenörlük tarzında sporcuların, otorite olmadan kendi kendilerine karar almaları sağlanmaktadır. Antrenör, fazla eleştiri yapması söz konusu değildir (Yılmaz, 2016: 295). Antrenör genellikle bilgi vermek üzere cevaplar vermektedir. Bu tarzda antrenörler, kendi kararlarını almaktan çekinmekte ve önemli sorunlara cevap vermede yetersizdirler (Bartol vd., 2003: 401). Tam özgürlük tanıyan antrenörlük tarzında, antrenörün sporcularıyla çok yakın ilişkiler geliştirmesi en olumlu özelliklerden biridir. Bu ilişki sayesinde antrenör sporcularını kolay bir biçimde kontrol altına alabilmektedir. Ancak bu antrenörlük tarzında, sporcuların son kararlarını verebilmeleri için farklı kaynaklara başvurmaları gibi bir olumsuz durum yaşanabilmektedir (Meunjohn ve Armstrong, 2007: 280; Yılmaz, 2016: 295).

Tam özgürlük tanıyan antrenörlerle çalışan sporcular istek ve sorunlarını çözüme kavuşturmak için gereken çalışmaları özgür bir şekilde yapabilmektedir. Yeni yöntemleri deneyerek kendileri açısından en makul olan kararları verebilmektedirler (Kuo vd., 2011: 1123). Böyle bir durumda antrenör yalnızca bilgi ve kaynak sağlar ancak bu görüşlerin sporcuları bağlayıcı bir özelliği bulunmamaktadır (Arun, 2008: 45). Bu tipteki antrenörlerin yetkilerini kullanmaktan çekindikleri görülebilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75). Bu antrenörlük tarzının olumlu yönleri olmakla birlikte ciddi sakıncalarının olduğu da söylenebilir. Bu sakıncalardan en önemlisinin, Türk kişilik özelliği dikkate alındığında, antrenörün otoritesini göstermemesi nedeniyle takım içinde kargaşa ve çatışmaların meydana gelme potansiyelinin yüksek olmasıdır. Takımda yer alan sporcuların çeşitli amaç ve hedefler benimsemesinden dolayı takımda bölünmelerin yaşanması ihtimali önemli olan diğer bir sakıncadır (Yılmaz, 2011: 140).

1.2.3.2. Çağdaş Liderlik Tarzları

Karizmatik Liderlik: Yunancada karizma kavramının “yetenek” anlamında kullanıldığı bilinmektedir. 1900’lü yıllarda Max Weber kavramı liderlikle birlikte ele alarak geliştirmiştir. Kavramdan anlaşılacağı üzere karizmatik antrenörün, sahip olduğu gücün ve yetkinin dayanağı yasalar değil, kişinin karakteristik özelliklerinde dayanmaktadır (Kırel, 2001: 54). Ancak günümüzde karizmatik antrenörlük özelliklerinin doğuştan olabileceği gibi sonradan da öğrenilebileceği ifade edilmektedir (Özler, 2013: 106).

İster doğuştan olsun isterse sonradan öğrenilmiş olsun karizmatik antrenörler, yönetmiş oldukları sporcuların amaçlarında ve düşüncelerinde değişimlere neden olarak bir açıdan dönüştürücü antrenörlük özelliği de gösterebilmektedirler. Etkileme yönlerinin güçlü olmasından dolayı sporcuların daha fazla motive olmalarını ve tatmin olmalarını, takıma bağlılık duymalarını ve sporcuların daha fazla fedakarlık yapmalarını sağlayabilmektedirler (Çelik ve Sünbül, 2008: 52). Bu sayede sporcuların oynadıkları oyunların daha etkili olması sağlanmakta, yaşanan problemlerin çözümü kolay hale gelmekte ve başarı şansı da artış göstermektedir. Karizmatik antrenörlerin en önemli özelliği, çoğunlukla önemli bir sorunun yaşanması durumunda ortaya çıkmaları, kurtarıcı bir rol oynamaları ve kişilik özellikleri açısından da nispeten güçlü özelliklere sahip olmalarından ileri gelmektedirler. Söz konusu kişilerin güven düzeyi yüksek olup sporcuları tarafından hayranlıkla karşılanmaktadır (Bakan ve Büyükebe, 2010: 75). Karizmatik bir özelliğe sahip olan antrenörlerin sporcularını etkileyebilmelerinin altında yatan temel neden kişisel özelliklerinin ve olağanın dışında görünüme sahip olmalarıdır (Özler, 2013: 106).

Etkileşimci Liderlik: Bu antrenörlük türü, yapılmakta olan işle ilgili bir antrenörlük biçiminde değerlendirilmektedir. Etkileşimci antrenörler, sporcularının oyunlarda başarı göstermeleri amacıyla teşvik eden ve yönde çaba gösteren kişilerdir. Dönüştürücü antrenörlerin yaratmış oldukları gelişim ve değişim, bu antrenörlük tarzında görülmemektedir. Sporcularını ödüllendirerek ve statülerini yükselterek performanslarının artırmak etkileşimci antrenörlerin en temel özelliğidir. Bu şekilde hareket edilerek verimliliğin artırılması istenmektedir (Özler, 2013: 104). Etkileşimci antrenörler, sporcularına istenen performansı göstermeleri durumunda ne tür bir ödülle ödüllendirileceklerini belirterek sporcuları harekete geçirmektedirler (Dilek, 2005: 20). Etkileşimci bir antrenörün takımlarda göstermiş oldukları davranışların dört farklı şekilde gerçekleştiği ifade edilmektedir. Bu davranışlardan ilki; koşullu ödüllendirme olup sporcuların başarılı olmaları durumunda nasıl bir ödüle ödüllendirileceklerine yönelik olarak

bir anlayış geliştirmektedirler. Sporcuların performans düzeylerinin düşmesi halinde aktif istisnalarla yönetim tarzının benimsenmesi etkileşimci antrenörlerin ikinci davranış şeklini ifade etmektedir (Howell ve Avolio, 1993: 891). Üçüncü davranış şekli; takımda meydana gelen sorunların çözümü için bir davranışta bulunmayıp sporcuların çözüme yönelik önerilerinin kabul edilmesiyle göstermiş oldukları pasif istisnalarla yönetim davranışdır. Dördüncü davranış biçimi ise etkileşimci antrenörlüğün kapsamında değerlendirilen özgür bırakma davranışdır (Yavuz ve Tokmak, 2009: 18-19).

Dönüştürücü Liderlik: Bu antrenörlük tarzı, modern liderlik türlerinden daha fazla dikkate alınan ve çalışma yapılmış olan bir tarzdır. Dönüştürücü antrenörler değişime açıktır, inisiyatif kullanabilmektedir. Ayrıca daha keskin ve riskli kararlar almayı seven kişiler oldukları ifade edilmektedir (Yammarino vd., 2005: 897). Bunların yanında dönüştürücü liderlerin, izleyicilerini motive etme konusunda daha etkili olabildikleri belirtilmektedir (Özler, 2013: 103). Dönüştürücü liderlerin, sporcularında güven duygusu oluşturmaları ve tatmin olmalarını sağlayarak sporcuların oyunlara tutku ile bağlanmalarını sağlamak en önemli özellikleri olarak görülmektedir (Yılmaz, 2016: 295).

Dönüştürücü antrenörlerin ahlaki değerlerin yanı sıra insanlarla olan ilişkilere daha fazla önem verdikleri ve yolla takım yapısında radikal değişimleri yaratabildikleri ifade edilmektedir (Kırel, 2001: 44). Dönüştürücü liderler, sporcularıyla yakından ilgilenmekte, sporcuların başarılı olmaları konusunda teşvik ettikleri ve olağan dışı durumlarda karar almaları için sporcuları yetkilendirdikleri söylenebilir (Yılmaz, 2016: 295). Ayrıca dönüştürücü antrenörlerin oynanmakta olan oyunun inceliklerini, hedefleri, hedeflere ulaşma noktasında göstermeleri gereken performans düzeyini sporculara söyleyerek onları teşvik ettikleri bilinmektedir. Bununla birlikte problem çözme aşamasına oyuncularını da dahil ettikleri, oyuncuların daha fazla kendilerini geliştirmeleri özendirdikleri ve bu kültürü takımın geneline yaydıkları söylenebilir (Akyüz, 2002: 114).

1.3. Toksik Liderlik

Toksik liderlik, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ordusunda yapılmış olan çalışmalar nedeniyle günümüzde çalışılan güncel konulardan biridir. Bu çalışmalarda travma sonrasında stres bozukluğu ve intiharların nedenleri üzerinde duran araştırmacılar, yalnızca psikolojik hastalıklar veya içsel sorunların değil, liderliğin de etkisi olabileceğinin üzerinde durmuşlardır. Yapılan araştırmalar sonucunda, intihar girişimlerinin toksik yönetim iklimi tarafından tetiklendiği belirtilmiştir (Kaya vd., 2021: 113). Stres askeriye dışındaki işyerlerinde, bireyler üzerinde çıkabildiği bilinmektedir. Bu nedenle travma sonrası stres

bozukluğunun artmasından dolayı yönetim, spor yöneticiliği ve örgütsel davranış gibi alanlarda gün geçtikçe önemli hale gelen ve psikolojik yönü ağır basan bir kavram haline gelmiştir. Daha önce ifade edildiği gibi takımı başarıya ulaştırmak üzere, sporcuları motive edebilen ve sporcuların en yüksek performansı göstermesi için onları yönlendirebilen; sporcularına dürüstlüğü, güveni, açıklığı ve saygıyı aşılatan kişilere antrenör denilmektedir (Kıngır ve Şahin, 2005, s. 409). Bir lider olarak antrenörlük yapan kişiler, sporcuları istenilen hedeflere sürüklemekte; takip edilmeyi sağlamakta ve sporcuların gözünde örnek olmayı arzulayanlardır. Bu yönüyle antrenörün takımdaki tutum ve davranışları oldukça önemlidir. Antrenörler bireysel otorite, çeşitli karakter özellikleri, ileri görüşlü olmak, doğru olmak, cesaret, azim, zekâlarını kullanma becerileri yönünden diğer insanlardan ayrılmaktadır (Maxwell, 2010, s. 5). Ancak söz konusu özelliklere sahip olmakla birlikte olumsuz bir takım davranışlarda bulunan antrenörlerin hiçbir meşruiyetinin olamayacağı ve zamanla hiç kimse tarafından tercih edilmeyeceği ifade edilmektedir (Cohen, 2010, s. 83). Literatürde toksik liderlik olarak anlam bulan bu davranışlar bütünü aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

1.3.1. Toksik Liderliğin Tanımı

Toksik sözcüğü, bir toksinden ya da bir zehirden etkilenmesi sonucu bir sakatlığın yaşanması veya ölümün gerçekleşmesi durumu ile karakterize edilmektedir (Günsel, 2017: 27). Sözcüğün kökeni sağlık ve fen gibi alanlara dayanmakta olup asıl anlamı zehir olan ve mecazi anlamda “acı” ile eşdeğer tutulan bir kavramdır. Toksik kavramının Türkçe sözlükteki karşılığı; sağlığa zararlı ve zehirli olan madde şeklindedir (TDK, 2021). Acı anlamı ise, “üzücü, kırıcı, incitici, kötü, dokunaklı”, “belli bir etkenin etkisinden dolayı meydana gelen rahatsızlık durumu” ve “bazı olay veya sorunların yaratmış olduğu elem, keder ve üzüntü” biçiminde anlamlara sahiptir (Kasalak ve Aksu, 2016: 666-667). Toksik sözcüğü Latince “toksik” ve Yunanca’da “toksik” olarak geçmektedir. Her iki dilde de sözcük zehirli anlamına gelmektedir. İsim anlamında kullanılmak olan “toksisite” kelimesi, toksik olma durumunu veya niteliğini ifade etmektedir (Kırbaç, 2013: 4). İsim olarak kullanılan toksin, antikor ve antitoksinlerin etkisiz hale getirilmesi için etkili bir yol olmakla birlikte, vücudun sinir sistemine birleşmesi halinde çeşitli hastalıkları da beraberine getirebilmektedir. Bununla birlikte zehirli olma özelliğine sahip olan toksin, genel olarak yaşayan hücrelerin meydana getirmiş olduğu bir protein türüdür (Çetinkaya, 2017: 7; Gangel, 2008: 2).

Liderlik kavramıyla birlikte ele alınan antrenörlük, gerek uygulamacılar ve gerekse akademisyenler tarafından en çok üzerinde durulan, ilgi gösterilen ve alan çalışmalarında

geniş bir kullanım alanına sahip bir kavramdır. Antrenörlük dolaysız insan ilişkileriyle yakın ilişkili olan bir olgudur (Eren, 2001: 465; Koçel, 2015: 668). Antrenörlük sınırları ve şartları belli bir ortamda, sporcuların ya da grupların ortak bir amaç çerçevesinde bir araya getirilerek, belirlenmiş olan hedeflere ulaşmalarını sağlayan, bilgi ve tecrübesiyle onları harekete geçiren kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır (Reyhanoğlu ve Akın, 2016: 444). Yakın bir zamana kadar antrenörlük denilince akılda olumlu çağrışımlar uyanmaktaydı. Fakat son zamanlarda antrenörlüğün olumsuz özelliklere sahip olabileceği, özellikle sporcu ve takımlar açısından istenmeyen sonuçlarının olduğu, başka bir deyişle yıkıcı, sert ve olumsuz yüzünün de olduğu ifade edilerek toksik liderlik davranışlarına vurgu yapıldığı görülmektedir (Lu vd., 2012: 272).

Günümüz anlamıyla toksik liderlik kavramını ilk kullanan kişi Whicker (1996: 12) olmuştur. Whicker, bu liderlik türünü diğer liderlik türlerinin olumsuz özelliklerinin tümüyle ilişkilendirmiştir. Yazar bu liderlik türünün, örgütsel yapıları yıkıp yıktıkları için hem kendi kendilerine zarar verdiğini hem de uzun vadede organizasyonlar için zararlı olduklarını belirtmiştir. Daha sonraki yıllarda toksik liderlik yeni bir kavram olması nedeniyle birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak tanım üzerinde tam bir fikir birliği sağlanamamıştır (Zengin, 2019: 2756). Ancak tüm tanımlar toksik bir liderin kolay memnun olmayan, uyumsuz ve art niyetli olduğu hatta bazı zamanlar da şeytani davranışlar içerisinde bulundukları konusunda ortak noktalara sahiptirler (Okaray ve Şimşek, 2020: 74). Bununla birlikte toksik liderlerin başkalarını küçük düşürme pahasına başarıya ulaşmak istedikleri, sahip oldukları gerçek duyguları gizleme eğiliminde oldukları ve değerlere bağlılık düzeyinin çok yüksek olduğu ifade edilmektedir. Tabi ki değerden kasıt kendi değerleridir. Bing (1992) ise toksik liderlerin paranoyak, düşmancıl, narsist, otoriter, felaket avcısı, kendini yücelten kişiler olduklarını ifade etmiştir. Bu özellikleri taşıyan kişilerin başarılı olma şanslarının yüksek, ancak altlarında çalışan kişileri etkisi uzun sürecek ve kalıcı etkiler bırakacak olumsuz davranışlarının da yüksek olduğunu belirtmiştir (Dobbs, 2014: 15).

Toksik liderlik, Lipman-Blumen'na (2005: 18-29) göre işlevsel olmayan kişisel özellikler ve yıkıcı davranışlarıyla kendi gruplarının yanı sıra, kendisini takip eden kişilerle birlikte kendisinin himayesinde olmayan kişileri de olumsuz davranışlara maruz bırakarak onlarda önemli ve zarar verici potansiyele sahip olumsuz etki bırakan kişiler olarak söylenebilmektedir. Ancak Lipman-Blumen toksik liderliğin tanımlanmasının oldukça zor olduğunu ifade etmektedir. Çünkü herhangi bir sporcunun toksik antrenörünün, olumsuz davranışlar gösterdiği halde sporcunun kurtarıcısı olabileceğini belirtmektedir. Bu yüzden

içerik yönünden toksik liderlikle ilgili kesin bir yargıya ulaşmanın oldukça zor olduğunu savunmaktadır. Lipman-Blumen bir olumsuz davranışın toksik olarak değerlendirilebilmesi için davranışların ve özelliklerin süreklilik göstermesi, sporcular veya takımlar üzerindeki etkilerinin kalıcı, kritik ve kaldırması zor olan özelliklere sahip olması gerektiğini ileri sürmektedir.

Walton (2007) toksik liderliği, sömürücü, taciz edici, yıkıcı, psikolojik ve belki de yasal olarak yozlaşmış ve zehirli davranış olarak tanımlamıştır. Mehta ve Maheshwari (2014) toksik liderlik, liderlerin olumsuz davranışları ve zararlı kişisel özellikleri nedeniyle doğrudan takipçilerine ve dolaylı olarak örgütlerine uzun süreli ve ciddi zararlar verdiğini ifade etmiştir. İndradevi (2016), ise toksik liderliğin sessiz bir katil, zehirli bir yılan olduğu, organizasyonların enerjisini emen, yetkin kişileri tüketen, yaratıcı ve enerjik olan kişileri caydıran, moral bozucu, insanlıktan çıkaran ve korku dolu bir atmosfer yaratan kişiler olarak tanımlamıştır. Kellerman (2004) toksik liderlik kavramının tanımlanmasını zor ve kavramın geniş bir kapsama sahip olduğunu dile getirmektedir. Buna göre toksik liderliğin coşkuyu, yaratıcılığı, özerkliği ve yenilikçiliği zehirleyerek (olumsuzlaştırılması, yok edilmesi) takımlara ve oyunculara zarar verici niteliği olan bir liderlik türüdür. Reed (2004) toksik liderliği, astların iyiliği için bir endişe kaynağı olarak görmekle birlikte organizasyonun iklimini olumsuz etkileyen bir kişilik veya kişilerarası bir tip olarak tanımlamıştır. Bu tip liderlerde astları kontrol düzeyi yüksek olup zehirlerini hızlı bir biçimde yayma oranları da yüksektir (Wilson-Starks, 2003: 2).

Toksik antrenörlük, antrenörlerin yıkıcı davranışları veya işlevsiz kişisel özellikleri nedeniyle takipçilerine, takımlarına ve takipçisi olmayanlara ciddi ve kalıcı zararlar verdiği bir süreci ifade etmektedir. Toksik antrenörleri tanımlamak, rahatsız edici olabilir. Çünkü bu tür yargılarda bağlam, tarih ve bakış açısının ağırlığı göz önüne alındığında, bir toksik antrenör diğerinin kahramanca kurtarıcısı olabilmektedir. Toksik antrenörlüğün karmaşıklığını yakalamak için çok boyutlu bir çerçeve gereklidir (Khan vd., 2021: 58). Bu tanımlardan hareketle toksik antrenörleri, sporcularının refahını göz önüne almayan; sporcuların oyundaki sorumluluklarını artıran, onları bunaltacak şekilde eksikliklerini ve hatalarını yüzlerine vuran, daha fazla tehditkâr bir otorite sağlayan, sporcuların sessiz kalmalarına neden olan; sporcuları önemsemediği halde sadece kendi ilgi ve hedeflerine odaklı olan liderler olarak tanımlamak mümkündür (Kırbaç, 2013: 66). Toksik liderlik davranışlarının yüksek olduğu bir takım veya grupta moral bozukluğu, kızgınlık, umutsuzluk, iletişimsizlik, güven sorunu ve tükenmişlik gibi ruhsal bozukluklar; baştan

sona kadar oyun sürecinde düşük verimlilik, antrenmanlara gelmeme, çalışmaları tamamıyla bırakmak ve grupta sinizmin ortaya çıkması vb. pek çok olumsuz halin yaşanması gibi durumlar sık görülebilmektedir (Bektaş ve Erkal, 2015: 521).

Davranışları toksik olarak değerlendirilen antrenörlerin, takımlarında hakim kıldıkları olumsuz kültürü devam ettirerek ve bunu yayarak, aşırı ve tehditkar bir yaklaşım sergileyerek sporcularına endişe yaşamalarına neden olmakta ve daha fazla sorunlarla karşılaşmalarına sebebiyet vermektedir (Eğinli ve Bitirim, 2008: 133). Bu açıklamalardan yola çıkarak toksik davranışlarda bulunan antrenörlerin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Reyhanoğlu ve Akın, 2016: 448):

- Toksik antrenörlerin özünü seven kişiler oldukları söylenebilir,
- Toksik antrenörler istismarcı yönleri ağır basabilmektedir,
- Çıkarıcılık ve bencillik toksik antrenörlerin vazgeçilmez davranışlardır,
- Her zaman kendi düşüncelerinin doğruluğunu savunmaktadırlar,
- Başka kişilere karşı olduğu gibi sporcularına karşı da duyarlılık göstermezler ve olumlu bir tavır takınmazlar,
- Toksik antrenörler yönetmiş oldukları sporcuların moralini daha fazla bozma gibi bir niteliğe sahiptirler,
- Toksik antrenörlerin takım içerisindeki tutumlarının daima negatif olduğu görülmektedir,
- Toksik antrenör, yönetsel gücün verdiği yetkiyi kullanarak takım içerisinde çok fazla denetimci ve sıkboğaz edici biçimde davrandıkları bilinmektedir,
- Toksik antrenörün göstermiş olduğu olumsuz davranışlar herhangi sporcuları belirli düzeylerde etkileyebilmektedir, Bu durum da tüm takımın etkilenmesine zemin hazırlayabilmektedir,
- Toksik antrenörler kendi sporcularının refahını dikkate almadığı gibi onların sinmesine neden olabilecek tavırlar göstermektedirler,
- Toksik antrenörler yönetmiş oldukları sporculara hakaret etmeyi ve onlara kötü sözler sarfetmeyi adet edinmiş kullanmaktadırlar,
- Toksik antrenörlerin sporcularını kesinlikle düşünmedikleri, takımda kötü bir iklim oluşturdukları ve çıkarlarını göz önünde bulundurarak sadece bununla kendilerini motive ettikleri söylenebilir,
- Toksik antrenörler, takım içinde eleştiri yapan veya sorgulayan sporcuları istememektedirler ve takım içerisindeki yükselme olanaklarını engellemektedirler.

Toksik antrenörlerin mizaç yönünden de sorunlu kişiliklerdir. Bu kişilerin önemli düzeyde otoriter oldukları ve yüksek düzeyde kalıcı zararlar verebildikleri söylenebilir. Bununla birlikte toksik antrenörlerin, etik kurallara riayet etme yönleri zayıftır. Zorba ve ezici yönlerinin ağır bastığını söylemek mümkündür (Pelletier, 2010: 373-389). Ancak toksik antrenörlerin her zaman otoriter, zorlayıcı ve kararlı davranışlar gösterdikleri söylenemez. Bazı toksik antrenörlerin, samimi olmakla birlikte sporcularının takım içerisindeki pozisyonlarını da dikkate aldıkları görülebilmektedir. Dolayısıyla bir antrenörün yalnızca olumsuz bir yönüne bakılarak onun toksik olarak değerlendirilmesi de yanlıştır. Dolayısıyla antrenörün toksik olarak değerlendirilebilmesi için onun bütün davranışlarının takımın motivasyonu ve kültürü üzerindeki toplam olumsuz etkisine bakmak gerekmektedir. Ayrıca bir antrenörün takımda sporcuların geneline değil, yalnızca belirli sporculara olumsuz davranışlar göstermesi de o kişinin toksik olduğu anlamına gelmemektedir. Bir başka ifadeyle; antrenör takımın tümüyle güzel ilişkiler içinde bulunuyorsa ve yalnızca belirli sporculara karşı olumsuz davranışlar gösteriyorsa o kişiye toksik antrenör denilmesi yanlış olacaktır. Bu bakımdan toksik davranışların takım içindeki herkesi etkileyebiliyor olması gerekmektedir (Reed, 2004: 67). Williams (2004: 67), toksik antrenörlükte üç ana unsurun olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar:

- Toksik antrenörler sporcularının iyiliğini gerektiği kadar düşünmemektedir,
- Sahip oldukları yöntemler takım içindeki ilişkilere ve kişilerarası paylaşıma zarar vermektedir,
- Bu kişiler sporcuların, kendi çıkarları için var olduklarını ve antrenörün motive olması için takımda bulunduklarına inanmaktadır.

Antrenörlerin sergiledikleri yönetsel tutumlar sporcuların verimliliğinde büyük rol oynadığı gibi bir takımın başarılı olması kadar başarısız olması üzerinde etkileri olabilmektedir. Bu antrenörlerin yönetsel tutumları oyuncularda bir yandan takım için pozitif sonuçlar doğurabileceği gibi diğer yandan da sporcuların düşük memnuniyet, tükenmişlik gibi psikolojik sorunlar ve takımdan ayrılmalarına yol açan olumsuz sonuçlarda doğurabilmektedir (Kaya vd., 2021: 113). Uygulamada bazı toksik antrenörlerin sporcularını ödüllendirdikleri ve takım içerisinde yükselme olanağı sağladığı bilinmektedir. Fakat zihinsel kaynakları yani sorgulama yeteneklerini ve eleştirel düşünme özelliklerini daha çok kullanan sporcuları takım içinde karar verici ve etki edici konumlarını değiştirerek onları pasif duruma getirdiğini ifade etmektedir. Toksik antrenörler sporcularının birer insan olduğunu düşünmeden, istekleri doğrultusunda çalışan makine ve köle olarak görmektedir.

Çoğunlukla da bu perspektiften sporculara baktıkları da görülebilmektedir. Oysa onların da birer sosyal varlık oldukları, maddiyat, kariyer gibi beklentilerden daha öte değerlere sahip oldukları görülmek durumundadır. Aksi durumda sporcuların insani değerlere sahip olduklarını görmeyen toksik antrenörlerin bulunduğu takımlarda sporcuların bağlılıklarında azalmaların olacağı, verimlilik oranlarında düşüşlerin yaşanacağı ve yapılan işten vazgeçmelerin artacağı söylenebilir (Wilson-Starks, 2003: 2). Sonuç olarak toksik antrenörlük tarzının; ciddi ve sert bir tarz olduğu kadar kalıcı zararlara da yolaçabildiği söylenebilir. Toksik antrenörlerin, etik yönleri zayıf olmakla birlikte ezici ve zorba yönlerinin ağır olduğunu söylemek mümkündür. Başka bir deyişle sporcularını aşağılayabildikleri, sporcuların korku içinde oynamalarına neden olabildiği, düşüncelerini bastırdığı, sporcuları arasında kayırma yaptığı, adaletsiz davranışlar sergileyebildikleri görülebilmektedir (Pelletier, 2010: 373-389).

1.4. Toksik Liderlikle Benzer Kavramlar

Toksik liderliğe yönelik yapılan araştırmalarda toksik liderlerin zararlı veya taciz edici (Lipman-Blumen, 2005), mikro yönetime eğilimli (Mehta ve Maheshwari, 2013), öngörülemeyen oldukları (Schmidt, 2008), narsistik eğilimler gösterdikleri (Schmidt, 2008) tespit edilmiştir. toksik liderlerin belirtilen bu olumsuz özellikleri otoriter, narsist, yıkıcı ve kaba ya da zorba liderlik tarzlarının özelliklerini içermektedir. Dolayısıyla toksik liderlik de tüm bu liderlik türleri ile yakın ilişkide olup hatta hepsini içerisine alan bir liderlik türü olarak değerlendirilmektedir (Özer vd., 2017; Reyhanoğlu ve Akın, 2016: 444).

1.4.1. Otoriter Liderlik

Otoriter liderlik, astlar üzerinde aşırı yetki ve kontrol uygulamaya çalışan liderlik türüdür (Paltu ve Brouwers, 2020: 3). Bu liderlik tipi otokratik, yetki herşeyin üstünde tutan, itiraz ve önerileri kabul etmemekle birlikte, tartışmalara konu olmaktan hoşlanmayan kişilerdir. Başka bir deyişle biçimsel, ödüllendirici ve cezalandırıcı güçleri yoğun bir biçimde kullanyı seven antrenörlere otokratik antrenör adı verilmektedir (Daft, 1991: 375). Otoriter antrenörler en basit şekliyle “bencil” ve “söyleyen” kişileri ifade etmektedir (Drafke ve Kossen, 1998: 377). Otoriter antrenörlük, sporcularının üzerinde aşırı kontrol, güç gösterisi, ilikilerde asların itaat etmesinin istenmesi anlamına gelmektedir. Otoriter antrenörler başka kişilerden daha fazla bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler (Wilson-Starks, 2003). Bu yüzden bütün takımın kendi görüşleri doğrultusunda hareket etmesini daha

doğru bulmaktadırlar. Otoriter antrenörlerin en olumsuz yönlerinin sporcularının üzerinde kişisel üstünlük kurmaları ve benmerkezci olmaları ve tek taraflı kararlar almalarıdır (Ertüreten, 2008: 23).

Otoriter antrenörler, sporcuların yürütmüş oldukları çalışmaları yönlendirmekten hoşlanmaktadırlar. Karar alma süreçlerinde yalnız hareket etmektedirler, iletişim kurma tarzları yukardan aşağıya biçiminde olup aşırı kontrolcüdürler (Eren, 2010: 462). Güney, (1999: 128-129) otoriter antrenörlerin genellikle aşağıdaki özelliklere sahip olduklarını belirtmektedir:

- Otoriter antrenörlükte, takımın amaçları, hedefleri ve oyunları antrenör tarafından belirlenmektedir,
- Otoriter antrenörler, takım faaliyetlerinden kendilerini ayrı tuttukları gibi takımda hangi hareketlerin kimler tarafından ve nasıl yapılacağına kendisi karar vermektedir,
- Otoriter antrenörler, sporcuları için yapmış oldukları olumsuz ve olumlu bütün değerlendirmelerde genellikle yanlı bir tutum takınmaktadır,
- Otoriter antrenör, yalnızca emir vermekte ve takımdaki sporcuların söz konusu emirleri yerine getirmesini istemektedir. Dolayısıyla emirlere göre hareket edenler antrenör tarafından ödüllendirilmekte, etmeyenler ise cezalandırılmaktadır,
- Otoriter antrenör gücünü ve kuvvetini otoritesinden almaktadır. Vermiş olduğu direktifleri belli bir nedene dayandırmadan vermekte ve yapılmış olan önerilere mesafeli yaklaşmakta ve çoğunlukla kabul etmemektedir,
- Otoriter antrenör, sporcularını ödüllendirirken yanlı ve şahsi davranmaktadır. Bu tip antrenörler,
- Otoriter antrenörler grubun her bir üyesinin özgür ve atif olmasına izin vermeye yanaşmamaktadırlar.

Otoriter antrenörler, daima baskı kurmaya, denetlemeye ve kendilerine itaat edecek sporcular yaratma eğilimindedirler. Bu nedenle otoriter antrenörlüğün hakim olduğu gruplarda takımdan ayrılma niyeti yüksektir. Antrenörlerin otoriter olma düzeyleri arttıkça takımdan ayrılma niyeti de aynı oranda artış göstermektedir (Deal ve Petersen, 1999). Kısacası otoriter antrenörlüğün, toksik antrenörlük gibi gerek sporculara gerekse bütün takıma karşı olumsuz davranışları ifade ettiği ve ortamın yıkıcı olmasına neden olmaktadır (Cheng ve Chou, 2004).

1.4.2. Yıkıcı Liderlik

Yıkıcı liderliğin kullanım alanı geniştir. Liderliğin karanlık yönü denilince akla yıkıcı liderlik gelmektedir. Yıkıcı liderlik, “iyi” liderlerin kötü sonuçlar üretmesi ve “kötü” liderlerin arzu edilmeyen sonuçları üretmesini ifade etmektedir (Padilla vd., 2007: 178). Hem toksik liderlik hem de yıkıcı liderlik bazen liderlikteki aynı zorlukları veya fenomenleri tanımlamak için birbirinin yerine kullanılır. Bu kavramlar, ciddi derecede yıkıcı davranışlarda bulunan ve işlevsiz kişisel nitelikler sergileyen, yönetilenlere ciddi fiziksel ve psikolojik zararlar veren ve kuruluşun çıkarlarını baltalayan liderlere atıfta bulunmaktadır (Baloyi, 2020: 3).

Yıkıcı liderlik; yönetimde bulunan kişilerin veya antrenörlerin sistematik bir biçimde, takımın çıkarlarını zora sokacak kararlar alan, üye veya sporcuların çalışmalarını, etkinliklerini, amaçlarını sekteye uğratan, sporcuların motivasyonlarını ve tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyen liderlik türüdür (Einarsen vd., 2007: 208). Tanımdan da anlaşılacağı üzere yıkıcı antrenörler, takımlarına ve sporcularına zarara sokmak amacıyla takımın hedeflerine aykırı davranışları, çalışmaları sabote ettikleri, sporcuların performansını düşürdükleri ifade edilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken temel nokta söz konusu davranışların kasti veya belli bir olumsuz niyete dayanarak yapılmış olmasıdır (Krasikova vd., 2013: 131).

Kellerman (2004), yıkıcı antrenörlerin taşıdığı özellikleri şu şekilde sıralamıştır. Buna göre; yıkıcı antrenörlerin niyeti kötüdür, sporcularının yozlaşmasına neden olmaktadır, dar bir görüşleri vardır, mizaç yönünden serttirler, duygusal yönleri zayıf ve soğuk davranırlar, ilişkilerinde seviye yoktur, yetenekleri zayıftır. Bu özelliklerden yola çıkarak yıkıcı antrenörlüğün kişisel, fiziksel ve sözel yıkıcı özelliklere sahip olduğu söylenebilir (Tepper, 2000). Bunun yanı sıra yıkıcı antrenörlük davranışlarının salt aktif ya da açık olmasına gerek yoktur. Davranışların pasif (sözel) ve dolaylı biçimde olması da yıkıcı davranışlar olarak değerlendirilebilmektedir. Örneğin; sporcuların çalışma sırasında sağlıklarına ve güvenliklerine dikkat etmeyen bir antrenörün, dolaylı olarak yıkıcı davranış sergilediği söylenebilir. Bununla birlikte antrenörün, sporcularının sorunlarına cevap vermemesi, dolaylı ya da pasif davranışlar göstermesi de yıkıcı olarak değerlendirilebilmektedir (Neuman ve Baron, 2005).

Olumlu olarak değerlendirilen diğer antrenörlük türlerine göre yıkıcı antrenörlük, günümüzde karşılaşılan önemli sorunlardan biridir. Dolayısıyla bu tarz antrenörlük davranışlarına maruz kalan sporcuların ruhsal değişikliklere, düşük güdülenme ve

performans gösterdikleri düşünülmektedir. Antrenörlüğün yıkıcı yönüne ilişkin tanımlara bakılması durumunda; bir antrenörün yıkıcı antrenör şeklinde nitelendirilebilmesi için genelde takıma özelde ise sporculara karşı yıkıcı ve olumsuz davranışlar göstermesi gerekir. Bu antrenörlük davranışlarının yıkıcı olabilmesi için davranışları belli bir sistematığe dayanması ve davranışlarda yaşanan tekrarın olması gerekir. İster niyetli olsun isterse bilinçsizce olsun söz konusu davranışların takımı ve sporcuları performansını düşüren davranışlar olduğu söylenebilir (Einarsen vd., 2007).

1.4.3. Narsist Liderlik

Yunaca'da "Narke" kelimesinden türetilen narsizm kelimesi mental yönden rahatsız ve duyarsız olma anlamlarında kullanılmaktadır (Geçtan, 2004: 254). Günümüzde bir kişilik bozukluğu olarak değerlendirilen narsistlik; kendini beğenme, düşük empati, beğenilme ihtiyacı, başka kişilerin yaşamış oldukları sorunlara karşı duyarsız olma ve psikolojik yönden zayıf olmayı ifaden bir kavramdır (Kesken ve Ünnü, 2011: 212). Narsist antrenörlük ise kibir ve bencillik tarafından yönlendirilen, göstermiş olduğu eylemleri benliğini geliştirmek için tasarlayan ancak genellikle organizasyonun amaçlarına ulaşmakta başarısız olurken asıl başarıyı astlarından bekleyen bir tarzdır (Paltu ve Brouwers, 2020: 3). Narsist antrenörlük, olduğundan daha fazla kendini üstün görmeyi, kendini çok seven ve sevimliyi isteyen, başka kişilerin söylemlerini umursamayan, yalnızca kendi isteklerinin, ihtiyaçlarının ve arzularının karşılanmasını düşünen kişileri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Lamkin vd., 2017: 225).

Narsist antrenörlerin, bireysel olarak yetersiz oldukları halde bencilliklerinden dolayı kendilerini başkalarına karşı üstün görmektedirler. Bu kişiler kendi çıkarlarını, menfaatlerini her şeyin üstünde tutmaktadırlar (Geçtan, 2004: 254). Bu antrenörlük tarzı bazı durumlarda olumsuz olarak sınıflandırılırken, bazı durumlarda ise davranışlarıyla olumsuz antrenör olarak sınıflandırılabilceği öne sürülmektedir. Bu yönüyle toksik antrenörlüğün bir alt boyutu olarak değerlendirilmektedir (Korkmaz vd., 2015). Narsist antrenörlüğü, yüksek benlik duygusu, kendi doğrularının dışında başkasının doğrularına güven duymayan antrenörlük olarak tanımlayabiliriz. Sporcu ve takım perspektifinden bakıldığında narsist antrenörlüğün, takıma güven duymayan, özünde değersiz olduklarını hisseden ve nedenle daima takımda bir çatışma ve kargaşa ortamının oluşmasına neden olan bir antrenörlük tarzı olduğunu söylemek mümkündür (Okan, 2018: 38).

Literatürde yapılan çalışmalarda narsist antrenörlerin farklı özellikleri üzerinde durulduğu görülmektedir. Örneğin; Kesken ve Ünnü (2011: 220) narsist antrenörlerin

kendilerini mükemmel gördüklerini, karşıdaki kişilerin onlara göre sürekli hatalı olduklarını ve aşırı derecede eleştiri yaptıklarını, bencillik düzeyinde bir benliğe sahip olduklarını, başka kişilerin yaptıklarına değer vermedikleri ve saygı görme ihtiyaçlarının nispeten daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Lamkin ve arkadaşlarına (2017: 225) göre, narsist antrenörler astlarını görmezden gelmekte ve salt kendi belirledikleri amaçlara ulaşmaları için astlarını kullandıkları, soğuk bir kişiliğe sahip oldukları, başka kişilerin ihtiyaçlarını ve isteklerini görmezden gelebildiklerini ileri sürmektedirler. Narsist antrenörler üstlerine özverili, sabırlı, sevecen ve güvenilir olduklarını göstermeye çalışmaktadırlar. Ancak altlarında çalışan kişilere karşı daima kendisinin takımın sahibi olduğunu izlenimini vermeye çalışmaktadırlar. Çıkarlarını tehlikeye düşürecek bir durumu ya görmezden gelirler ya da inkar ederek suçlu başkalarına atarlar (Fatfouta, 2017: 2). Narsist antrenörlerin yüksek düzeyde kontrolcü oldukları ve astlarına güvenmedikleri söylenebilir. Çevrelerine vermiş oldukları zararın bilincinde bile değildirler. Başarısız olmayı kabullenmemekle birlikte başarıyı kendilerine, başarısızlığı başkalarına yükleme eğilimindedirler. Eleştirilere açık değildirler, saldırgan bir tutuma sahiptirler. Ayrıca çoğu zaman hırslı ve düşmanca tepkiler vermekten kaçınmamaktadır (Grosz vd., 2017: 13).

1.4.4. Zorba-Kaba Liderlik

Türk Dil Kurumu sözlüğünde zorba; sahip olduğu güce dayanarak, kensi altında bulunan kişilere davranış ve söz hakkı yönünden özgürlük tanımayan diktatör veya despot olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Zorba lider, yıkıcı davranan, manipüle etme ve çevresindekilere karşı göz korkutucu ve etik olmayan davranışlar sergileme eğiliminde olan bir birey olarak tanımlanmaktadır (Abdallah ve Mostafa, 2021: 212). Başka bir tanımda zorba veya kaba liderlik, elindeki güçten hareketle başkalarını otoritesi altında tutan liderlik olarak ifade edilmiştir. Zorba-kaba liderlik; astlarını küçümseyerek kendini yücelten, güç kullanmayı seven, astlarını zorlamaktan, cezalandırmaktan ve çatışma çıkarmaktan keyif alan olumsuz davranışları içeren bir liderlik türü olarak tanımlanmaktadır (Ashforth, 1997: 126). Zorba antrenörler üzerine literatürde yapılan çalışmalar çok azdır. Yapılan sınırlı çalışmalarda ise zorba liderliğin, yıkıcı liderlikle eşdeğer özelliklere taşıdığı ifade edilmekte ve yıkıcı liderliğin daha olumsuz bir yönünü ifade ettiği belirtilmektedir. Zorba liderlik ve yıkıcı liderliğin ortak yönü; her ikisinde de düşmanca davranışların ve tutumların sergilenmesidir (Pelletier, 2010: 378).

Zorba antrenörlerin genel özelliklerine bakıldığında, sporcularının çıkarlarını görmemekle birlikte sadece takımın çıkarını korudukları görülebilmektedir. Zorba

antrenörlerin ellerindeki gücü korumak için sporcularını aldattıkları, etkilemeye çalıttıkları ve tehdit edici davranışlar sergiledikleri söylenebilir (Başar vd., 2016: 178). Flynn (1999), zorba antrenörlerin, değişken ruh haline sahip, küfür eden, astlarını kötüleyen, bağırarak, küçümser davranışları olan, karşılıklı ilişkilerdeki becerisi zayıf, astlarının kendisi ile ilgili dedikodu yapmalarını sağlayan ve yükü ağır olacak şekilde karar alan kişiler olduklarını belirtmektedir. Zorba veya kaba antrenörlerin, sözlü veya sözsüz şekilde düşmanca tavırlar sergileyebildikleri, sporcularına ve takımlarına kaba davrandıkları, kırıncı ve sert oldukları, sporcularının yetersiz olmaları bile böyle bir algı oluşturmaya çalıştıkları, ahlaki olmayan davranışlar gösterebildikleri ifade edilmektedir. Ayrıca bu antrenörlerin takımdaki kültürü ve iklimi olumsuz yönde etkiledikleri, takımdaki tatmin düzeyini düşürdükleri, çalışmalara katılmadıkları gibi oyuncuların isteksiz olmalarını ve çalışmalara devam etmelerini olumsuz yönde etkiledikleri belirtilmektedir (Tepper, 2000: 178).

1.5. Toksik Liderliğin Boyutları

Literatürde toksik liderlik değer bilmezlik, bencillik, çıkarıcılık ve olumsuz ruhsal durumu olmak üzere dört alt boyutta incelendiği görülmektedir (Kırbaç, 2013). Dolayısıyla bu çalışmada da toksik liderliğin boyutları değer bilmezlik, bencillik, çıkarıcılık ve olumsuz ruhsal durumu başlıkları altında incelenmiştir. Söz konusu boyutlar genel olarak değerlendirilecek olursak; toksik antrenörlerin takıma ve sporculara olduğu gibi takımla ilişkisi olan diğer kişileri ve kuruluşları da olumsuz yönde etkileyebilmektedirler (Lipman-Blumen, 2005: 29). Dolayısıyla toksik antrenörlerin; sporcularında strese, değersizleşmeye ve ümitsizliğe neden oldukları gibi, takım atmosferinin bozulmasına, takımdan ayrılmaların yaşanmasına, takım performansının düşmesine ve takım içerisinde kargaşa ve çatışmaların meydana gelmesine neden olmaktadır (Wilson-Starks, 2003: 3). Bu antrenörler sporcularını hor görmekte ve konumlarını olumsuz yönde kullanarak takım itibarının zedelenmesine neden olmaktadır (Reed, 2004: 68). Ayrıca bencil davranışların, eşitsizliğin, ruhsal bozuklukların, doyumsuzluğun, tükenmişliğin takımda hakim olmasına zemin hazırlamaktadırlar (Aubrey, 2013: 30).

1.5.1. Çıkarıcılık

Antrenörün, sporcular arasından yalnızca kendisine faydası olan kişilere ayrıcalık tanımasını, sporcularının başarılarını ve emeğini kendisinin üstlenmesi, başarısızlık ve hataların sorumluluklarını ise sporculara yıkmasına çıkarıcılık denilmektedir. Antrenörlerin üst yönetime iyi görünmek üzere davranışlarda bulunmaları, elindeki güçten ve makamdan

güç alarak yapmacık tavırlar içerisinde olması çıkarıcılık boyutu çerçevesinde değerlendirilmektedir (Günsel, 2017: 35). Bu tür zehirli liderler, derinlere yerleşmiş ama iyi gizlenmiş bir kişisel yetersizlik duygusuna sahip olup, bencil değerleri ve hileyi gizlemede çok yeteneklidirler (Baloyi, 2020: 3). Sporcuların gözünde çıkarıcı antrenörler, güvenilir olarak görülmemektedirler. Bu durum nedeniyle sporcuların davranışları da olumsuz olabilmektedir. Çıkarıcılığın ön planda olması, sporcuların sessizlik düzeyinin artmasında neden olduğu gibi iletişim kurmalarında ve bilgi paylaşımlarında cesaretlerinin kırılması sonucunu da doğurabilmektedir (Gambarotto ve Cammuzzo, 2010: 169).

Antrenörlerin çıkarıcı olması demek saygısızca davranışların sergilenmesi, sporcuların aşağılanması ve küçük düşürülmesi, üstünlük simgesi davranışların yaşanması, sporcuların olumsuz etkilenmesi, tatminin ve keyif almanın düşmesi, aşırı düzeyde sinirli olmayı, düşük düzeyde güvenilirliği anlamına gelmektedir. Bu tür davranışlar, sporcuların korku altında çalışmasına, kendilerini küçük görmelerine, takımda güven duygusunun azalmasına ve sporcuların takıma bağlılığını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca psikolojik yönden baskı kurarak sporcuların istek ve sorunların görmezden gelmek, sadece kendi isteklerini yaptırmak, sadece kendi fikirlerinin doğru olduğunu kabul etmek, daima sporcuların sözlerini kesmek ve tüm bu davranışları kendi hedefleri uğruna yapmak çıkarıcılığın olumsuz yönünü ortaya koymaktadır (Career Advice Monster, 2012).

1.5.2. Bencillik

Başkalarının başarılarını kendi yapmış gibi göstermeyi, kendini başarılı göstermeyi, ifade eden bencillik (Paltu ve Brouwers, 2020: 3); toksik antrenörün narsist özelliklerinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. “ben” kelimesini sürekli ön planda tutan antrenörler bencil olarak değerlendirilmektedir. Toksik liderlik, astlar, organizasyon ve görev performansı üzerinde olumsuz etkileri olan bencil tutum, motivasyon ve davranışların bir kombinasyonudur. Böyle bir liderliğin astları ve organizasyonla hiçbir ilgisi yoktur ve olumsuz etkilere yol açar (İndradevi, 2016: 106). Bencil antrenörlerin en belirgin özelliği başarıyı kendilerine mal etmeleri, başarısızlığı ise sporcularına yüklemeleridir. Yapıcı tavırlar göstermeleri pek görülmemektedir. Olumsuz mesajları sürekli takıma vermeleri tek uğraştıkları şeydir. Böyle yaparak sadece egolarını tatmin ederler ve bu onlar için çok daha önemli olmaktadır. Bencil antrenörlerin, karakterleri genel olarak zayıftır. Güven vermedikleri bilinmektedir. Bu kişiler, sporcularının da kendileri gibi olmayı farkında olmadan istemektedirler, takımda toksik bir iletişim biçimini yaymaktadır. Kısacası zor kişiler olarak değerlendirilmektedirler (Bitirim ve Eğinli, 2008: 134).

Toksik antrenörlerin, takımdaki sporculardan daha fazla özgüvenleri ve benlik duygularının yüksek olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla özgüven ve benliklerinin etkisiyle astlarını yönlendirerek kendilerini daha fazla ön plana çıkarmaktan hoşlanmaktadırlar. Bazı durumlarda bu davranışları sayesinde bilgilerini, yeteneklerini aşan konumlara gelebildikleri görülebilmektedir. Bu konuma geldikten sonra zayıflıklarını gizlemek ve konumlarını korumak için sporcularına etik dışı ve saldırgan davranışlar içinde bulundukları bilinmektedir (Çetinkaya, 2017: 29). Toksik antrenörler sadece kendilerini düşündükleri için başkalarının düşüncelerini, amaçlarını umursamamaktadırlar. Bu bencil davranışlarından dolayı sporculara karşı narsist olabildikleri ifade edilmektedir (Lipman-Blumen, 2005). Sonuç olarak toksik antrenörlüğün, bilinçli bir şekilde takıma ve sporcular üzerinde olumsuz etkisi olduğu söylenebilir (Housman ve Minor, 2015).

1.5.3. Olumsuz Ruhsal Durum

Toksik antrenörlüğün olumsuz ruhsal bozukluk boyutu aynı zamanda psikolojik bozukluk anlamında gelmektedir. Farklı durumlara bağlı olarak, toksik liderliğin olumsuz etkilerinin derecesi ve kapsamı değişebilmektedir. Ruha halinin çeşitliliğine bağlı olarak antrenörlerin, farklı derecelerde toksisite, işlevsiz kişisel nitelikler ve yıkıcı davranışlara sahip olabildikleri bilinmektedir. Buna bağlı olarak da toksik eylemlerin ve kararların sonuçları ve olumsuz etkileri farklı olabilmektedir (Khan vd., 2021: 58). Ruhsal açıdan sorunlu toksik antrenörlerin, genel olarak niyetlerinin kötü, görüşlerinin dar, yozlaştırıcı yönlerinin fazla, davranışlarının ise daha sert olduğu ifade edilmektedir. Bir başka toksik antrenörlerin göstermiş oldukları dengesiz davranışların tümünün altında yatan temel nedene olumsuz ruhsal durum adı verilmektedir. Antrenörlerin ses tonları, hareketleri, mimikleri ve beden dilleri sahip oldukları ruhsal durumu açığa çıkaran davranışlardır. Takım içinde meydana gelen bu davranışlar sporcuların üzerinde önemli etkiler bırakabilmektedir (Kelebek, 2018: 204).

Appelbaum ve Girard (2007: 18), olumsuz ruhsal duruma sahip antrenörlerin, her durumda sürecin kendi kontrollerinde olmasını istediklerini ifade etmektedirler. Yaşanan problemlerde ve sorunlarda asıl suçlu ilan ettikleri ilk kişiler sporcular olmaktadır. Kendilerinden kaynaklı hataları asla kabullenmezler, şartları kendi istek ve arzuları doğrultusunda şekillendirirler. Takımda gerçek şartlardan kaçmaktadırlar, sporcularına karşı güvenleri yok denecek kadar azdır ve onlar için oyun çalışmalarına katılmak her şeyden daha önde gelmektedir. Bunun yanı sıra yazarlar, toksik antrenörlerin olumsuz ruhsal durumları nedeniyle sporculara karşı soğuk davranabildikleri, sporcu ile kurdukları ilişkilerde

seviyesiz olabildikleri ve beceriksizlik durumlarını örtmek amacıyla çeşitli yapmacık tavırlar sergileyebildiklerini ileri sürmektedirler.

1.5.4. Değer Bilmezlik

Sporcuların antrenörleri tarafından küçümsenmesi, değersiz görülmesi, sürekli yetersiz oldukları hissini yaşamalarına neden olmaları ve geçmişte yaptıkları hataları yüzlerine vurarak onları baskılamasına değer bilmezlik denilmektedir. Sporcuların değerini bilmezden gelen toksik antrenörlerin, sporcularıyla çalışma ortamında emir komuta zinciri kurduğu, iletişimi yukarıdan aşağıya şeklinde kurduğu ve çalışmalar dışındaki boş zamanlarda iletişimden uzak durduğu ifade edilmektedir (Günsel, 2017: 34-35). Bu tipteki antrenörlerin çoğunlukla kendilerini değiştirmeye yanaşmadıkları gibi sporcularından kendilerine benzmelerini bekledikleri görülmektedir. Bu özelliklerinin takımın genel kültürüne ve iklimine yayılmasını istemektedirler. Toksik antrenörlerin sporcularına saygısı çok düşüktür. Takımın kurallarını kendi istekleri doğrultusunda değiştirmeleri ya da sporcularını korkutma yoluyla beklenmedik ve umulmadık davranışlar sergileyebildikleri bilinmektedir. Tüm bu davranışları göstermelerinin temelinde yatan asıl neden ise otoritelerini kaybetmek istememeleridir (Bitirim ve Eğinli, 2008: 134). Değer bilmez antrenörler, aksi düşünen sporcuları ise daha fazla cezalandırma eğilimini göstermektedirler. Bununla birlikte antrenörün her şeye evet diyen sporculara değer verirken; antrenörün kararlarını sorgulayan ve eleştirenleri ise önemli görevlerden uzak tutmaya çalışmaktadırlar (Wilson-Starks, 2003). Değer bilmez antrenörlerin bulundukları takımlarda sporcuların, çalışmalara gelmeme veya çalışmalarını bırakma oranı yüksektir. Bu tür takımlarda yeniliklere açık olma düzeyi az olup sporcular ve antrenörler arasında sürekli bir çatışma vardır. Böylece oluşan bu olumsuz ortamda gerçekleştirilmesi gereken başarıların ve davranışların gösterilmesi zor olabilmektedir (Goldman, 2006).

1.6. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde toksik liderliğin kişilerin psikolojik durumlarını ve tamim düzeylerini ortaya koyan yurt içi ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalar incelenmiştir.

1.6.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Bitirim ve Eğinli 2008 yılında bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, toksik iletişimin grup ortamındaki meydana gelme şekli ve nedenlerinin neler olduğu ve bunun önlenmesi

için nelerin yapılması gerektiği, iyi bir grup atmosferinin oluşturulması ve yaratılan atmosferin devam ettirilmesi için çeşitli öneriler geliştirmişlerdir. Bu kapsamda çalışmada ilk olarak toksik grupların özellikleri ve işleyişleri hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmada toksik çalışma ortamındaki üyelerin uzun sürede grupta kalmayı düşünmedikleri ifade edilmiştir. Çalışmada vurgulanan diğer önemli bir konu toksik yönetim tarzıdır. Böyle bir tarzın benimsendiği bir grupta umutsuzluğa, kızgınlığa, moral düşüklüğüne, kötü iletişime neden olduğu veya zemin hazırladığı belirtilmiştir. Çalışmanın sonucunda, üyelerin stres düzeylerinin ve toksik davranış düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir ilişkide olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla toksik davranış algısının artması beraberinde stresin artmasını getirmekte ya da azaltmaktadır. Bu bulgular neticesinde, stres düzeyinde meydana gelen artışın üyelerin olumsuz duygular beslemesinde, işe ve gruba tepkisel yaklaşmasında etkili olduğu ve toksik davranışların da artmasına neden olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Kırbaç (2013) çalışmasında; toksik liderliğin ne olduğu, kapsamı, stres, tükenmişlik, endişe ve iş tatmini üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu ve bu etkilerin ortadan kaldırılması için nelerin yapılması gerektiğini belirlemek üzere çalışmayı gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; toksik davranışların bir grup veya örgütte olması halinde bunun okula zarar vereceği ve hızlı bir biçimde yayılım göstereceği, bütün grupta veya örgütte toksik iletişimin adaletsiz bir durum ortaya çıkaracağı ifade edilmiştir. Çalışmada yöneticilerin, grubu veya örgütü toksik kültürden arındırmaları gerektiği, ve bunu yapabilmek için öncelikle toksik olarak değerlendirilen davranışların kaynağında yok edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Çelebi ve arkadaşları (2015), öğretmenler üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar öğretmenlerin toksik liderlik algılarını ölçmek için Toksik Liderlik Ölçeği'nin kullanılabileceğini istatistiksel olarak ortaya koymuştur. Ulaşılan çalışma sonuçları dikkate alınarak, toksik liderliğin okulun ve okulun iklimi üzerinde olumsuz kalıcı etkiler bırakabildiği belirlenmiştir. Bu sebeple öğretmenlerin sahip olduğu toksik liderlik algısına göre yöneticilerin daha olumlu liderlik özellikleri göstermeleri gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Reyhanoğlu ve Akın (2016) çalışmalarında, örgütsel sağlık ve toksik liderlik arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemişlerdir. Aynı zamanda örgütsel sağlık ve toksik liderlik özellikleri ve boyutları karşılaştırılmıştır. Çalışmada, bir etki davranışı olarak toksik liderliğin örgütsel sağlık ile ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Alt boyutlar bazında ise toksik liderliğin bir 'tepki' tutum ve davranış biçimi olduğu düşünülerek toksik liderliğin örgütsel sağlık üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgulardan

hareketle çeşitli çıkarımlarda bulunulmuştur. Buna göre; örgüt veya grup içerisinde toksik liderlerin olumsuz bir durum yarattığı, bu nedenle de çalışanlar veya üyelerin tatminini düşürdüğü, işten ayrılma niyetini artırdığı, örgüte, gruba ve yöneticiye duyulan güveni sarstığı, stresi arttırdığı ve üyelerin psikolojik olarak etkilendikleri kanaatine varmışlardır. Bununla birlikte toksik liderlerin üyeler üzerinde olumsuz etkide bulunmaları, üyelerin koruma refleksi göstermelerine ve birbirleriyle olan paylaşımlarını azaltacaklarına neden olduklarını, sonuç olarak üyelerin örgüte veya gruba sadakatlerini ve bağlılıklarını azaltacağını ifade etmişler.

İzgüden ve arkadaşları (2016) tarihinde yaptıkları çalışmada, toksik liderlik davranışlarından hangilerinin en çok yaşandığını belirlemek için yaptıkları çalışmada, araştırma örneklemini oluşturan kişilerin toksik liderlik algısının düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada narsist liderlik davranışlarının en fazla görülen toksik liderlik boyutlarından biri olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca çalışmada, gelir ve eğitim düzeyinin düşmesine bağlı olarak üyelerin toksik liderlik davranışı algısının da düştüğü belirlenmiştir.

Çetinkaya (2017), yöneticilerin toksik (zehirli) liderlik davranışlarına bağlı olarak üyelerin tükenmişlik düzeylerinin ne yönde olduğunu belirlemek amacıyla bir alan çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda; örneklem grubunu oluşturan idarecilerin toksik davranışlara sahip olduklarını düşünmedikleri, kısmen duygusal yoksunluğa maruz kalabildikleri ve kişisel başarı hislerinin düştüğünü ifade ettikleri ama hiçbir zaman duyarsızlaşma yaşamadıklarını düşünmüşlerdir. Ayrıca çalışmalarında; toksik liderliğin al boyutu olan değer bilmezliğin ve tükenmişliğin tüm alt boyutları arasındaki ilişkinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişliğin, toksik liderliğin tüm alt boyutları tarafından etkilendiği tespit edilmiştir.

Yalçınsoy ve Işık (2018) bir ortamda var olan toksik liderlik davranışlarının bağlılığı azalmakla birlikte yapılan işi bırakma eğilimini artırdığı düşüncesinde hareketle bir çalışma gerçekleştirmişler. Yazarlar yapmış oldukları çalışmada her grupta veya organizasyonda liderlerin toksik davranışlar gösterebildikleri ifade edilmiş olup böyle bir durumun engellenmesi için etkin karar verme mekanizmalarının kurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu mekanizmalar sayesinde tespit edilmiş olan olumsuz tutumların ve davranışların yaptırımla karşılaşmalarının sağlanabileceğini ifade etmişlerdir. Bu yatırımlarla birlikte alt ve orta düzeye sahip liderlerin toksik davranışlar göstermelerinden kaçınabilecekleri; üst düzey liderlerin de dışarıdan sorumlu kişi veya kurumlar tarafından denetimlerinin yapılması

gerektiği, tespit edilmiş olan toksik davranışların yaptırıma tabi tutulmasının uygun bir davranış olacağından bahsedilmektedir.

Demir (2020), yapmış olduğu çalışmada çalışanların sağlığı ve üretkenliği üzerindeki yönetici tutumlarından hareketle toksik liderlerin tutum ve davranışlarının incelemiştir. Bu çerçevede toksik tutumların ve davranışların bir kurumda nasıl meydana gelebildiğini tartışmıştır. Bununla birlikte toksik iletişim yaşayan çalışanların ne tür zor şartlar altında çalıştıkları ortaya konulmuştur. Yazar çalışmasında, topluma sağlık hizmeti veren çalışanların toksik liderlerin göstermiş oldukları davranışlar nedeniyle psikolojik ve fizyolojik bakımdan sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir.

Eriş ve Arun (2020), 302 banka personeli üzerinde yaptıkları çalışmada yöneticilerin göstermiş oldukları toksik liderlik davranışlarının çalışanların tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda banka personelinin algılamış oldukları toksik liderlik algısının, iş tatminlerini azalttığı tespit edilmiştir.

Kaya ve arkadaşları (2021) kamu sektöründe yaşana toksik liderlik davranışlarının örgütsel sinizme ve çalışan sessizliğine olası etkilerini araştırmak üzere İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet gösteren kamu kurumları üzerinde bir alan çalışması yapmışlardır. Sonuçlar, toksik liderliğin, çalışan sessizliğini ve örgütsel sinizmi arttırdığını göstermiştir. Yazarlar bu sonucun örgütlerdeki başarının önünde ciddi engel oluşturabildiğini ifade etmiştir.

1.6.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Schmidt (2008) yapmış olduğu alan çalışmasında toksik liderliğin; istismarcı davranış biçimi, narsist davranış biçimi, otoriter liderlik, kendini gösterme ve öngörülemez davranışlar olmak üzere beş alt boyutunun olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada, öngörülemezliğin, ruh halinde yaşanan dramatik değişikliklerin bir sonucu olduğu ve etkisinin çok geniş olduğu ifade edilmiştir. Kendini göstermeyi, liderlerin özellikle üst düzey yöneticilere karşı kendilerini olumlu olarak lanse etmeleri, rakipler ya da astların yetenekli olmalarından dolayı kendisine risk oluşturabilecek tehditleri bertaraf etme olarak tanımlamıştır. Narsist davranışlar içerisinde bulunan liderin ise, kendi imajlarını ön planda tutma, empati kurma konusunda isteksiz olmak, başkalarının yeteneklerine ve çabalarına saygısızlık etmek gibi davranışlarında bulunan kişi olduğunu belirtmiştir.

Roter (2011) toksik liderliğin hemşireler tarafından nasıl algılandığını belirlemek amacıyla Chicago büyükşehir bölgesinde faaliyet gösteren hemşireler üzerinde derinlemesine görüşme tekniğini kullanarak bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada

toksik liderin liderlik yaklaşımı, liderin yeterlilik düzeyi ve liderin tutumları, toksik davranışlar sonucunda örgütün yeterlilik düzeyi ve örneklem grubunu yaşamış oldukları deneyimler olmak üzere dört tema elde edilmiştir. Araştırmanın bulgularından hareketle toksik liderliğin takım çalışmalarını engellediği, iletişimin sağlıklı olmasının önüne geçildiği ve doğal olarak örgütün geneline zarar verici bir nitelik taşıdığı belirlenmiştir.

Green (2014), toksik liderlik algısı ve etkilerini belirlemek için 51 kişi üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler sonucunda toksik liderliğin bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim ortamında da yüksek olarak görülebildiği ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılan kişilerin toksik liderin kim olduğunu tanımlarken daha çok bu liderlerin neler yaptıklarına, özellikle de başka kişilerle nasıl bir iletişim kurduklarına odaklandıkları tespit edilmiştir.

Chua ve Murray (2015) çalışmalarında, toksik liderlik algısının cinsiyete dayalı belirgin bir farklılık gösterip göstermediğini incelemişlerdir. Araştırmada hem kadınların hem de erkeklerin toksik liderliğin olumsuz olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Sonuçlar, liderin cinsiyetine bakılmaksızın, erkeklerin, toksik liderleri kadınlara kıyasla daha düşük düzeyde daha olumsuz algıladıklarını göstermiştir. Bununla birlikte kadınlara oranla erkeklerin daha fazla toksik bir lider ile çalışma eğilimi gösterdikleri belirlenmiştir. Çalışmada katılımcıların, benzer cinsiyetteki bir liderin olumsuz davranış ve mesajlarına daha fazla katlanabildikleri bulunmuştur.

Hitchcock (2015) toksik liderliğin, örgütsel vatandaşlık algısı ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek üzere gerçekleştirmiş olduğu alan çalışmasında; insanların uzun vadeli psikolojik sağlığının ve refahlarının toksik liderlik davranışları tarafından belirlendiği, toksik liderlik davranışlarının kişilerin amaçlarına, başarılarına zarar verdiği, bu nedenle de bireylerin kendilerini korumak için çaba göstermeye başladıkları ve bu yönde davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir.

Zagross ve Jamileh (2016) yaptıkları çalışmada, toksik liderlik ve stres arasında ne tür bir ilişki olduğunu araştırmışlardır. 212 kişi üzerinde yapmış oldukları alan çalışması sonucunda toksik liderliğin stresle pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişler. Dolayısıyla toksik liderlik davranışlarının bireylerin psikolojik anlamda rahatsızlık duymalarına ve tatmin düzeylerinin düşmesine neden olduğu belirtilmiştir.

İndradevi (2016), ampirik olmayan bir yöntem kullandığı çalışmasında toksik liderliği ve toksik liderlerin özelliklerini ele almıştır. Bu tip liderlerin göstermiş oldukları

farklı davranış ve niteliklerin neler olduğu, takipçilerin ve organizasyon üzerindeki etkilerinin neler olabileceği konusunda çeşitli açıklamalarda bulunmuştur.

Singh ve arkadaşları 2018 yılında yaptıkları çalışmada tehditkar bir tür olmakla birlikte karanlık bir tarz olan toksik liderlik kavramına ışık tutmaya çalışmışlardır. Çalışmada ilgili fenomenlerinden “toksik” liderliğin kapsamlı bir tasvirinin eksikliği nedeniyle eksiklikler ele alınmış ve “toksik” liderliğin doğasını, sürecini, nedenlerini ve sonuçlarını netleştirmeye çalışmışlardır. Bunun için önce karanlık liderliğin farklı yapıları arasında nomolojik ayrımlar yaparak toksik liderlikle ilgili mevcut literatür gözden geçirilmiştir. Daha sonra sürdürülebilir bir organizasyon için bir liderde toksisiteyle mücadele etmek için birkaç çağdaş efsane ve detoksifikasyon önlemi tartışılmıştır.

Paltu ve Brouwers (2020) çalışmalarında toksik liderlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca, organizasyon kültürünün toksik liderlik ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve bağlılık gibi belirli iş sonuçları arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda toksik liderlik ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte test sonuçları, test edilen tüm ilişkilerde yalnızca kısmi aracılık gösteren tüm ilişkiler için hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğu ortaya çıkmıştır.

Mahlangu (2020) iş yerlerinde toksik liderliğin anlaşılması için kapsamlı bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yazar çalışmada liderlerin toksik davranışlarının çalışanların güvenliğini ve refahını nasıl ihlal edebileceği veya olumsuz etkileyebileceği üzerine odaklanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; toksik liderlik, çalışanların liderlerine ve kuruluşların refahına ve iş davranışlarına yönelik tutumları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Lider-çalışan ilişkisinde çalışanlar daha az güçlü bireylerdir. Güç farklılığı ile karakterize edilirler ve patronlarından aldıkları olumsuz muamelelere yanıt olarak yapabilecekleri kısıtlı olduğu tespit edilmiştir.

Khan ve arkadaşları (2021) toksik liderlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişkide çalışan bağlılığının aracılık etkisini banka sektörü açısından belirlemeye çalışmışlardır. Bu çerçevede Pakistan’da 234 personel üzerinde bir alan çalışması yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda toksik liderlik ve çalışanların performansı ve bağlılığı arasından anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bağlılığın kısmi aracılık rolü oynadığı ortaya konulmuştur.

Abdallah ve Mostafa (2021), Tanta International Teaching Hospital ve El-Menshawey General Hospital'daki yoğun bakım ünitelerinde görevli hemşirelerin duygusal zekaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde toksik liderliğin etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan çalışmanın sonuçları, iki hastanede görevli hemşirelerin toksik liderlik algılarının dört boyutun her birinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Tanta International Teaching Hospital'da görevli hemşirelerin çoğu, El-Menshawey General Hospital'daki yüksek yüzdeye kıyasla liderlerinin genel toksik liderlik düzeyinin düşük olduğunu algılamışlardır. El-Menshawey General Hospital'daki düşük seviyeye kıyasla Tanta International Teaching Hospital'da orta düzeyde genel duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı tespit edilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

HALK OYUNLARINDA PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ve SPORCU TATMİNİ

2.1. Psikolojik Sağlamlık Kavramı

Dünya genelinde yaşanmakta olan doğal afetlerin, savaşların, ekonomik krizlerin, kazaların, endüstriyel felaketlerin, hastalıkların, ölümlerin (Armstrong vd., 2011: 331; Alibekiroğlu vd., 2018: 3) yanı sıra çalışma ortamında yaşanan çatışmalar, toksik davranışlar ve oyun müsabakaları diğer insanlarda olduğu gibi sporcuların hayatlarına da birçok yeni kavramın girmesine zemin hazırlamıştır (Arslan, 2015b: 48; Arslan ve Ayas, 2019: 4). Söz konusu kavramlardan önemli biri olan psikolojik sağlamlık, bireylerin yaşamış oldukları olumsuz durumlara karşı sergilemiş oldukları güçlü zihinsel bütünün bir bileşeni veya kendilerini toparlama gücü olarak değerlendirilmektedir (Ağırkan ve Kağan, 2017: 229). Bu kavram halk oyunlarında sporcuların fiziksel niteliklerinin yanı sıra psikolojik yönü ön planda olan performansın sergilenmesinde karşımıza çıkmaktadır. Sporcular, bir müsabakada derece alamamaları halinde gerek manevi ve gerekse maddi açıdan zarar göreceklelerinin bilincinde olmalarından hareketle yarışmaya çıktıkları zaman sonucun ne olacağı konusunda kaygı duymakta ve performanslarını baskılama zorunda kalabilmektedirler. Bu nedenle günümüz halkoyunları yarışmalarının sergilendiği fiziksel (sportif) etkinliklerde başarılı performans göstermede etkisi büyük olan psikolojik etkinliklerin anlaşılması temel bir öncelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla performansın yüksek düzeyde olmasına katkı sağlayacak psikolojik süreçlerin dikkate alınması oldukça önemlidir (Seleciler ve Türkmen, 2020: 66).

Psikolojik sağlamlık kavramını 1979 senesinde literatüre kazandıran kişi Suzanne Khobasa olmuştur. Khobasa, 1979'de yapmış olduğu çalışmasında psikolojik olarak sağlam olan bireylerin sağlam olmayan bireylere kıyasla hastalanma riskinin daha düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır (Akpulat, 2019: 39). Khobasa, psikolojik olarak sağlam olmanın, bireyin stres yaşaması halinde, söz konusu strese neden olan kaynakların zararlı etkilerinden daha çabuk kurtulabildiğini dile getirmiştir ve psikolojik sağlamlığı varoluşçu yaklaşımla ele alan ilk kişi olmuştur (Bozgeyikli ve Şat, 2014: 175). Pozitif psikolojiye olan ilginin artmasıyla birlikte psikolojik sağlamlık üzerine yapılan çalışmaların sayısında da artış olmuştur (Can ve Cantez, 2018: 63; Dilmaç ve Çiftci, 2019: 15).

2.1.1. Psikolojik Sağlamlığın Tanımı

Pozitif psikoloji kavramı kişilerin, farklı gruplar ve kurumların üst düzeylerde gelişimlerini destekleyen süreç ve durumların üzerinde yoğunlaşmaktadır. Psikolojik sağlamlık pozitif psikolojinin önemli başlıklarından biri olup kişilerin mutlu ve sağlıklı yaşam sürmeleri için üzerinde en çok durulan konuların başında gelmektedir (Gable ve Haidt, 2005: 104-105; Demirbaş, 2010: 10). Sağlamlık, olumsuz durumlara rağmen gelişmek için kullanılmakta olan kişisel ya da kişilerarası güç ve yetenekleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Alibekiroğlu vd., 2018: 3). İngilizcede “Resilience” ve Latince “Resilire” sözcüklerinin Türkçedeki karşılığı; çabuk iyileşme, esneklik, zorluklar ile başa çıkma, çabuk toparlama, elastiklik, dirençli olma ve eski işlevselliğine geri dönme gibi anlamları içermektedir (Çelik vd., 2019: 297; Akar ve Aktan, 2020: 666; Şahan-Aktan ve Önder, 2018: 21). “Resilient” kavramı ise, zor ve olumsuz yaşam şartları altında karşılaşılan risk faktörlerine karşı olumlu uyum sağlayan kişiler için kullanılmaktadır (Masten vd., 1990: 4; Arslan ve Ayas, 2019: 4).

Psikolojik sağlamlığın, farklı bilim dallarında farklı değişik tanımları yapılan karmaşık bir kavramsal yapı olduğu söylenebilir. Kavramın birey, aile, toplum ve kültür gibi değişik katmanlar açısından farklı tanımlandığı görülebilmektedir. Bu yüzden, psikolojik sağlamlığın tekdüze bir kavramsal tanımının olduğunu söylemek zordur (Botou vd., 2017: 133). Türkçe literatüre bakıldığında; çeşitli araştırmacıların, psikolojik sağlamlık kavramını farklı şekillerde kavramsallaştırdığı görülebilmektedir (Cevizci ve Müezzini, 2019: 167; Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 38;). İngilizcede “resilience” ve “hardiness” olarak kullanılan kavramın Türkçe literatürde; kendini toparlama gücü (Terzi, 2016), yılmazlık (Demirbaş, 2010; Gürkan, 2006; Özcan, 2005; Öğülmüş, 2002) ve psikolojik dayanıklılık (Basım ve Çetin, 2011; Durak, 2002) kavramlarının kullanıldığı belirlenmiştir. Ancak bazı çalışmalarda (Gizir, 2004; Kararımak, 2007; Gizir ve Aydın, 2006; Eminağaoğlu, 2006) kullanıldığı gibi bu çalışmada da psikolojik sağlamlık kavramının kullanılması uygun görülmüştür.

Psikolojik sağlamlık, yaşanan olumsuz duygusal deneyimlerin üstesinde gelme yeteneği ve stresli süreçlerin değişen taleplerine karşı esnek olmayı ifade edilmektedir (Farkas ve Orozs, 2015: 2; Dugate ve Fredrickson, 2004: 320;). Olumsuz durumlara karşı bireylerin olumlu yönde uyum sağlayabilmesi için içsel ve dışsal kaynaklarını kullandıkları gelişimsel süreçte psikolojik sağlamlık denilmektedir (Arslan, 2015b: 48; Aydoğdu vd.,

2017: 38). Masten'e (2001: 228) göre psikolojik olarak sağlam olmak, gelişme tehditlerinin etkisinde olmasına rağmen bireylerin önemli ölçüde uyum sağlamaları ve başarılı şekilde toparlanmaları, eski haline dönmeleri konusunda yetenekli olmaları anlamına geldiğini ifade etmiştir. Newman (2005) ise travmalar, felaketler, güçlükler, zorluklar ve devam eden yaşama stresine karşı uyum gösterme yeteneğini psikolojik sağlamlık kavramı olarak karakterize etmiştir.

Psikolojik sağlamlık kavramını geri sıçrama ve geri sekme, karşılaşılan bir sıkıntıyla başarılı şekilde uyum sağlayabilme (Yılmaz-Bahadır, 2015: 54) ve ciddi bir stres ortamı veya günümüzde var olan strese maruz kalmasına karşın sosyal, mesleki ve akademik vb. yeterliliği geliştirebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Öğülmüş, 2002). Anghel (2015: 154) psikolojik sağlamlılığı, dinamik bir sistemde kararlı olmayı, gelişimi tehdit eden ciddi risklere karşı direniş göstermeyi veya bu risklerden kurtulma yeteneği olarak tanımlamıştır. Bonanno (2008: 101) psikolojik sağlamlığın toparlanma sürecinin yanı sıra insanın yapısında bulunduğunu ve insanı psikolojik yönde daha sağlam olmasını kolaylaştıran bir özellik olduğunu öne sürmüştür. Bu açıdan olumsuz şartların etkilerini aşabilen, zihinsel sağlığını korumayı başaran ve yaşamını anlamlı hale getirebilen bireylerin taşıdığı oldukları uyum yeteneği özelliği, onların psikolojik olarak sağlam olmalarına işaret etmektedir (Ergün-Başak ve Can, 2018: 771).

Psikolojik sağlamlık kavramı kişilerin stres içeren durum ile karşılaştığında ya da travma yaşamasına sebep olan olay ile karşılaştığında bu durumlar ile ilgili stres ve hastalığın etkilerini azaltabilen, kişinin mesleğine, hayatına, ailesine karşı bağımlı kolaylaştırabilen, bireyin kendi hayatı üzerinde kendi söz hakkının varlığının olmasını sağlayan, çevre ve hayat koşullarına uyum sağlayan kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir (Armstrong vd., 2011: 331; Aydoğdu, 2013: 13; Aydın vd., 2019; Basım ve Çetin, 2011: 105). Olumsuz bir durum karşısında sağlam bireylerin başlarına gelecek olumsuz deneyimlerinde dayanma gücü ile karşı geldikleri ve bu gücün zamanla uyuma doğru kalıcı ve geliştirmeye devam edecek başa çıkma örüntüsüne dönüştürülmektedir (Anghel, 2015: 154; Ergün-Başak, 2012: 19).

Yukarıdaki tanımlarda görüldüğü üzere tanımların pek çoğunun farklı olduğu görülebilmektedir. Ancak buna rağmen tanımlarda bazı ortak özelliklerin ön plana çıktığını söylemek mümkündür. Psikolojik sağlamlığın dinamik bir süreç olması, travmatik durumlar, zorlu yaşam koşulları, trajediler veya ciddi risklere karşı başarılı olma yeteneği, sağlıklı bir biçimde uyum gösterme gibi faktörler ortak noktalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Dane ve

Olgun, 2016: 45; Akar ve Aktan, 2020: 666). Bu tanımlarda ortak özellikleri şu şekilde sıralanmıştır (Yılmaz ve Sipahioğlu, 2012: 928; Ağırkan ve Kağan, 2017: 230):

- Psikolojik sağlıkla gelişimsel olup başarıyı kazanma kişinin yeteneklerinin gelişmesini sağlar,
- Psikolojik sağlıkla bireyin özellikleri ile çevresi arasında karşılıklı ve karmaşık oyun olarak değerlendirilir,
- Psikolojik sağlıkla dinamik özelliğe sahiptir,
- Psikolojik sağlıkla, stresli durumlar ile kişinin başa çıkma yeteneğiyle arasında bir dengeden oluşmuştur,
- Stres yaratan çoklu yaşam olaylarının meydana gelen risk faktörü ve risk faktörünün olumsuz etkilerini azaltabilen veya yok eden koruyucu faktörlerin psikolojik sağlamlığa katkısı bulunmaktadır,
- Psikolojik sağlıkla kavramı, yaşam geçişlerindeki önemli faktörlerden birisidir.

Masten ve arkadaşlarına (1990) göre psikolojik olarak sağlam olmak, bireyin yaşamında karşılaşmış olduğu olumsuzluklara karşı, savaşı ve zorlukların üstesinden gelen; bekledikleri sonuçtan daha iyi bir performans gösterebilen kişiler olduklarının ifade etmişlerdir (Ülker-Tümlü, 2012: 12). Zor ve olumsuz şartlarda yetişmiş olmakla birlikte üstün başarı gösteren veya ünlü olmuş kişilerin yaşam hikâyelerini bu olgu çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Dolayısıyla yüksek risklerle karşılaşan kişilerin ya da grupların başarılı sonuçlar elde etmeleri psikolojik olarak daha sağlam olarak değerlendirildiklerine işaret edilmektedir (Gürkan, 2006: 16).

Rutter (2007)'e göre psikolojik sağlıkla kavramı araştırmalarında dikkate alınacak üç durum bulunmaktadır. İlk durum; karşılaşılan zorlukların üstesinden gelme anlık durum değil, bir süreç olarak değerlendirildiğinden ötürü psikolojik sağlıkla sürece odaklı olmalıdır. İkinci durum ise psikolojik sağlamlığın bir kişilik özelliği olarak algılanmasına karşın, değişmez bir kişilik özelliğine sahip değildir. Üçüncü durum; bireylerde psikolojik sağlamlığın meydana çıkaran mekanizmalar, bireylerin karşılaştığı zorluklarla başa çıkmasında onları kolaylaştıran kişisel deneyimler ve baş etme stratejisidir. Buna göre psikolojik sağlıkla; tersliklerin, başarısızlıkların, çatışmaların ve artan sorumlulukların karşısında güçlü bir toparlanma göstergesi ve eski hale gelebilmek için geliştirilebilir pozitif psikolojik kapasiteyi göstermektedir (Bitmiş vd., 2013: 29).

2.1.2. Psikolojik Sağlamlığın Bileşenleri

Sporcuların tüm duygularını sağlıklı bir şekilde kullanabilmeleri, başkalarıyla kolay etkileşim içerisine girebilmeleri, kendilerini daha iyi tanımlayabilmeleri, daha etkili kararlar verebilmeleri, bilişsel, estetik, sosyal, duygusal ve fiziksel açıdan gelişebilmeleri büyük önem taşımaktadır (Devecioğlu ve Sarıkaya, 2006: 303). Ancak halk oyunlarında belirlenmiş bir hedefe ulaşma aşamasında sporcular beklenmeyen bir engellenme veya durumla karşılaşabilmektedirler (Evli ve Barut, 2020: 44). Sporcuların, bu tür stres ve zorlu süreçlerde olayları algılama biçimleri, tutumları ve olumsuz durumlar karşısında vermiş oldukları mücadele tarzları farklılık gösterebilmektedir (Bozgeyikli ve Şat, 2014: 175). Sporcuların göstermiş oldukları farklı tarzlar aynı zamanda psikolojik sağlamlığın bileşenlerinin de farklı olmasına neden olmaktadır. Khobasa (1979) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sağlamlığı; bağlanma (yapılan ne olursa olsun, kendini yapılan işe adanmak) meydan okuma (değişime açık olmak) ve kontrol (olayların kontrol etme ve buna inanma) olarak toplam üç boyut üzerinde durmuştur (Akpulat, 2019: 41). Söz konusu bileşenlerin, stres yaratan durumlarda karşılaşılan olası risklerin fırsata dönüştürdüğünü, cesareti artırdığını ve motivasyonu yükselttiğini söylemek mümkündür (Tekin, 2011: 7).

Bağlanmak: Toplumsal yaşamdaki ilişkiler, bireylerin hayatlarında asıl temeli meydana getirmektedir. Bağlanma yaşamın bütün dönemlerinde bireylerin gereksinim duydukları bir gerekliliktir (Aral ve Gürsoy, 2000: 8). Bireylerin toplumsal yaşamdaki olaylarla ilgilenmeleri bağlanma eğilimlerinin bir göstergesi olmaktadır. Bağlanmayı, bireylerin diğer kişi ya da kişilere beslemiş olduğu “sevgi bağı” olarak değerlendirilmektedir (Birneanu, 2014: 85-86). Bireylerin gerek kendilerine ve gerekse diğer insanlara olan bağlanma durumları, stres yaratan şartların yol açmış olduğu olumsuz etkileri engellemeye çalıştığı varsayılmaktadır. Yaşamakta olan stresli halin bireylerin hayatında yeni bir amacın meydana gelmesine neden olduğu düşünülmektedir. Bireyler için stresli yaşam olayları önemli bir tehdit oluşturmakla birlikte bağlanma durumunun olumsuz durumların karşısında tampon görevi gördüğü söylenebilir (Şahan-Aktan ve Önder, 2018: 22; Cavga, 2019: 12).

Bartholomew ve Horowitz (1991: 227-228) “Dörtlü Bağlanma Modeli” geliştirmişlerdir. Bu modelde güvenli bağlanmak, saplantılı bağlanmak, kayıtsız bağlanmak ve korkulu bağlanmak olmak üzere dört tür bağlanmanın olduğu belirlenmiştir. Güvenli bağlanmada, bireylerin gerek kendi benliklerine ve gerekse diğer kişilere yönelik olumlu algılara sahip olduklarını ifade edilmektedir. Benlik algıları olumsuz olan, kendilerini sevmeye ve değer görmeye layık olmadıklarını düşünen, düşük özgüvenliliğe sahip

olmakla birlikte başkalarına yönelik algıları olumlu olan kişilerinde bağlanma stiline de saplantılı bağlanma denilmektedir. Kayıtsız bağlanma, bireylerin benlik algılarının olumlu olmakla birlikte başkalarına ilişkin algılarının olumsuz olmasını ifade etmektedir. Korkulu bağlanmaya sahip bireyler ise hem kendileri ile ilgili benlik algılarının hem de diğer kişilere yönelik algılarının olumsuz olması anlamına gelmektedir. Bu bağlanma tipinde diğer kişilerle yakın ilişkiler ve sosyal temas kurulmaktadır. Ancak buna rağmen, güven problemi yaşadıkları ve reddedilmekten korktukları belirtilmektedir (Berber, 2018: 28-29).

Kontrol (Denetim): Bireylerin içsel durumlarını, davranışlarını, içerisinde bulundukları şartları etkilemektedir. Arzu ettikleri neticelerin meydana gelmesini sağlamak amacıyla bireylerin davranışlarında ve hareketlerinde meydana gelen bir durumdur (Tekin, 2011: 7). Kontrol, ulaşılması istenen çıktılara ulaşma durumunda karşılaşılabilecek problemlerle denetim mekanizmalarını ellerinde tutabilmelerini gerektirmektedir. Denetim, bireysel davranışların ve yapılmak istenilenrin; istenilen neticelerin elde edilmesi için, yaşanan anın şartlarına yön vermektedir ve istenen neticelere ulaşmak üzere bireylerin hareketlerine yansımaktadır (Yılmaz, 2019: 19). Dolayısıyla olayların olumsuz olması durumunda bireylerin olumlu bir gelişme göstermeleri için hayatı kontrol etmek ve geleceği ön görmenin mümkün olmadığı inancını değiştirmeleri önem taşımaktadır (Ergün ve Can, 2018: 780).

Meydan Okumak: Olayları ve sorunları çözüme kavuşturmasının kolay olmadığı, çaba gösterilmesi gerektiğinin farkında olunarak daha fazla mücadele edilmesi durumudur. Stres düzeyi yüksek olan sorunlar karşısında bazı bireylerin fevri çıkışlarda bulundukları, hem kendilerine hem de başka kişilere karşı saldırgan tepkiler verdikleri, bu durum da benlik bütünlüğü veya ilişkilerinin yıpranmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Ergün ve Can, 2018: 772). Buna karşın sorunlu hallerde meydan okuma özelliğinin etkili bir biçimde kullandığı kişiler, daha fazla açık olmayı ve esnek davranabilmeyi seçtikleri belirtilmektedir. Sıkıntılı durumlarla karşılaşan dayanıklı bireylerin; kolaylaştıran, problemleri ortadan kaldıran, zamanı iyi yöneten ve esnek davranan bireyler oldukları belirtilmektedir. Bu özelliklere sahip bireylerin, sosyal yaşamlarında iyi bir iletişim dilini benimseyebildikleri, sosyal yönlerinin fazla olduğu ve farklı yaşam tarzlarına ait yeni bilgileri öğrenmeye eğilimli oldukları ifade edilmektedir (Bar, 2016: 62-63). Meydan okuma özelliğindeki kişilerin çevrelerindeki kişilere karşı çok sıcakkanlı oldukları, stresli durumları sağlıklı yönetebildikleri ve çözümü etkili olarak geliştirdikleri ifade edilmektedir. Bu kişilerin

yaşadıkları olaylara karşı analiz etme yeteneklerinin iyi olduğu ve olayları doğru bir biçimde değerlendirdikleri bilinmektedir (Dündar ve Denizli, 2018: 2).

2.1.3. Psikolojik Sağlamlığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik sağlamlığın bireylerin hayatları üzerindeki etkisi ve önemi, psikolojik sağlamlığı etkileyen etkenlerin bilinmesini zorunlu hale gelmektedir. Psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler kişisel ve sosyal farklılıklara bağlı olarak çeşitli boyutlarda ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik sağlamlık her ne kadar olumsuz yaşam koşullarının ortaya çıkmasını engellemese de, onlarla işlevsel olarak başa çıkmak için gerekli araçları sağlamaktadır (Aydoğdu vd., 2017: 38). Diğer taraftan psikolojik sağlamlık, zaman, birey ve çevre etkileşimi sonucunda meydana gelmektedir (Ersezgin ve Sevi-Tok, 2019: 6). Bu etkileşimden hareketle dayanıklılığın sergilenmesi zaman, kapsam ve düzey açısından farklılıklar gösterebilmektedir (Irmak-Yılmaz, 2008: 36). Bu perspektiften bakıldığı zaman risklerin mutlak olumsuz gelişimlere yol açmadığı gibi sağlamlığa ilişkin koruyucu faktörler de sağlamlığın sergilenmesini garantilememektedir. Bu durumda sağlamlığın bireysel ve çevresel özelliklerin etkileşimi kapsamında ortaya çıktığı söylenebilir (Bektaş ve Özben, 2016: 217). Alanyazında koruyucu faktörler ve risk faktörleri psikolojik sağlamlığı etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan, 2015a: 74; Şahan ve Önder, 2018: 25; Arslan, 2015b: 48; Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 39; Ağırkan ve Kağan, 2017: 231; Alibekiroğlu vd., 2018: 3).

2.1.3.1. Risk Faktörleri

Toplumsal yaşam sürecinde meydana gelen ortam şartlar bireylerin uyumunu zorlaştırmakta ve istenmeyen gelişimsel sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 38). Risk faktörleri literatürde zayıf olmanın göstergesi olarak da bilinmektedir (Şahan ve Önder, 2018: 25). Risk faktörleri, bir istenmeyen sonucun meydana gelme olasılığını artırmakta olan bir ya da birden fazla faktörün varlığı şeklinde tanımlanır (Alikashiçoğlu ve Ercan, 2009: 2). Stres yaratan bir yaşamdaki olaylar veya stresörlerin, risk faktörlerinin bir çeşidi olduğu kabul edilmektedir. Söz konusu faktörler, bireysel yaşamdaki olumsuz olayların yaşanma ihtimalini arttırmakta olan çevresel ve bireysel özellikleri ifade etmektedir (Arslan, 2015a: 74; Arslan, 2015b: 48).

Olumsuz çevresel faktörler arasında yoksulluğu, hastalıkları, gebelikleri ve doğumdan kaynaklı etkenleri, sinirli durumları saymak mümkündür. Mizacın kaygılı olması, çalışma durumunda stresli olması, zekanın düşük olması gibi durumlar ise risk faktörlerinin

bireysel yönünü oluşturmaktadır (Alibekiroğlu vd., 2018: 3). Özellikle günlük yaşamda yapılan yürümelerin, koşmaların, dönmelerin, çökmelerin, yaylanmaların, sekmelerin ve atlamaların halk oyunlarında da aynen ya da daha abartılı bir biçimde kullanılması (Algün-Doğu ve Erikoğlu-Örer, 2016: 42) risk faktörü olarak ortaya çıkabilmektedir. Sporcuların içerisinde bulunmuş oldukları çalışma şartlarına bağlı olarak yaşadıkları risk faktörlerini değişik düzeyde yaşayabildikleri ifade edilmektedir (Ergün-Başak, 2012: 20). Halkoyunlarında bazı risk faktörleri olumsuz durumların nedenini oluştururken, diğer bazı risk faktörlerinin ise olumsuz sonuçlarla yakın ilişkide olduğu söylenebilir. Ayrıca risk faktörlerinin biyolojik ve genetik olmanın yanı sıra sosyo-kültürel ve demografik koşullara bağlı olarak da değişiklik gösterebileceği ifade edilmektedir (Gürkan, 2006: 20).

2.1.3.2. Koruyucu Faktörler

Bireylerin risk faktörlerinden korunmaları için sahip olmuş oldukları yaklaşımlar ya da yetenekler koruyucu etmenler biçimde kavramsallaştırılmaktadır (Fletcher ve Sarkar, 2013: 12; Şahan, 2018: 25). Koruyucu faktörlerin, risk faktörleri tarafından yaratılan olumsuz etkileri azalttığı düşünülmektedir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 38). Bununla birlikte gelişimsel ihtiyaçların giderilmesi noktasında da etkili oldukları belirtilmektedir (Alikashişoğlu ve Ercan, 2009: 3; Dilmaç ve Çiftci, 2019: 16). Örnek olarak bireylerin ebeveyn ve arkadaşlarıyla yakın ilişki kurması, sosyo-ekonomik yönden daha avantajlı olması, entelektüel yönünün gelişkin olması, yetenekleri ve inançları, çalışma ortamının etkililiğini göstermek mümkündür (Alibekiroğlu vd., 2018: 3). Halk oyunları açısından da fiziksel rahatlamının ve gelişmenin, iyi olma duygusunun, iletişim ve arkadaşlık ilişkilerinin, takımsal birliğin pekiştirilmesinin ve geliştirilmesinin, uyum olmanın koruyucu özellik gösterebildiği söylenebilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2016: 3).

Psikolojik açıdan sağlam olan bireylerin olumsuz yaşam olaylarına karşı baş etmek için bazı “içsel” ve “dışsal” kaynaklardan yararlandıkları bilinmektedir. İçsel koruyucu faktörler arasında; öz yeterlilik, etkili problem çözme becerisi, özgüven, benlik saygısı, geleceğe dair olumlu ve iyimser bakış açısı ve iç kontrol odağı gibi faktörler sayılmaktadır (Arslan, 2015a: 74). Dışsal koruyucu faktörleri ise aile, arkadaş, akraba ve sosyal çevre ile ilgili özelliklerinden meydana gelmektedir (Çutuk vd., 2017: 111). Bu koruyucu faktörler arasında değerlendirilme; ailesel faktörler denilince akla aileyle yakınlık, uyumlu olma, ailenin yapısal durumu, duygusal desteği, yaptığı olumlu atıflar ve kurulan yakın bağın etkili olması gelmektedir (Fayambo, 2010: 106). Arkadaş ve sosyal çevreyle ilgili koruyucu

faktörler ise; olumlu okul veya grup tecrübelerinden, iyi akran ilişkilerinden ve diğer yetişkin bireyler ile kurulan iyi ilişkilerden oluşmaktadır (Çetin vd., 2015: 82).

Yukarıda belirtilen koruyucu faktörler, risk faktörlerine karşı zihinsel sağlığın korunması, istenmeyen olaylara karşı gösterilmekte olan psikolojik direncin ve ruhsal dengenin diğer insanlar için olduğu kadar sporcular için de hayati bir önem taşımaktadır (Fayambo, 2010: 106). Bu yönüyle koruyucu faktörlerin sporcuları eyleme geçme konusunda da güdülediği ifade edilebilir. Bu sayede sporcular, müsabaka sürecinde karşılaşmış oldukları zorluklara karşı başarılı olabilmekte, kişisel yapılarını güçlendirerek oyun yaşamlarında daha aktif rol üstlenebilmektedirler. Bununla birlikte ruhsal açıdan sağlıklı olmanın bir gereği olarak sporcuların, takımın ortak öğelerine karşı daha bağlı hale geldikleri, sosyal destek ihtiyaçlarını kendileri giderebildikleri, çevreleriyle daha uyumlu ilişkiler geliştirebildiklerini söylemek mümkündür (Ağırkan ve Kağan, 2017: 231). Özellikle de halk oyunları müsabakaları sırasında sporcular, bu yolla topluluğa manevi açıdan bağlanarak topluluğun bir parçası olduğunu anlayabilmekte, kendisini toplulukla bütün olarak görebilmekte ve dayanışma duyguları güçlenebilmektedir (Saygılı ve Özmutlu, 2019: 49).

2.1.4. Psikolojik Olarak Sağlam Olan Kişilerin Özellikleri

İnsanlar arası farklılıklar üzerine kurulmuş olan kişilik kavramı, bir kişinin bütün özelliklerini gösteren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Çavuşoğlu ve Yalçın, 2018: 51). Başka bir deyişle bir bireyin sahip olduğu tüm özelliklerin, o bireyin anlaşılması için yardımcı bir görev üstlenmektedir. Kişilik kavramının ve kişilik özelliklerinin bu doğrultuda önemli bir unsur olarak karşımıza çıktığı söylenebilir (Günel, 2010: 43-44). Bilindiği üzere bazı kişilik özellikleri birçok kişide aynı olduğu halde bazı kişilik özelliklerinin de yalnızca belirli kişilere özgü olduğu görülebilmektedir. Bu noktada, kişisel özelliklerin farklı olması demek insanların taşımış olduğu özelliklerin farklı olması anlamına gelmektedir (Eroğlu, 1996: 139). Dolayısıyla psikolojik sağlamlık da bireyin stresli bir durum karşısında ya da sarsıntılı bir yaşam vakası ile karşılaşması halinde; göstermiş olduğu yetkilik düzeyi ve bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir (Bar, 2016: 55; Çetin vd., 2015: 82).

Stresli olayların olumsuz etkilerini azaltma ve uyumlu olmayı destekleyen bir kişilik özelliği olarak değerlendirilen psikolojik sağlamlık (Bitmiş vd., 2013: 29), bireyin karşılaştığı gerçekleri algılaması, öğrenmesi gibi aşamaları içeren gelişimsel bir süreçtir (Basım ve Çetin, 2011: 105). Bu açıdan bazı bireylerin genetik özelliklerinden dolayı psikolojik olarak sağlam olduklarını ifade eden görüşler vardır (Basım ve Çetin, 2011: 105).

Ancak Bektaş ve Özben (2016: 216) psikolojik olarak düşük sağlamlığa sahip olan bireylerin zaman içerisinde yüksek sağlamlık düzeyi gruba girebilecekleri gibi aksi durumda da daha önce sağlam olarak kabul edilen kişilerin de daha sonraki süreçte psikolojik yönden sağlamlılıklarını yitirebildiklerini ifade etmektedirler. Bu nedenle psikolojik sağlamlığın, bir kişilik özelliği olmasından ziyade öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir davranış türü olduğu savunulmaktadır (Alikashiçoğlu ve Ercan, 2009: 2; Çavuşoğlu ve Yalçın, 2018: 53).

İster genetiksel, isterse öğrenilebilen olsun psikolojik sağlamlık sergileyebilen kişilerin en önemli özelliğinin ihmaller, istismarlar, yoksulluk, müsabakalar gibi zorlu süreçler de bile olumlu duygular geliştirebiliyor olmalarıdır (Ergün-Başak ve Can, 2018: 773). Literatürde ise genel olarak psikolojik açıdan sağlam bireylerin ruh hallerinin sakin olduğu, duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu, esnek davrandıkları, uyum gösterme konusunda yüksek beceriye sahip oldukları belirtilmektedir (Aydın vd., 2019). Bu özelliklerin dışında mizah anlayışı, iç kontrol odağı, alternatif bakış açısı ve entellektüel beceri yönünden niteliklere sahip kişilerin psikolojik olarak sağlam oldukları kabul edilmektedir (Arslan ve Ayas, 2019: 5). Ayrıca bu kişilerin stresli olaylar ve durumlar karşısında çözüm odaklı oldukları, sağlıklı iletişim kurdukları, zorluklar karşısında çevrelerine kolay bir biçimde uyum sağlayabildikleri bilinmektedir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 39).

Sonuç olarak psikolojik açıdan sağlam olan bireylerin, çevrelerindeki diğer kişileri etkileme kapasiteleri sayesinde negatif veya üzücü durumlardan avantajlı çıkabildikleri ve dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir (Sezgin, 2012: 490-491). Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan kişiler, daha az kaygılıdır ve kendine güvenleri de iyi seviyededir (Sezgin-Nartgün ve Mor, 2015: 273). Ancak psikolojik açıdan sağlam olmayan veya sağlamlık düzeyi düşük olan kişilerin, kendilerini kontrol etme yeteneği zayıftır, çevrelerinden uzaklaşma eğilimi artmış olup; meydana gelen değişimlere karşı olumsuz yönde dirençli davranışlar gösterebilmektedirler. Sağlamlık düzeyi yüksek olan kişilerin ise hayatlarını sorgudan geçirmek yoluyla mücadele etmeyi tercih ettikleri söylenebilir (Cevizci ve Müezzini, 2019: 167).

2.2. Sporcu Tatmini

Halk oyunları; kısa sürede insanları bir araya getiren oldukça geniş katılımlı faaliyetlerden oluşmaktadır (Aydoğ vd., 2003: 189). Önceleri doğum ve ölüm, ergenlik, evlilik, savaş ve barış, avlanmak, mahsul kaldırmak ve dini törenler için oynanan halk oyunlarının zaman içerisinde kültürel yapıya bağlı birçok işlevi değişmiştir. Günümüzde

halk oyunları eğlenceye ve toplumdaki yaşantıya uygun olarak sosyal, sanatsal ve sportif kategorilere bölünmüştür (Korkutata ve Sönmez, 2016: 2818). Yüzyıllardan beri kuşaktan kuşağa aktararak günümüze ulaşmış Türk halk oyunları da folklor ürünleri içinde önemi her geçen gün artmıştır. Günümüzde ise en çok bilinen bu kategoriler arasında yerini alarak çeşitli yönlerden incelenmeye başlanmıştır (Hacıcaferoğlu vd., 2014: 37). Hangi kategoride değerlendirilirse değerlendirilsin halkoyunları, icra edilen ortamlar ve icra eden kişiler açısından değerlendirildiğinde, sporcuların birbirleriyle iletişim kurabildikleri, toplumsal bağların güçlendirilmesine katkısı olan, bir bütünün parçası olma hissini uyandıran ve en güçlü etkinliklerden biri olan bedenselliğin bir ifade ediliş şekli, iletişim kurmanın bir aracı olarak değerlendirilebilir (Mete, 2020: 738).

Bu noktada kültürün en önemli ve yaşayan bir değeri olan halkoyunlarını korumak, gelecek nesillere sağlıklı bir biçimde aktarmak, geniş kitlelere tanıtmak, yayılmasını sağlamak, halkoyunları alanında faaliyet gösteren çeşitli kurumların ve kuruluşların düzenlediği yarışmalarda birlik ve beraberliği sağlamak (Algün-Doğu ve Doğan, 2017: 139) antrenörlere bağlı olduğu kadar, başarı ve sürdürülebilir hedeflere ulaşmada kilit bir rol oynayan kaynaklardan biri olan sporcuların katkıları da aynı önemi taşımaktadır. (Kızılay, 2018, s. 6). Günümüzde organizasyonlar, üstün performans gösteren sporcular aracılığıyla kaliteli oyunlar sergileyerek avantajlar yakalayabilmektedir (Akar ve Yıldırım, 2008, s. 97-98). Bu durum bütün organizasyonların, misyon ve vizyonlarına bağlı olan, organizasyona katılmayı seven ve bu katılımı sürdürmek isteyen, yapılan işin gereklerini yerine getirmede istekli olan sporculara sahip olması sonucunu doğurmaktadır. Ancak bunu sağlamanın temel yolu tatmin sağlanmasından geçmektedir (Turhanogulları, 2013, s. 12).

Tatmin kavramı; elde edilen sonuçların beklenen durumu ne düzeyde karşıladığını ifade eden bir durum olarak tanımlanabilmektedir (Demirdelen ve Ulama, 2013: 68). Sporcu tatmini ise, herhangi bir oyun sürecinde sporcuların geliştirmiş oldukları olumlu duygusal tepkilerin bütünü biçiminde tanımlanmaktadır (Demir vd., 2008: 140). Sporcu tatmini, takımda yer alan sporcular tarafından sahip olunan özel bir davranış altkütmesi olarak değerlendirilmektedir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 220). Sporcu tatmini, oyun tecrübeleri sonucunda elde edilen olumlu ruh halidir (Karataş ve Güleş, 2010: 75). Bu ruh hali sporcuların önceki oyun deneyimleri, beklentileri ve sahip oldukları seçeneklerin sonucunda gelişen bir olgudur (Şahin, 2013: 13). Sporcu tatmini, sporcunun içerisinde bulunmuş olduğu ortamdaki öğelerle barışçıl ve üretken bir arada varoluşu teşvik eden bir durum olarak değerlendirilebilir (Gül, 2019: 915). Tatmine ilişkin yapılan tanımlamalardan anlaşılacağı

üzere genel olarak sporcuların işlerinden duymuş oldukları mutluluğun düzeyi tatmin olarak algılanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2).

Tatmin konusuna ilişkin ilk bilimsel araştırmaların kökeni 1930'lu yıllara kadar uzanmaktadır (Gül vd., 2008: 1). Bu dönemde çeşitli araştırmacılar tatmin kavramını çeşitli yönlerden incelemiş ve farklı tanımlar geliştirmişlerdir (Poyraz ve Kama, 2008: 147). Buna göre tatmin kavramı kapsam ve süreç yönünden ele alınmıştır. Literatürde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi (1943, 1954), Alderfer'in varolma-ilişki-gelişme (ERG = VİG) teorisi (1972), Herzberg'in çift faktör teorisi (1959), Mc Clelland'ın başarı güdüsü teorisi (1988) kapsam teorileri kapsamında değerlendirilmiş ve incelenmiştir (Yüksel, 2005: 294). Süreç yönünden ise Vroom'un beklenti teorisi (1964), Adams'ın eşitlik (ödül adaleti) teorisi (1963), Lawler ve Porter'ın ümit (beklenti) teorisi (1968), Lawler'in çok yönlü tatmin teorisi (1973), Locke'nin değer ayrılığı teorisi (1976), Salancik ve Pfeffer'in sosyal enformasyon süreçlemesi (1977, 1978) ve genetik teoriler gibi teoriler ele alınmıştır (Erdil vd., 2004: 18).

Sporcu tatmini ile ilgili yapılmış araştırmalarda, sporcuların tatmin olmasında bireysel ve grupsal faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir (Aksu, 2012: 61; Çekmecelioğlu, 2006: 157; Karataş ve Güleş, 2010: 76; Üngüren vd., 2010: 2925; Yüksel, 2005: 295-296). Bireysel faktörler arasında genel olarak; sporcuların kişilik özellikleri, duygu ve düşünceleri, istek ve arzuları, psikolojik durumları ve içerisinde bulundukları şartların getirmiş olduğu ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçların şiddet derecesi sayılmaktadır (Kök, 2006: 293). Grupsal faktörler arasında ise; kariyer olanakları, yapılan işin niteliği ve doğası, antrenman ortam şartları, oyuncu arkadaşlarla ve antrenörle iletişim vb. yer almaktadır (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 305).

Türk halkoyunları hareket formu geniş ve sistematik bir bütünü arz etmektedir (Ocak ve Tortop, 2013: 47; Özkan vd., 2013: 27). Organizmaya fiziksel veya fizyolojik yönlerden pekçok yararları olmakla birlikte, sporcuların kendine güvenmelerini, hayattan zevk almalarını, strese karşı vücutlarını korumalarını sağlamak üzere önemli bir psikolojik rehabilitasyon aracıdır (Gerek, 2007: 33; Özbek vd., 2017: 47-48). Ayrıca herhangi bir gruba veya takıma karşı ait olma hissi uyandırmakla birlikte, kendi yerini doldurabilmek, sahiplenilmek, bir bütünün parçası olabilmek gibi durumlarda sporcular üzerinde önemli izler bırakabilmektedir (Soykan ve Mirzeoğlu, 2020: 137). Ancak antrenörlerin toksik davranışları bu durumu tersine çevirebilmektedir. Bu durumda, sporcuların davranışlarında doğru karar alma yetenekleri olumsuz yönde etkilenebilir. Kaygı düzeyinin yükselmesine bağlı olarak sporcuların doğru karar alma ve yeteneklerini sergileyebilme gibi özelliklerini

kaybedebildikleri bilinmektedir. Aşırı baskı altında olan sporcuların bazı yanlış hareketleri yapmaları da olası bir durumdur. Bu baskı, sporcuların çok iyi bildikleri ve pekçok kez antrenmanlarda tekrarladıkları bazı hareketleri unutmalarına neden olduğu gibi, duygularında da karmaşıklığa yol açıp onları olumsuz bazı hareketleri yapmasına ve bunun sonucunda tatmin düzeylerinin düşmesine neden olabileceği söylenebilir (Terzioğlu vd., 2013: 362-363). Bu yüzden sporcuların tatmini için, onların ilgi ve yeteneklerinin, başarı ve başarısızlıklarının, kişisel ve sosyal uyum düzeyleri sorunlarının, zayıf ve güçlü yanlarının, ilgi, tavır ve değer yargılarının, yetiştikleri çevrenin geliştirici ve engelleyici etkileri gibi ve daha birçok özelliklerinin antrenörler tarafından dikkate alınması gerekmektedir (Devecioğlu ve Sarıkaya, 2006: 302).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOKSİK LİDERLİK, PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ve SPORCU TATMİNİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. Yöntem

İnsanların ve toplumsal olayların karmaşık bir yapı sergilediği bilinmektedir. Söz konusu karmaşık durumun tanımlanabilmesi ve ortaya çıkmış olan problemlerin sebep ve sonuçlarının incelenmesi amacıyla günümüzde başvurulmuş bilimsel çalışmalar iki temel kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; nicel ve nitel çalışmalardır (Ataseven, 2012). Bu kapsamda araştırmada nicel araştırma tipi benimsenmiştir.

3.1.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Önemli bir serbest zaman aktivitesi olan halkoyunlarında sporcular çalışmalarını süresince, gerek fiziksel, gerekse duygusal ve gerekse zihinsel yönlerden büyük sıkıntılar yaşayabilmektedir. Sporcuların, süreç içerisinde yaşadıkları bu zor durumları anlamlandırmada veya çözüm bulma konusunda çeşitli baş etme yöntemlerini kullandıkları bilinmektedir. Bu baş etme yöntemlerinin başında psikolojik olarak sağlam olma düzeyleri gelmektedir. Diğer taraftan sporcular, çeşitli araçlarla veya belirlenen öğrenme teknikleri yoluyla çeşitli etkinlikler gerçekleştirmektedirler. Ancak sporcuların görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve mensubu oldukları takımlara bağlılık duyabilmeleri için tatmin olmaları gerekmektedir. Bu durum da mensubu oldukları takımlardaki antrenörlerin davranışlarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Antrenörler, sporcuların ve kendi takımlarının hedeflerine ulaşabilmesi için sporcularını modern liderlik uygulamaları çerçevesinde yönlendirmek ve koordine etmek durumundadırlar. Çünkü sporcuların refah düzeyini önemsemeyen, antrenman veya oyun sürecinde daha fazla yük yükleyerek, bunaltarak, eksiklik ve hatalarını yüzlerine karşı itici bir biçimde söyleyerek, tehdit ve otorite ile boyun eğmelerini sağlayarak, onları önemsemeyip kendi ilgilerine odaklı olan antrenörler takımlarını çeşitli sorunlar yumağı içerisinde bırakabilmektedirler.

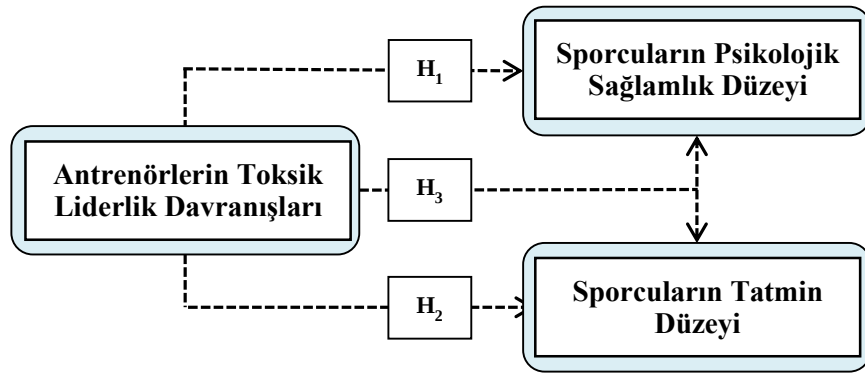
Günümüzde antrenörler sporcuların performansını arttırmak için onların davranışlarını anlamaya çalışarak halkoyunlarına adanmalarını sağlamaya çalışmaktadır. Bu yeni süreçte ve yaşanmakta olan gelişmeler sebebiyle halkoyunlarında ilişkileri düzenleyebilen ve meydana gelen değişimleri karşılamak üzere kritik rol oynayan çeşitli

kavramların ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Bu kavramlardan toksik liderlik davranışları, psikolojik sağlamlık ve spor tatmini kavramlarının son yıllarda üzerinde önemle durulan kavramlar oldukları söylenebilir. Bu süreçte antrenörler de sporcularını tatmin etmek ve psikolojik olarak sağlam olmalarına yardım etmek üzere, sporcularıyla güven temelli bir ilişkinin kurulmasına ve sporcuların kendilerini takımlarına adanmaları için yapıcı liderlik özelliklerini uygulamaya başladıkları söylenebilir. Bu çalışmada ise yapıcı liderlik özelliklerinden olmayan antrenörlerin göstermiş oldukları toksik davranışların sporcuların psikolojik sağlamlık ve spor tatmini düzeyleriyle olan etkileşimini kapsamaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli; bilimsel çalışmalarda verilerin belli bir amaç ya da amaçlara ulaşmak üzere en ekonomik şekilde toplanması ve analiz edilmesine denilmektedir (Karasar, 2008: 76). Çalışmada “Antrenörlerin göstermiş oldukları toksik liderlik davranışlarının sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeylerini ne şekilde etkilediği” sorusunda cevap aranmıştır. Bu çerçevede Türkiye Halkoyunları Federasyonu’na bağlı gençler ve büyükler kategorilerinde yer alan lisanslı sporcular üzerinde yapılmış olan bu çalışmada ilişkisel tarama tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli; iki veya daha çok değişken arasındaki neden-sonuç ilişkisini ortaya koymaya çalışan bir model türüdür (Karasar, 2008: 78). İlişkisel tarama modelleri nicel ve nitel olmak üzere iki biçimde yapılabilmekte olup bu çalışmada nicel yaklaşım yöntemi benimsenmiştir (Büyüköztürk, vd., 2010: 17).

İlişkisel tarama modelleri, istatistiksel açıdan çeşitli testler yapılarak değerlendirilebilen veya bu özelliğe sahip olan model türlerindendir. İlişkisel tarama modellerinin uygulanması ve verilerin tekrar edilir olması diğer modellere göre daha hızlı olabilmektedir (Ulus vd., 2010: 44). Bununla birlikte bu tür çalışmalarda, hipotezlerin test edilmesi öngörülümüşse ve istatistiki bakımdan bir sonuca ulaşılması istenmişse, söz konusu modelin uygulanması daha doğru olarak kabul edilmektedir (Padem vd., 2012: 58). Hipotez, yapılması düşünülen çalışmadan hareketle araştırma problemine ilişkin bir özelliğin doğrulanması için ileri sürülmekte olan geçici bir önermedir. Bu çalışmalarda araştırmacı olay ve olgulara yönelik bilgileri sentezleyerek hipotez belirler ve bu hipotezleri uygun testlerle test etmeye çalışmaktadır. Yapılan test işleminin sonucunda öngörülen hipotezler ya doğrulanmış ya da ret edilmiş olmaktadır (Erdem, 2007: 47). Araştırmanın modeli Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çerçevede bağımsız değişken olan antrenörlerin toksik liderlik davranışları ile bağımlı değişkenler olan sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeylerinden hareketle ön görülen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

- **H₁:** Antrenörlerin toksik liderlik davranışları sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerini etkilemektedir.
- **H₂:** Antrenörlerin toksik liderlik davranışları sporcuların tatmin düzeylerini etkilemektedir.
- **H₃:** Antrenörlerin toksik liderlik davranışları sporcuların hem psikolojik sağlamlık düzeylerini hem de tatmin düzeylerini etkilemektedir.

Yukarıda belirtilen hipotezlerin yanı sıra çalışmada çeşitli sorulara da cevaplar aranmıştır. Söz konusu sorular aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı, sporcuların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı, sporcuların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı, sporcuların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı, sporcuların halk oyunlarında geçirdikleri sürelerle göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı, antrenörlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı, antrenörlerin eğitmenlik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Sporcuların psikolojik sağamlık düzeyi cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların psikolojik sağamlık düzeyi yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların psikolojik sağamlık düzeyi eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların psikolojik sağamlık düzeyi halk oyunlarında geçirmiş oldukları sürelerle göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların psikolojik sağamlık düzeyi antrenörlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların psikolojik sağamlık düzeyi antrenörlerin eğitimlik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların tatmin düzeyi cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların tatmin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların tatmin düzeyi eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların tatmin düzeyi halk oyunlarında geçirmiş oldukları sürelerle göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların tatmin düzeyi antrenörlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sporcuların tatmin düzeyi antrenörlerin eğitimlik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3.1.3. Evren ve Örneklem

Akademik (Bilimsel) çalışmaların genelde küçük bir kesimi (örneklem) kapsadığı ve çıkmış olan sonuçların hedef kitlenin (evren) bütününe genellendiğı bilinmektedir. Bu tür çalışmalarda evrenin ve örneklemin belirlenmesi beş aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada, sonuçların genellendiğı hedef kitle veya evren belirlenmesi gelmektedir. İkinci aşama örneklem çerçevesinin saptandığı aşamadır. Üçüncü sırada örnekleme yönteminin belirlenmesi aşaması gelmektedir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanması dördüncü aşamayı oluşturmaktadır. Son aşamada ise, örneklem hatası ve örnekleme dışı hatalarla ilgili okuyucuya bilgi verilmektedir (Şencan, 2007: 130). Bu açıklamadan hareketle; araştırma problemini cevaplayabilecek ve örneklem seçme şansı olan kişi ve grupların tümü evren olarak tanımlanabilmektedir (Altunışık vd., 2010: 27-142). Evrenin; genel ve erişilebilir

olmak üzere iki türü vardır. Genel evren soyuttur ve tanımı kolay ancak ulaşılması zor olan evrendir. Erişilebilir evren somuttur ve ulaşılabilirliği daha kolay olan evren türüdür (Karasar, 2011: 110). Bu açıklamalar çerçevesinde, çalışmanın evreni Türkiye Halkoyunları Federasyonu'na bağlı gençler ve büyükler kategorilerinde yer alan lisanslı sporcular olarak belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde 4856 erkek ve 6136 kadın olmak üzere toplam 10992 sporcunun halkoyunları gruplarında yer aldığı tespit edilmiştir.

Zaman, maliyet, cevap alma oranı ve Covid-19 pandemi yasakları gibi nedenlerden dolayı araştırmada örnekleme başvurulmuştur. Örneklem; evrenden araştırma sorularına cevap verebilecek sınırları ve kuralları belli olan bir küçük bir birimdir (Özen ve Gül, 2007: 397; Karasar, 2011: 110). Örneklem alınacak kişilerin belirlenmesinde ise tesadüfi olmayan örnekleme teknikleri içerisinde değerlendirilen kolayda örnekleme tekniği uygulanmıştır. Kolayda örnekleme, araştırmacının istediği veya daha doğru cevaplar vereceğini düşündüğü birimleri özgürce seçebildiği örnekleme tekniğidir (Nakip, 2013: 204).

Nicel araştırmalarda örneklem hesaplamak için çalışmada kullanılan değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği (Tavşancıl, 2002: 51) belirtilmekle birlikte evren hacmi, değişken tipleri (nicel ve nitel), güven düzeyi, standart hata gibi belirleyiciler göz önünde bulundurularak örnekleme tekniklerine göre çeşitli formüller geliştirilmiştir (Ryan, 1995: 36; Davis ve Cosenza, 1998: 28; Sekaran, 2003: 119; Yamane, 2001: 117). Bu araştırmada kullanılmış olan kolayda örnekleme tekniği çerçevesinde örneklem büyüklüğünü hesaplamak için Krejcie ve Morgan'ın (1970: 608) önerdikleri örneklem tablosundan yararlanılmıştır. Söz konusu tabloda incelenen konunun görülme sıklığı $p=0,5$ 'tir. Görülmeme sıklığı ise $q=0,5$ olarak belirlenmiştir. T tablosunda 0.5 hata payında ve %95 güven aralığında dikkate alınması gereken güven değeri 1.96 olarak tespit edilmiştir (Sekaran, 2003: 294). Bu değerler çerçevesinde 10992 kişilik evren için ulaşılması gereken kişi sayısının en az 371 kişi olduğu belirlenmiştir. Ancak sonuçların daha gerçekçi olması için 713 kişiden elde edilen anketler değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan sporcuların bilgilerine göre dağılımı Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Sporcuların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Değişkenler	
Cinsiyet		n	%
	Kadın	377	52.9
	Erkek	336	47.1
Yaş		n	%
	20 Yaş ve Altı	368	51.6
	21-25 Yaş	124	17.4
	26-30 Yaş	86	12.1
	31-35 Yaş	60	8.4
	36 Yaş ve Üstü	75	10.5
Eğitim Durumu		n	%
	Lise	335	47.0
	Önlisans	77	10.8
	Lisans	274	38.4
	Lisansüstü	27	3.8
Halkoyunları Deneyimi		n	%
	5 Yıl ve Altı	266	37.3
	6-10 Yıl	178	25.0
	11-15 Yıl	145	20.3
	16-20 Yıl	59	8.3
	21 Yıl ve Üstü	65	9.1
Antrenörün Cinsiyeti		n	%
	Kadın	76	10.7
	Erkek	637	89.3
Antrenörün Eğitimlik Durumu		n	%
	Halkoyunları Bölüm Mezunu	87	12.2
	Türkiye Halkoyunları Federasyonu Antrenörü	427	59.9
	Her İkisi	199	27.9
Toplam		713	100

Sporcuların %52.9'u kadın ve %47.1'i erkektir. Kadın ve erkeklerin %51.6'sı 20 yaş ve altında, %17.4'ü 21-25 yaşlarında, %12.1'i 26-30 yaşlarında, %8.4'ü 31-35 yaşlarında, %10.5'i ise 36 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumu olarak sporcuların %47'si lise, %10.8'i önlisans, %38.4'ü lisans ve %3.8'i lisansüstü mezunu olduğunu belirtmiştir. Sporculardan %37.3'ü 5 yıl ve daha az süredir, %25'i 6-10 yıldır, %20.3'ü 11-15 yıldır, %8.3'ü 16-20 yıldır, %9.1'i 21 ve üzeri yıldır halkoyunlarında oynamaktadır. Antrenörlerin cinsiyetine bakıldığında; %10.7 sporcunun antrenörü kadın iken, %89.3 gibi büyük bir çoğunluğu antrenörün erkek olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte sporcuların %12.2'sinin antrenörü Halkoyunları Bölümü mezunudur, %59.9'unun Türkiye Halkoyunları Federasyonu Antrenörüdür, %27.9'unun da her iki eğitimlik durumuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sporcuların demografik özelliklerini tespit etmek üzere bilgi formu ile birlikte toksik liderlik, psikolojik sağlamlık ve sporcu tatmini ölçekleri kullanılmış olup ölçeklerle ilgili detaylı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

3.1.4.1. Demografik Bilgi Formu

Hazırlanmış olan anket formunun birinci bölümünü demografik bilgiler oluşturmaktadır. Söz konusu bölümde sporcuların cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, halkoyunlarındaki deneyim süreleri, antrenörlerinin cinsiyeti ve eğitmenlik durumları ile ilgili kapalı ve açık uçlu sorular yer almaktadır.

3.1.4.2. Sporda Toksik Liderlik Ölçeği (STLÖ)

Araştırmada kullanılan Sporda Toksik Liderlik Ölçeği Can (2019) tarafından geliştirilmiştir. Can (2019), Çelebi ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiş olan Toksik Liderlik Ölçeği'ni sporda toksik liderliğe uyarlamış ve Sporda Toksik Liderlik Ölçeği'ni geliştirmiştir. Can (2019), toplamda 30 madde ve 4 alt boyuttan meydana gelen toksik liderlik ölçeğini, sporcuların antrenörlerini değerlendirmeleri için yeniden düzenlemiştir. Araştırmaya atletizm, basketbol, voleybol, tenis ve futboldan olmak üzere 18 yaşını doldurmuş toplam 187 sporcu dahil olmuştur. Sporda Toksik Liderlik Ölçeği'nin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 alt boyuttan oluşan bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin varyans açıklama oranının bütün maddeler için 0,50'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Sporda Toksik Liderlik Ölçeği'nin her bir maddesinin faktör yükleri 0,48-0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı ise 0,88 olarak bulunmuştur.

Sporculardan toplanmış olan verilerin bilimsel yönden doğruluğunun sağlanması inandırıcılığının kabul edilmesi için yapısal geçerliliğine ve güvenilirliğine ilişkin ölçümler yapılmıştır. Ölçeklerin yapısal yönden geçerli olduğuna karar vermek için Açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Güvenilirlik ise Cronbach's Alpha (α) ile ölçülmektedir. Toksik liderlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Toksik Liderlik Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Sonuçları

Maddeler	Çıkarıcılık	Değer Bilmezlik	Olumsuz Ruh Hali	Bencilik
TL22	0.906			
TL18	0.902			
TL23	0.901			
TL24	0.896			
TL17	0.895			
TL21	0.889			
TL20	0.888			
TL25	0.874			
TL19	0.859			
TL9		0.816		
TL1		0.811		
TL3		0.791		
TL5		0.790		
TL8		0.788		
TL10		0.785		
TL4		0.784		
TL11		0.776		
TL7		0.768		
TL2		0.752		
TL6		0.746		
TL28			0.863	
TL26			0.851	
TL27			0.835	
TL29			0.830	
TL30			0.819	
TL15				0.817
TL13				0.805
TL16				0.804
TL14				0.775
TL12				0.761
Özdeğerler	8.619	7.670	2.851	2.393
Varyans Açıklama Oranı	28.729	25.568	9.502	7.976
Toplam Varyans Açıklama Oranı	71.775			

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.941

Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2 = 18152.501$; $p=0.000$

Halkoyunları sporcularından toplanmış olan verilere varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlar örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu ve veriler arasındaki korelasyonun yeterli olduğunu göstermiştir (KMO= 0,941; Bartlett: $p<0,000$). Toksik liderlik ölçeğinin toplam varyans açıklama oranı %71,775 olarak tespit edilmiş olup en az %50 kuralını sağladığı belirlenmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Toksik liderlik ölçeği; özdeğeri 1 üzeri olan 4 alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Boyutların genel faktör

yüklerine bakıldığında; 0,74-0,90 arasında değiştiği ve en az 0,35 kuralını sağladığı görülmektedir (Büyüköztürk, 2007).

Faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlardan hareketle toksik liderlik ölçeğinin hem genel hem de boyutlar itibarıyla güvenirlik sonuçlarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3. Toksik Liderlik Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Cronbach-Alpha
Çıkarıcılık	17,18,19,20,21,22,23,24,25	0.971
Değer Bilmezlik	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	0.939
Olumsuz Ruh Hali	26,27,28,29,30	0.915
Bencillik	12,13,14,15,16	0.883
Toplam	30 madde	0.878

Toksik liderlik ölçeğinin genel güvenirliği $\alpha=0.878$ olarak tespit edilmiştir. Alt boyutu olan çıkarıcılık $\alpha=0.971$, değer bilmezlik $\alpha=0.939$, olumsuz ruh hali $\alpha=0.915$ ve bencillik $\alpha=0.883$ olarak belirlenmiştir. Hem genel hem de alt boyutlarla ilgili Alfa değer aralıklarından hareketle ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilir (Akgül ve Çevik, 2003).

3.1.4.3. Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (PSÖ)

Sporcuların psikolojik sağlamlığını ölçebilmek amacıyla bu araştırmada kullanılan Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin, Türkçe uyarlamasını ise Doğan (2015) yapmıştır. Doğan, psikolojik alanından dört uzman yardımıyla ölçeği Türkçe'ye çevirmiştir. Oluşturulmuş olan Türkçe form, daha önce ölçeği görmeyen ve çeviri konusunda uzman olan iki kişi tarafından tekrardan orijinal dil olan İngilizce'ye çevirisi yapılmıştır. Türkçe ve Orijinal formun eş değer olduğuna kanaat getirildikten sonra uygulama aşamasına geçilmiştir. Bu kapsamda 2012-2013 eğitim-öğretim yılında, Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi bünyesinde eğitim gören 295 öğrenci üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle ölçeğin faktör yapısı belirlenmiştir. Buna göre açıklayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin toplam varyansın %54'ünü açıklayan tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri bakımından 0,63-0,79 arasında dağılım gösterdiği görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçeğin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılık konusunda 0,83 düzeyinde güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada psikolojik sağlamlık ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.4'te gösterilmektedir.

Tablo 3.4. Psikolojik Sağlamlık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Sonuçları

Maddeler	Psikolojik Sağlamlık
PS3	0.876
PS4	0.857
PS6	0.849
PS2	0.832
PS5	0.794
PS1	0.664
Özdeğerler	3.986
Varyans Açıklama Oranı	66.438
Toplam Varyans Açıklama Oranı	66.438

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.894 Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2 = 2466.308$; $p=0.000$

Psikolojik sağlamlık ile ilgili verilerin geçerliliği için yapılan varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,894 ve Bartlett değeri ($p<0,05$) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ölçek toplam varyansın %66,438’ini açıklamaktadır. Toplam varyans oranının en az %50 kuralı için önemli bir değere sahip olduğu söylenebilir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçeğin, özdeğeri 1’in üzerinde tek boyuttan meydana geldiği görülmektedir. Ölçek ifadelerinin faktör yüklerine genel olarak bakıldığında (0.66-0.87) >0.35 kuralını sağladığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Psikolojik sağlamlık ölçeğinin güvenirlik sonuçları Tablo 3.5’te gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Psikolojik Sağlamlık Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Cronbach-Alpha
Piskolojik Sağlamlık	1,2,3,4,5,6	0.896
Toplam	6 madde	0.896

Psikolojik sağlamlık ölçeğinin genel güvenirliği $\alpha=0.896$ olarak tespit edilmiştir. Alfa katsayıları değer aralıklarından hareketle ölçeğin 0.70’ten fazla olması yüksek güvenirlikte olduğuna söylenebilir (Kalaycı, 2009).

3.1.4.4. Sporcu Tatmini Ölçeği (STÖ)

Sporcu Tatmin Ölçeği; 2008 yılında Türksoy tarafından doktora tezinde kullanılmıştır. Söz konusu ölçeği 2011 yılında Özmutlu “Bedensel Engelli Sporcularda Antrenörlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Sporcu Tatmini İle İlişkisi” isimli çalışmasında kullanmak üzere geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. 221 kişiden elde edilen veriler doğrultusunda orijinal hali 56 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe

uyarlaması sonucunda madde sayısı 19'a ve faktör sayısı ise 3'e indirilmiştir. STÖ'nin toplam varyansın %59'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Faktör yükleri de Antrenörden tatmin boyutu için 0,65-0,76, bireysel tatmin boyutu için 0,49-0,71 ve takım tatmini boyutu için 0,55-0,77 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bununla birlikte sporcu tatmini ölçeğinin iç tutarlık katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada; sporcu tatmini ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Sporcu Tatmini Ölçeğine İlişkin Geçerlilik Sonuçları

Maddeler	Bireysel Tatmin	Antrenörden Tatmin	Takım Tatmini
ST6	0.933		
ST16	0.932		
ST5	0.930		
ST9	0.926		
ST10	0.923		
ST1	0.899		
ST17	0.806		
ST19	0.705		
ST13		0.901	
ST14		0.887	
ST11		0.876	
ST8		0.866	
ST12		0.864	
ST15		0.839	
ST4		0.830	
ST2		0.802	
ST3			0.858
ST18			0.858
ST7			0.851
Özdeğerler	7.441	5.911	1.607
Varyans Açıklama Oranı	39.162	31.109	8.460
Toplam Varyans Açıklama Oranı	78.732		

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.924

Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2 = 14901.882$; $p=0.000$

Sporcu tatmini ile ilgili verilerin geçerliliği için yapılan varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,924 ve Bartlett değeri ($p<0,05$) anlamlı bulunmuştur. Ölçek toplam varyansın %78,732'sini açıklamaktadır. Toplam varyans oranının en az %50 kuralı için önemli bir değere sahip olduğu söylenebilir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçek, özdeğeri 1 ve üstü olan 3 alt boyuttan oluşmuştur. Ölçek ifadelerinin faktör yüklerine genel olarak bakıldığında (0.70-0.93) >0.35 kuralını sağladığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Sporcu tatmini ölçeğinin ve alt boyutlarına güvenirlik analizi sonuçlarına Tablo 3.7’de yer verilmiştir.

Tablo 3.7. Sporcu Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Cronbach-Alpha
Bireysel Tatmin	1,5,6,9,10,16,17,19	0.967
Antrenörden Tatmin	2,4,8,11,12,13,14,15	0.949
Takım Tatmini	3,7,18	0.899
Toplam	19 madde	0.904

Sporcu tatmini ölçeğinin genel güvenirliği $\alpha=0.904$ olarak tespit edilmiştir. Alt boyutu olan bireysel tatmin $\alpha=0.967$, antrenörden tatmin $\alpha=0.949$ ve takım tatmini $\alpha=0.899$ olarak belirlenmiştir. Hem genel hem de alt boyutlarla ilgili Alfa katsayıları değer aralıklarından hareketle ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilir (Kayış, 2009).

3.1.5. Verilerin Analizi

Türkiye’deki halkoyunları sporcularından elde edilen verilerin analizi için SPSS 20 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizlerin ilk aşamasında nicel çalışmalarda gerekli ön adım olan veri setinin yapısal geçerliliği ve güvenirliği test edilmiştir (Christensen vd., 2015: 154). Yapısal geçerlilik, ölçülmekte olan olgunun ne ile ilgili olduğunu ifade etmekte ve faktör analizi bunu test etmek için en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir. Faktör analizi; açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi; farklı dillerden çevrilen ölçeklerin aynı sonuçları veya özellikleri gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlayan bir analiz türü olup günümüzde AMOS vb. programlar aracılığıyla test edilmektedir. Açıklayıcı faktör analizi ise daha önce kullanılan bir ölçeğin, başka bir çalışma kapsamında kullanılması sonucunda aynı özellikte faktör yapısını verip vermediğini test eden bir analizdir (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

Bu çalışmada, toksik liderlik, psikolojik sağlamlık ve sporcu tatmini ölçeklerinin yapısal olarak geçerli olup olmadıklarını belirlemek için yaygın olarak kullanılan açıklayıcı faktör analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde öncelikle dikkat edilmesi gereken iki temel değer bulunmaktadır (Büyüköztürk vd., 2004: 117). Bu değerlerden ilki olan Barlett değeridir. Bu değer alan çalışması sonucunda toplanmış olan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ifade eden bir değerdir. Bartlett değerinin $p<0,05$ veya $p<0,01$ olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2010: 99). Diğer değer Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeridir. Bu değer ise değişkenler setinin ne kadar ortak olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizinde KMO değerinin 0.60’ın üzerinde olması, verilerin faktör analizine uygun olmasının göstergesidir (Tabachnick ve Fidell,

2013: 53). Barlett ve KMO değerinden sonra önem kazanan diğer bir değer toplam varyans açıklama oranıdır. Toplam varyans açıklama oranının Hair ve arkadaşlarına (2010: 99) göre, 0,55'in üzerinde olması gerekmektedir. Varyans oranının 0,55'in altında olması verilerin değerlendirmesini zorlaştırmaktadır (Tavşancıl, 2002: 48). Varyans açıklama oranından sonra özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmak üzere veri setinin kaç faktörden oluştuğuna karar verilmektedir (Erdoğan, 2003: 358). Bu çalışmada, kullanım alanı geniş olan ve yorumlama açısından kolaylık sağlayan dikey (ortagonal) döndürme yöntemlerinden Varimax Döndürme Yöntemi tercih edilmiştir. Varimax döndürme yöntemi, az değişkenlerin faktör varyanslarının yüksek çıkmasını sağlayabilen bir yöntemdir (Tavşancıl, 2002: 50).

Ölçek verilerinin güvenilir olup olmadığını güvenilirlik testi yapılmıştır. Güvenirlik, bir ölçümde, ölçüm işleminin tekrarlanabilir olmasını veya tekrarlar sonucunda elde edilen değerlerin tutarlı olmasını ifade etmektedir (Alpar, 2010: 411). Güvenirlik ölçüsü, zamana göre değişme göstermeyen bir ölçüdür (Tavşancıl, 2002: 148). Bununla birlikte güvenilirliğin, ölçek ifadelerinin kendi içlerinde tutarlı olduklarını gösteren bir değer olarak kullanıldığı söylenebilir (Ural ve Kılıç, 2013: 280). Literatürde güvenilirlik analizi için yaygın olarak Alfa katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmaktadır (Özdamar, 2004: 623; Erkuş, 2009: 132). Araştırmalarda kullanılmış olan ölçeklerin güvenilir olup olmadığına karar vermek için aşağıda değer aralıkları dikkate alınmaktadır (Kalaycı, 2010: 405);

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ = güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ = düşük güvenilirlik,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ = oldukça güvenilir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ = yüksek güvenilirlik

Yapılan analizlerde ikinci aşamayı betimsel analizler oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmada araştırmaya katılan sporcuların demografik özellikleri ve ölçek ifadelerine vermiş oldukları yanıtları tespit etmek amacıyla betimsel analizlerden yararlanılmıştır. Betimsel analizlerden ikisi aritmetik ortalamalar ve frekanslardır. Frekanslar bir dizi nicel değişkenin sıklık sayısının ve yüzdelerini göstermektedir. Aritmetik ortalama ise verilen yanıtların ortalama değerini ifade etmektedir (Veal, 2006: 159; Cebeci, 2010: 124). Çalışmada ölçek ifadelerine verilen yanıtları değerlendirmek için aşağıda belirtilen değer aralıkları göz önünde tutulmuştur (Özdamar, 2001: 145);

- 1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum-Hiç tatmin etmedi,
 1.81-2.60 = katılmıyorum-Çok az derece tatmin etti,
 2.61-3.40 = kısmen katılıyorum-Orta derecede tatmin etti,
 3.41-4.20 = katılıyorum-Tatmin etti,
 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum-Çok iyi derecede tatmin etti

Üçüncü aşamada toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyinin sporcuların demografik değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Ancak farklılık analizlerine geçmeden önce verilerin parametrik test koşullarını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Bu kapsamda verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve basıklık-çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Alanyazında verilen normal dağılım göstermeleri için Kolmogorov-Smirnov p değerinin 0,05'ten büyük olması gerektiği, basıklık ve çarpıklık değerlerinin de -1,5 ve +1,5 arasında değer alması gerektiği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 3.8'de toksik liderlik, psikolojik sağlamlık ve sporcu tatmini ölçeklerinin normallik testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.8. Araştırma Ölçeklerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Toksik Liderlik Algısı	0.308	-0.271
Psikolojik Sağlamlık	-0.682	-0.212
Sporcu Tatmini	-0.730	-0.159

Tablo 3.8'de gösterildiği gibi verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen sınırlar içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Bu değerlerden hareketle parametrik test koşullarının sağlandığına karar verilmiş olup farklılık analizleri için Independent Sample T test (Bağımsız Örneklem T testi) ve One-Way ANOVA (Tek Yönlü ANOVA) testi tercih edilmiştir. Independent Sample T test; aralarında bir bağlantı olmayan iki grup değişken anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyen bir analiz türüdür (Arslantürk, 2001: 140). One-Way ANOVA ise; bir'den çok bağımsız grup arasındaki ortalamaların farklılık gösterip göstermediğini ortayan koyan bir analiz çeşididir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 172). Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların ölçüsü ise gruplar arası varyansın grup içi varyansa bölünmesi sonucu elde edilmiş olan F değerine bakılarak karar verilir. F değerinin yüksek olması, değişkenler arasındaki anlamlı farklılık yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Pallant, 2005: 214).

T testi ve ANOVA testinden sonra toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyi arasındaki ilişki düzeyine bakılmıştır. Aradaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson Korelasyon testi tercih edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısının -1 ve +1 arasında

değer aldığı bilinmektedir. Dolayısıyla korelasyon katsayısı +1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif ve güçlü olduğu; ilişki düzeyi -1'e yaklaştıkça da ilişki düzeyinin negatif ve güçlü olduğu anlamına gelmektedir (Nakip, 2013, s. 439). Bu çalışmada toksik liderlik, psikolojik sağlamlık ve sporcu tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkinin yönüne ve düzeyine karar vermek için aşağıda gösterilen değer aralıkları dikkate alınmıştır (Kalaycı, 2010, s. 116);

0,00-0,25 = çok zayıf,
 0,26-0,49 = zayıf,
 0,50-0,69 = orta,
 0,70-0,89 = yüksek,
 0,90-1,00 = çok yüksek

Analizlerin son aşamasında ise toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyi arasındaki etkileşimi belirlemek için basit ve çoklu regresyon testleri yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinin bir varsayımı, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekliliğidir. Çoklu doğrusal bağlantının olup olmadığını tespit etmek için VIF ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmaması için VIF değerinin 10'dan daha küçük ve tolerans değerinin 0,100'den daha büyük olması gereklidir (Hair vd., 2014: 200; Kline, 2016: 71; Sekaran ve Bougie, 2016: 316). Regresyon analizi için varsayımlardan bir diğeri de, hata terimleri arasında ilişkinin bulunmamasıdır. İlişkinin varlığı, otokorelasyonun bulunduğunu göstermektedir. Otokorelasyon olup olmadığı için Durbin-Watson istatistiğine bakılmaktadır. Durbin-Watson istatistiği 0 ile 4 arasında bir değer almakta ve değer 2'ye yakın olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, değer 0'a yakın ise pozitif, 4'e yakın ise negatif otokorelasyonun varlığında söz edilmektedir (Cohen vd., 2003: 137). Yapılan analizlerde VIF değerinin 10'dan küçük, tolerans değerlerinin 0.100'den büyük ve Durbin-Watson değerlerinin de 2'ye yakın olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde sporcuların toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri ile ilgili analiz sonuçları yer almaktadır.

3.2.1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, sporcuların toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sporcuların toksik liderlik algısı, psikolojik sağlamlık ve tatminine ilişkin maksimum, minimum, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hem genel hem de boyutlar bazında Tablo 3.9’da belirtilmiştir.

Tablo 3.9. Toksik Liderlik Algısı, Psikolojik Sağlamlık ve Sporcu Tatminine İlişkin Betimsel Bulgular

Değişkenler	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	σ
Toksik Liderlik	713	1.00	4.03	2.015	0.570
Çıkarıcılık	713	1.00	5.00	2.588	1.302
Değer Bilmezlik	713	1.00	4.91	1.404	0.596
Olumsuz Ruh Hali	713	1.00	5.00	2.683	1.234
Bencillik	713	1.00	5.00	1.658	0.682
Psikolojik Sağlamlık	713	1.00	5.00	3.883	0.962
Sporcu Tatmini	713	1.32	5.00	3.980	0.699
Bireysel Tatmin	713	1.00	5.00	3.721	1.226
Antrenörden Tatmin	713	1.13	5.00	4.461	0.680
Takım Tatmini	713	1.00	5.00	3.390	1.238

Sporcuların toksik liderlik algısının genel olarak düşük olduğu görülmektedir ($\bar{X}=2.01$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde; sporcuların, antrenörlerinin kısmen olumsuz ruh hallerinin ($\bar{X}=2.68$) olduğunu düşünseler de antrenörlerinin çıkarıcı ($\bar{X}=2.58$), değer bilmez ($\bar{X}=1.40$) ve bencil ($\bar{X}=1.65$) olmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Sporcuların psikolojik olarak sağlam olduklarına inandıkları ($\bar{X}=3.88$) ve tatmin düzeylerinin ($\bar{X}=3.98$) genel olarak yüksek olduğu söylenebilir. Ancak takımdan tatmin düzeylerinin ($\bar{X}=3.39$) orta derecede olduğu görülmektedir.

3.2.2. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Analizlerin bu aşamasında sporcuların toksik liderlik algılarının demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık gösterme durumu incelenmiştir. Bu çerçevede Tablo 3.10’da algının sporcuların cinsiyetlerine göre dağılımını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.10. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
Toksik Liderlik Algısı	Kadın	377	1.98	0.55	-1.288	0.198
	Erkek	336	2.04	0.58		
Çıkarıcılık	Kadın	377	2.55	1.31	-0.631	0.528
	Erkek	336	2.62	1.29		
Değer Bilmezlik	Kadın	377	1.35	0.54	-2.372	0.018*
	Erkek	336	1.46	0.64		
Olumsuz Ruh Hali	Kadın	377	2.71	1.20	0.795	0.427
	Erkek	336	2.64	1.26		
Bencillik	Kadın	377	1.62	0.65	-1.176	0.240
	Erkek	336	1.68	0.71		

*p<0.05

Tablo 3.10'daki sonuçlarda görüldüğü gibi toksik liderlikle ilgili genel algı ($t=-1.288$, $p>0.05$) ile alt boyutları olan çıkarıcılık ($t=-0.631$, $p>0.05$), olumsuz ruh hali ($t=0.795$, $p>0.05$) ve bencillik ($t=-1.176$, $p>0.05$) algısı sporcuların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak değer bilmezlik boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($t=-2.372$, $p<0.05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde; erkeklerin, kadınlardan daha fazla, antrenörlerinin olumsuz ruh halleri yaşadıklarını düşündükleri söylenebilir.

Tablo 3.11'de toksik liderlik algısının sporcuların yaşlarına göre dağılımını belirlemek için yapılmış olan test sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 3.11. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Toksik Liderlik Algısı							
Çıkarıcılık	20 Yaş ve Altı	368	1.94	0.55	5.089	0.000*	2>1 5>1
	21-25 Yaş	124	2.14	0.58			
	26-30 Yaş	86	2.07	0.59			
	31-35 Yaş	60	1.92	0.52			
	36 Yaş ve Üstü	75	2.16	0.59			
	Değer Bilmezlik						
Olumsuz Ruh Hali	20 Yaş ve Altı	368	2.59	1.28	3.785	0.005*	2>4
	21-25 Yaş	124	2.90	1.34			
	26-30 Yaş	86	2.40	1.31			
	31-35 Yaş	60	2.17	1.22			
	36 Yaş ve Üstü	75	2.59	1.30			
	Bencillik						
Bencillik	20 Yaş ve Altı	368	1.23	0.35	20.636	0.000*	2,4>1 3>1,2 5>1,2
	21-25 Yaş	124	1.42	0.59			
	26-30 Yaş	86	1.71	0.85			
	31-35 Yaş	60	1.61	0.69			
	36 Yaş ve Üstü	75	1.66	0.79			
	Bencillik						
Bencillik	20 Yaş ve Altı	368	2.68	1.22	2.073	0.083	-
	21-25 Yaş	124	2.85	1.29			
	26-30 Yaş	86	2.60	1.10			
	31-35 Yaş	60	2.32	1.18			
	36 Yaş ve Üstü	75	2.76	1.30			
	Bencillik						
Bencillik	20 Yaş ve Altı	368	1.57	0.66	4.621	0.001*	5>1
	21-25 Yaş	124	1.63	0.62			
	26-30 Yaş	86	1.73	0.85			
	31-35 Yaş	60	1.78	0.62			
	36 Yaş ve Üstü	75	1.90	0.59			

*p<0.05

Sporcuların yaşları itibariyle toksik liderlik algısı (F=5.089, p<0.05) ve alt boyutları olan çıkarıcılık (F=3.785, p<0.05), değer bilmezlik (F=20.636, p<0.05) ve bencillik (F=4.621, p<0.05) boyutların anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ancak olumsuz ruh hali boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F=2.073, p>0.05). Tukey testi sonuçlarına göre, 21-25 yaş ile 36 yaş ve üzerinde olan kişilerin 20 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla antrenörlerinin toksik liderlik davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir. 21-25 yaşlarında olan sporcuların, 31-35 yaşlarında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin çıkarıcı olduğuna inandıkları belirlenmiştir. 21-25 yaş ile 31-35 yaşlarında olan sporcuların 20 yaş ve altında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin değer bilmez

olduklarını düşündükleri; 26-30 yaş ile 36 ve üzeri yaşında olan sporcuların da 20 yaş ve altı ile 21-25 yaşlarında olanlardan daha fazla antrenörlerinin değer bilmez olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bencillik boyutu ile ilgili olarak, 36 yaş ve üstünde olan sporcuların, 20 yaş ve altında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin bencil olduklarına inandıkları tespit edilmiştir.

Eğitim durumu açısından sporcuların toksik liderlik algılarını belirlemek için analiz yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 3.12’de belirtilmiştir.

Tablo 3.12. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Toksik Liderlik Algısı	Lise	335	1.98	0.54	5.155	0.002*	3>2 4>2
	Önlisans	77	1.85	0.51			
	Lisans	274	2.08	0.58			
	Lisansüstü	27	2.23	0.77			
Çıkarıcılık	Lise	335	2.64	1.28	1.345	0.259	-
	Önlisans	77	2.43	1.40			
	Lisans	274	2.59	1.29			
	Lisansüstü	27	2.20	1.31			
Değer Bilmezlik	Lise	335	1.26	0.38	28.619	0.000*	3>1,2 4>1,2,3
	Önlisans	77	1.23	0.31			
	Lisans	274	1.54	0.72			
	Lisansüstü	27	2.10	0.94			
Olumsuz Ruh Hali	Lise	335	2.73	1.23	1.300	0.273	-
	Önlisans	77	2.44	1.10			
	Lisans	274	2.67	1.26			
	Lisansüstü	27	2.83	1.25			
Bencillik	Lise	335	1.59	0.68	4.370	0.005*	4>1,2
	Önlisans	77	1.56	0.56			
	Lisans	274	1.72	0.70			
	Lisansüstü	27	2.00	0.62			

*p<0.05

Eğitim durumu açısından sporcuların toksik liderlik algısının (F=5.155, p<0.05) anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte alt boyutlar olan değer bilmezlik (F=28.619, p<0.05) ve bencillik (F=4.370, p<0.05) boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Bu çerçevede, lisans ve lisansüstü mezunlarının

toksik liderlik algısının önlisans mezunlarına göre daha olumsuz olduğu söylenebilir. Lisans mezunu olan sporcular, lise ve önlisans mezunu sporculara göre, lisansüstü mezunlarının da diğer gruptaki kişilere göre antrenörlerinin değer bilmez olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca lisansüstü mezunu olan sporcular, lise ve önlisans mezunu sporculardan daha fazla antrenörlerinin bencil olduğunu düşünmektedirler.

Halkoyunları sporcularının deneyimleri bakımından toksik liderlik algısının dağılımını belirlemek için test yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.13'te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Halkoyunlarında Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması

	Halkoyunlarındaki Süre	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Toksik Liderlik Algısı	5 Yıl ve Altı	266	2.03	0.54	2.258	0.061	-
	6-10 Yıl	178	1.93	0.55			
	11-15 Yıl	145	2.02	0.61			
	16-20 Yıl	59	1.97	0.51			
	21 Yıl ve Üstü	65	2.16	0.60			
Çıkarıcılık	5 Yıl ve Altı	266	2.77	1.28	2.623	0.034*	1>2,4 5>4
	6-10 Yıl	178	2.44	1.29			
	11-15 Yıl	145	2.52	1.32			
	16-20 Yıl	59	2.34	1.31			
	21 Yıl ve Üstü	65	2.57	1.24			
Değer Bilmezlik	5 Yıl ve Altı	266	1.32	0.46	7.501	0.000*	3>1 5>1,2
	6-10 Yıl	178	1.32	0.47			
	11-15 Yıl	145	1.49	0.70			
	16-20 Yıl	59	1.48	0.68			
	21 Yıl ve Üstü	65	1.70	0.86			
Olumsuz Ruh Hali	5 Yıl ve Altı	266	2.69	1.27	0.252	0.909	-
	6-10 Yıl	178	2.66	1.22			
	11-15 Yıl	145	2.63	1.17			
	16-20 Yıl	59	2.67	1.14			
	21 Yıl ve Üstü	65	2.80	1.31			
Bencillik	5 Yıl ve Altı	266	1.63	0.65	0.864	0.485	-
	6-10 Yıl	178	1.63	0.70			
	11-15 Yıl	145	1.66	0.70			
	16-20 Yıl	59	1.69	0.63			
	21 Yıl ve Üstü	65	1.79	0.71			

*p<0.05

Toksik liderlik algısının genel olarak sporcuların halkoyunlarındaki deneyimlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($F=2.258$, $p>0.000$). Ayrıca alt boyutlar olan olumsuz ruh hali ($F=0.252$, $p>0.000$) ve bencillik ($F=0.864$, $p>0.000$) ile ilgili algılarının da birbirine yakın çıktığı görülmektedir. Ancak 5 ve daha az süredir halkoyunlarında oynayan kişilerin, 6-10 yıl ile 16-20 yıldır halkoyunlarında oynayan sporculardan; 16-20 yıldır oynayan kişilerin de 21 ve üstü yıldır oynayan kişilerden daha fazla antrenörlerinin çıkarıcı olduklarına inandıkları tespit edilmiştir ($F=2.623$, $p<0.000$). Bununla birlikte, 11-15 yıldır halkoyunlarında oynayan sporcular, 5 ve altı yıldır oynayan sporculardan; 21 ve üstü yıldır oynayan sporcuların, 5 yıl ve altı ile 6-10 yıldır oynayan kişilerden daha fazla antrenörlerinin bencil olduğuna inandıkları görülmektedir ($F=7.501$, $p<0.000$).

Çalışmada antrenörlerin cinsiyetine göre sporcuların toksik liderlik algılarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Anlamlı farklılığı analiz etmek T testi yapılmış olup bulgular Tablo 3.14’te sunulmuştur.

Tablo 3.14. Toksik Liderlik Algısının Antrenörlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
Toksik Liderlik Algısı	Kadın	76	1.79	0.52	-3.664	0.000*
	Erkek	637	2.04	0.57		
Çıkarıcılık	Kadın	76	2.24	1.23	-2.427	0.015*
	Erkek	637	2.62	1.30		
Değer Bilmezlik	Kadın	76	1.22	0.45	-2.758	0.006*
	Erkek	637	1.42	0.60		
Olumsuz Ruh Hali	Kadın	76	2.50	1.07	-1.333	0.183
	Erkek	637	2.70	1.25		
Bencillik	Kadın	76	1.49	0.55	-2.215	0.027*
	Erkek	637	1.67	0.69		

***p<0.05**

Antrenörlerin cinsiyetine göre sporcuların toksik liderlik algısı anlamlı farklılık göstermektedir ($t=-3.664$, $p<0.05$). Ayrıca çıkarıcılık ($t=-2.427$, $p<0.05$), değer bilmezlik ($t=-2.758$, $p<0.05$) ve bencillik ($t=-2.215$, $p<0.05$) boyutlarında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalardan hareketle; antrenörü erkek olan sporcuların toksik liderlik algısının daha olumsuz olduğu söylenebilir. Bununla birlikte antrenörü erkek olan sporcuların, antrenörlerinin daha fazla çıkarıcı, değer bilmez ve bencil olduklarına inandıkları ortaya çıkmıştır.

Antrenörlerin eğitimlik durumları bakımından sporcuların toksik liderlik algısı belirlenmeye çalışılmıştır. Tek Yönlü ANOVA testinin yapıldığı analiz sonuçları Tablo 3.15'te belirtilmiştir.

Tablo 3.15. Toksik Liderlik Algısının Antrenörlerin Eğitimlik Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Antrenörlerin Eğitimlik Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Toksik Liderlik Algısı						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	2.09	0.60			
THF Antrenörü	427	2.00	0.55	0.959	0.384	-
Her İkisi	199	2.00	0.57			
Çıkarıcılık						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	2.73	1.31			
THF Antrenörü	427	2.54	1.29	0.870	0.420	-
Her İkisi	199	2.62	1.30			
Değer Bilmezlik						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	1.37	0.52			
THF Antrenörü	427	1.44	0.63	2.171	0.115	-
Her İkisi	199	1.33	0.53			
Olumsuz Ruh Hali						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	2.91	1.35			
THF Antrenörü	427	2.62	1.19	2.100	0.123	-
Her İkisi	199	2.71	1.26			
Bencillik						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	1.72	0.68			
THF Antrenörü	427	1.65	0.66	0.559	0.572	-
Her İkisi	199	1.62	0.72			

*p<0.05

Tablo 3.15 incelendiğinde, antrenörlerin eğitimlik durumlarına göre sporcuların toksik liderlik algısının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0.05). Başka bir deyişle toksik liderlik algısının tüm boyutlarda birbirine yakın olduğu ortaya çıkmıştır.

3.2.3. Psikolojik Sağlık Düzeyinin Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Analizlerin bu aşamasında sporcuların psikolojik sağlık düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu çerçevede Tablo 3.16'da psikolojik sağlık düzeyinin sporcuların cinsiyetlerine göre dağılımını belirlemek üzere yapılmış olan T testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.16. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
Psikolojik Sağlamlık	Kadın	377	3.96	0.94	2.395	0.017*
	Erkek	336	3.79	0.97		

*p<0.05

Kadın ve erkek sporcuların psikolojik anlamda aynı düzeyde sağlamlık göstermedikleri görülmektedir (t=2.395, p<0.05). Aritmetik ortalamalardan hareketle kadın sporcuların erkek sporculardan daha fazla psikolojik anlamda sağlam oldukları söylenebilir.

Halkoyunları sporcularının yaşlarına göre psikolojik sağlamlık düzeylerini belirlemek için ANOVA testinde yararlanılmıştır. Sonuçlara Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 3.17. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Psikolojik Sağlamlık	20 Yaş ve Altı	368	4.07	0.85	12.449	0.000*	1>3,5 2>3,5
	21-25 Yaş	124	3.93	0.97			
	26-30 Yaş	86	3.40	1.07			
	31-35 Yaş	60	3.73	0.91			
	36 Yaş ve Üstü	75	3.54	1.05			

*p<0.05

Katılımcıların yaşları itibariyle psikolojik sağlamlık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır (F=12.449, p<0.05). Dolayısıyla yaşları 20 ve altında olan sporcular ile 21-25 yaşlarında olan sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerinin 26-30 yaş ile 36 ve üstü yaşlarında olan sporculardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu açısından sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerini belirlemek için Tek Yönlü ANOVA testi yapılmış olup bulgulara Tablo 3.18’de belirtilmiştir.

Tablo 3.18. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Psikolojik Sağlamlık	Lise	335	4.06	0.85	15.246	0.000*	1>3,4 2>3,4 3>4
	Önlisans	77	4.05	0.82			
	Lisans	274	3.68	1.01			
	Lisansüstü	27	3.12	1.21			

*p<0.05

Eğitim durumu itibariyle sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (F=15.246, p<0.05). Bu çerçevede lise ve önlisans mezunu sporcuların lisans ve lisansüstü mezunu sporculardan daha fazla psikolojik açıdan sağlam

oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlık düzeyinin, lisansüstü mezunlarına oranla lisans mezunlarında daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sporcuların halkoyunlarındaki deneyimleri açısından psikolojik anlamda sağlam olup olmadıklarını belirlemek için ANOVA testinden yararlanılmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 3.19’da sunulmuştur.

Tablo 3.19. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Sporcuların Halkoyunları Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Halkoyunlarındaki Süre	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Psikolojik Sağlamlık						
5 Yıl ve Altı	266	4.07	0.86			
6-10 Yıl	178	3.96	0.96			
11-15 Yıl	145	3.69	0.95	9.069	0.000*	1>3,5 2>5
16-20 Yıl	59	3.79	0.92			
21 Yıl ve Üstü	65	3.39	1.12			

*p<0.05

Sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerinin deneyimlerine bağlı olarak farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır (F=9.069, p<0.05). Tukey sonuçlarına göre, 5 yıl ve altında halkoyunları deneyimi olan sporcuların 11-15 yıl ile 21 ve üstü yıl deneyimi olanlardan; 6-10 yıl deneyimi olanların da 21 ve üstü yıl deneyimi olanlardan daha fazla psikolojik olarak sağlam oldukları ortaya çıkmıştır.

Çalışmada antrenörlerin cinsiyetlerine göre sporcuların psikolojik sağlamlık düzeyleri analiz edilmiştir. Bu amaçla Bağımsız Örneklem T testi yapılmış ve bulgulara Tablo 3.20’de yer verilmiştir.

Tablo 3.20. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Antrenörlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
Psikolojik Sağlamlık					
Kadın	76	4.22	0.69		
Erkek	637	3.84	0.98	3.325	0.001*

*p<0.05

Tablo 3.20’de görüldüğüne göre; antrenörü kadın olan sporcuların, antrenörü erkek olan sporculardan daha fazla psikolojik açıdan sağlam oldukları belirlenmiştir (t=3.325, p<0.05).

Antrenörlerin eğitimlik durumları açısından sporcuların psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki farkı belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 3.21’de yer verilmiştir.

Tablo 3.21. Psikolojik Sağlamlık Düzeyinin Antrenörlerin Eğitimlik Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Antrenörlerin Eğitimlik Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Psikolojik Sağlamlık						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	3.82	0.90			
THF Antrenörü	427	3.83	0.97	2.766	0.064	-
Her İkisi	199	4.01	0.94			

*p<0.05

Antrenörlerin eğitimlik durumları açısından sporcuların psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır (F=2.766, p>0.05).

3.2.4. Sporcu Tatmininin Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Analizlerin bu aşamasında sporcuların tatmin düzeyleri arasında demografik özelliklere göre anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 3.22’de tatmin düzeyinin sporcuların cinsiyetlerine göre dağılımını belirlemek için yapılmış olan Bağımsız Örneklem T testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.22. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
Sporcu Tatmini	Kadın	377	4.04	0.66	2.487	0.013*
	Erkek	336	3.91	0.73		
Bireysel Tatmin	Kadın	377	3.77	1.17	1.248	0.212
	Erkek	336	3.66	1.27		
Antrenörden Tatmin	Kadın	377	4.50	0.61	2.007	0.045*
	Erkek	336	4.40	0.74		
Takım Tatmini	Kadın	377	3.50	1.17	2.647	0.008*
	Erkek	336	3.26	1.29		

*p<0.05

Kadın ve erkeklerin genel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık vardır (t=2.487, p<0.05). Aritmetik ortalamalardan hareketle kadın sporcuların tatmin düzeyinin erkek sporculardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Bireysel tatmin (t=1.248, p>0.05) boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte antrenörden (t=2.007, p<0.05) ve takımdan tatmin (t=2.647, p<0.029) boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülebilmektedir. Buna göre kadın ve erkek sporcuların bireysel tatmin düzeylerini birbirine yakın olduğu

ancak kadın sporcuların erkek sporculardan daha fazla antrenörden ve takımdan yana tatmin oldukları söylenebilir.

Yaş oranlarına göre halkoyunları sporcularının tatmin düzeylerini belirlemek için Tek Yönlü ANOVA testi yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Sporcu Tatmini							
	20 Yaş ve Altı	368	4.05	0.67			
	21-25 Yaş	124	3.86	0.73			
	26-30 Yaş	86	4.01	0.67	3.480	0.008*	1>5
	31-35 Yaş	60	3.98	0.70			
	36 Yaş ve Üstü	75	3.78	0.75			
Bireysel Tatmin							
	20 Yaş ve Altı	368	3.74	1.21			
	21-25 Yaş	124	3.52	1.26			
	26-30 Yaş	86	4.02	1.04	2.745	0.028*	3>2
	31-35 Yaş	60	3.80	1.29			
	36 Yaş ve Üstü	75	3.53	1.29			
Antrenörden Tatmin							
	20 Yaş ve Altı	368	4.61	0.55			
	21-25 Yaş	124	4.44	0.62			1>3
	26-30 Yaş	86	4.14	0.97	14.215	0.000*	1>4
	31-35 Yaş	60	4.27	0.72			1>5
	36 Yaş ve Üstü	75	4.21	0.67			2>3
Takım Tatmini							
	20 Yaş ve Altı	368	3.36	1.22			
	21-25 Yaş	124	3.21	1.31			
	26-30 Yaş	86	3.65	1.19	2.565	0.037*	3>2,5
	31-35 Yaş	60	3.66	1.10			4>2,5
	36 Yaş ve Üstü	75	3.27	1.26			

*p<0.05

Sporcuların genel tatmin düzeyleri (F=3.480, p<0.05) ve alt boyutlar olan bireysel tatmin (F=2.745, p<0.05), antrenörden tatmin (F=14.215, p<0.05) ve takımdan tatmin (F=2.565, p<0.05) boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Tukey sonuçlarına bakıldığında; yaşı 20 ve altında olan sporcuların tatmin düzeyinin, yaşı 36 ve üstünde olan sporculardan daha yüksek olduğu görülmektedir. 26-30 yaşlarında olan sporcuların bireysel olarak 21-25 yaşlarında olan kişilerden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir. 20 yaş ve altında olan sporcuların, yaşları 26 ve üstü olan sporculardan; 21-25 yaşlarında olan kişilerin de 26-30 yaşlarında olan kişilerden daha fazla antrenörlerinden yana tatmin oldukları görülmektedir. Takım tatmini konusunda, 26-30 yaş ile 31-35 yaşlarında

olan sporcuların, 21-25 yaş ile 36 ve üstü yaşında olan sporculardan daha fazla tatmin düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 3.24'te eğitim durumu açısından sporcuların tatmin düzeylerini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA testinin sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 3.24. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Sporcu Tatmini	Lise	335	4.00	0.65	2.829	0.038*	2>3
	Önlisans	77	4.15	0.66			
	Lisans	274	3.91	0.74			
	Lisansüstü	27	3.83	0.71			
Bireysel Tatmin	Lise	335	3.69	1.19	0.626	0.598	-
	Önlisans	77	3.90	1.20			
	Lisans	274	3.70	1.27			
	Lisansüstü	27	3.70	1.19			
Antrenörden Tatmin	Lise	335	4.58	0.59	13.849	0.000*	1>3,4 2>3,4
	Önlisans	77	4.60	0.50			
	Lisans	274	4.31	0.77			
	Lisansüstü	27	3.99	0.68			
Takım Tatmini	Lise	335	3.28	1.22	2.593	0.052	-
	Önlisans	77	3.63	1.20			
	Lisans	274	3.41	1.26			
	Lisansüstü	27	3.74	1.14			

***p<0.05**

Sporcuların genel tatmin düzeyi eğitim durumları açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (F=2.829, p<0.05). Ayrıca antrenörden yana tatmin düzeyinin sporcuların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir (F=13.849, p<0.05). Bu çerçevede mezuniyeti önlisans olan sporcuların tatmin düzeyi, mezuniyeti lisans olanlardan daha yüksektir. Bununla birlikte lise ve önlisans mezunlarının, lisans ve lisansüstü mezunlarından daha fazla antrenörlerinden tatmin oldukları söylenebilir.

Halkoyunlarındaki deneyim açısından sporcuların tatmin düzeyleri Tek Yönlü ANOVA testinden yararlanılmış olup sonuçlar Tablo 3.25'te belirtilmiştir.

Tablo 3.25. Tatmin Düzeyinin Sporcuların Halkoyunları Oynama Sürelerine Göre Karşılaştırılması

	Halkoyunlarındaki Süre	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Sporcu Tatmini							
	5 Yıl ve Altı	266	3.91	0.71			
	6-10 Yıl	178	4.13	0.63			
	11-15 Yıl	145	4.01	0.67	5.008	0.001*	2>1,5 3>5
	16-20 Yıl	59	4.01	0.57			
	21 Yıl ve Üstü	65	3.73	0.85			
Bireysel Tatmin							
	5 Yıl ve Altı	266	3.57	1.28			
	6-10 Yıl	178	3.93	1.13			
	11-15 Yıl	145	3.81	1.12	3.511	0.008*	2>1,5
	16-20 Yıl	59	3.83	1.13			
	21 Yıl ve Üstü	65	3.44	1.41			
Antrenörden Tatmin							
	5 Yıl ve Altı	266	4.50	0.62			
	6-10 Yıl	178	4.54	0.64			
	11-15 Yıl	145	4.43	0.73	3.376	0.010*	1>5 2>5
	16-20 Yıl	59	4.37	0.59			
	21 Yıl ve Üstü	65	4.21	0.87			
Takım Tatmini							
	5 Yıl ve Altı	266	3.23	1.24			
	6-10 Yıl	178	3.57	1.20			
	11-15 Yıl	145	3.45	1.27	2.609	0.035*	2>1
	16-20 Yıl	59	3.53	1.13			
	21 Yıl ve Üstü	65	3.22	1.23			

*p<0.05

Tablo 3.25'te görüldüğü üzere; hem genel tatmin düzeyinin hem de boyutlar bakımından tatmin düzeyinin sporcuların halkoyunlarındaki oynama sürelerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.05$). 6-10 yıldır halkoyunlarında oynayan sporcuların tatmin düzeyi, 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üstü deneyime sahip sporculardan yüksek iken; 11-15 yıl deneyime sahip olanların tatmin düzeyinin de 21 yıl ve üstü deneyime sahip olan kişilerden daha yüksek çıkmıştır. 6-10 yıl deneyimi olan sporcular, 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üstü deneyim sahip sporculardan daha yüksek bireysel tatmin yaşadıkları görülmektedir. Antrenörden yana tatmin konusunda, 5 yıl ve altı ile 6-10 yıl deneyim olan sporcuların, 21 ve üstü yıl deneyime sahip olanlardan daha yüksek tatmine sahip oldukları söylenebilir. Bununla birlikte halkoyunlarında 6-10 yıl oynama deneyimine sahip olan sporcuların, 5 yıl ve altında deneyim olanlardan daha fazla takımlarından tatmin oldukları belirlenmiştir.

Antrenörlerin cinsiyetlerine göre sporcuların tatmin düzeyleri analiz edilmiştir. Bu amaçla Bağımsız Örneklem T testi yapılmıştır. Elde edilmiş olan sonuçlar Tablo 3.26’da sunulmuştur.

Tablo 3.26. Sporcu Tatmin Düzeyinin Antrenörlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
Sporcu Tatmini	Kadın	76	4.21	0.57	3.142	0.002*
	Erkek	637	3.95	0.70		
Bireysel Tatmin	Kadın	76	3.95	1.05	1.763	0.078
	Erkek	637	3.69	1.24		
Antrenörden Tatmin	Kadın	76	4.66	0.40	2.768	0.006*
	Erkek	637	4.43	0.70		
Takım Tatmini	Kadın	76	3.72	1.10	2.492	0.013*
	Erkek	637	3.35	1.24		

*p<0.05

Antrenörü kadın olan sporcuların genel tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (t=3.142, p<0.05). Ayrıca antrenörü kadın olan sporcuların antrenörden (t=2.768, p<0.05) ve takımdan (t=492, p<0.05) yana tatmin düzeylerinin, antrenörü erkek olan sporculardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sporcuların tatmin düzeyi antrenörlerin eğitimlik durumları bakımından belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Tek Yönlü ANOVA testi yapılmış olup sonuçlar Tablo 3.27’de belirtilmiştir.

Tablo 3.27. Sporcu Tatmin Düzeyinin Antrenörlerin Eğitimlik Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Antrenörlerin Eğitimlik Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
Sporcu Tatmini						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	3.96	0.66			
THF Antrenörü	427	3.96	0.71	0.648	0.524	-
Her İkisi	199	4.02	0.67			
Bireysel Tatmin						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	3.75	1.16			
THF Antrenörü	427	3.68	1.25	0.427	0.653	-
Her İkisi	199	3.77	1.19			
Antrenörden Tatmin						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	4.41	0.61			
THF Antrenörü	427	4.45	0.69	0.688	0.503	-
Her İkisi	199	4.50	0.68			
Takım Tatmini						
Halkoyunları Bölümü Mezunu	87	3.35	1.20			
THF Antrenörü	427	3.38	1.23	0.098	0.906	-
Her İkisi	199	3.42	1.26			

*p<0.05

Antrenörlerin eğitimlik durumları açısından halkoyunları sporcularının tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır (p>0.05).

3.2.5. Toksik Liderlik Algısının Psikolojik Sağlık ve Sporcu Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; sporcuların toksik liderlik algısı, psikolojik sağlık ve tatmin düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir (Bkz.: Tablo 3.28).

Tablo 3.28. Toksik Liderlik Algısı, Psikolojik Sağlamlık ve Sporcu Tatmini İlişkisi

Pearson Korelasyon	Toksik Liderlik	Çıkarıcılık	Değer Bilmezlik	Olumsuz Ruh Hali	Bencilik	Sporcu Tatmini	Bireysel Tatmin	Antrenörden Tatmin	Takım Tatmini	Psikolojik Sağlamlık
Toksik Liderlik	1	0.795**	0.423**	0.615**	0.355**	-0.652**	-0.462**	-0.387**	-0.544**	-0.327**
Çıkarıcılık	0.795**	1	-0.064	0.383**	-0.023	-0.555**	-0.522**	0.042	-0.668**	0.004
Değer Bilmezlik	0.423**	-0.064	1	-0.019	0.452**	-0.252**	0.012	-0.667**	0.045	-0.685**
Olumsuz Ruh Hali	0.615**	0.383**	-0.019	1	-0.006	-0.300**	-0.294**	0.004	-0.301**	0.007
Bencilik	0.355**	-0.023	0.452**	-0.006	1	-0.335**	-0.016	-0.806**	0.025	-0.346**
Sporcu Tatmini	-0.652**	-0.555**	-0.252**	-0.300**	-0.335**	1	0.886**	0.401**	0.649**	0.223**
Bireysel Tatmin	-0.462**	-0.522**	0.012	-0.294**	-0.016	0.886**	1	0.004	0.523**	0.034
Antrenörden Tatmin	-0.387**	0.042	-0.667**	0.004	-0.806**	0.401**	0.004	1	-0.042	0.503**
Takım Tatmini	-0.544**	-0.668**	0.045	-0.301**	0.025	0.649**	0.523**	-0.042	1	-0.030
Psikolojik Sağlamlık	-0.327**	0.004	-0.685**	0.007	-0.346**	0.223**	0.034	0.503**	-0.030	1

Not: **p<0.01; *p<0.05

Tablo 3.28'e göre; bağımsız değişken olan toksik liderlik algısı ile bağımlı değişken olan psikolojik sağlamlık arasında negatif ve orta seviyede bir ilişki vardır ($r=-0.652$, $p<0.01$). Toksik liderlikle ilgili genel algı ile tatminin alt boyutu olan bireysel ($r=-0.462$, $p<0.01$) ve takım tatmini ($r=-0.544$, $p<0.01$) arasında negatif ve orta düzeyde; antrenörden tatmin ($r=-0.387$, $p<0.01$) arasında negatif fakat zayıf bir ilişki vardır. Ayrıca toksik liderlik algısı ve psikolojik sağlamlık ($r=-0.327$, $p<0.01$) arasında zayıf ve negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Toksik liderliğin alt boyutu çıkarıcılık ile sporcu tatmini arasında ($r=-0.555$, $p<0.01$), bireysel tatmin boyutu ($r=-0.552$, $p<0.01$) arasında ve takım tatmini ($r=-0.668$, $p<0.01$) arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Toksik liderliğin alt boyutu olan çıkarıcılık ile psikolojik sağlamlık arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Toksik liderliğin alt boyutu değer bilmezlik ile sporcu tatmini arasında ($r=-0.252$, $p<0.01$) zayıf, antrenörden tatmin arasında ($r=-0.667$, $p<0.01$) orta ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Toksik liderliğin alt boyutu olan değer bilmezlik ve psikolojik sağlamlık arasında da ($r=-0.685$, $p<0.01$) orta ve negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Toksik liderliğin alt boyutu olumsuz ruh hali ile sporcu tatmini arasında ($r=-0.300$, $p<0.01$), bireysel tatmin boyutu ($r=-0.294$, $p<0.01$) arasında ve takım tatmini ($r=-0.301$, $p<0.01$) arasında negatif ve zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Toksik liderliğin alt boyutu olan olumsuz ruh hali ve psikolojik sağlamlık arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Toksik liderliğin alt boyutu bencillik ile sporcu tatmini arasında ($r=-0.335$, $p<0.01$) arasında zayıf, antrenörden tatmin arasında ($r=-0.806$, $p<0.01$) yüksek ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca toksik liderliğin alt boyutu olan bencillik ve psikolojik sağlamlık arasında ($r=-0.346$, $p<0.01$) zayıf ve negatif bir ilişki vardır.

3.2.6. Toksik Liderlik Algısının Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında, toksik liderlik algısı ve alt boyutlarının, sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerine etkisini tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda toksik liderlik algısının psikolojik sağlamlık düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3.29'da verilmiştir.

Tablo 3.29. Toksik Liderlik Algısının Psikolojik Sağlamlık Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	4.996	0.125		39.851	0,000*
Psikolojik Sağlamlık	-0.552	0.060	-0.327	-9.221	0,000*
R			0.327		
R ²			0.107		
Düzeltilmiş R ²			0.106		
Standart Hata			0.910		
F			85.020		0,000*

*p<0.05

Sporcuların toksik liderlik algısı varyansın %10.6'sını açıklamaktadır. Başka deyişle, bağımsız değişken olan toksik liderlik algısının bağımlı değişken olan psikolojik sağlamlığı %10.6 oranında etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca toksik liderlik algısı ve psikolojik sağlamlıkla ilgili kurulmuş olan modelin anlamlı olduğu görülmektedir [F=85.020, p<.05]. Buna göre; antrenörlerin toksik davranışlarında meydana gelen bir birimlik artışın, sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerini -0.552 birim düşürdüğü söylenebilir.

Toksik liderlik alt boyutlarının bağımlı değişken olan psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.30'da verilmiştir.

Tablo 3.30. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Psikolojik Sağlamlık Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	5.564	0.104		53.418	0.000*
Çıkarıcılık	-0.033	0.022	-0.044	-1.495	0.135
Değer Bilmezlik	-0.780	0.049	-0.668	-21.799	0.000*
Olumsuz Ruh Hali	0.008	0.023	0.011	0.369	0.712
Bencillik	-0.063	0.043	-0.044	-1.451	0.147
R			0.688		
R ²			0.473		
Düzeltilmiş R ²			0.470		
Standart Hata			0.700		
F			158.924		0.000*

*p<0.05

Toksik liderlik alt boyutlarının psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisine yönelik olarak yapılan analizler sonucunda toksik liderlik alt boyutlarına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %47 olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla toksik liderlik alt

boyutları psikolojik sağlamlık düzeyini %47 oranında etkilemektedir. Model, 158.924 oranında F değeri almış ve p değeri de anlamlı çıkmıştır. Modelde anlamlı sonuçlar veren bağımsız değişkenlerden değer bilmezliğin psikolojik sağlamlık düzeyini -0.780 birim negatif yönde düşürdüğü söylenebilir. Başka bir deyişle antrenörlerin değer bilmezlik düzeylerinde yaşanan bir birimlik artış, sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerini -0.780 birim düşürmektedir.

3.2.7. Toksik Liderlik Algısının Sporcu Tatmini Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında, toksik liderlik algısının sporcuların tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi hem genel hem de boyutlar bazında incelenmiştir. Bu kapsamda toksik liderlik algısının sporcuların tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.31’de verilmiştir.

Tablo 3.31. Toksik Liderlik Algısının Sporcu Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	5.593	0.073		76.544	0.000*
Sporcu Tatmini	-0.800	0.035	-0.652	-22.929	0.000*
R			0.652		
R ²			0.425		
Düzeltilmiş R ²			0.424		
Standart Hata			0.530		
F			525.738		0.000*

Sporcuların toksik liderlik algısına ilişkin varyansın %42.4 olduğu görülmektedir. Başka deyişle, bağımlı değişken olan sporcu tatmininde yaşanan değişimin %42.4’ü, bağımsız değişken olan toksik liderlikte yaşanan değişimle açıklanmaktadır. Toksik liderlik algısı ve sporcu tatmini için kurulmuş olan modelin anlamlı olduğu görülmektedir [F=525.738, p<.05]. Bu sonuca göre; antrenörlerin toksik liderlik davranışlarında yaşanan bir birimlik artışın, sporcuların tatmin düzeylerini -0.800 birim düşürdüğü ortaya çıkmıştır.

Bağımsız değişken olan toksik liderlik algısı alt boyutlarının bağımlı değişken olan sporcu tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.32’de verilmiştir.

Tablo 3.32. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Sporcu Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	5.610	0.077		73.163	0.000*
Çıkarıcılık	-0.286	0.016	-0.534	-17.792	0.000*
Değer Bilmezlik	-0.192	0.036	-0.164	-5.274	0.000*
Olumsuz Ruh Hali	-0.057	0.017	-0.100	-3.338	0.001*
Bencillik	-0.281	0.032	-0.274	-8.837	0.000*
R			0.678		
R ²			0.459		
Düzeltilmiş R ²			0.456		
Standart Hata			0.515		
F			150.194		0.000*

Tablo 3.32'deki sonuçlar; toksik liderlik alt boyutlarına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %45.6 olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar ve genel tatmin için kurulan model anlamlı bulunmuştur [F=150.194, p<.05]. Modelde anlamlı sonuçlar veren bağımsız değişkenlerden çıkarıcılığı sporcu tatminini -0.286 birim, değer bilmezliğin -0.192 birim, olumsuz ruh halinin 0.05 birim ve bencilliğin -0.281 birim düşürdüğü görülmektedir. Dolayısıyla antrenörlerin çıkarıcı, değer bilmez, bencil olmaları ve olumsuz ruh haline sahip olmaları sporcuların genel tatminini çeşitli düzeylerde düşürdüğü söylenebilir.

Toksik liderlik alt boyutlarının, sporcu tatmini alt boyutu olan bireysel tatmin üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.33'te verilmiştir.

Tablo 3.33. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Bireysel Tatmin Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	5.286	0.155		34.163	0.000*
Çıkarıcılık	-0.453	0.032	-0.481	-13.934	0.000*
Değer Bilmezlik	-0.021	0.073	-0.010	-0.289	0.772
Olumsuz Ruh Hali	-0.109	0.034	-0.110	-3.196	0.001*
Bencillik	-0.041	0.064	-0.023	-0.647	0.518
R			0.533		
R ²			0.284		
Düzeltilmiş R ²			0.280		
Standart Hata			1.041		
F			70.061		0.000*

Tablo 3.33'te bağımsız değişken olan toksik liderlik alt boyutlarının, bağımlı değişken olan bireysel tatmin üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Sonuçlar; toksik liderlik alt boyutlarına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %28 olduğuna işaret etmiştir. Bu sonuca göre, bireysel tatminde yaşanan değişimin %28'inin, toksik liderlik alt boyutlarında meydana gelen değişime bağlı olduğu söylenebilir. Toksik liderlik alt boyutları ve bireysel tatmin için kurulan model anlamlı bulunmuştur [$F=70.061$, $p<.05$]. Modelde anlamlı sonuçlar veren bağımsız değişkenlerden çıkarıcılığın bireysel tatmini -0.453 birim, olumsuz ruh haline sahip olmanın ise -0.109 birim düşürdüğü ortaya çıkmıştır.

Toksik liderlik alt boyutlarının bağımlı değişken olan antrenörden tatmin alt boyutu üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.34'te gösterilmiştir.

Tablo 3.34. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Antrenörden Tatmin Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	6.125	0.049		124.415	0.000*
Çıkarıcılık	0.003	0.010	0.006	0.317	0.751
Değer Bilmezlik	-0.433	0.023	-0.380	-18.529	0.000*
Olumsuz Ruh Hali	-0.005	0.011	-0.009	-0.480	0.631
Bencillik	-0.633	0.020	-0.634	-31.022	0.000*
R			0.874		
R ²			0.765		
Düzeltilmiş R ²			0.763		
Standart Hata			0.331		
F			574.709		0.000*

Tablo 3.34'teki sonuçlar; toksik liderlik alt boyutlarına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %76.3 olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, antrenör tatmininde yaşanan değişimin %76.3'ünün, toksik liderlik alt boyutlarında meydana gelen değişime bağlı olduğu söylenebilir. Toksik liderlik alt boyutları ve antrenörden tatmin için kurulan model anlamlı çıkmıştır [$F=574.709$, $p<.05$]. Modelde anlamlı sonuçlar veren bağımsız değişkenlerden değer bilmezliğin antrenör tatminini -0.433 birim, ve bencilliğin ise -0.633 birim düşürdüğü belirlenmiştir.

Toksik liderlik alt boyutlarının, sporcu tatmini alt boyutu olan takım tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.35'te verilmiştir.

Tablo 3.35. Toksik Liderlik Alt Boyutlarının Takım Tatmini Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	5.099	0.137		37.233	0.000*
Çıkarıcılık	-0.616	0.029	-0.648	-21.411	0.000*
Değer Bilmezlik	-0.004	0.065	-0.002	-0.067	0.947
Olumsuz Ruh Hali	-0.053	0.030	-0.053	-1.745	0.081
Bencillik	0.020	0.057	0.011	0.353	0.724
R			0.670		
R ²			0.449		
Düzeltilmiş R ²			0.446		
Standart Hata			0.921		
F			144.279		0.001*

Tablo 3.35’te bağımsız değişken olan toksik liderlik alt boyutlarının, bağımlı değişken olan takım tatmini üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Sonuçlar; toksik liderlik alt boyutlarına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %44.6 olduğuna işaret etmiştir. Bu sonuca göre, takım tatmininde yaşanan değişimin %44.6’sının, toksik liderlik alt boyutlarında meydana gelen değişime bağlı olduğu tespit edilmiştir. Toksik liderlik alt boyutları ve takım tatmini için kurulan model anlamlı bulunmuştur [F=144.279, p<.05]. Modelde anlamlı sonuç veren bağımsız değişkenlerden çıkarıcılığın takım tatminini -0.616 birim düşürdüğü bulunmuştur.

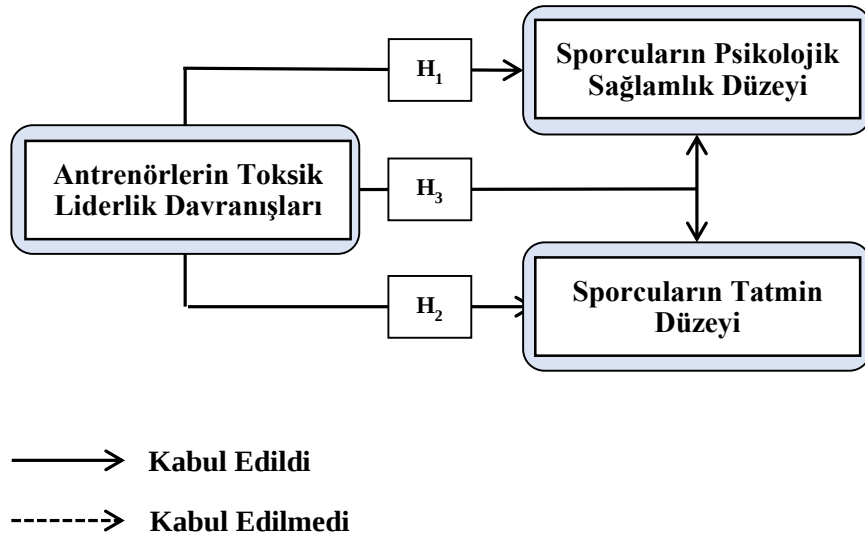
3.2.8. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Psikolojik Sağlamlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında, toksik liderlik algısının sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi birlikte incelenmiştir. Bu çerçevede toksik liderlik algısının sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.36’da verilmiştir.

Tablo 3.36. Toksik Liderlik Algısının Sporcuların Psikolojik Sağlamlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	4.432	0.101		43.782	0.000*
Psikolojik Sağlamlık	-0.497	0.023	-0.609	-21.537	0.000*
Sporcu Tatmini	-0.113	0.017	-0.191	-6.749	0.000*
R			0.678		
R ²			0.460		
Düzeltilmiş R ²			0.458		
Standart Hata			0.419		
F			302.115		0.000*

Tablo 3.36'daki sonuçlar; toksik liderlik algısına ilişkin düzeltilmiş determinasyon katsayısının %45.8 olduğunu göstermektedir. Antrenörlerin toksik liderlik davranışları ile sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri için kurulan model anlamlı bulunmuştur [F=302.115, p<.05]. Modelde anlamlı sonuçlar veren bağımsız değişkenler incelendiğinde; antrenörlerin toksik liderlik davranışlarında meydana gelen bir birimlik artışın, sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerini -0.497 birim ve tatmin düzeylerini -0.113 birim düşürdüğü görülmektedir. Dolayısıyla antrenörlerin toksik liderlik davranışlarının, sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu söylenebilir.



Şekil 3.2. Hipotez Sonuçları

Şekil 3.2'de de görüldüğü üzere; antrenörlerin toksik liderlik davranışları ile sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeylerine yönelik olarak geliştirilmiş olan bütün hipotezler kabul edilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Halkoyunlarında yer alan sporcuların davranışları, duyguları ve psikolojik durumları antrenörlerin davranışları tarafından önemli ölçüde etkilenebilmektedir. Litaretürde, toksik liderlik davranışlarının bireylerin tatmin olmalarını, stres ve tükenmişlik durumlarını ve psikolojik olarak sağlam olma gibi durumlarını etkileyen birçok çalışma (Tepper, 2007; Einarsen vd., 2007; Padilla vd., 2007; Schyns ve Schilling, 2013; Sheard vd., 2013; Yen vd., 2013) yapılmıştır. Dolayısıyla halkoyunlarında görevli olan antrenörlerin göstermiş oldukları toksik davranışların da sporcuların tatmin düzeylerini ve psikolojik sağlamlık durumlarını etkileme potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Nitekim tatmin düzeyinin ve düşük psikolojik sağlamlık düzeyinin bir takımında olması, sporcu verimliliğinin ve performansının düşük olmasına oyuna veya antremanlara devam etmeme düzeyinin ise yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu düşünceden hareketle Türkiye Halkoyunları Federasyonu'na bağlı gençler ve büyükler kategorilerinde yer alan lisanslı halkoyunları sporcuları üzerinde bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya toplam 377 kadın ve 336 erkek olmak üzere toplam 713 halkoyunları sporcusu katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sporcuların toksik liderlik algısının genel olarak düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuç Canbolat ve arkadaşları (2021), Ertuğrul (2021) ve Çağrııcı (2021) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde; sporcuların, antrenörlerinin kısmen olumsuz ruh hallerinin olduğunu düşünseler de antrenörlerinin çıkarıcı, değer bilmez ve bencil olmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Sporcuların psikolojik olarak sağlam olduklarına inandıkları ve tatmin düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerinin yüksek çıkmış olması Dinçer'in (2021) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte tatmin düzeyi de Yiğit'in (2018) sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmada toksik liderlikle ilgili genel algının ve alt boyutları olan çıkarıcılık, olumsuz ruh hali ve bencillik algısı sporcuların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak erkeklerin, kadınlardan daha fazla, antrenörlerinin değer bilmez olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. İzgüden ve arkadaşları (2016) ile Güldü ve Aksu (2016) ise yapmış oldukları çalışmada toksik liderlik algısının kadın ve erkekler açısından anlamlı farklılık gösterdiğini ancak olumsuz ruh halinin anlamlı bir farklılık

göstermediğini tespit etmişlerdir. Ertuğrul (2021) ise bu çalışmada ulaşılan sonuçlara benzer bulgular elde ederek toksik liderlik algısının kadın ve erkek oyunculara aynı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, antrenörlerin erkek sporculara kadın sporculardan daha çok değer bilmez davranışlarının altında Türk aile yapısı göz önüne alındığında kadın sporcu bulmanın erkek oyuncuya nispeten daha zor olması beraberinde kadın sporculara karşı daha mütevazı ve hoşgörülü yaklaşımları da getirdiği düşünülmektedir.

Sporcuların yaşları itibarıyla toksik liderlik algısı ve alt boyutları olan çıkarıcılık, değer bilmezlik ve bencillik boyutların anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ancak olumsuz ruh hali boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre, 21-25 yaş ile 36 yaş ve üzerinde olan kişilerin 20 yaş ve altında olan kişilerden daha fazla antrenörlerinin toksik liderlik davranışları gösterdikleri tespit edilmiştir. İzgüden ve arkadaşları (2016) ise tersi bir sonuca ulaşmışlardır. 21-25 yaşlarında olan sporcuların, 31-35 yaşlarında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin çıkarıcı olduğuna inandıkları belirlenmiştir. 21-25 yaş ile 31-35 yaşlarında olan sporcuların 20 yaş ve altında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin değer bilmez olduklarını düşündükleri; 26-30 yaş ile 36 ve üzeri yaşında olan sporcuların da 20 yaş ve altı ile 21-25 yaşlarında olanlardan daha fazla antrenörlerinin değer bilmez olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bencillik boyutu ile ilgili olarak, 36 yaş ve üstünde olan sporcuların, 20 yaş ve altında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin bencil olduklarına inandıkları tespit edilmiştir. Güzelyurt ise branşı halkoyunları olan sporculardan 21-25 yaş ile 31-35 yaşlarında olan sporcuların 20 yaş ve altında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin değer bilmez olduklarını düşündükleri; 26-30 yaş ile 36 ve üzeri yaşında olan sporcuların da 20 yaş ve altı ile 21-25 yaşlarında olanlardan daha fazla antrenörlerinin değer bilmez olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bencillik boyutu ile ilgili olarak, 36 yaş ve üstünde olan sporcuların, 20 yaş ve altında olan sporculardan daha fazla antrenörlerinin bencil olduklarına inandıkları ortaya konulmuştur. Bu çalışmada sporcuların yaşları arttıkça antrenörlerine ilişkin toksik liderlik algılarının da daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Bilindiği üzere halkoyunlarında yaş, deneyim, eğitim düzeyi ve tecrübe artmasının yanı sıra sporcuların farklı antrenörlerle çalışması da farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla yaş, deneyim, eğitim düzeyi ve tecrübeye bağlı olarak sporcuların daha eleştirel düşünme, olay ve olgulara bakma düzeyi de farklılık gösterebildiği için toksik liderlik algılarının daha olumsuz olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu açısından sporcuların toksik liderlik algısının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak Küçük (2020) yapmış olduğu çalışmada herhangi bir

farklılık tespit etmemiştir. Bununla birlikte bu çalışmada alt boyutlar olan değer bilmezlik ve bencillik boyutlarında da anlamlı farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, lisans ve lisansüstü mezunlarının toksik liderlik algısının önlisans mezunlarına göre daha olumsuz olduğu söylenebilir. Lisans mezunu olan sporcular, lise ve önlisans mezunu sporculara göre, lisansüstü mezunlarının da diğer gruptaki kişilere göre antrenörlerinin değer bilmez olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuç Küçük'ün (2020) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ayrıca bu çalışmada lisanüstü mezunu olan sporcular, lise ve önlisans mezunu sporculardan daha fazla antrenörlerinin bencil olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir.

Toksik liderlik algısının genel olarak sporcuların halkoyunlarındaki deneyimlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Ayrıca alt boyutlar olan olumsuz ruh hali ve bencillik ile ilgili algılarının da birbirine yakın çıktığı görülmüştür. Ancak 5 ve da az süredir halkoyunlarında oynayan kişilerin, 6-10 yıl ile 16-20 yıldır halkoyunlarında oynayan sporculardan; 16-20 yıldır oynayan kişilerin de 21 ve üstü yıldır oynayan kişilerden daha fazla antrenörlerinin çıkarıcı olduklarına inandıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, 11-15 yıldır halkoyunlarında oynayan sporcular, 5 ve altı yıldır oynayan sporculardan; 21 ve üstü yıldır oynayan sporcuların, 5 yıl ve altı ile 6-10 yıldır oynayan kişilerden daha fazla antrenörlerinin bencil olduğuna inandıkları görülmüştür.

Antrenörlerin cinsiyetine göre sporcuların toksik liderlik algısı anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca çıkarıcılık, değer bilmezlik ve bencillik boyutlarında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalardan hareketle; antrenörü erkek olan sporcuların toksik liderlik algısının daha olumsuz olduğu söylenebilir. Bununla birlikte antrenörü erkek olan sporcuların, antrenörlerinin daha fazla çıkarıcı, değer bilmez ve bencil olduklarına inandıkları ortaya çıkmıştır. Bilindiği üzere kadın cinsiyetinde duygusal zeka ön planda iken erkek cinsiyetinde daha çok analitik zeka ön planda olabilmektedir. Duygusal zekânın ön planda olduğu kişilerin daha fazla duygusal, insancıl, samimi, sıcakkanlı, empati düzeyi ve motive etme durumlarının yüksek, olumlu düşünme vb. özelliklere sahip oldukları söylenebilir (Brackett vd., 2011, Berrocal ve Extremera, 2006; Carusa ve Salovey, 2010). Bu gerçeklikten hareketle kadın sporculara ilişkin toksik liderlik algısının daha düşük çıkmış olması doğal karşılanması gereken bir durumdur.

Çalışmada kadın ve erkek sporcuların psikolojik anlamda aynı düzeyde sağlamlık göstermedikleri görülmüştür. Dolayısıyla kadın sporcuların erkek sporculardan daha fazla psikolojik anlamda sağlam oldukları tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde ise bazı çalışmaların bu çalışmanın sonuçlarını desteklediği (Güngörmüş vd., 2015; Oktan vd., 2014;

Önder ve Gülay, 2015) ve bazı çalışmaların ise (Crowley vd., 2003; Kırımoğlu vd., 2012; Karşlı, 2019; Kararımak ve Güloğlu, 2014; Maddi vd., 2006; Soyer vd., 2013) çalışma sonuçlarının tersi sonuçlara sahip oldukları söylenebilir. Yukarıda belirtildiği üzere; erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre daha fazla toksik davranışlar gösterdikleri görülmüştür. Dolayısıyla erkek sporcuların psikolojik olarak daha düşük düzeyde sağlam olmalarının sebebi daha çok erkek antrenörlerle çalışmış olduklarından ötürü düşünülmektedir.

Her ne kadar yapılan bazı çalışmalarda (Bayrakdaroğlu, 2014; Chan, 2003; Eteman-Kaya ve Gürkan, 2020; Gökmen, 2014; Karşlı, 2019; Maddi vd., 2006; Ülker-Tümlü ve Recepoğlu, 2013) yaşın psikolojik sağlamlık üzerinde bir etkisi olmadığını ortaya konulmuşsa da bu çalışmada sporcuların yaşları itibarıyla psikolojik sağlamlık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda yaşları 20 ve altında olan sporcular ile 21-25 yaşlarında olan sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerinin, 26-30 yaş ile 36 ve üstü yaşlarında olan sporculardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Halkoyunlarında yaş, deneyim, eğitim düzeyi ve tecrübenin artmasıyla birlikte toksik liderlik algısı artmış olup bununla birlikte sporcular psikolojik sağlamlık bağlamında da olumsuz yönde etkilenmeleri söz konusudur.

Literatürde (Bektaş ve Özben, 2016; Bonanno vd., 2006; Campbell-Sills vd., 2006; Guinn vd., 2009) eğitim durumu arttıkça bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin de arttığı ortaya konulmuştur. Ancak bu çalışmada eğitim durumu itibarıyla lise ve önlisans mezunu sporcuların lisans ve lisansüstü mezunu sporculardan daha fazla psikolojik açıdan sağlam oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sağlamlık düzeyinin, lisansüstü mezunlarına oranla lisans mezunlarında daha yüksek olduğu görülmüştür.

Gençoğlu ve Namlı (2020) yaptıkları çalışmada sporcuların deneyim süreleri ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmelerine rağmen bu çalışmada sporcuların psikolojik sağlamlık düzeyleri deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermiştir. Sonuçlar, 5 yıl ve altında halkoyunları deneyimi olan sporcuların 11-15 yıl ile 21 ve üstü yıl deneyimi olanlardan; 6-10 yıl deneyimi olanların da 21 ve üstü yıl deneyimi olanlardan daha fazla psikolojik olarak sağlam olduklarına işaret etmektedir. Çalışmada antrenörlerin cinsiyetlerine göre sporcuların psikolojik sağlamlık düzeyleri analiz edilmiş olup antrenörü kadın olan sporcuların, antrenörü erkek olan sporculardan daha fazla psikolojik açıdan sağlam oldukları belirlenmiştir.

Kadın ve erkeklerin genel tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği çalışmada ulaşılan sonuçlardan biridir. Buna göre kadın sporcuların tatmin düzeyinin erkek

sporculardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yiğit tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada da kadın sporcuların tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireysel tatmin boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte antrenörden ve takımdan tatmin boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda kadın ve erkek sporcuların bireysel tatmin düzeylerini birbirine yakın olduğu ancak kadın sporcuların, erkek sporculardan daha fazla antrenörden ve takımdan yana tatmin oldukları söylenebilir. Yukarıda görüldüğü üzere kadın sporcuların erkek sporculara göre toksik liderlik algısının daha olumlu ve psikolojik sağlık düzeyinin de daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kadınların antrenörlerini beğenmeleri, psikolojik olarak sağlam olmalarını etkilemekte ve bu durumun da tatmin düzeyinin arttığını göstermektedir.

Şirin ve arkadaşları (2016) ile Kırtepe ve arkadaşları (2017) yapmış oldukları çalışmalarda sporcuların tatmin düzeyinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Ancak bu çalışmada sporcuların genel tatmin düzeyleri ve alt boyutlar olan bireysel tatmin, antrenörden tatmin ve takımdan tatmin boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar; yaşı 20 ve altında olan sporcuların tatmin düzeyinin, yaşı 36 ve üstünde olan sporculardan daha yüksek olduğunu göstermiştir. 26-30 yaşlarında olan sporcuların bireysel olarak 21-25 yaşlarında olan kişilerden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir. 20 yaş ve altında olan sporcuların, yaşları 26 ve üstü olan sporculardan; 21-25 yaşlarında olan kişilerin de 26-30 yaşlarında olan kişilerden daha fazla antrenörlerinden yana tatmin oldukları görülmektedir. Takım tatmini konusunda, 26-30 yaş ile 31-35 yaşlarında olan sporcuların, 21-25 yaş ile 36 ve üstü yaşında olan sporculardan daha fazla tatmin düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Sporcuların genel tatmin düzeyi eğitim durumları açısından anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca antrenörden yana tatmin düzeyinin de sporcuların eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla mezuniyeti önlisans olan sporcuların tatmin düzeyi, mezuniyeti lisans olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte lise ve önlisans mezunlarının, lisans ve lisansüstü mezunlarından daha fazla antrenörlerinden tatmin oldukları söylenebilir.

Çalışmada hem genel tatmin düzeyinin hem de boyutlar bakımından tatmin düzeyinin sporcuların halkoyunlarındaki deneyimlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Bu bağlamda 6-10 yıldır halkoyunlarında oynayan sporcuların tatmin düzeyi, 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üstü deneyim sahip sporculardan yüksek iken; 11-15 yıl deneyime sahip olanların tatmin düzeyinin de 21 yıl ve üstü deneyime sahip olan kişilerden daha yüksek çıktığı

görülmüştür. 6-10 yıl deneyimi olan sporcular, 5 yıl ve altı ile 21 yıl ve üstü deneyim sahip sporculardan daha yüksek bireysel tatmin yaşadıkları görülmüştür. Antrenörden yana tatmin konusunda, 5 yıl ve altı ile 6-10 yıl deneyim olan sporcuların, 21 ve üstü yıl deneyime sahip olanlardan daha yüksek tatmine sahip oldukları söylenebilir. Bununla birlikte halkoyunlarında 6-10 yıl deneyimi olan sporcuların, 5 yıl ve altında deneyim olanlardan daha fazla takımlarından tatmin oldukları belirlenmiştir. Tatmin ile ilgili elde edilen bulgulara; yaş, eğitim durumu ve deneyim arttıkça tatmin düzeyinin düştüğü belirlenmiştir. Sporcuların yaş ve eğitim durumları ile birlikte deneyimlerinin artması; beklenti düzeylerinin, gruba, takıma ve antrenöre bakış açılarının değişmesine neden olabilmektedir. Yaş, eğitim durumu ve deneyim düzeyi arttıkça antrenörlere ilişkin algının olumsuzlaşması ve sporcuların psikolojik yönden tükenmişlik yaşamalarını da beraberinde getirmektedir. Bu durum, doğrudan tatmin düzeylerinin de olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir.

Yapılan analizlerde antrenörü kadın olan sporcuların genel tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca antrenörü kadın olan sporcuların antrenörden ve takımdan yana tatmin düzeylerinin, antrenörü erkek olan sporculardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Antrenörlerin eğitimlik durumlarına göre sporcuların toksik liderlik algısının, psikolojik sağlamlık düzeyinin ve tatmin düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dolayısıyla toksik liderlik algısı, tatmin ve psikolojik sağlamlık düzeyi üzerinde antrenörlerin eğitimlik durumunun herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Araştırmada toksik liderlik algısının artmasına bağlı olarak sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin toksik davranışlarında meydana gelen bir birimlik artışın, sporcuların psikolojik sağlamlık düzeylerini -0.552 birim düşürdüğü belirlenmiştir. Bununla birlikte antrenörlerin toksik liderlik davranışlarında yaşanan bir birimlik artışın, sporcuların tatmin düzeylerini -0.800 birim düşürdüğünü ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçlarından hareketle, antrenörler, sporcular ve bu alanda ilerde yapılacak çalışmalar için bazı öneriler geliştirilmiştir:

- Türkiye Halkoyunları Federasyonu tarafından her yıl düzenlenen antrenörlük seminerlerine katılan antrenörlere; liderlik, psikolojik sağlamlık ve tatmin konularında eğitim verilmeli,

- Halkoyunları antrenörlerinin yukarıda belirtilen konularda alacakları eğitimler yoluyla performansları değerlendirilmeli ve liderlik konusunda daha etkili ve motive edici olmaları sağlanmalıdır,
- Araştırmada toksik liderlik davranışları değerlendirilen antrenörler göz önüne alındığında kadın antrenörlerin sayısının az olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak kadın antrenör sayısı artırılmalı,
- Halkoyunları antrenörleri, sporcuların psikolojik olarak sağlamlık durumlarını ve tatmin düzeylerini göz önünde bulundurarak elindeki beşeri kaynağı verimli bir biçimde kullanabilmeyi öğrenmelidirler,
- Araştırma sonucunda kadın sporcuların genel olarak toksik liderlik algısının düşük, psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır. Halkoyunlarındaki kadın sporcuların sayısı göz önüne alındığında böyle bir sonucun çıkmış olması olumludur. Ancak erkek sporcularının da bu süreçte en az kadın sporcular kadar dikkate alınması gerekmektedir,
- Toksik liderlik, psikolojik sağlamlık ve tatmin kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu nedenle halkoyunları dışındaki spor alanlarında da benzer çalışmaların yapılması büyük önem taşımaktadır.
- Bundan sonra yapılacak çalışmalara farklı bir bakış açısı getirmesi bakımından demografik ve mesleki bilgiler sorularına sporcuların, çalışma zamanı, ücret, boş zaman süresi, kamuda çalışıp çalışmadığı vb. sorular eklenerek elde edilecek veriler ile yeni karşılaştırma analizleri yapılması gelecek çalışmaları güçlendirecektir.
- Halkoyunları kulüplerindeki yöneticilerin geçmiş sporculuk deneyimine sahip olan kişilerden seçilmesi; mevcut sporcuların problemlerinin çözülmesi, antrenörlerin yaratabileceği olumsuzlukların en aza indirilmesi açısından önemli olduğuna inanılmaktadır.
- Halkoyunları bölümünde okuyan öğrencilerin mezun olma durumunda doğrudan antrenörlük yapma hakkına sahip oldukları gözönüne alınarak; ders müfredatlarında liderlik, motivasyon, psikolojik sağlamlık, spor tatmini vb. alt konuları ele alan yönetim organizasyon ve örgütsel davranış derslerinin yer almasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Yapılan çalışmada farklı liderlik türlerinin başarıya yansması pandemi süreci nedeniyle ölçülememiştir. İleriki çalışmalarda farklı liderlik türleri ile takımların başarı ilişkisinin ölçülmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdallah, S. A. E. ve Mostafa, S. A. M. (2021). Effects of Toxic Leadership on Intensive Care Units Staff Nurses' Emotional Intelligence and Their Organizational Citizenship Behaviors. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 22 (3), 211-240.
- Acar, V. (2014) *Profesyonel turist rehberlerinin liderlik yönelimleri: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ağırbaş, Ö., Çolak, M. ve Ağgön, E. (2015). Erzincan yöresi halk oyunlarının görsel ve işitsel reaksiyon zamanları üzerine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(1), 47-55.
- Ağırkan, M. ve Kağan, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19 (3), 225-245.
- Akar, A. ve Aktan, T. (2020). Psikolojik sağlık tutum beceri ölçeğinin (PSTBÖ) uyarlaması: geçerlik güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (74), 665-679.
- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 97-113.
- Akdemir, A., Konakay, G. ve Demirkaya, H. (2013) “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 11-42.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akputat, Ş. (2019). *Örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.

- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59-79.
- Akyüz, Y. M. (2002) “Çağdaş Okulda Etkili Liderlik”, *Ege Eğitim Dergisi*, 2 (1), 109-119.
- Algün-Doğu, G. ve Doğan, İ. (2017). Halk oyunları hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, (62), 138-145.
- Algün-Doğu, G. ve Erikoğlu-Örer, G. (2016). Halk oyunları çalışmalarının kız çocuklarda reaksiyon zamanı üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 41-47.
- Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Ateş-Bulut, F. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (2), 1-17.
- Alikaşifoğlu, M. ve Ercan, O. (2009). Ergenlerde riskli davranışlar. *Türk Pediatri Arşivi*, 44, 1-6.
- Alkın, M. C. (2006) *Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma*, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Alpar, R. (2010) *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinde örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlilik- güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altun, R. Ö. (2019). Türk halk oyunlarında doğaçlama ve kurgu ikilemi. *Ahenk Müzikoloji Dergisi*, (5), 1-14.
- Altun, Ş. (2017). Doğu Karadeniz Bölgesindeki horonlarda kadın (Trabzon ve Rize örneğinde). *ODTÜ THBT Toplumsal Cinsiyet ve Halk Kültürü Sempozyumu Bildirileri* (ss. 147-156), 20-22 Mart 2015, Ankara: Ürün Yayınları.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayını.
- Anghel, R. E. (2015). Psychological and educational resilience in high vs. low-risk romanian adolescents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 203, 153-157.

- Appelbaum, S. H. ve Roy-Girard, D. (2007) “Toxins In The Workplace: Affecton Organizations And Employees”, *Corporate Governance*, 7(1), 17-28.
- Aral, N. ve Gürsoy, F. (2000). Gençlerin yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 25 (116), 8-12.
- Arıkan, R. (2005). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Arklan, Ü. (2010) “Halkla İlişkilerde Liderlik: Liderliğin Ve Liderlik Türlerinin Halkla İlişkiler Alanına Yansımaları”, *E-Journal of New World Sciences Academy Humanities*, 5 (4), 616-636.
- Armstrong, A. R., Galligan, R. F., Critchley, C. R. (2011). Emotional intelligence and psychological resilience to negative life events. *Personality and Individual Differences*, 51, 331-336.
- Arslan F. ve Ayas, T. (2019). Din ve psikoloji eğitimi alan öğrencilerin psikolojik sağlamlık ve affedicilik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (38), 1-29.
- Arslan, G. (2015a). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (44), 73-82.
- Arslan, G. (2015b). Psikolojik istismar, psikolojik sağlamlık, sosyal bağlılık ve aidiyet duygusu arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 47-58.
- Arslantürk, Z. (2001). *Sosyal bilimciler için araştırma metod ve teknikleri*. İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Arun, K., (2008) *Liderlik Tarzları ile Paylaşımçı Bilgi Kültürü İlişkisi*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ashforth, B. (1994). Petty Tyranny In Organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.
- Aslan, Ş. (2009) “Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: “Kurumda Çalışma Yılı” ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 256-275.
- Ataseven, B. (2012). Nitel bilimsel araştırmalarda veri kalitesinin önemi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 33 (2), 543-564.

- Aubrey, D. W. (2013). *Operationalizing the Construct Of Toxic Leadership in the United States Army*. University of Phoenix, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ABD.
- Aumand, E. A. (2005). *For the love of the game: factors influencing athlete enjoyment in sport*. Doctoral Dissertation, West Virginia University Libraries.
- Avolio, B. J., Weichun, Z., William, K., Bhatia, P. (2004) “Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance”, *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 951-968.
- Aydın, E. (2019). Motivasyonel iklim ve hedef bağlılığının antrenör sporcu ilişkisine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(3), 96-106.
- Aydın, İ., Öncü, E., Akbulut, V., Küçük-Kılıç, S. (2019). Öğretmen adaylarında boş zaman sıkılma algısı ve psikolojik sağlık ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21 (1).
- Aydın, M. ve Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 3 (1), 37-53.
- Aydoğ, S. T., Ergen, E., Çağlar, H. A. ve Şemin, S. (2003). Büyük spor müsabakalarına katılacak takımların sağlık organizasyonu: 1997 Akdeniz oyunları deneyimi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 14(4), 185-193.
- Aydoğdu, B. N., Çelik, H. ve Ekşi, H. (2017). The predictive role of interpersonal sensitivity and emotional self-efficacy on psychological resilience among young adults. *Eurasian Journal of Educational Research*, (69), 37-54.
- Aydoğdu, T. (2013). *Bağlanma stilleri, başa çıkma stratejileri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bacal, R. (2000). *Toxic Organization*. (<http://conflict911.com/conflictarticles/toxicorgs.htm>).
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010) “Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), 73-84.

- Bali, A. (2017). Halk oyunları üzerine halkbilimsel bir araştırma: Mersin ili silifke ilçesi örneği. *Karadeniz*, (33), 78-91.
- Baloyi, G. T. (2020). Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in an academic setting. *HTS Teologiese Studies/ Theological Studies*, 76 (2), 1-8.
- Bar, M. (2016). *Beden eğitimi ve spor etkinliklerinin psikolojik dayanıklılık ve akademik ertelemeye etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Bartholomew, K. ve Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Bartol, K., Tein., M., Mathew, G. and Martin, D. (2003) *Management: A Pacific Rim Focus*, Sydney: Mcgraw-Hill.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22 (2), 104-114.
- Bass, B. M. (1990) *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership, Theory, Research, and Managerial Applications*, 3.Edition, New York: The Free Press.
- Başar, U., Sıgı, Ü. ve Basım, N. (2016). İş Yerinde Karanlık Liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65–76.
- Baydar, S., Bayazıt, B., Tuncil, O. S., Bahadır, T. K. Uçar, S. ve Dolu, U. (2018). 10-11 yaş grubuna uygulanan step ve halk oyunları aktivitelerinin çocukların sosyal gelişimine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (79), 579-588.
- Bayrakdaroğlu, S. (2014). *Tekvandocuların psikolojik sağlamlık ve öz-anlayış düzeylerinin takım sporcularıyla karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Bayrakdaroğlu, S. (2020). *Taekwondocuların psikolojik sağlamlık ve öz anlayış düzeylerinin takım sporcularıyla karşılaştırılması*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Bedük, A. (2014) *Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi.

- Bektaş, M. ve Erkal, P. (2015). Örgütlerde Toksisite Davranışları: Toksik Duygu Deneyimleri Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliği Çalışması. *Research Journal of Business and Management*, 31(4), 519-529.
- Bektaş, M. ve Özben, Ş. (2016). Evli bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 215-240.
- Berber-Çelik, Ç. (2018). Bağlanma stilleri, psikolojik iyi oluş ve sosyal güvende hissetme: Aralarındaki ilişki ne?. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (25), 27-40.
- Berrocal, F. P. ve Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema* 18, 7-12.
- Bilir, F. P., Şahin, N. ve Sangün, L. (2019). Antrenör yetiştirme kurslarına katılan bireylerin liderlik davranış algılarının incelenmesi. *Spormetre*, 17(2), 218-230.
- Birneanu, A. (2014). The resilience of foster children: the influence and the importance of their attachment. *Revista de Asistență Socială*, XIII, 85-100.
- Bitmiş, M. G., Rodopman, B., Üner, M. N., Sökmen A., (2015) “Katılımcı Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Feda Etmenin Aracılık Rolü”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 17 (1), 1-13.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 27-40.
- Bolton, S. (2005). *Emotion Management in the Workplace*. Lancaster: Palgrave Macmillan.
- Bonanno, G. A. (2008). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 1, 101-113.
- Bonanno, G. A., Galea, S., Bucciarelli, A. ve Vlahov, D. (2006). Psychological resilience after disaster: The New York City in the aftermath of the September 11th terrorist attack. *Psychological Science*, 17(3), 181-186.
- Botou, A., Mylonakou-Keke, I., Kalouri, O. ve Tsergas, N. (2017). Primary school teachers' resilience during the economic crisis in Greece. *Psychology*, 8, 131-159.

- Bozdoğan, K. ve Sağnak, M. (2011) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğrenme İklimi Arasındaki İlişki”, *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 137-145.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: özel okul örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (5), 172-191.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. ve Çolakoğlu, M. H. (2018). Örgütsel Güven Düzeyi ve Toksik Liderlik Davranışları İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1-18.
- Brackett, M. A. Rivers, S. E. and Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5 (1), 88-103.
- Büyüköztürk, Ş.(2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4 (2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell-Sills, L., Cohan, S. L. ve Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behavior Research and Therapy*, 44, 585-599.
- Can, M. ve Cantez, K. E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, (2), 61-76.
- Can, Y. (2019). Sporcularda toksik liderlik algısı ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması: Toksik Liderlik Ölçeğinin Türk sporcularına uyarlama çalışması. *Uluslararası, 17. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Özet Bildiri Kitabı*, 13.11.2019.

- Canbolat, M. A., Çelik, A. ve Yılmaz, H. U. (2021). Toksik liderlik algısının kariyer bağlılığı ve görev performansı ile ilişkisine yönelik perakendecilik sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 28-40.
- Cantekin-Elyagutu, D. (2020). Records of Turkish folk dances from the Hungarian Academy of Sciences, Research Center for Humanities, Institute for Musicology. *Trabzon University State Conservatory*, 4(1), 78-100.
- Career Advice Monster (2012). *Toxic Boss*. (<http://careeradvice.monster.com/interviewpreparation/Ten-Warning-Signs-of-a-ToxicBoss/home.aspx>.)
- Caruso, D. R. ve Salovey, P. (2010). *Yönetimde duygusal zekâ*, Çev.: S. Kaymak, İstanbul: Cera Yayınları.
- Cavga, Z. (2019). *Lise öğrencilerinde aile yaşam doyumu ile psikolojik dayanıklılık ve sosyal medya kullanım bozukluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cebeci, S. (2010). *Bilimsel araştırma ve yazma teknikleri*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Cerit, E., Gümüşdağ, H., Ağlönü, A., Evli, F. ve Evli, M. (2013). Muğla Vali Hüseyin Aksoy Çocuk Yuvasında barınan çocuklara rekreatif etkinlik olarak uygulanan halk oyunları çalışmasının bazı fiziksel gelişimleri üzerine etkisi. *Uluslararası Aile Çocuk ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 43-54.
- Cevizci, O. ve Müezzini E. E. (2019). Sağlık çalışanlarında psikolojik belirtilerin ve psikolojik dayanıklılığın incelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1 (3), 166-172.
- Ceylan, G., Yoncalık, Y. ve Taşbilek-Yoncalık, M. (2018). Halk dansları temel figür öğretiminde aynaların öğrenme ve performansa etkisi. *Spormetre*, 16(4), 96-114.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stressburnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19, 381-395.

- Cheng, B. ve Chou, L. (2004). Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 89-117.
- Christensen, B. L., Johnson, R. B. Turner, L. A. (2015). *Research methods, design and analysis*. Twelfth Edition, England: Pearson Education Limited.
- Chua, S. M. Y. ve Murray, D. W. (2015). How Toxic Leaders are Perceived: Gender and Information-Processing. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 292-307.
- Clugston, M. (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 477- 486.
- Coccia, C. (1998). Avoiding a Toxic Organization. *Nursing Management*, 29(5), 4-32.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. 3. Baskı, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cohen, W. A., (2010). *Drucker ve liderlik*. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Coşar, S. (2011) *Otantik Liderlik Kavramı Ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma, Kara Harp Okulu*, Ankara: Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Crowley, B. J., Hayslip, B. ve Hobdy, J. (2003). Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal Of Adult Development*, 10(4), 237-248.
- Currihan, D. B. (1999). The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495 – 524.
- Çağırıcı, Y. E. (2021). *Toksik liderliğin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çağlar, İ. (2004) “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri ile Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerin Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 91-107.
- Çavuşoğlu, S. ve Yalçın, M. (2018). Banka çalışanlarının kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerine etkisi. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 49-76.

- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çelebi, N. Güner, H. ve Yıldız, V. (2015) “Toksit Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 249-268.
- Çelebi, N. ve Korumaz, M. (2016) “Teachers’ Loyalty to Their Supervisors and Organizational Commitment”, *Educational Research and Reviews*, 11 (12), 1161-1167.
- Çelik, O. B., Tekkurşun-Demir, G., İlhan, E. L., Cicioğlu, H. İ. ve Esentürk, O. K. (2019). Sporcu ergenlerde psikolojik sağlamlık. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14 (2), 296-303.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (75), 81-92.
- Çetinkaya, H. (2017). *Okul Yöneticilerinin Toksik (Zehirli) Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Çiftçi, E., Ercan, M. ve Karaönçel, F. (2019). Refahiye halk oyunları üzerine bir inceleme. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 351-367.
- Çutuk, S., Beyleroğlu, M., Hazar, M., Akkuş-Çutuk, Z. ve Bezci, Ş. (2017). The investigation of the relationship between psychological resilience levels and anxiety levels of judo athletes. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11 (1), 109-117.
- Daft, R.L. (1991). *Management, The Dryden Press*. Second Edition.
- Dağ, İ. ve Göktürk, T. (2014) “Sınıf Yönetiminde Liderlik ve Liderliğin Sınıf Yönetimine Katkıları”, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, (27), 171-184.
- Dane, E. ve Olgun, N. (2016). Hemodiyaliz hastalarının psikolojik dayanıklılık durumları ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Nöroloji Hemşireliği Dergisi*, (1), 43-54.
- Davis, D. and Cosenza, R. M. (1998). *Business research for decision making*. Boston: Pws-Kent Publishing Company.

- Deal, T. E. ve Peterson, K. D. (1999). *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Demir, B. (2020). Örgütlerde toksik lider ve toksik ilişkiler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 32-35.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 135-161.
- Demirbaş, N. (2010). *Yaşamda anlam ve yılmazlık* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya’da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Devecioğlu, S. ve Sarıkaya, M. (2006). Sporcu öğrencilerin sosyo-ekonomik değişkenler ışığında profillerinin belirlenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 301-314.
- Dilek, H. (2005) *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dilmaç, B. ve Çifci, A. (2019). 14-18 yaş grubunda tanrı algısı ile psikolojik sağlamlık ilişkisinin incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 14-28.
- Dinçer, A. (2021). *Taekwondo milli sporcularında benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Dobbs, J. M. (2014). *The Relationship Between Perceived Toxic Leadership Styles, Leader Effectiveness, and Organizational Cynicism*. University of San Diego, School of Leadership and Education Sciences, Proquest.
- Doğan, A. S. (2011). Erzurum’un ilçelerinde oynanan halay oyunlarında bilinmeyen garabet (garampet). *Ekev Akademi Dergisi*, (49), 129-139.

- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Drafke, M. ve Stan, K. (1998). *The Human Side of Organizations*. Seventh Edition, USA: Addison- Wesley.
- Durak, M. (2002). *Predictive role of hardiness on psychological symptomatology of university students experienced earthquake* (Unpublished master thesis). The Middle East Technical University, Ankara.
- Duygulu, S. ve Kublay, G. (2008) “Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri”, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1-15.
- Dündar, Z. ve Denizli, C. (2018). Medeni durumları farklı olan çalışanların psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Educational Reflections*, 2 (2), 1-10.
- Eğinli, A. T. ve Bitirim, S. (2008). Kurumsal Başarının Önündeki Engel: Zehirli (Toksik) İletişim. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(3), 124-140.
- Eğinli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., ve Skogstad, A. (2007). Destructive Leadership Behaviour: Definition and Conceptual Model. *Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., ve Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18 (3), 207-216.
- Einarsen, S., Aasland, M. ve Skogstad, A. (2007) “Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model”, *The Leadership Quarterly*, 18, 207-216.
- Ekici, M. (2000). Halk, halk bilimi ve halk bilgisi üzerine bir deneme. *Milli Folklor*, (45), 2-8.
- Eminağaoğlu, N. (2006) *Güç koşullarda yaşayan sokak çocukların da dayanıklılık sağlamlık* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ercan, Ü. ve Sığırı, Ü. (2015) “Kültürel Değerlerin Liderlik Özelliklerine Etkisi: Türk ve Amerikalı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, *Amme İdaresi Dergisi*, 48 (3), 95-126.

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. S. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist metodoloji: Bilimsel araştırma tasarımı istatistiksel yöntemler analiz ve yorum*, Ankara: ERK.
- Eren, E. (2000) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2001) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Ankara: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergün-Başak, B. (2012). *Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencilerinin öz duyarlılık, sosyal bağlılık ve iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ergün-Başak, B. ve Can, G. (2018). Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencileri üzerinde öz-duyarlılık, sosyal bağlılık ve iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 17 (2), 768-785.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Eroğlu, T. (2017a). Türk halk müziğinin Türkiye'deki coğrafi bölgelere göre temel özellikleri bakımından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (41), 513-527.
- Eroğlu, T. (2017b). Türkiye'deki halk oyunlarının temel özellikler, tür ve dağılım bakımından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (42), 67-78.
- Ersezgin, R. ve Sevi-Tok, E. S. (2019). Algılanan iş stresi, psikolojik dayanıklılık, başa çıkma stilleri ve öz-duyarlılığın tükenmişlik düzeyini yordayıcı etkisi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (36), 1-36.
- Ertuğrul, S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkisi*.

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Ertüreten, A., Cemalcılar, Z. ve Aycan, Z. (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 205-216.
- Erzen, Ü. M. (2008) "Siyasi Lider İmajlarının Seçimlerde Etkisi", *İletişim Fakültesi Dergisi*, (31), 65-81.
- Eteman-Kaya, D. ve Gürkan, F. S. (2020). İnfertilite tedavisi alan kadınların psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-18.
- Evli, M. ve Barut, Y. (2020). Effects of folk dance activities on communication and problem-solving skills. *International Journal of Physical Education Sport and Technologies*, 1(1), 42-49.
- Farkas, D. ve Orosz, G. (2015). Ego-resiliency reloaded: A three-component model of general resiliency. *PLoS ONE*, 10 (3), 1-26.
- Fatfouta, R. (2017). To be alone or not to be alone? Facets of Narcissism and Preference for Solitude. *Personality and Individual Difference*. 114.1-4.
- Fayambo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the caribbean adolescents. *International Journal of Psychological Studies*, 2 (2), 105-116.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18 (1), 12-23.
- Flynn, G. (1999). Stop Toxic Managers Before They Stop You! *Workforce*, 78(8), 4-40.
- Frost, P.J. (2003). *Toxic Emotions at Work*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110.
- Gambarotto, F. ve Cammuzzo, A. (2010). Dreams of Silence: Employee Voice and Innovation in a Public Sector Community of Practice. *Innovation: Management, Policy & Practice*, (2), 166-179.

- Gangel, K. O. (2008). *Surviving Toxic Leaders: How to Work for Flawed People in Churches, Schools and Christian Organizations*. ABD: Wipf and Stock Publisher.
- Garcia, G. A. ve Garcia, S. G. (2012) "Organizational Commitment in MNC Subsidiary Top Managers: Antecedents And Consequences", *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (15), 3151-3177.
- Gençoğlu, C. ve Namlı, S. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin psikolojik sağlık ve empati düzeyleri/Erzurum Teknik Üniversitesi örneği. *Sport Sciences*, 15(3), 33-43.
- George, M. J. and Jones, G. R. (2008) *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- Gerek, Z. (2007). Halk oyunları ve spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin fiziksel uygunluklarının eurofit ile karşılaştırılması. *Atatürk Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 32-42.
- Gizir, C. A. (2004). *Academic resilience: an investigation of protective factors contributing to the academic achievement of eight grade students in poverty* (Unpublished doctoral dissertation). Middle East Technical University, Ankara.
- Gizir, C. ve Aydın, G. (2006). Psikolojik sağlık ve ergen gelişim ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (26), 87-99.
- Goldman, A. (2006). High Toxicity Leadership: Borderline Personality Disorder and the Dysfunctional Organization. *Journal of Managerial Psychology*, 21(8), 733-746.
- Gökmen, B. (2014). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Granito, V. J. ve Carlton, E. B. (1993). Relationship between locus of control and satisfaction with intercollegiate volleyball teams at different levels of competition. *Journal of Sport Behavior*, 16(4), 221-228.
- Green, J. E. (2014). *Toxic Leadership in Educational Organizations*. Eric Institute of Education Science. Georgia Southern University, 18-33.

- Grosz, T. L., Michael P. ve Back M. D. (2017). The Narcissism-Overclaiming Link Revisited. *Journal of Resarch in Personality. Science Direct*, No:70, 34-138.
- Guinn, B., Vincent, V. ve Dugas, D. (2009). Stress resilience among border Mexican American women. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 31(2), 228-243.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, (15), 1-11.
- Gül, M., Uzun, R. N. ve Çebi, M. (2018). Türk kültürlerindeki geleneksel oyunlar ve sporlara yüzeysel bir bakış. *Turkish Studies*, 13 (26), 655-671.
- Gül, T. (2019). Yaşam doyumunun yordayıcısı olarak boş zaman tatmini. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (2), 914-930.
- Gülbeyaz, K. (2013). The classification of Turkish folk dances in terms of movement. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 4(11), 69-77.
- Güldü, Ö. ve Aksu, E. N. (2016). Yıkıcı liderlik algısı ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide olumsuz duygu-durumun aracı rolü. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7 (2), 91-113.
- Gündüz, Y. ve Dedekorkut, S. E. (2014) “Yıkıcı Liderlik”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 95-104.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (3), 37-65.
- Güney, S. (1999) *Davranış Bilimleri Açısından Atatürk'ün Liderliği*, Ocak Yayınları.
- Güney, S. (2007) *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngörmüş, K., Okanlı, A. ve Kocabeyoğlu, T. (2015). Hemşirelik Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.
- Günsel, M. (2017). *Toksik ve Yıkıcı Liderliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gürbüz, R. (2012) *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Gürgen, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeyine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güven, M. (2014). Türk halk oyunlarında kartal figürü. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, (51), 285-302.
- Güzel, T. ve Akgündüz, Y. (2011) “Liderlik Davranışlarının Orta Düzey Yöneticiler Üzerindeki Etkisi ve Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi; Kuşadası Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 279-296.
- Güzelyurt, O. (2020). *Özel spor salonu yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Hacıcaferoğlu, S. (2014). Halk oyunları branşına katılan sporcuların sosyo ekonomik profillerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-24.
- Hacıcaferoğlu, S., Bozkuş, T. ve Kızılkaya, N. (2014). Türk halk oyunlarına katılan bireylerin halk oyunlarına başlama sebeplerinin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3(7), 36-44.
- Hacıtahiroğlu, K. (2012) Verimlilikte Liderin Rolü, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 845-875.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. 7. Baskı, Harlow: Pearson New International Edition.
- Hitchcock, M. J. (2015). *The Relationship Between Toxic Leadership, Organizational Citizenship, and Turnover Behaviors Among San Diego Nonprofit Paid Staff*. University of San Diego, Yayımlanmamış doktora tezi, ABD.
- Hodgetts, R. M. and Luthans, F., (2003) *International Management, Culture, Strategy, and Behavior*, New York: McGraw Hill/Irwin Publish.
- Housman, M. ve Minor, D. (2015). *Toxic Workers*. Harvard Business School Strategy Unit Working, Paper No: 16-57.

Howell, J. P. ve Avolio, B. J. (1993) “Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 891-902.

<http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com>, Eriřim Tarihi: 09.09.2021

Irmak-Yılmaz, T. (2008). *Çocuk istismarı ve ihmalinin yaygınlığı ve dayanıklılıkla ilişkili faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

İbicioğlu, H., Özmen, H. İ. ve Taş, S. (2009) “Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 1-23.

Indradevi, R. (2016). Toxic leadership over the years-a review. *SMS Varanasi*, 9 (1), 106-110.

İzgüden, D., Eroymak, S. ve Erdem, R. (2016). Sağlık Kurumlarında Görülen Toksik Liderlik Davranışları: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 262-276.

İzgüden, D., Eroymak, S. ve Erdem, R. (2016). Sağlık kurumlarında görülen toksik liderlik davranışları: Bir üniversite hastanesi örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 262-276.

Jewett, L. (2005). *The Role of Nursing Leadership in Creating a Climate for Evidence-based Practice: Expectations of Nursing Excellence*.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kantos, E. Z. (2011) “Örgüt Metaforlarında Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 135-158.

Karacan-Doğan, P. ve Yetim, A. A. (2011). Halk oyunlarının sosyal bütünleşmeye etkisi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, XVI(3), 27-48.

Kararımak, Ö. (2007). *Deprem yaşamış bireylerde psikolojik sağlamlığa etki eden kişisel faktörlerin incelenmesi: bir model test etme çalışması* (Unpublished doctoral dissertation). Middle East Technical University, Institute of Social Sciences, Ankara.

- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karslı, N. (2019). Psikolojik iyi oluş ve dindarlık ilişkisi: trabzon ilahiyat örneği. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15, 173-205.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2016). Örgütler nasıl zehirlenir? Öğretim elemanlarının örgütsel toksisite algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 676-694.
- Kaya, A., Tokur-Göncü, F. ve Erarslan, İ. (2021). Yöneticilerin toksik liderlik davranışlarının örgütsel sinizm ve çalışan sessizliği üzerine etkileri (kamu sektörüne yönelik bir araştırma). *Journal of Life Economics*, 8 (1), 111-120.
- Kayış, A. (2009). *Güvenirlilik Analizi*, Ed.; Kalaycı Ş. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keklik, B. (2012) “Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi: Özel Bir Hastane Örneği”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14 (1), 73-93.
- Kelebek Erbaş, E. F., Karasakal, N. ve Karacan, N. (2018). Sağlık Çalışanlarının Toksik Liderlik Konusundaki Algıları. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Akademik Çalışmalar*, Cilt 1, Gece Kitaplığı, 201-212.
- Kellerman, B. (2004). *Bad Leadership: What it is, How it Happens, Why it Matters*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Kesken, J. A. ve Ayyıldız, Ü. N. (2011). *Öteki Liderlik*. Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Khan, M. R. Khan, H., Jan, S. A., Javad, A. ve Khattak, A. U. (2021). Mediating effects of employee commitment in relationship between toxic leadership and employees' performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9 (4), 56-64.
- Kıngır, S. ve Şahin M. (2005). Yönetici ve liderlik. *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Ed. M. Tikici, Ankara: Nobel Yayın.
- Kırbaç, M. (2013). *Eğitim Örgütlerinde Toksik Liderlik*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

- Kırel, Ç. (2001) “Liderlik Davranış Biçimleri Konusuna Yeni Bir Yaklaşım: Karizmatik Liderlikten Dönüşümcü Liderliğe”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43-59.
- Kırtepe, A. G. D. A., Altungül, O. ve Karahüseyinoğlu, M. F. (2017). Üniversiteler arası türkiye hentbol müsabakalarına katılan sporcuların sporcu tatmin düzeylerinin belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 51(5), 404-411.
- Kızılay, A. (2018). *Psikolojik güçlendirmenin mutluluk ve iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kitapçı, H. ve Sezen, B. (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: Kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 219-230.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. 4. Baskı, New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2010) *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınlar.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koontz, H., O'Donnell, C. ve Weichrich, H. (1999) *Essential of Management*, Newyork: MacGraw Hill Inc.
- Korkmaz, M., Çelebi, N., Yücel, A. S., Şahbudak, E., Karta, N. ve Şen, E. (2015). *Eğitim Kurumlarında Yönetim ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Korkutata, A. ve Sönmez, M. (2016). Rekreatif bir faaliyet olarak halk oyunları hareket / kas ilişkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2817-2841.
- Kök, B. S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Krasikova, D. V., Green, S. G. ve LeBreton, J. M. (2013). Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308-1338.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.

- Kuo, R. Z., Lai, M. F. Lee, G. G. (2011). The Impact of Empowering Leadership for KMS Adoption. *Management Decision*, 49 (7), 1120-1140.
- Lamkin, J., Lavner, J. ve Shaffer, A. (2017). Narcissism and Observed Communication in Couples. *Personality and Individual Difference*, 105, 224-228.
- Lipman-Bluman, J. (2005). The Allure of Toxic Leaders: Why Followers Rarely Escape Their Clutches. *Ivey Business Journal*, 12(2), 10-19.
- Lu, H., Ling, W., Wu, Y., ve Liu, Y. (2012) “A Chinese Perspective on the Content and Structure of Descriptive Leadership”, *Chinese Management Studies*, 6(2), 271-283.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. ve Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, its relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.
- Mahlangu, V. P. (2020). “Understanding toxic leadership in higher education work places through betrayal trauma theory. *Educational Reforms Worldwide*, (18), 115-121..
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American psychologist*, 56 (3).
- Masten, A. S. Best, K. M. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2 (4), 425-444.
- Maxwell, J. C. (2010). *Liderlik*. İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Mehta, S. ve Maheshwari, G. C. (2014). Toxic leadership: Tracing the destructive trail. *International Journal of Management*, 5 (10), 18-24.
- Mete, F. (2020). Türkçe öğretiminde görsel kültür ürünleri: Halk oyunlarının yeri. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 9(2), 736-749.
- Meunjohn, N.; Armstrong, A. (2007) Transformational Leadership: The Influence Of Culture On The Leadership Behaviours Of Expatriate Managers”, *International Journal Bussines*, 2, 265-281.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2007). *Halk oyunları*. Ankara: MEPEG Yayını.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2016). *Güzel sanatlar lisesi halk dansları ve müzikleri dersi öğretim programı*. Ankara: Ortaöğretim Genel Müdürlüğü Yayını.

- Nakip, M. (2013). *Pazarlama araştırma teknikleri*, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. M. (2005). *Aggression in the Workplace: A Social–Psychological Perspective*. (Eds In S. Fox ve P. E. Spector), Counterproductive: Investigations of Actors and Targets, Washington, DC: American Psychological Association.
- Newman, R. (2005). Apa’s resilience initiative. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36 (3), 227-229.
- Ocak, Y. ve Tortop, Y. (2013). Kadınlarda halk oyunları çalışmalarının bazı fiziksel uygunluk parametreleri üzerine etkisinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 46-54.
- Okan, G. (2018). *Karanlık Liderlik Ölçeği: Çalışanların Algısı Üzerine Bir Ölçeklendirme Çalışması*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Okıray, Z. ve Şimşek, A. H. (2020). Toxic leadership: Systematic review based on studies made in Turkey. *Istanbul Management Journal*, 89, 73-96.
- Oktan, V., Odacı, H. ve Çelik, Ç. B. (2014). Psikolojik doğum sırasının psikolojik sağlamlığın yordanmasındaki rolünün incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 140-152.
- Öğülmüş, S. (2001). Bir kişilik özelliği olarak yılmazlık. *I. Ulusal Çocuk ve Suç Sempozyumu: Nedenler ve Önleme Çalışmaları*, (29-30 Mart), Ankara.
- Ötken, N. (2011). Toplumsal cinsiyet bağlamında halk oyunlarında kadın. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 268-276.
- Özbek, S., Taşbilek-Yoncalık, M. ve Alıncak, F. (2017). Sporcu ve sedanter lise öğrencilerinin özgüven düzeylerinin karşılaştırılması (Kırşehir ili örneği). *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 46-56.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik*. 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-I*, Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren ve örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi*, (15), 394-422.

- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. ve Avcı, K. (2017). A Study on Toxic Leadership Perceptions of Healthcare Workers. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 12-23.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2013) *Örgütsel Davranış*, 6. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, A., Bozkuş, T., Kul, M., Türkmen, M., Öz, Ü. ve Cengiz, C. (2013). Halk oyuncularının fiziksel aktivite düzeyleri ile sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının belirlenmesi ve ilişkilendirilmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1(3), 24-38.
- Özkan, K. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Özler, N. D. E. (2013) *Yönetim ve organizasyon*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 94-123.
- Özmutlu, İ. (2011). *Bedensel engelli sporcularda antrenörlerin hizmetkâr liderlik davranışlarının sporcu tatmini ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemler SPSS uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Padilla, A., Hogan, R. ve Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18, 176-194.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*, Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Paltu, A. ve Brouwers, M. (2020). Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-11.
- Pelletier, K. L. (2010). Leader Toxicity: An Empirical Investigation of Toxic Behavior and Rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389.

- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Reed, G. E. (2004). Toxic leadership. *Military Review*, July -August, 67-71.
- Reyhanoğlu, M. ve Akın, Ö. (2016). Toksik Liderlik Örgütsel Sağlığı Olumsuz Yönde Tetikler Mi?, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459.
- Roter, A.B. (2011). *The lived Experiences of Registered Nurses Eposed to Toxic Leadership Behaviors*. Capella University, Yayımlanmamış Doktora Tezi, ABD.
- Rutter, M. (2007). Resilience, competence and coping. *Child Abuse & Neglect*, 31 (3), 205-209
- Ryan, C. (1995). *Researching tourist satisfaction issues, concepts, problems*. London: Routledge.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayınları.
- Sallabaş, M. E. (2020). Halk biliminin işlevleri bağlamında geleneksel çocuk oyunları: RTÜK çocuk oyunları. *Milli Folklor*, 16(126), 99-109.
- Saygılı, M. S. ve Özmutlu, İ. (2019). 8 haftalık halk oyunları çalışmalarının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri üzerine etkisi (Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi örneği). *Sosyal Bilimler Metinleri*, (2), 47-67.
- Schmidt, A.A. (2008). *Development and Validation of the Toxic Leadership Scale*. Maryland University, Maryland, ABD.
- Schyns, B. ve Schilling, J. (2013) “How Bad Are The Effects of Bad Leaders? A meta-Analysis of Destructive Leadership and Its Outcomes”, *The Leadership Quarterly*, 24, 138-158
- Schyns, B. ve Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? a meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24, 138-158.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. 7. Baskı, Chichester: Wiley.

- Seleciler, C. ve Türkmen, M. (2020). Halk dansçılarının imgeleme ve optimal performans duygu durumu düzeyleri arasındaki ilişkiler. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 6(1), 63-79.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2), 489-502.
- Sezgin-Nartgün, Ş. ve Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin görüşlerine göre etik liderlik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), 269-290.
- Sheard, A. G, Kakabadse, N. ve Kakabadse, A. (2013). Destructive behaviours and leadership: the source of the shift from a functional to dysfunctional workplace?. *International Journal of Social Science Studies*, 1 (1), 73-89.
- Singh, N., Sengupta, S. ve Dev, S. (2018). Toxic Leadership: The Most Menacing Form of Leadership. *Dark Sides of Organizational Behavior and Leadership* (pp. 1-18), Core Collection.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., ve Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Soba, M., Akman, E. Eroğlu, E. (2018) “Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İzmir Karabağlar İlçesinde Bulunan Devlet Okulları Üzerinden İncelenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 1123-1147.
- Soyer, F., Gülle, M., Mızrak, O., Zengin, S. ve Kaya, E. (2013). Spor yapan bedensel engelli bireylerin çeşitli değişkenlere göre yılmaz düzeylerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 126-136.
- Soykan, Ö. ve Mirzeoğlu, A. D. (2020). Halk oyunlarının üniversite öğrencilerinin sosyal beceri ve özgüven düzeylerine etkisi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 136-156.
- Srivastava, A., Bartol, K. M. Ve Locke, E. A. (2006) “Empowering Leadership In Management Teams: Effects On Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance”, *Academy of Management Journal*, 49 (6), 1239-1251.

- Şahan-Aktan, B. ve Önder, A. (2018). Okul öncesi dönemde psikolojik dayanıklılık. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 20-30.
- Şahin, S. (2013). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *NWSA-Sports Sciences*, 8(1), 12-25.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve davranışsal bilimlerde bilimsel araştırma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Şirin, Y., Bilir, P., Günseli, Ö. Z. ve Sangun, L. (2016). Üniversiteler arası Türkiye Güreş Şampiyonasına katılan sporcuların demografik özelliklerine göre sporcu tatmin düzeylerinin belirlenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 113-119.
- Şişman, M. (2002) *Öğretim Liderliği*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tekin, E. (2011). *Askeri hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tengilimoğlu, D. (2005) “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33 (3), 261-289.
- Terzi, Ş. (2016). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (29), 1-11.
- Terzioğlu, A. E., Koç, Y. ve Yazıcı, M. (2013). Halk oyunları oynayanların durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri (Erzincan yöresi örneği). *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 361-370.

- Tohumat, M. ve Arabacı, R. (2017). Halk oyunları çalışmalarının çocukların fiziksel uygunluklarına etkisi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1),16-27.
- Topaloğlu, C. ve Dalgın, T. (2013) “Algılanan Liderlik Tarzı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Marmaris’te Yer Alan Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29 (16), 277-301.
- Turhanogulları, Z. (2013). *Antalya ilinde sera işletmelerinde çalışma koşullarının işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Türksoy, A. (2008). *Futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ulucan, H., Keskin, A., Altun, M. ve Kır, S. (2018). Halk oyunlarının okulöncesi öğrencilerinin dikkat düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(3), 253-257.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma nasıl tasarlanır (I)”, *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2), 40-47.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ülker-Tümlü, G. (2012). *Psikolojik dayanıklılık düzeyleri farklı üniversite öğrencilerinin temas engellerinin incelenmesi* ((Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ülker-Tümlü, G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, A. Ö. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal Of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Veal, A. J. (2006). *Research methods for leisure and tourism: A practical guide*. England: Pearson Education Limited.
- Voss, T. (2000) *Lider Yöneticilik*, İstanbul: Hayat Yayınları.

- Walton, M. (2007). Leadership Toxicity-An İnevitabl Affliction of Organisations? *Organisations and People*, 14(1), 19-27.
- Werner, İ. (1993) *Liderlik ve Yönetim*, Çev. V. Üner, İstanbul: Rota Yayınları.
- Whicker, M. L. (1996). *Toxic Leaders: When Organizations Go Bad*. Wesrport CT: Quorum Books.
- Williams, C. (2004). Toxic Leadership in USA Army. *Military Review*, 67–71.
- Williamson, I. O., Burnett, M. F., ve Bartol, K. M. (2009) “The Interactive Effect of Collectivism and Organizational Rewards on Affective Organizational Commitment”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16 (1), 28-43.
- Wilson-Starks, K. Y. (2003). Toxic leadership. *President and CEO Transleadership*, 1-4.
- Yalçınsoy, A. ve Işık M. (2018). Toksik Liderlik İle Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişisine Yönelik Bir Araştırma, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel. İstanbul: Literatur Yayıncılık.
- Yammarino, F. J., Shelley, D. D., Jae, U. C. ve Dansereau, F. (2005) “Leadership and Levels of Analysis: A State-of-The-Science Review”, *The Leadership Quarterly*, 16, 879-919.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009) “İşgörenlerin Etkileşimli Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2 (1), 17-35.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yen, T. Q., Tian, Y. ve Sankoh, F. P. (2013). The impact of prevalent destructive leadership behaviour on subordinate employees in a firm. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3, 595-600.

- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yılmaz, H. (2011). Güçlendirici Liderlik. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, H. (2016) “İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Liderlik Tarzı, Yaratıcı Problem Çözme Kapasitesi ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Ampirik Bir Çalışma”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4 (3), 291-315.
- Yılmaz, H. ve Sipahioğlu, Ö. (2012). Farklı risk gruplarındaki ergenlerin psikolojik sağlamlıklarının incelenmesi. *İlköğretim Online*, 11 (4), 927-944.
- Yılmaz, M. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Yılmaz-Bahadır, E. (2015). Birinci sınıf hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin stresle baş etme biçimlerine göre psikolojik sağlamlık düzeyleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 52-61.
- Yiğit, Ş. (2018). *Sporcularda hizmetkar liderlik ile sporcu tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zagross, H. ve Jamileh, Z. (2016). Relationship between toxic leadership and job stress of knowledge workers. *Studies in Business and Economics*, 11(3), 84-89.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Zengin, M. (2019). Toksik liderlik: Kavramsal bir çözümleme. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 2754-2766.

EKLER

Ek1: Anket Formu

Bu anket çalışması, “Halkoyunları Antrenörlerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Sporcuların Psikolojik Sağlamlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Belirleyici Rolü” isimli Doktora tezi için hazırlanmıştır. Bu araştırma tamamen bilimsel bir amaca yönelik olarak hazırlanmıştır. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla.									
Prof. Dr. Hasan ŞAHAN Akdeniz Üniversitesi Tez Yöneticisi					Mehmet Bilgin KARADEMİR Akdeniz Üniversitesi Doktora Öğrencisi				
Demografik Özellikler									
Cinsiyetiniz	() ₁ Kadın () ₂ Erkek								
Yaşınız									
Öğrenim Durumunuz	() ₁ Lise () ₂ Önlisans () ₃ Lisans () ₄ Lisansüstü								
Bulunduğunuz İl									
Kaç Yıldır Halkoyunlarıyla İlgileniyorsunuz									
Antrenörünüzün Cinsiyeti	() ₁ Kadın () ₂ Erkek								
Antrenörünüzün Halk Oyunları Eğitmenlik Durumu	() ₁ Halkoyunları Bölümü Mezunu () ₂ Türkiye Halkoyunları Federasyonu Antrenörü () ₃ Her İkisi								
SPORDA TOKSİK LİDERLİK DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ									
LÜTFEN: Aşağıdaki ifadelere ne derecede katıldığınızı her ifadenin karşısındaki seçeneklerden uygun gördüğünüz rakamın üzerini işaretleyiniz.									
1=Kesinlikle Katılmıyorum	2=Katılmıyorum	3=Kısmen Katılıyorum	4=Katılıyorum	5=Kesinlikle Katılıyorum					
1	Sporcularını küçümseyen tavırlar sergiler				1	2	3	4	5
2	Antrenman ve müsabaka dışında sporcularıyla iletişimde/bağlantıda olmayı istemez				1	2	3	4	5
3	Diğer insanlara sporcuları hakkında kötümser/şikâyetvari konuşur				1	2	3	4	5
4	Sporcuların halk nazarında küçültür				1	2	3	4	5
5	Sporcularının geçmiş hatalarını/yanlışlarını onlara sevimsizce hatırlatır				1	2	3	4	5
6	Sporcularının işlerinde yetersiz olduklarını söyler				1	2	3	4	5
7	Sporcularına pek değer vermez				1	2	3	4	5
8	Bir olayda sporcularını dinlemeden onlara karşı tavır alır				1	2	3	4	5
9	Sporcularını yeni yollar/yaklaşımlar/yenilikler denemelerine pek izin vermez				1	2	3	4	5
10	Sporcularına karşı nerdeyse hiç esnek değildir				1	2	3	4	5
11	Sporcuları ile iletişimi emirler şeklindedir				1	2	3	4	5
12	Çok şeyi hak eden biri olduğuna inanır				1	2	3	4	5
13	Bulunduğu konumu (hatta daha üst makamları) fazlasıyla hak ettiğine inanır				1	2	3	4	5
14	Kulübün geleceği ve gidişatının ancak onunla iyiye gideceğine inanır				1	2	3	4	5
15	Diğer antrenörlerden daha yetenekli olduğunu düşünür				1	2	3	4	5
16	Mükemmel bir kişi olduğuna inanır				1	2	3	4	5
17	Keyfi davranışları ve / veya kararları vardır				1	2	3	4	5
18	Üstlerine iyi görünmek için yapmacık tavırlar sergiler				1	2	3	4	5
19	Sporcularının yaptığı hatalarda sorumluluğu paylaşmayı reddeder				1	2	3	4	5
20	Kendi başarısızlıklarını sporcularına yükler				1	2	3	4	5
21	Sadece ona getirisi olan kişilere ayrıcalıklı davranır				1	2	3	4	5
22	Ona ait olmayan başarıların artılarını/getirilerini kendine alır				1	2	3	4	5
23	Sadece bir sonraki çıkışı için işini kusursuz yapmaya çalışır				1	2	3	4	5
24	Onun için terfi/makam en önemsendiği şeydir				1	2	3	4	5
25	Kişisel çıkarlarını önde tutar				1	2	3	4	5
26	Onun o anki ruh hali iş ortamının iklimini/havasını belirler				1	2	3	4	5
27	Olumsuz ruh halini/hallerini ses tonuna/şiddetine yansıtır				1	2	3	4	5
28	Davranışlarında dengesizlik/değişkenlik vardır				1	2	3	4	5
29	Sporcular, onun ruh haline göre hareket ederler				1	2	3	4	5

30	Olumsuz ruh hallerinde (kızgın, sıkıntılı, moralsiz) kimse ona yaklaşmak istemez	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK ÖLÇEĞİ						
LÜTFEN: Aşağıdaki ifadelere ne derecede katıldığınızı her ifadenin karşısındaki seçeneklerden uygun gördüğünüz rakamın üzerini işaretleyiniz.						
1=Kesinlikle Katılmıyorum	2=Katılmıyorum	3=Kısmen Katılıyorum	4=Katılıyorum	5=Kesinlikle Katılıyorum		
1	Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim	1	2	3	4	5
2	Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim	1	2	3	4	5
3	Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz	1	2	3	4	5
4	Kötü birşeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur	1	2	3	4	5
5	Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım	1	2	3	4	5
6	Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır	1	2	3	4	5

SPORCU TATMİN ÖLÇEĞİ						
LÜTFEN: Aşağıdaki ifadelere ne derecede katıldığınızı her ifadenin karşısındaki seçeneklerden uygun gördüğünüz rakamın üzerini işaretleyiniz.						
1=Hiç Tatmin Ermedi	2=Çok Az Derecede Tatmin Etti	3=Orta Derecede Tatmin Etti	4=Tatmin Etti	5=Çok İyi Derecede Tatmin Etti		
1	Tüm sezon boyunca ulaştığım performans seviyesi beni,	1	2	3	4	5
2	Antrenörümün gördüğüm saygı, itibar beni,	1	2	3	4	5
3	Sezon boyunca takımımın aldığı maç sonuçları beni,	1	2	3	4	5
4	Antrenörümün bana karşı arkadaşça yaklaşımı beni,	1	2	3	4	5
5	Takım arkadaşlarımla aynı amacı paylaşma seviyesi beni,	1	2	3	4	5
6	Aldığım özel çalışmalar beni,	1	2	3	4	5
7	Sezon boyunca takımın gösterdiği genel performans beni,	1	2	3	4	5
8	Antrenörümün mevkiimle ilgili teknik ve taktikleri öğretmesi beni,	1	2	3	4	5
9	Takımın sezon içindeki başarılarına ulaşmasında benim rolümün boyutu beni,	1	2	3	4	5
10	Beceri seviyemdeki gelişme beni,	1	2	3	4	5
11	Ben başarılı olurken antrenörümün kullandığı takdirin derecesi beni,	1	2	3	4	5
12	Antrenörümün mevcut yetenekleri bir araya getirme tarzı beni,	1	2	3	4	5
13	Antrenörümün beni destekleme derecesi beni,	1	2	3	4	5
14	Antrenörümün müsabaka esnasında taktik seçimi beni,	1	2	3	4	5
15	Antrenörüm müsabaka esnasında takımı nasıl yönettiği beni,	1	2	3	4	5
16	Potansiyelimle, takımdaki rolümün birbirine uyumu beni,	1	2	3	4	5
17	Müsabaka esnasında, benim motivasyonum beni,	1	2	3	4	5
18	Akademik destek hizmetleri veren personel (özel antrenörler, danışmanlar..) beni,	1	2	3	4	5
19	Takım arkadaşlarımla kendilerini takımın başarılarına doğru birlikte çalışmaya adanmaları beni	1	2	3	4	5

Ek2: Ölçek İzinleri





ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Mehmet Bilgin KARADEMİR
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	
Lisans Diploması	Gaziantep Üniversitesi, Türk Musikisi Devlet Konservatuvarı, Türk Halk Oyunları Bölümü, Türk Halk Oyunları Programı, Gaziantep
Tezsiz Yüksek Lisans Diploması	Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Müzik Eğitimi, (Tezsiz), Gaziantep
Tezli Yüksek Lisans Diploması	Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, (Kocaeli Üniversitesi ortak/Tezli), Düzce
Tez Konusu	Halkoyunlarında Antrenör Liderlik Davranışlarının Oyuncuların Başarı Motivasyonları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi
Doktora Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Antalya
Tez Konusu	Halkoyunları Antrenörlerinin Toksik Liderlik Davranışlarının Sporcuların Psikolojik Sağlık ve Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Belirleyici Rolü
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
BAYINDIR MELEK, KARADEMİR MEHMET BİLGİN, TÜRKSOY İŞİM AYŞE (2021). Comparison of Time Management and Social Skills of Students In State And Foundation Universities. International Journal of Sport Culture and Science, 9(2), 148-163., Doi: 10.14486/IntJSCS.2021.633 (Yayın No: 7140316)	
Turna Bülent, Beyazıt Burcu, ERYÜCEL MEHMET EMRE, YILDIZ MUSTAFA, KARADEMİR MEHMET BİLGİN (2021). Acute effect of dynamic and static stretching exercises on targeting performance in archery. Progress in Nutrition, 23, Doi: 10.23751/pn.v23iS1.11385 (Yayın No: 7112787)	
KILIÇ TAHİR, KARACA AHMET ALİ, KARADEMİR MEHMET BİLGİN, GÜLŞEN DOĞUKAN BATUR ALP (2021). FREQUENCY AND CAUSES OF INJURIES OF FEMALE BASKETBALL PLAYERS. Pakistan Journal of Medical & Health, 15(2), 686-689. (Yayın No: 7033559)	
ŞAHİN AHMET, KILIÇ TAHİR, GÜLŞEN DOĞUKAN BATUR ALP, KARADEMİR MEHMET BİLGİN (2021). Sportsmanship Behaviors Related to Gender and Family Attitude of Secondary School Students. Education Quarterly Reviews, 4(1), 190-195., Doi: 10.31014/aior.1993.04.02.238 (Yayın No: 7112766).	
KARADEMİR YASEMİN, KARADEMİR MEHMET BİLGİN (2017). Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının ve Başarı Motivasyonlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Uluslararası Türk Halkları Geleneksel Oyunlar-Sporlar Sempozyumu (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:4381151).	

- KARADEMİR MEHMET BİLGİN, (2019). Halkoyunlarında Antrenör Liderlikdavranışlarının Oyuncuların Başarımotivasyonları Üzerindeki Etkisininbelirlenmesi. Efe Akademi, Basım Sayısı: 1, ISBN:978-625-7957-10-6, Türkçe(Bilimsel Kitap), (Yayın No: 5861194).
- KARADEMİR YASEMİN, KARADEMİR MEHMET BİLGİN (2018). Antrenör Liderlik Davranışlarının Başarı Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Halk Oyuncular Üzerinde Bir Uygulama. The Journal of Academic Social Science, 6(65), 188-202., Doi: <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.13381> (Kontrol No: 4381118).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 25.04.2011-28.04.2011, 10. ÜNİVERSİTELER ARASI HALK DANSLARI YARIŞMASI, ANTALYA LİMAK LİMA, (No: 331467)
- Uluslararası, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 21.07.2009-24.07.2009, ULUSLARARASI HALK DANSLARI YARIŞMASI, FRANSA-TOULON, (No: 331433).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 21.04.2007-24.04.2007, Üniversiteler Arası Halk Dansları Yarışması, Harran Üniversitesi Şanlıurfa, (No: 331435).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 20.04.2012-24.04.2012, 10. ÜNİVERSİTELER ARASI HALKDANSLARI YARIŞMASI, ŞANLIURFA HARRAN ÜNİVERSİTESİ, (No: 331468).
- Uluslararası, DANS GÖSTERİLERİ/TOPLULUK DANSÇILIĞI/, 16.07.2017-19.07.2017, Uluslararası Halk Dansları şenliği, Barcelona/İspanya, (No: 331427).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/YÖNETMENLİK/, 16.04.2015-16.04.2015, SAFRANİMASYON V "HER ŞEY ÇOK GÜZEL OLACAK", KARABÜK/SAFRANBOLU, (No: 331434)
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/YÖNETMENLİK/, 16.04.2013-16.04.2013, SAFRANİMASYON IV "BİR TEBESSÜM YETMEZ" ANİMASYON, SKEÇ, MODERN VE HALK DANSLARI GÖSTERİLERİ, KARABÜK/SAFRANBOLU, (No: 331432).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/YÖNETMENLİK/, 16.04.2012-16.04.2012, SAFRANİMASYON III ANİMASYON, SKEÇ, MODERN VE HALK DANSLARI GÖSTERİLERİ, KARABÜK/SAFRANBOLU, (No: 331431).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/YÖNETMENLİK/, 16.04.2011-16.04.2011, SAFRANİMASYON II ANİMASYON, SKEÇ, MODERN VE HALK DANSLARI GÖSTERİLERİ, KARABÜK/SAFRANBOLU, (No: 331429).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/YÖNETMENLİK/, 16.04.2010-16.04.2010, SAFRANİMASYON I ANİMASYON, SKEÇ, MODERN VE HALK DANSLARI GÖSTERİLERİ, KARABÜK/SAFRANBOLU, (No: 331428)
- Ulusal, SERGİLER/Üniversitelerin düzenlediği sergiler /, 15.11.2016-18.11.2016, Sahne ve Dekor, Karabük Üniversitesi, (No: 331767).
- Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 12.04.2008-14.04.2008, ÜNİVERSİTELER ARASI HALK DANSLARI YARIŞMASI, AMASYA, (No: 331436).

Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 06.04.2010-09.04.2010, 8. ÜNİVERSİTELER ARASI HALK DANSLARI YARIŞMASI, ÇORUM HİTİT ÜNİVERSİTESİ, (No: 331466).

Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/EĞİTMENLİK/, 05.05.2009-08.05.2009, ÜNİVERSİTELER ARASI HALKDANSLARI YARIŞMASI, KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ, (No: 331437).

Ulusal, DANS GÖSTERİLERİ/YÖNETMENLİK/, 03.04.2008-03.04.2008, 3 NİSAN KARABÜK KURULUŞU, KARABÜK, (No: 331768).

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar	2006-2017 Karabük Üniversitesi, Safranbolu Meslek Yüksekokulu, Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü, Turizm Animasyonu Pr. (Öğretim Görevlisi). 2017-... Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya Ticaret ve Sanayi Odası Turizm Meslek Yüksekokulu, Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü, Turizm Animasyonu Pr. (Öğretim Görevlisi).
---------------------------	---