

**FARKLI HEDEF YÖNELİMLERİNE SAHİP UNİLİG ERKEK
BASKETBOLCULARININ ALGILANAN LİDERLİK DAVRANIŞI
VE ANTRENÖR DAVRANIŞLARINI DEĞERLENDİRMELERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

DOKTORA TEZİ

ALİ İLHAN BARUT

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**MERSİN
MART- 2018**

**FARKLI HEDEF YÖNELİMLERİNE SAHİP UNİLİG ERKEK
BASKETBOLCULARININ ALGILANAN LİDERLİK DAVRANIŞI
VE ANTRENÖR DAVRANIŞLARINI DEĞERLENDİRMELERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI**

DOKTORA TEZİ

ALİ İLHAN BARUT

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

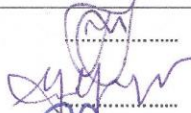
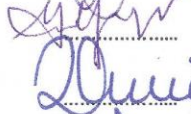
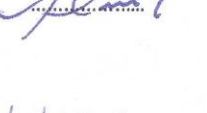
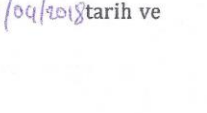
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**Danışman
Doç. Dr. Turhan TOROS**

**MERSİN
MART- 2018**

ONAY

Ali İlhan BARUT tarafından Doç.Dr.Turhan TOROS danışmanlığında hazırlanan "Farklı Hedef Yönelimlerine Sahip Ünilig Erkek Basketbolcularının Algılanan Liderlik Davranışı ve Antrenör Davranışlarını Değerlendirmelerinin Karşılaştırılması" başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Doç.Dr.Turhan TOROS	
Üye	Doç.Dr.Fikret SOYER	
Üye	Doç.Dr.Zeynep DİNÇ	
Üye	Doç.Dr.Yunus YILDIRIM	
Üye	Yrd.Doç.Dr. Recep CENGİZ	

Yukarıdaki Jüri kararı Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 11/04/2018 tarih ve 11/11 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHIC DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions,

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with academic rules,
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with specifiedethics,
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of the other's work,
- I used all of the referred works as the references,
- I did not do any tampering in the used data,
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or an other university,
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

16 Mart 2018/ 16 March 2018


Ali İlhan BARUT

ÖZET

FARKLI HEDEF YÖNELİMLERİNE SAHİP UNİLİĞ ERKEK BASKETBOLCULARININ ALGILANAN LİDERLİK DAVRANIŞI VE ANTRENÖR DAVRANIŞLARINI DEĞERLENDİRMELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu araştırmanın amacı, farklı hedef yönelimlerine sahip (görev ve ego yönelimi) erkek basketbolcuların antrenör(liderlik) davranışlarını nasıl algıladıklarını ve nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymak, yaş ve deneyim açısından farklılıklarını incelemektir. Bu araştırmaya üniversiteler arası erkek basketbol liginin (Unilig) 47 takımında oynayan erkek basketbolcular katılmıştır. Çalışmaya gönüllülük ve gizlilik esasına uygun olarak 382 sporcu katılarak araştırmanın grubunu oluşturmuştur. Verilerin toplanabilmesi için araştırma grubuna sırasıyla Sporda Ego ve Görev Yönelimi Ölçeği, Sporda Liderlik Ölçeğinin (C) formu olan Sporçunun Antrenör Davranışları Algılaması Formu ve Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov ile test edilmiş, veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir. Normal dağılıma sahip özelliklerin 2 grupta karşılaştırılmasında Student t testi, 2'den fazla grupta karşılaştırılmasında Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), çok yönlü varyans analizi (MANOVA) ve LSD çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile test edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirliğin test edilmesi amacı ile Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Tanımlayıcı istatistik olarak sayısal değişkenler için ortalama±standart sapma, kategorik değişkenler için ise sayı ve % değerleri verilmiştir. İstatistiksel analizler için SPSS Windows version 24.0 paket programı kullanılmış ve $P<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırma bulgularına göre görev ve ego yönelimi ortalama puanları arasında, algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutlarından sadece fiziksel antrenman ve planlama boyutu ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t=1,987$, $p<0,05$). Görev yönelimi ortalama puanları ($F=6,176$, $p<0,05$) ve ego yönelimi ortalama puanları ($F=13,450$, $p<0,05$) arasında sporcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları olan otokratik davranış ($F=12,631$, $p<0,05$), pozitif geribildirim ($F=3,883$, $p<0,05$), demokratik davranış ($F=5,229$, $p<0,05$) puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan fiziksel antrenman ve planlama ($F=4,133$, $p<0,05$), yarışma stratejisi ($F=6,177$, $p<0,05$), olumlu antrenör davranışı ($F=15,737$, $p<0,05$), olumsuz antrenör davranışı ($F=11,172$, $p<0,05$) ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan demokratik davranış ($F=7,480$, $p<0,05$), eğitim öğretim davranışı ($F=7,694$, $p<0,05$) ve sosyal destek davranışı ($F=6,731$, $p<0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek ve görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan otokratik davranış ($F=7,168$, $p<0,05$) ve pozitif geribildirim davranışı ($F=6,763$, $p<0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Görev yönelimi yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan fiziksel antrenman ve planlama ($F=53,691$, $p<0,05$), zihinsel hazırlık ($F=19,266$, $p<0,05$), hedef belirleme ($F=70,687$, $p<0,05$), yarışma stratejisi ($F=144,754$, $p<0,05$) ve olumlu antrenör davranışı ($F=57,177$, $p<0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ego yönelimi yüksek ve görev yönelimi düşük ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan teknik beceri öğretimi ($F=3,502$, $p<0,05$), ve olumsuz antrenör davranışı ($F=6,566$, $p<0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Farklı hedef yönelimlerine (görev ve ego yönelimi) sahip basketbolcuların algılanan liderlik davranışı ve antrenör davranışlarını değerlendirme açısından aralarında anlamlı ilişki olup farklı alt boyutları arasında da anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Görev Yönelimi, Ego Yönelimi, Algılanan Liderlik, Antrenör Davranışı.

Danışman: Doç. Dr. Turhan TOROS, Mersin Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT
COMPARISON OF PERCEIVED LEADERSHIP BEHAVIOR AND COACHING BEHAVIOR
ASSESSMENT ON UNI-LEAGUE MEN BASKETBALLERS HAVE DIFFERENT GOAL
ORIENTATIONS

The aim of this research is to examine how male basketball players perceive and evaluate their coach (leadership) behaviors with different goal orientations (task and ego orientation), in terms of age and experience. Male basketball players who played in 47 teams of university-to-university men's basketball league (Unilig) participated in this research. 382 athletes participated in the study in accordance with the principle of volunteering and confidentiality. In order to be able to collect the data, Ego and Task Orientation in Sport Questionnaire, Leadership for Sport Scale and Coach Behavior Assessment Scale were applied to the research group respectively. The normal distribution of the data in the study was tested with Kolmogorov-Smirnov and the data were analyzed by parametric tests. Student t test was used to compare normal distribution in 2 groups. One way variance analysis (ANOVA), multivariate analysis of variance (MANOVA) and LSD multiple comparison tests were used in comparison of more than 2 groups. Relations between numerical variables were tested by Pearson correlation coefficient. Cronbach's alpha coefficients were calculated for the purpose of testing for validity and reliability. The descriptive statistics were mean $\pm$ standard deviation for numerical variables and the numbers and % values for categorical variables. SPSS Windows version 24.0 packet program was used for statistical analysis and $P < 0.05$ was considered as statistically significant. According to research findings, there was no significant difference between average scores of task and ego orientation, perceived leadership behaviors subscales and mean scores in terms of age. A significant difference was found only in the physical training and planning dimension average scores from the coach behavior evaluation sub-dimensions in terms of age ($t=1,987, p < 0,05$). Significant differences were found between the mean scores of task orientation ($F = 6,176, p < 0,05$) and ego orientation mean scores ($F = 13,450, p < 0,05$) There was a significant relationship between perceived leadership behavior subscales ($F = 12,631, p < 0,05$), positive feedback ($F = 3,883, p < 0,05$), democratic behavior ($F = 5,229, p < 0,05$). It was determined that there was a significant difference in terms of physical training and planning ($F = 4,133, p < 0,05$), competition strategy ($F = 6,177, p < 0,05$), positive personal rapport behavior ($F = 15,737, p < 0,05$), and negative personal rapport ($F = 11,172, p < 0,05$). Democratic behavior ($F = 7,480, p < 0,05$), education and attitude behavior ($F = 7,694, p < 0,05$) and social support behaviors, which were perceived leadership behaviors with high average score of task orientations and low ego orientation mean scores ($F = 6,731, p < 0,05$) sub-dimensions were found significant differences. ($F = 7,168, p < 0,05$) and positive feedback behavior ($F = 6,763, p < 0,05$), which were perceived leadership behaviors and basketball players with high ego orientation average scores and low task orientation averages significant differences were found. Significant differences were found between physical training and planning ($F = 53,691, p < 0,05$), mental preparation ($F = 19,266, p < 0,05$), goal setting ($F = 70,687, p < 0,05$), the competition strategy ($F = 144,754, p < 0,05$) and positive personal rapport ($F = 57,177, p < 0,05$) and were high average score of task orientations and low ego orientation mean scores. Significant differences were found between technical skills ($F = 3,502, p < 0,05$), and negative personal rapport ($F = 6,566, p < 0,05$) and were high average score of ego orientations and low task orientation mean scores of basketball players. There were significant differences between sub dimensions. There is a significant relationship between perceived leadership behaviors and coach behaviors of basketball players with different goal orientations (task and ego orientation) and significant differences were found between different sub-dimensions.

Key Words: Task Orientation, Ego Orientation, Perceived Leadership, Coach Behavior.

Instructor: Assoc. Dr. Turhan TOROS, Mersin University, Department of Physical Education and Sports, Mersin.

TEŞEKKÜR

Çalışmayı bitirmemde yardımcı olan Tez Danışmanı Doç. Dr. Turhan Toros'a, beraber doktora sürecine başladığımız ve bu süreçte aynı yollardan geçtiğimiz değerli arkadaşım Abdurrahman Demir'e, onun tez danışmanı Doç. Dr. Manolya Akın'a, analizlerimle uğraşan, her soruma bıkmadan yanıt veren değerli arkadaşım Doç. Dr. Seval Kul'a, tezi bitirmemle ilgili bana inanan moral desteği veren, motivasyonumu güçlendiren değerli Serap Kaygusuz'a, son olarak da desteklerini, ilgilerini bir an olsun üzerimden ayırmayan, bana güvenen canım aileme teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	
ONAY	
ETİK BEYAN	
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
KISALTMALAR ve SİMGELER	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Problem Cümlesi ve Alt Problemler	6
1.4. Araştırmanın Önemi	7
1.5. Sayıtlar	8
1.6. Sınırlılıklar	9
1.7. Tanımlar	10
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR/ ALANYAZIN	11
2.1. Öz-belirleme Kuramı	11
2.2. Başarı GÜdülenmesi Kuramı	15
2.3. Başarı Hedefi Kuramı	16
2.3.1. Hedef Yönelimi	18
2.3.1.1. Görev Yönelimi	22
2.3.1.2. Ego Yönelimi	23
2.3.1.3. Hedef Yönelimi ile İlgili Türkiye’de Yapılan Başlıca Araştırmalar	25
2.3.1.4. Hedef Yönelimi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Başlıca Araştırmalar	28
2.4. Liderlik Kavramı	31
2.4.1. Tanımlar	32
2.4.2. Genel Olarak Liderlik Özellikleri	34
2.4.3. Liderlik Kuramları	35
2.4.3.1. Özellik Yaklaşımı	36
2.4.3.2. Davranışsal Yaklaşım	37
2.4.3.2.1. Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları	37
2.4.3.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları	38
2.4.3.2.3. Blake ve Mouton’un Yönetim Tarzı (Managerial Grid) Matrisi	39
2.4.3.2.4. Douglas McGregor’un X ve Y Yaklaşımı	40
2.4.3.2.5. Likert’in Sistem-4 Modeli	41
2.4.3.2.6. Iowa Üniversitesi-Kurt Lewin’in Liderlik Çalışmaları	42
2.4.3.3. Durumsal Yaklaşım	42
2.4.3.3.1. Fred Fiedler’in Durumsal Liderlik Modeli	43
2.4.3.3.2. Yol-Hedef Teorisi	44
2.4.3.3.3. Vroom & Yetton Karar verme Modeli	46
2.4.3.4. Modern Liderlik Yaklaşımları	47
2.4.3.4.1. Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Modelleri	47
2.4.3.4.2. Karizmatik Liderlik Modeli	50
2.4.4. Sporda Liderlik	50
2.4.4.1. Sporda Liderliğin Çok Boyutlu Modeli	51
2.4.4.1.1. Sporda Liderlik Ölçeği (LSS- Leadership Scale for Sports)	53
2.4.4.1.2. Chelladurai’nin Sporda Liderliğin Çok Boyutlu Modeline Eleştiriler	54

	Sayfa
2.4.4.2. Horn'un Etkili Antrenörlük Modeli	55
2.4.4.3. Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli (Smith ve Smoll'un Antrenör Davranışı Modeli)	57
2.4.4.4. Antrenör(Koçluk) Davranışı	60
2.4.4.4.1. Coté'nin Koçluk(Antrenörlük) Modeli	61
2.4.4.5. Liderlik ve Etkili Antrenörlük Davranışları ile İlgili Yapılan Türkiye'de Yapılan Başlıca Araştırmalar	64
2.4.4.6. Liderlik ve Etkili Antrenörlük Davranışları ile İlgili Yapılan Yurtdışında Yapılan Başlıca Araştırmalar	69
3. YÖNTEM	75
3.1. Araştırma Modeli	75
3.2. Araştırma Grubu	75
3.2.1. İşlem Yolu	76
3.3. Veri Toplama Araçları	76
3.3.1. Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği(SGEYÖ)	76
3.3.2. Sporda Liderlik Ölçeği (Leadership for Sport Scale-LSS)	76
3.3.3. Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (CBS-S)	77
3.4. Veri Analizi	78
4. BULGULAR	80
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	98
6. ÖNERİLER	115
KAYNAKLAR	117
EKLER	123
ÖZGEÇMİŞ	128

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Güvenirlik Analizleri (İç Tutarlık Katsayıları)	78
Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Normallik Testi Sonuçları	79
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Sporcuların Yaş, Deneyim Yılı ve Algılanan Liderlik Davranışı, Antrenör Davranışı Değerlendirme ve Hedef Yönelimi (Görev ve Ego yönelimi) Ölçekleri Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler	80
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Sporcuların Hedef Yönelimleri (Görev yönelimi yüksek, ego yönelimi düşük ve Ego Yönelimi yüksek, görev yönelimi düşük) ve Deneyim Yıllarına İlişkin Betimsel İstatistikler	80
Tablo 5. Görev Yönelimi Ortalama Puanları ile Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasındaki İlişki	81
Tablo 6. Ego Yönelimi Ortalama Puanları ile Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortama Puanları Arasındaki İlişki	82
Tablo 7. Görev Yönelimi Ortalama Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortama Puanları Arasındaki İlişki	83
Tablo 8. Ego Yönelimi Ortalama Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortama Puanları Arasındaki İlişki	84
Tablo 9. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları ile Antrenör Davranışlarını Değerlendirmeleri Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında İlişki	85
Tablo 10. Görev Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Basketbolcuların Yaş Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t Testi Sonuçları	87
Tablo 11. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Yaş Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t Testi Sonuçları	87
Tablo 12. Görev Yönelimi Ortalama Puanlarını Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Puanları Deneyim Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	87
Tablo 13. Görev yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları	88
Tablo 14. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek, Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük olan Basketbolcuların Deneyim Yılı Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	88
Tablo 15. Ego yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Düşük olan Basketbolcuların Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları	89
Tablo 16. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Yaş Açısından Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t Testi Sonuçları	89
Tablo 17. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanlarının Deneyim Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	90
Tablo 18. Algılanan Liderlik davranışı alt boyutları Puanları Açısından Anlamlı Fark Saptanan Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları	91
Tablo 19. Antrenör Davranışı değerlendirme alt boyutları Ortalama Puanları Arasında Yaş Açısından Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t Testi Sonuçları	92
Tablo 20. Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortalama Puanlarının Deneyim Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	93

	Sayfa
Tablo 21. Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortalama Puanları Açısından Anlamlı Fark Saptanan Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları	94
Tablo 22. Görev Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Basketbolcuların Puanları İle Algılanan Liderlik Davranışları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları	95
Tablo 23. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Basketbolcuların Puanları ile Algılanan Liderlik Davranışları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları	95
Tablo 24. Görev Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları	96
Tablo 25. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları	97

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Vallerand ve Losier'in (1999) İçsel ve Dışsal Motivasyon Modeli	14
Şekil 2. Başarı hedef yaklaşımındaki üç ana faktör	18
Şekil 3. Algılanan Yeterliğe Göre Sporcuların Hedef Yönelimleri	20
Şekil 4. Yüksek Algılanan Yeterlilik ve Düşük Algılanan Yeterliğe Sahip Bireylerin Davranış Çeşitleri	21
Şekil 5. Liderlik Kuramlarının Dönemleri ve Konuları	36
Şekil 6. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi	39
Şekil 7. McGregor'un X ve Y Yaklaşımı	41
Şekil 8. Likert'in Sistem-4 Modeli	41
Şekil 9. Fiedler'in Durumsal Liderlik Modeli	44
Şekil 10. House'a göre Liderlik Tipleri	45
Şekil 11. Vroom ve Yetton'un Liderlik Karar Verme Modeli	46
Şekil 12. Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Modelleri Arasındaki Farklar	49
Şekil 13. Spora Özgü Chelladurai'nin Çok Boyutlu Liderlik Modeli	52
Şekil 14. Sporda Liderlik Ölçeğinin Davranış Boyutları	53
Şekil 15. Horn'un Etkili Antrenörlük Modeli	56
Şekil 16. Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli	58
Şekil 17. Smoll ve Smith'in Antrenör Davranışları Kategorileri	59

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simgesi	Tanım
AGT	Başarı Hedefi Kuramı
SGEYÖ(TEOSQ)	Sporda Ego ve Görev Yönelimi Ölçeği
KDDS(CBAS)	Koçluk(Antrenörlük) Davranış Değerlendirme Sistemi
SADDÖ(CBS-S)	Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği
SLÖ(LSS)	Sporda Liderlik Ölçeği

1. GİRİŞ

Bu bölümde, Problem Durumu, Araştırmanın Amacı, Problem Cümlesi, Alt Problemler, Araştırmanın Önemi, Sayıtlar, Sınırlılıklar, Tanımlar alt başlıkları ele alınmıştır.

1.1. Problem Durumu

Psikoloji biliminin temel konularından birisi olan öğrenme, bireyin davranışlarını anlamlandırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultudan hareketle öğrenmenin ne olduğu, nasıl meydana geldiği ve hangi faktörlerin etkili olduğu soruları psikolojide çok sayıda araştırmaya sebep olmuştur (Bacanlı, 2011:243). Psikolojideki araştırmalar arttıkça öğrenmede motivasyon kavramının rolü daha net olarak açıklanmıştır (Uzbe, 2013). Motivasyonun öğrenmeye olan etkisi spor alanında ve spor psikolojisinde başarı güdülenmesi adı altında önemli ve ayrı bir konu başlığı olarak kendisine yer edinmiştir. Başarı ve başarısızlık kavramları, temel bir motivasyon unsuru olarak tanımlanmaktadır. Duda (1992), başarıyı bireyin yapabildiği en iyi performans, başarısızlığı ise en iyi performanstan daha az performans gösterme olarak tanımlamıştır.

1970'li yılların sonlarından itibaren, sosyal-bilişsel modeller, başarı motivasyonu araştırma literatürüne egemen olmuştur. Spor psikolojisinde benimsenen baskın sosyal-bilişsel model tam olarak başarı hedefi kuramı (AGT) olarak adlandırılır. Bireyin güdülenmesinin biliş, bilişin güdülenmeye olan rolü, güdülenmenin değiştirilmesi veya geliştirilme ihtimali, bununla yanında kültür ve yapının güdülenme üzerindeki etkisi soruların cevaplandırılmasında Başarı Hedef Kuramı kendini göstermektedir (Printrich, 2003: 667-686). Spor psikolojisi literatürü, 1980'lerin ortalarında ve sonlarında Nicholls'un kuramsal çerçevesine hızla geçti (Duda, 1989; Duda & Nicholls, 1992; Roberts, 1992). Nicholls'un kuramsal çerçevesi, spor psikolojisi literatüründe geniş kapsamlı bir şekilde çok sayıda çalışmaya ilham vermiştir. Nicholls'un kuramsal çerçevesi şu iki ana varsayımı temel alır: Bireyler akılcı bir şekilde çalışır, davranır ve benimsenen başarı hedefi veya hedefleri gelecekteki başarı referanslarına karar ve davranışlarına rehberlik ederler.

Nicholls'a göre eylemin tüm başarı hedefi, yetkinliğin sergilenmesidir. Bu nedenle, yeteneğin algısı, başarı hedef araştırmasında merkezi bir değişkendir. Nicholls, iki yetenek kabiliyetinin fark edildiği ve farklılaşmadığı teorisini ortaya koydu. Bu iki yetenek kavramı, dikey ve örtük başarı hedef yönelimi olarak teorize edilmiştir.

Başarı hedef yönelimi bireyin başarıya ulaşmaya yönelik sahip olduğu inancı ve kendi performanslarını değerlendirmesinde kullanılan ölçüt ve standartları incelemektedir (Pintrich ve Schunk, 2002). Bir başka ifadeyle bireyin öğrenme süreçlerindeki bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerine etki eden kişisel perspektifleri ifade eder (Uzbe, 2013:37).

Başarı hedef yönelimi literatürü göz önüne alındığında başarı hedef yönelimini açıklayan tarihsel olarak birçok perspektif yaklaşım bulunmaktadır. Nicholls'un gelişimsel temelli algılanan yeterlik kuramından etkilenilerek sporda hedeflere ulaşmada ve başarı motivasyonunda iki temel stil belirtilmektedir (Duda,1989; Duda ve White, 1992). Hedef yönelimi kavramı üzerine yapılan araştırmalardan çıkan sonuçlara göre iki bağımsız başarı düşüncesinin olduğu görülmektedir. Ego yönelimi ve görev yönelimi (Nicholls ve diğerleri, 1989; Nicholls ve diğerleri, 1990; Duda ve Nicholls, 1992).

Ego yönelimi; diğerlerinden (rakip veya takım arkadaşları) daha iyi yapma, daha çok görünme, kendini belli etme ve diğerlerine (rakip olarak gördükleri) göre daha yukarı sıralarda yer alma gibi "sporda diğerlerini referans alan" hedeflerdir. Görev yönelimi ise daha önce sunulan performansından daha iyisini yapma, yeni öğrenimlerde bulunma ve bir görev üzerinde ustalaşma gibi "kişinin kendisini referans aldığı" hedefler ifade edilmektedir(Duda ve Nicholls 1992;290-299). Bu iki hedef yöneliminin, sporcunun beceri düzeyi ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Toros ve Yetim, 2000).

Ego yönelimli olan bir sporcu başarıya, kendisinde var olduğuna inandığı üstün yeteneğini kanıtlayarak ve rakiplerini yenerek ulaşılacağına inanmaktadır (Kocaeşki, 2010:60). Bu sporcu davranışları, başarılması gereken görevleri yeteneklerini kanıtlama, başkalarına ne kadar iyi olduklarını gösterebilmek için başarılı olma arzusu içindedirler (Elliot,1999:169-183). Sporcunun uyguladığı davranış ya da hareketinin amacı; diğerlerinin yetenekleriyle ilişkili olarak kendi yeteneklerini sergilemektir (Bruin, vd., 2009:72-79). Ego yönelimli hedeflerde bireysel başarının kaynaklarından birisi de yarışmada en az çaba ile rakibini mağlup etme olarak ifade edilmiştir (Toros, 2002:24-36).

Görev yönelimli olan bir sporcu; beceriyi geliştirme, yeni beceriyi öğrenme, görevde ustalığı gösterebilme ve çok çalışma üzerine odaklanmaktadır. Var olan yeteneği gösterme, en üst çabaya dayandırılır ve birey referanslıdır. Görev yönelimli bir birey, çok çalışma ve emsalleriyle işbirliği yapmanın başarıyı getireceğine inanmaktadır (Kocaeşki, 2010: 33-34).

Görev yönelimi ve ego yönelimi her sporcuda var olduğu ve bu boyutların kendini gösterdiği derecede sporcunun sergilediği hedef yönelimini belirlemektedir(Jagacinski ve Nicholls 1984:909-919). Görev ve ego yönelimli iki bağımsız boyutun sporcuda; görev yönelimi yüksek - ego yönelimi yüksek, görev yönelimi yüksek - ego yönelimi düşük, görev yönelimi düşük - ego yönelimi yüksek, görev yönelimi düşük - ego yönelimi düşük olacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda sporcuların görev ve ego hedef yönelimlerine sahip olma derecesi, belli bir yaşantıyı değerlendirebilmesi ve yargıda bulunabilmesini gerektirir (Toros, 2002:24-36).Antrenörlüğün başarısı için, motivasyon, takım bütünlüğü, hedefler belirlemek ve sporda alanında liderlik gibi başlıklar altında eylemleri başlatan nedenler, bu eylemlerin gelişimi ve sonuçlar incelenmektedir. Bu incelemelerin yanında liderlik kavramını araştırmak ve çalışmak

için pek çok sayıda farklı yaklaşımlar ve modellemeler belirtilmiştir (Vazou, Ntoumanis ve Duda; 2006).

Önemli ve anlamlı bir literatür yapısı oluşturmak için, iki hedef yöneliminin güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülebilir hale gelmesi gerekmektedir. Zaman içinde bu dikotomik yapının doğru olarak değerlendirilmesi için ölçekler geliştirildi.

Gill ve Deeter (1988), görev ve ego yönelimlerine benzer yapıları ölçmek için bir ölçek geliştirdiler. Geliştirdikleri Spor Yönelimi Anketi (SOQ), başarı hedefi teorisine dayalı olarak tasarlanmamıştır. Buna ek olarak, Marsh (1994), anket yapılarının başarı hedefi kuram yapılarına uymadığına dair kanıt sağlamıştır. Aynı zamanda, Duda (1989) ve Roberts ve Balague (1989), Nicholls'un eserine dayalı görev ve ego yönelimi yapılarını ölçmek için ölçeklerin geliştirildiğini bildirdiler. Duda (1989) ve Duda ve Nicholls (1992), Nicholls'un (1985) ölçütlerini akademik alanlardan spor alanına dönüştürerek Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (TEOSQ) üretmiştir. Bu ölçek, kabul edilebilir psikometrik özellikleri gösterdi ve 1980'lerin sonundan beri spor bağlamında kullanıldı. Zaman içinde hedef yönelimini ölçen bundan farklı ölçüm araçları da geliştirilmiş olmasına rağmen Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği literatürde görev ve ego yönelimini ölçen en çok tercih edilen ölçüm aracı hâlen geldi.

İnsanları istenen bir hedefe doğru yönelten etkileyici bir eylem; belli bir topluluğun sevk ve idaresi için gereken özellikler; ayrıca belirlenen hedefler için bireyler ve grubu etkileyen davranışsal süreç liderlik olarak tanımlanmıştır (Barrow,1977). Sporda koçun bir lider olup olmadığını tartışmak anlamsızdır. Ülkemizde özellikle basketbol branşı “koç” ifadesi kullanırken, futbolda “teknik direktör” diğer branşlar “antrenör” kavramını kullanmaktadır. Bunlar her branş için lideri niteler.

Koç eğitim, organizasyon, karar verme, planlama, program süreçlerinin tümünde aktiftir. Bu nedenle koçluk bir anlamda hem bir bilim hem de bir sanattır. Koçlar pek çok farklı rolleri de yerine getirir. Bunlar; danışman, değerlendirici, şoför, gösterici, arkadaş, gerçeği bulan, bilgi kaynağı, güdüleyici, organizatör, destekleyici, mentor gibi rollerdir (Weinberg, 2014)

Takımda hedeflerin belirlenmesi, bu hedeflere nasıl ulaşılacağına gösterilmesi takımdaki herkesin sorumluluklarının ve rollerinin belirlenmesidir (Anshel,1997)

Son yıllarda yapılan bu araştırmalarda liderlik açısından üç farklı yaklaşım benimsenmiştir. İlk yaklaşım sporda liderlik ölçümü, çok boyutlu liderlik modeline dayanan liderlik araştırmaları, ikincisi antrenörün (koçun) davranışını değerlendirme sistemine dayanan liderlik araştırmaları, üçüncü yaklaşım ise antrenörlükte karar verme tarzının normatif modelini öne süren liderlik yaklaşımlardır (Anshel, 2003).

Antrenörlük davranışı dört yaklaşıma ayrılmıştır (Yukl; 1989, 1998). (1) özellik (trait) yaklaşımı, (2) davranışçı yaklaşım, (3) rol yaklaşımı ve (4) durumsal yaklaşım. Yukl (1998), tüm

modern antrenörlük kuramlarının kaynağını bu dört liderlik yaklaşımından aldığı, en azından bunlardan ayrı düşünülmemeyeceğini ifade etmiştir.

Özellik (trait) yaklaşımına göre etkili liderler aynı ortak özellikleri paylaşırlar. Bir liderin başarılı olması liderin sahip olduğu kişilik özelliklerine bağlıdır. Bu yaklaşıma göre liderlik doğuştan gelir.

Liderliğin davranış yaklaşımına göre, herhangi bir kişi etkin liderlerin davranışlarını öğrenerek lider olabilir. Etkili bir lider doğuştan değil sonradan yaratılır.

Liderlik ile ilgili diğer yaklaşım rol yaklaşımıdır. (Teori X ve Y yaklaşımı) Bu görüşe göre liderlik anlayışında uygun bir seçeneği izlemek önemlidir (Yukl ve Van Fleet,1992). Bu yaklaşıma göre liderlik rolü yönetici ya da patron olmaktan çok işçi ya da memur rolü şeklindedir.

Liderlikle ilgili son yaklaşım, durumsal yaklaşım olarak bilinir. Bu yaklaşımda etkili liderlik sürecinin, hem liderin kendi özelliklerine hem de liderin içinde bulunduğu ortama bağlı olduğu önerilmiştir (Weinberg ve Gould, 1999).

Liderlik kavramının spor ortamında araştırmacılar tarafından yoğun ilgi topladığı öteden beri bilinmektedir (Yukl, 1998). Bu yoğun ilginin sonucunda liderlik konusuyla ilgili çalışmalar liderlik kavramının tanımlanması için yeni kavramların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Her koçluk durumu üç temel değişkenin etkileşimini içerir: koç (antrenör), sporcu ve ortam. Alan yazında antrenör, sporcu ve antrenman ortamı arasındaki karmaşık üçlü yapıyı açıklamak için birçok model geliştirilmiştir. Var olan kuramsal koçluk modelleri sporda sporcunun gelişimi üzerinde koçun etkisini açıklarken bu üç değişkeni dikkate almıştır (Chelladurai, 1984, 1993; Smoll ve Smith, 1984). Smoll ve Smith (1984) genç sporcularda koçluk davranışını araştırdıkları bir model önermişlerdir. Modele göre 3 değişkene ek olarak koçun davranışları oyuncunun algısı ve hatırlaması, oyuncuların koçla ilgili algıları, tutumları ve oyuncuları değerlendirici tepkileri belirtir. Smoll ve Smith bu gözlemsel modele Koçluk (Antrenörlük) Davranışını Değerlendirme Sistemi (CBAS) demişlerdir. Bu sistem veya sistemin diğer adaptasyonları sporda çocukların psikolojik gelişimleri üzerinde koçların etkisini araştırmak üzere çok sayıda çalışmada kullanılmıştır. Bu sistemi (CBAS) veya adaptasyonlarını kullanan çalışmalar koçun davranışlarının sporcunun psikolojik profilinde, özgüven, doyum ve algılanan rekabet gibi karakteristiklerini etkilediği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Smoll ve Smith'in modelinin ayırt edici özelliği genç sporculara ve genç spor koçları üzerine odaklanmasıdır. Bu modellerle yapılan çalışmalarda antrenör davranışlarının önemli parçalarından olduğu düşünülen planlama, yardımcı antrenör ile yapılan çalışmalar ve fiziksel-zihinsel beceriler gibi boyutları belirleme konularında yetersiz kaldığı görülmüştür (Côté, 1998).

Bu alanda en iyi bilinen tanınan araçlar, Smith ve Smoll (1977) tarafından oluşturulan düşünsel liderlik modeli ve Chelladurai ve Saleh (1978) tarafından oluşturulan çok boyutlu liderlik modelidir. Bu modellerin antrenörlerin liderlik özelliklerinin değerlendirilmesinde temelde farklı bir yaklaşımı vardır. Ancak yaptıkları çalışmalarda Côté, Salmela ve Russell (1995) bu yaklaşımların spor ortamı ile tam olarak uyuşmadığını önermişler ve yarışma sırasındaki antrenör davranışları ile antrenmanlar sırasındaki antrenör davranışlarının farklılıklar gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Antrenörlük kavramıyla ilgili yapılan araştırmalarda saptanan temel sorunlardan birisi teorik olarak antrenörlerin çalışmalarını tam olarak tanımlayacak kapsamlı bir modelin olmamasıdır. Smoll ve Smith (1984), Chelladurai (1984) ve Côté(1995) tarafından geliştirilen liderlik (antrenörlük) modellerinin birbirlerini benzer boyutlarda desteklemelerine rağmen, antrenörlük sürecini kapsayacak ana bir hat oluşturmada yetersiz kaldığı görülmüştür.

Côté ve diğerleri (1995), sporcunun gelişiminde rol oynayan sürecin ve değişkenlerin bilişsel bir modelini sağlamışlardır. Koçluk (antrenörlük) sürecinin merkezinin, antrenörlerin eğitim, rekabet ve organizasyon ortamlarındaki davranışları olduğunu ileri sürdüler. Bu üç değişkeni etkilemek, koçun kişisel özelliklerini, sporcunun kişisel özelliklerini ve gelişim seviyesini ve içeriğe dayalı faktörleri belirtir. Antrenörlük üzerine araştırmalarla ilgili kritik bir konu, antrenörlerin çalışmalarını etkileyen başlıca değişkenlerin altını çizmek için gerekli teorik çerçevenin eksik oluşudur. Bu eksikliği karşılamak üzere Cote, son zamanlarda koçluk eğitiminde kullanılan farklı yaklaşımları bütünleştirmiş ve genel bir koçluk teorisi kurmak için bir temel oluşturmuştur. Koçluk modelini(Coaching Model), koçların çalışmalarını ve görevlerini etkileyen değişkenlerin ana hatlarıyla tanımlandığı ve tüm boyutlara cevap verebilecek yapısal bir çerçeve olarak kullanılmıştır (Côté, ve diğerleri, 1999). Bu modelden yararlanarak Cote ve diğerleri, modelin ölçüm aracı olan Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği'ni (Coaching Behavior Scale for Sports (CBS-S)) geliştirmişlerdir.

Sporcunun başarısını sağlarken antrenör davranışıyla etkileşimini sağlayan önemli kavramlardan birinin liderlik(koçluk) davranışı olduğu ve bu etkiyi devam ettirme sebebinin ise motivasyon ve hedef yönelimleri kavramları olduğu düşünülmektedir.

Sporcuların başarılı olurken tercih ettikleri ya da içselleştirdikleri farklı hedef yönelimlerinin olduğu, farklı hedef yönelimlerine sahip bu sporcuların başarı ya da başarısızlık durumlarında hangi antrenör davranışını tercih ettikleri ve antrenörlerinin davranışlarını hangi yönüyle algılayıp anlamlı buldukları çalışmamızın ortaya koymak istediği durumdur.

Spor psikoloji literatürü içinde liderlik, etkili antrenör davranışı ve hedef yönelimleri çok kapsamlı çalışmalar yapılan alanlardır. Ülkemizde spora özgü liderlik algıları ve antrenörlük davranışını değerlendirme ayrıca hedef yönelimleri konusunda fazla araştırma yapılmamış olması nedeniyle bu çalışma içinde de Türkçe'ye uyarlaması yapılmış bir ölçeğin diğer

kavramlarla ilk kez araştırma konusu yapılmasının yapılacak yeni çalışmalar için yol açıcı ve faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, farklı hedef yönelimlerine (görev ve ego yönelimi) sahip erkek basketbolcuların, antrenör davranışlarını nasıl algıladıklarını ve nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymak, yaş ve deneyim açısından farklılıklarını incelemektir.

1.3. Problem Cümlesi ve Alt Problemler

1.3.1. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

1.3.2. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

1.3.3. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

1.3.4. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

1.3.5. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

Alt Problemler

1.3.6. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık var mıdır?

1.3.7. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık var mıdır?

1.3.8. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık var mıdır?

1.3.9. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık var mıdır?

1.3.10. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.11. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.12. Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.13. Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.14. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.15. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.16. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları anlamlı farklılık var mıdır?

1.3.17. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları anlamlı farklılık var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Sporda, bir sporcunun başarısı veya başarısızlığı temel bir motivasyon unsuru olarak tanımlanmaktadır. Duda (1992), başarıyı bireyin yapabildiği en iyi performans, başarısızlığı ise en iyi performanstan daha az performans gösterme olarak tanımlamıştır. Spor ortamında bireyin farklı başarı hedefleri belirlerken farklı hedef yönelimlerine sahip olduğu, sahip olduğu hedef yöneliminde belirli örüntüler içinde davranışlar sergilediği, kendine yol açan, rehberlik eden liderinin gösterdiği davranışlar neticesinde belirli kişilik ve hedef yönelimleri gösterdiği görülmektedir.

Bu çalışma daha önce farklı gruplarda araştırılan sporcuların hedef yönelimleri, sporcuların lider(antrenör) davranışını nasıl algıladıklarının araştırılmasının yanı sıra bu kavramlara ek olarak sporcuların antrenör davranışlarını nasıl değerlendirdiklerinin araştırılması bakımından yapılacak spor psikolojisi literatüründe yapılan ilk çalışma olacaktır. Bu çalışmayı yapmanın Türkiye’de sporcuların kendilerine liderlik eden antrenörlerinin liderlik yapma tarzlarını nasıl algıladıklarına yönelik çıkarımlar yapma bu çıkarımların üzerine antrenörlerin yanlış tutum ve liderlik davranışlarını tespit ederek geliştirecek yolları bularak bu konuda eğitimler düzenlemesine olan ihtiyacın ilgili paydaşlara sunulmasını sağlayacağı ayrıca liderlik ölçümünde eksik kalan yönlerin antrenör davranışının sporcular tarafından nasıl değerlendirildiği bilgisiyle harmanlanıp toplam kalite standartlarında belirli nitelik seviyesinde antrenör yetiştirilmesine yardımcı olacağı, bu çalışmanın basketbol ortamında dizayn edildiği

düşünüldüğünde belki bu çalışmanın federasyona ya da sporla ilgili kurumlara sunulması neticesinde antrenör yetiştirme programlarına katkı sağlayıcı yeni perspektifler sunarak bu programların yeniden gözden geçirilerek ele alınmasını sağlayacağı böylelikle nitelikli antrenörler yetişmesine dolaylı katkı sağlayacağı da değerlendirilmektedir. Ayrıca dünya literatüründe farklı gruplarda farklı başlıklar altında bu araştırma konuları hakkında ayrı ayrı ya da ikisinin birarada yapıldığı çalışmalar olsa da hedef yönelimi, liderlik ve antrenör davranışını değerlendirme konularının üçünün birarada araştırıldığı bir çalışmanın olmadığı tespit edildiğinden sporcuların hedef yönelimleri, sporcuların antrenörlerinin liderlik davranışını nasıl algıladıkları ve bu davranışları nasıl değerlendirdikleri konusunda spor psikolojisi alanı ve literatürüne yeni bilgiler sunacağı, bu bilgilerin işlendiğinde antrenörlere hem kendi davranışlarını anlama hem de sporcularını tanıma ve davranışlarını geliştirme fırsatı vereceği, antrenör, sporcu ve antrenman ortamı bağlamını anlamaya yönelik yeni ve işlevsel bakış açıları sunacağı düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

1.5.1. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır

1.5.2. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır.

1.5.3. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır

1.5.4. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır.

1.5.5. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır

1.5.6. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık olduğu varsayılmaktadır.

1.5.7. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık olduğu varsayılmaktadır.

1.5.8. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık olduğu varsayılmaktadır.

1.5.9. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık olduğu varsayılmaktadır.

1.5.10. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır.

1.5.11. Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır.

1.5.12. Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır

1.5.13. Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır

1.5.14. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır

1.5.15. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek ve görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır

1.5.16. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır

1.5.17. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek ve görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları anlamlı farklılık olduğu varsayılmaktadır

1.6. Sınırlılıklar

1.6.1. Araştırma, 2017 yılı Ocak ve Aralık ayları arasındaki süre ile sınırlıdır.

1.6.2. Araştırma, üniversiteler arası erkek basketbol liginin (Unilig) 2016-2017 sezonu ile sınırlıdır.

1.6.3. Araştırma, Uniligin olan 47 takımında oynayan toplam 564 erkek basketbolcu ile sınırlıdır.

1.6.4. Araştırma hedef yönelimi, liderlik davranışı ve antrenör davranışını değerlendirme kavramlarıyla sınırlıdır.

1.6.5. Araştırma, Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (TEOSQ), Sporda Liderlik Ölçeği (LSS) ve Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (CBS-S) ölçümleriyle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Hedef Yönelimi: Sporcuların başarı ve başarısızlığa verdikleri değer, hem kişiyle hem de diğerleriyle kıyaslanmasına hedef yönelimi denir (Duda, 1998).

Görev Yönelimi: Sporcunun önceki performansından daha iyisini yapma, yeni öğrenimlerde bulunma ve görevde ustalaşma gibi “bireyin kendisini referans aldığı” hedef yönelimine denir (Duda ve Nicholls 1992).

Ego Yönelimi: Diğerlerinden (rakip veya takım arkadaşı) daha iyi yapma, daha çok görünme (kendini belli etme) ve diğerlerine (rakip olarak gördükleri) göre daha yukarı sıralarda yer alma gibi “sporda diğerlerini referans alan” hedeflerdir (Duda ve Nicholls 1992).

Liderlik: İnsanları istenen bir hedefe doğru yöneltten etkileyici bir eylem; belirli bir grubu sevk ve idare etmek için gereken özellikler; belirlenen hedefler için bireyler ve grubu etkileyen davranışsal süreç liderlik olarak tanımlanmıştır (Barrow,1977).

Antrenör Davranışı: Etkili antrenör davranışı, sporcuların birçok bireysel ihtiyacına, sporcularının beklentilerine yanıt vermeye hazır olma, mevcut antrenörlük becerilerini geliştirerek takımın performansında fark yaratabileceğini, sporcuların becerilerini geliştirebileceğini ve davranışlarının sporcuların üzerinde yaratacağı etkiyi öngörebilme davranışlarını gösterme sürecidir (Anshel, 2003).

Antrenör Davranışını Değerlendirme: Antrenman ortamı ve müsabaka ortamında antrenörün davranışlarının farklılıklar göstereceğinden hareketle sporcuların antrenman, yarışma ve organizasyon ortamlarında antrenörlerini nasıl algıladıklarına ilişkin oluşturulan zihinsel modelleme sürecidir (Cote, 1999).

Unilig: Çeşitli spor dallarında kadın ve erkek kategorilerinde üniversiteler arası müsabakaların düzenlendiği lig organizasyonu.

Basketbol: Beşer kişilik iki takım ile oynanan, topun sepetten geçmesi sonucunda sayıyı kazanan ve atılan sayıların toplamı en çok olan takımın maçı kazandığı bir oyundur (Kangalgil ve diğerleri, 2014 akt: Etiler, 2017).

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR/ALANYAZIN

Motivasyonu anlama ve arttırma, uzun süredir spor ve egzersiz psikolojisinde en popüler araştırma konularından birisidir. Motivasyon, rekabet ve antrenörlerin davranışları gibi sosyal çevrenin gelişimsel sonucu olarak birçok sporun en ilginç sorunlarının merkezindedir. (Duda, 1989; Vallerand, Deci & Ryan, 1987). Motivasyon ile ilgili kuramların tarihsel gelişimi içerisinde davranışı başlatan başlıca üç ilke ileri sürülmüştür. Bunlar bilişsel ihtiyaç ilkesi hedonist haz ilkesi ve bütüncül(holistik) büyüme ilkesidir. Kuramın gelişimi çerçevesinde her öge hakkında çok sayıda araştırma yapılmış ve genellemelere ulaşılmıştır. (Toros, 2009). Psikoloji alanında 19. yüzyıl sonunda yapılan çalışmalarda Deutsch ve Krauss (1974) davranış pekiştirme teorilerinin, davranışçı yöntembilim, çağrışımıcılık ve hedonist motivasyon ilkeleri şeklinde üç temel kaynak üstünde geliştiğini belirtmişlerdir. İnsanın egemen güçlerinin acı ve zevk olduğunu öne süren hazcılık (hedonizm) ilkesinden hareketle davranışçı kuramcılar da, uyaran-tepki dizisinin oluşumunda birer pekiştirme ve doyum faktörü olan ödül veya zevkin belirleyici rol oynadığını kabul etmektedirler. (<https://www.turkcebilgi.com/faydacilik>)

Motivasyon konusunda da araştırma yapan araştırmacıların çoğu hedonist haz ilkesini benimsemişlerdir. Davranış kuramcıları, hedonizmi farklı bir perspektiften kendilerine rehber edinmişlerdir. Davranışçılara göre, çevresel uyaranların acı verici ve haz verici olanlarını öğrenme insan tepkilerini biçimleyen ana düzenektir (Toros, 2001). Sporcuların motivasyonunu daha iyi anlamak için çeşitli kavramsal bakış açıları önerilmiştir. Bunlar Öz-belirleme Kuramı, Başarı Güdülenmesi Kuramı, Başarı Gereksinimi Kuramı, Başarı Hedefi Kuramı ve Yükleme(Atıf) Kuramları gibi kuramlardır(Krynski,2002). Her kuram motivasyonun farklı bir yüzünü ortaya koyarak farklı görüşlere ışık tutmuştur. Biz konumuzla ilgili olarak Öz-belirleme Kuramı, Başarı Güdülenmesi Kuramı ve Başarı Hedefi Kuramını detaylı inceleyeceğiz

2.1 Öz-belirleme Kuramı

Deci ve Ryan(1985), motivasyonun bu alanında yararlı olduğu tespit edilen öz-belirleme kuramını geliştirdiler. Bu teorinin altında yatan fikir, içsel motivasyonun, insanların davranışlarında yetkin ve kendinden emin olma gereksinimlerine dayandığıdır. Algılanan yetkinlik, bir başarı alanındaki başarısına ilişkin inancına atıfta bulunur. Öz-belirleme, kişinin özerklik algısına ve seçime sahip olduğuna atıfta bulunur ve bu seçenekler kişinin eylemlerini belirler.

Öz-belirleme teorisi, davranışın kendiliğinden içsel olarak motive edilebileceği, dışsal olarak motive edilebileceği, amotive olabileceği ve motivasyonel bir süreklilik üzerinde değiştiği ve bir kişinin motivasyonel iklim algılamalarına ve onların eğilimli hedef yönelimlerine dayanan

farklı motivasyon aşamaları boyunca ilerleyebileceği (Deci & Ryan, 1985) açıkça ortaya çıkarılmıştır.

İçsel bir motivasyonel yönelim öncelikle içsel nedenlerden ötürü bir faaliyete katılan bir kişiyi (örneğin eğlence, zevk ve kişisel ustalık için) tanımlar. Bunun tersine, dışsal bir motivasyonel yönelim, öncelikle dışsal nedenlerden dolayı bir faaliyete katılan (örneğin; sosyal onay, sosyal statü, maddi ödüller kazanmak) bir kişiyi tanımlar (Amorose & Horn, 2000). Amotive bireyler ne içsel ne de dışsal olarak motive edilemezler. Sporcular böyle bir durumda olduklarında, artık antrenmana devam etmelerinin nedenini belirleyememektedir (Pelletier, 1995; Krynski, 2002).

Bununla birlikte, içsel ve dışsal motivasyon içinde yedi alt alan bulunmaktadır: (1) Öğrenmeye Özgü içsel motivasyon, öğrenme ya da yeni bir şeyi anlamaya çalışırken yaşadığı zevk ve tatmin için bir etkinlik gerçekleştirmek; (2) Başarıya Dönük İçsel Motivasyon, bireyin bir beceriyi gerçekleştirmeye çalışırken yaşadığı zevk ve tatmin için bir faaliyete başlamasıdır. (3) Deneyim uyarısına dönük içsel motivasyon, bir aktivite gerçekleştirirken duyulan deneyime bağlı hislerle ilişkili içsel motivasyondur. (örn., Duyu zevkinin yanı sıra eğlenceli ve heyecan); (4) Dışsal Düzenleme, ödüller veya sosyal statü kazanma gibi dışsal kaynaklar tarafından kontrol edilen davranışlardır. (5) İçsel düzenleme, spora katılımı gerektirir Çünkü iyi durumda olmakla ilgili ya da iyi formda olmadıklarında utanmakla ilgili bireyin üzerinde baskı vardır. (6) Tanımlanmış Düzenleme, spora katılan sporcuların bireyin büyüme ve gelişmesinin bir bölümüne katkıda bulunduklarını düşündükleri için ortaya çıkar. (7) Amotivasyon durumu ne içsel olarak ne de dışsal olarak motive edilmiş olma duygusudur.

Çeşitli motivasyon biçimlerinin, öz-belirleme kavramının yüksekten düşüğe kadar uzanan bir süreklilikte olduğu ve öz-belirlemenin psikolojik işlevselliğin artmasıyla ilişkili olduğu (Deci & Ryan, 1985) olduğu düşüncesinden dolayı, bu sonuçlara karşılık gelen bir model beklenebilir. Yapılan araştırmalarda; farklı motivasyon türlerinin, amotivasyon durumundan içsel motivasyona ilerledikçe giderek olumlu sonuçlar doğurduğu öncülünü desteklemektedir. Spor alanında, çeşitli motivasyon biçimleri daha fazla kararlılık (Pelletier ve diğerleri, 1988), olumlu duygular (Vallerand & Briere, 1990) ve daha fazla ilgi ve sportif doyumla ilişkilendirilmiştir.

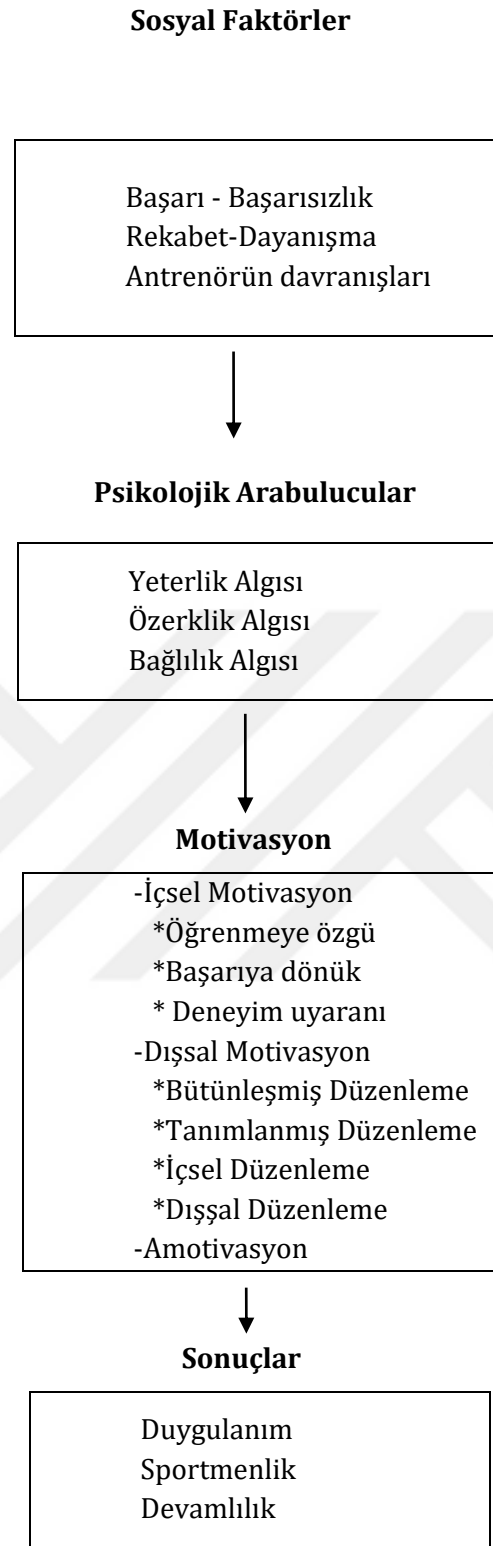
Bu perspektifi daha fazla araştıran son çalışmalar, sporcular arasındaki motivasyon belirleyicilerini incelemektedir. Pelletier (1995), antrenör tarafından sergilenen kişilerarası davranışların bir sporcunun motivasyonunun ana belirleyicisi olduğunu ileri sürdü. Koçların davranışlarını algılamalarıyla ilgili geçmiş araştırmalar (Pelletier, 1995) göstermiştir ki bir aktiviteyi yaparkenki açık yapı ya da gerekçe ve yetkinliğin geri bildiriminin sağlanması motivasyonun her biçiminin öz-belirlemeyle sağlanmasını teşvik eder, amotive durumu azaltır, sportif deneyim ile sporcunun doyumunu artırır (Pelletier, 1995). Bunun tersine sporcularını

önemsemeyen davranışlar gösteren antrenörler içsel motivasyonu azaltıp motive olamamayı teşvik ederler. Öz-belirleme kuramı Deci ve Ryan (1985, 1991) ve Deci, Vallerand, Pelletier, ve Ryan'ın (1991) yazdıkları üzerine temellenmiştir. Vallerand ve Losier (1999) son zamanlarda Deci ve Ryan'ın öz-belirleme konseptini benimseyen ve spor ortamına uygulayan bir model oluşturmuş ve entegre etmiştir. Model kuralı olan bu teori, Şekil 1'de gösterilmektedir.

Sosyal faktörler ve psikolojik arabulucular, motivasyonun bazı sonuçlara yol açan belirleyicileri olarak görülür

Psikolojik arabulucular, sosyal faktörler ile motivasyon arasındaki ilişkiye aracılık eder görülmektedir. Modelde, öz-belirleme kavramı özellikle özerklik veya temsilci olarak görünür ve ayrıca öz-belirlemenin devamlılığının neyle ilgili olduğuna anlam katar.

Pelletier ve arkadaşları (1995) öz-belirleme teorisine göre motivasyonun farklı biçimlerini ölçmek için Spor Motivasyon Ölçeğini (SMS-28) tasarlamışlardır. Spor motivasyon ölçeğinde faktör yapısı ve iç tutarlık doğrulanmıştır. Buna ek olarak, ölçek ile ölçülen benlik belirlemenin, seçilen motivasyonel sonuçları ile ilişkili olduğu gösterilmiştir. Spor motivasyon ölçeği amotivasyon, içsel motivasyon ve dört dışsal motivasyon türünden üçünü ölçer. Pelletier ve arkadaşları (1995) yapının ölçülmesindeki zorluk nedeniyle bütünleşmiş düzenleme boyutunun ölçekte bulunmadığını açıkladılar. Spor alanındaki belirleyicilere göre, motivasyon ve sonuçlar arasındaki farklı ilişkileri incelemek için spora yönelik farklı motivasyon biçimlerini güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçebilecek bir araç olması gerekir. Spor Motivasyon Ölçeği (SMS-28) Briere ve arkadaşlarının geliştirdikleri aslen Fransızca olarak yapılmış bir ölçekten geliştirilerek yapılmıştır. Ölçek, her biri dört maddeden olmak üzere yedi alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar üç farklı içsel motivasyon türleri, üç tür dışsal motivasyon ve amotivasyon boyutlarını ölçen 28 maddelik bir ölçektir. Ölçek, sporculara "Neden sporunuzu icra ediyorsunuz?" sorusunu sorarak faaliyete geçmek için algılanan sebeplere odaklanır. Birkaç madde bu sorunun olası cevaplarını temsil etmekte olup farklı motivasyon türlerini yansıtır.



Şekil 1. Vallerand ve Losier'in (1999) İçsel ve Dışsal Motivasyon Modeli

2.2 Başarı GÜDÜLENMESİ KURAMI

Bireyler yaşamları boyunca çok değişik alanlarda ya da herhangi bir durum karşısında mutlaka başarı için motive edilir. Çünkü başarılı olma ihtiyacı ya da başarılı olduktan sonra ortaya çıkan olumlu duygular bireyler için yaşanması olağan durumlardır. Spor alanındaki motivasyon ile ilgili yapılan araştırmalarda önemli bir yeri olan konuların başında da başarı güdülenmesi kavramı gelmektedir. Egzersiz ve spor psikolojisi alanında sık kullanılan bir kuram olan Başarı Güdülenmesi Kuramı (Achievement Motivation Theory) çalışmaları Murray (1983) ile filizlenmeye başlamış ve McClelland, Atkinson ve arkadaşları (1984) tarafından geliştirilmiştir. Murray, (1983) başarı güdülenmesini, engellerin üstesinden gelme bir görevi başarma ve diğerlerinden daha iyi performans gösterebilme çabası olarak tanımlamıştır. Gill (1986) ise, başarısızlığa direnme, bir görevi başarmak için uğraş verme olarak tanımlamıştır (Tiryaki, 2000). Cox (1998) ise başarı güdülenmesini, "spor ortamı için sporcuların yarışma durumuna yaklaşma ve kaçınma eğilimi" olarak tanımlamıştır. Genel anlamda ise başarı güdülenmesi, sporcunun başarıya güdülenmesi, başarısızlıkta hala çabalamaya devam etmesi ve başarı anında gururu yaşaması olarak değerlendirilmektedir.

Başarı güdülenmesi ile ilgili incelenen üç temel kuram Başarı Gereksinimi Kuramı (Need Achievement Theory) Başarı Hedefi Kuramı (Achievement Goal Theory) ve Yükleme Kuramı (Attribution Theory) vardır.

Başarı gereksinimi kuramı, davranışın önemli belirleyicisi olarak hem bireysel hem de durumsal faktörleri göz önünde tutan etkileşimsel bir bakış açısıdır. Bu kuramı oluşturan beş öge; kişilik faktörleri ya da güdüler (motivler), durumsal faktörler, davranışsal eğilimler, duygusal reaksiyonlar, başarıya ilişkin davranışlardır (Weinberg ve Gould, 1995). Başarı gereksinimi Murray (1955) tarafından, gücü kullanma, zorlukların üstesinden gelme, mümkün olduğunca zor olan şeyleri iyi ve hızlı bir şekilde yapma çabasına duyulan arzu ya da eğilim olarak tanımlanmıştır. McClelland (1976) ise başarı gereksinimini; iyi iş yapma ya da bir kusursuzluk standardıyla rekabetin önemli olduğu eylemlere yönelme olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma göre, başarı güdüsü, belirsizlikle yüzleşme, zor bir işin üstlenilmesi ve kişinin performansının sonuçları için kişisel sorumluluk alması gibi davranışlarla dışa vurulmaktadır (Sagie ve Elizur, 1999: 376).

Başarı güdülenmesi yaklaşımı, sportif davranışın temeli olarak motivasyon durumlarını görür. Bu durumlar, Başarıya Ulaşma Güdüsü ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü olarak tanımlanmıştır. (Anshel, 1997). Kurama göre, her birey başarının temelini oluşturan ve başarıya ulaşma ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü olarak adlandırılan iki güdüye sahiptir (Altıntaş, 2015).

Başarıya ulaşma güdüsü, başarılı olma durumlarında gurur yaşama ya da doyum kapasitesi olarak, başarısızlıktan kaçınma güdüsü ise, başarısızlığın bir sonucu olarak utanç

yaşama ya da küçük düşme kapasitesi olarak ifade edilmektedir (Gill, 1986). Weiner (1985)'in geliştirdiği Yükleme (Atıf) Kuramı (attribution theory) düşüncelerin, özellikle nedensel atıfların, güdülenmede göz önünde bulundurulması gereken önemli değişkenler olduğunu ifade etmektedir. Kuram, bireylerin başarı ve/veya başarısızlıklarını nasıl açıkladıkları üzerine odaklanmaktadır. Kuram, bireyin davranışlarının sonucunda elde ettiği başarı ve başarısızlıklarla ilgili yüklemelemelerinin (atıfların), gelecekteki kazanma, kaybetme beklentilerini ve başarı davranışlarını etkileyeceğini varsaymaktadır (Roberts, 1993).

2.3 Başarı Hedefi Kuramı

Spor ortamında sporcuları başarıya ulaştırmaları sağlayan becerilerden birinin belki de en önemlisinin motivasyon (güdülenme) olduğunu belirtmiştik. Sporda motivasyon önemlidir, çünkü motivasyon sporcuların seçtikleri etkinliklere neden ve nasıl katıldıklarını, çabalarının kalitesini ve sonuçta katılımlarının nihai sonucu etkiler (Chin, Khoo, & Low, 2012). Sporda motivasyonla ilgili pek çok kuram bulunmaktadır. Bu kuramlardan çoğu motivasyonun nereden kaynaklandığına odaklanırken, başarı hedefi kuramı sporcuların özellikle yapmış oldukları sporlara katılımları ve başarılarının “neden” ve “nasıl” oluştuğunu tanımlamaya çalışmaktadır (Lachman, 2014).

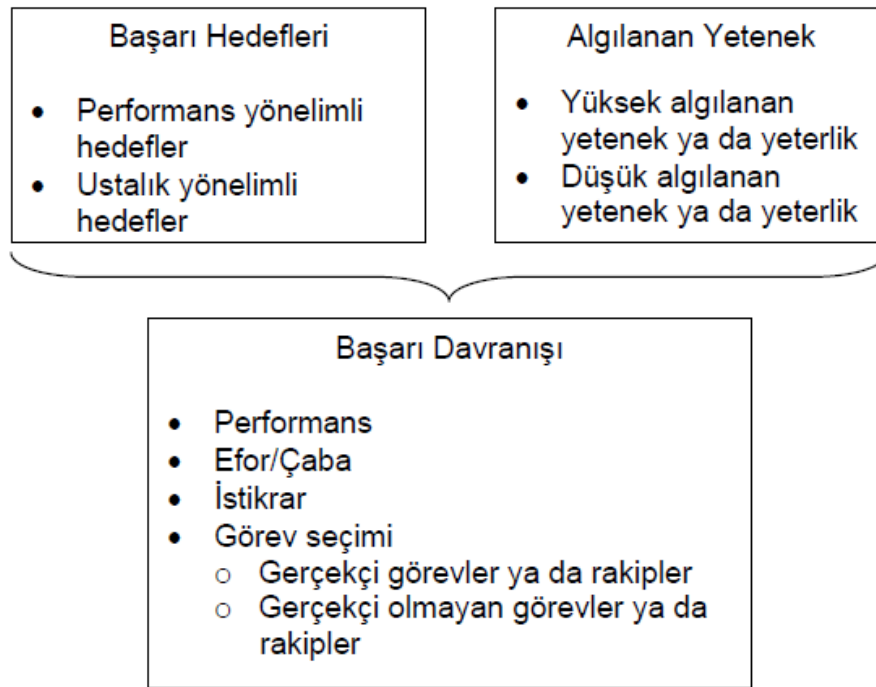
Spor ve egzersiz psikologları, 1970'li yılların başından itibaren spora başlama, spora katılım, egzersiz ve spor yapmayı bırakma ile ilişkili güdülenmelerin neler olduğunu araştırmışlardır (Brunstein, 1993; Cresswell, 2003; Murcia, Gimeno ve Coll, 2008; Toros ve Yetim, 2000). Her tür davranışın altında bir hedefin yer aldığı, spor ortamında yer alan davranışların da bir amaca yönelik olduğu ifade edilmektedir. Öyleyse, sporcunun bireysel hedeflerine ve görev hedeflerine ulaşmak için güdülendiği, spor ortamının güdüsel ikliminin de bu hedeflerin başarılmasında etkisinin bulunduğu anlamına gelmektedir (Duda, 1989; Nicholls, 1984; Papaioannou, 1994). Birey kendi başarısı ya da becerisi hakkında, ya kendi geçmiş performans standartları ile ya da kendisine benzeyen diğerleri ile karşılaştırma yoluyla bir hedef belirler ve hedefe ilişkin çeşitli davranış yönelimlerine girer (Nichols, 1989). Bireyleri egzersiz ve spora bağlayan çok çeşitli nedenler belirlenen bireysel hedefler ve belirlenen hedef yönelimleri ile doğrudan ilişkili olabilir.

Son yıllarda spor ve egzersiz psikologlarının başarı hedefi üzerine çalışmalara odaklanmalarının sebebi başarıdaki anlayış farklılıklarını açıklamaktır (Duda ve Hall, 2001; Dweck, 1986; Maehr ve Nicholls, 1980; Nicholls, 1984; Roberts, 1993). Nicholls (1984) tarafından sunulan Başarı Hedefi Kuramı (Achievement Goal Theory), hem Bandura'nın Özyeterlik Kuramı hem de Harter'in Yeterlik Güdülenmesi Kuramının kuramsal olarak genişletilmiş halidir.

Başarı Hedefi Kuramı, davranışın bireysel olarak anlamını ve başarı-başarısızlığın bireysel olarak nasıl algılandığını belirlemektedir (Singer, Hausenblas ve Janelle, 2001). Nicholls'a (1992) göre; başarı güdülenmesinin tanımlanmış özelliği, bireyin kendi yeteneklerini algılaması görüşüne dayanır. Hanrahan ve Cerin'e (2009) göre ise, insanların başarıyı nasıl tanımladıkları, hedeflenen davranış ve motivasyon ile ilişkilidir. Nicholls (1992), başarı davranışının hedefe yönelik doğası üzerine odaklanmış ve başarı güdülenmesinin ayırt edici niteliği olan yetenek algısını tartışmıştır. Buna göre; başarı hedefleri, algılanan yetenek ve başarı davranışı, kişinin güdülenmesini belirlemede etkileşim içindedir. Bu bağlamda, bireyin güdülenmesini anlamak için, başarı ve başarısızlığın o birey için ne anlama geldiğini, bireyin başarı hedeflerini ve bu hedeflerin bireyin yetenek algısı ile nasıl etkileşim içinde olduğu anlamak gereklidir (Weinberg ve Gould, 1995).

Başarı ve başarısızlık, temel bir motivasyon faktörü olarak tanımlanmaktadır. Başarı, bireyin yapabildiği en iyi performans olarak değerlendirilirken; Başarısızlık ise en iyi performanstan daha az bir performans göstermek olarak tanımlanmıştır. Burada bir sporcu için verilen tanımların diğer sporcularla, yarışma ortamında farklı bir biçimde yeniden ele alınması gerekecektir. Bu etken, diğerlerinin performansıdır. Bir spor ortamında rakipler veya takım arkadaşları olarak diğerlerinin varlığı, sporcuların performansının göreceli olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Bu nedenle durumsal başarı ile sürece dayalı olarak beceri geliştirmedeki başarı faktörleri farklı ancak birbirleriyle ilişkili olgular olarak incelenmektedir. Böylelikle başarı motivasyonunda durumsal karşılaştırma faktörü rol oynamaktadır. Bireyin ortaya koyduğu çabada bu tür karşılaştırmaların, izleyicilerin olumlu ve olumsuz etkileri olmaktadır (Duda, 1992; Duda, 1993; Duda, 1995; Toros, 2009).

Başarı hedefi teorisi, bireyin motivasyonunu etkilemek için birbirleriyle etkileşime giren üç ana faktörü içerir. Bu faktörler, başarı hedef yönelimleri, algılanan yetkinlik ve başarı davranışını içerir. Bireyin motivasyonun anlamak için, başarı ve başarısızlığın birey için ne anlama geldiğini bilmek gerekir. Bunun için en iyi yöntem, kişinin başarı hedeflerini incelemek ve yeterlik algıları, öz-değeri ya da algılanan yetenek ile nasıl etkileşim içinde olduğunu ortaya koymaktır (Weinberg ve Gould, 2003).



Şekil 2. Başarı hedef yaklaşımındaki üç ana faktör (Weinberg ve Gould, 2003)

2.3.1 Hedef Yönelimi

Başarı Hedefi Kuramı, Carol Dweck, Carol Ames, Marty Maehr ve John Nicholls tarafından bağımsız ve işbirlikli çalışmalar ile geliştirilmiştir (Elliot ve Dweck, 2005 akt Uzbe, 2013). kuramcılar genelde iki başarı amacı tanımlamıştır. İlki yeteneği geliştirme amacı olup çeşitli çalışmalarda; öğrenme amaçları (Dweck & Leggett, 1988), görevle ilgili amaç (Nicholls ve diğerleri, 1985) veya hâkim olma amaçları (Ames ve Archer, 1988) olarak kavramlaşmıştır. İkincisi yeteneği kanıtlama veya yeteneksiz görünmekten kaçınma amacı ise araştırmalarda; performans amaçları (Dweck ve Leggett, 1988) ego ile ilgili amaç (Nicholls ve diğerleri, 1985) veya yetenek amaçları olarak adlandırılmıştır (Midgley ve diğerleri, 1998). Yıllar süren araştırmalar kuramı çok çeşitli gelişimsel perspektiflerle incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmacılar başarı ortamlarında iki başarı hedefinin olduğunu iddia etmişlerdir. Bu hedefler, Nicholls (1984) tarafından ego yönelimi (ego-orientation) ve görev yönelimi (task-orientation) olarak; Dweck ve Elliott (1983) tarafından, performans hedefi (performance goal) ve öğrenme hedefi (learning goal) olarak; Ames (1992) tarafından ise, yeteneğe odaklı hedef (ability focused goal) ve ustalık hedefi (mastery goal) olarak isimlendirilmiştir. Son zamanlarda egzersiz ve spor psikolojisi alanında sporda hedeflere ulaşma ve başarı motivasyonunda daha çok temel iki

kavram olan görev yönelimi (ustalık-öğrenme hedefleri) ve ego yönelimi (performans-sonuç hedefleri) kavramları kullanılmaktadır.

Görev yönelimi sporcunun yeni şeyler öğrenme, önceki performansından daha iyisini yapma ve bir beceride ustalaşma gibi “kişinin kendisini referans aldığı” hedef yönelimini ifade etmektedir (Duda ve Nicholls 1992;290-299). Görev yönelimli olan bir birey, yeni bir sportif beceriyi öğrenme, görevde ustalaşma, kişilik gelişimi ve çok çalışma üzerine odaklanmaktadır (Moran, 2004). Bu noktada, beceriyi göstermek, en üst çabaya dayanır ve kişi referanslıdır.

Duda ve Nicholls’a göre ego yönelimi; diğerlerinden (rakip veya takım arkadaşları) daha iyi yapma, daha çok kendini belli etme ve diğerlerine (rakip olarak gördükleri) göre daha yukarı sıralarda yer alma gibi sporda diğerlerini referans alan hedeflerdir. (Duda ve Nicholls 1992)

Ego yöneliminde sporcu, üstün yeteneğini kanıtlama üzerinde yoğunlaşır. Ego yönelimli olan sporcu için öznel başarının temel kaynağı, bir yarışma sırasında daha az çaba ile rakibini mağlup etmektir.

Kısaca görev yönelimli birey, çok çalışma ve emsalleriyle işbirliği yapmanın başarıya götüreceğine inanırken; ego yönelimli birey ise başarıya üstün yeteneğini kanıtlayarak ve rakiplerini ulaşılacağına yenerek inanmaktadır (Duda, 1993). Bu iki hedef yönelimi, sporcunun bireysel yetenek düzeyi ile ilgilidir (Toros ve Yetim, 2000).

Jagacinski ve Nicholls’ a (1984) göre, hedef yöneliminin iki bağımsız yönü her sporcuda mevcuttur ve her yönün kendini sergilediği derece sporcunun hedef yönelimidir (Toros, 2009).

Görev ve ego yönelimli hedeflerin belirli derecelerde her sporcuda var olduğu ve bu boyutların hangi derecesi gözleniyorsa sporcunun sergilediği hedef yöneliminin o olduğu söylenebilir (Jagacinski ve Nicholls 1987). Görev ve ego yönelimli iki bağımsız boyutun sporcuda; görev yüksek yönelimli - ego yüksek yönelimli, görev yüksek yönelimli - ego düşük yönelimli, görev düşük yönelimli - ego yüksek yönelimli, görev düşük yönelimli - ego düşük yönelimli olacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle sporcuların görev ve ego hedef yönelimlerine sahip olma derecesi, belli bir yaşam değerlendirmesi yapmayı ve yargıda bulunmayı gerektirir (Toros, 2002).

Yapılan çalışmalarda, görev ve ego yöneliminin aynı devamlılığın iki kutbu olmaktan çok bağımsız boyutlar oldukları açığa çıkmıştır. Başka bir söyleyişle, insanlar hem ego hem de görev yönelimleri yüksek, her iki yönelimleri de düşük veya bir yönelimi yüksek, diğer yönelimi düşük olabilirler (Duda, Olson ve Templin, 1991). Hedef yönelimindeki bireysel ayrılıkları, görev ve ego yöneliminin farklı bileşenlerinin ortaya çıkardığı kabul edilir (Maehr ve Braskamp, 1986). Bireylerin farklı ortamlarda gösterdikleri bu yönelimler (ego ve görev) birbirinden bağımsızdır ve bunların kazanılması çocukluk yaşantılarının ve sosyalleşmelerinin bir sonucudur (Nicholls, Patashnick ve Nolen, 1985).

Sporcuların spor ortamındaki hedef yönelimlerine ve davranışlarına etkide bulunan bileşenlerden biri de algılanan yeterlik kavramı olduğu değerlendirilmektedir (Altıntaş, 2015). Algılanan yeterlik düzeyi bireylerin başarıya ulaşmak için belirledikleri hedefleri etkileyerek sporcuların ego ya da görev yönelimli olma eğilimlerinin belirlenmesinde ciddi rol oynamaktadır (Ames ve Archer, 1988).

Hagger ve Chatzisarantis (2007) çalışmalarında, sporcuların algılanan yeterliklerine göre hedef yönelimi davranışlarının da farklılık gösterdiğini öne sürmüşlerdir (Şekil 3). Bu yaklaşıma göre, hem algılanan yeterliği yüksek hem de görev yönelimli sporcular zor görev seçimi, en üst çaba harcamak ve mücadeleyi devam ettirme gibi davranışlarda bulunurken, algılanan yeterliği yüksek, ego yönelimli sporcular da orta zorluktaki görevlere yönelmekte, en üst çaba harcamakta ve mücadeleyi sürdürmektedir. Düşük algılanan yeterliğe sahip görev yönelimli sporcular daha fazla konsantrasyon sağlama ihtiyacı hissederek, karmaşık stratejileri kullanırken düşük yeterliğe sahip olmalarına rağmen olumlu etkiyi korumak isteği duymaktadırlar. Algılanan yeterliği düşük olan ego yönelimli sporcular ise başaramayacakları bir durumla karşılaştıklarında çaresizlik davranışları sergilemektedirler. Orta zorluktaki görevlerde başarısız olma beklentisi içerisinde olan bu tipteki sporcular, zor görevleri de bir tehdit olarak algılamaktadırlar. Bununla birlikte kolay ya da çok zor görevlerde çok fazla çaba harcamaktadırlar.

Nicholls'ün kuramsal yapısına uygun olarak Thomas (2005) çalışmasında, yetenek kavramındaki farklılıkların hedef yönelimlerindeki farklılıklar tarafında etkilendiğini belirtmiştir.

	Algılanan Yüksek Yeterlik	Algılanan Düşük Yeterlik
Görev Yönelimi	Zor görev seçmek Maksimum çaba harcamak Mücadeleyi sürdürmek	Daha fazla konsantrasyon sağlamak Karmaşık stratejiler kullanmak Pozitif etkiyi korumak
Ego Yönelimi	Orta zorluktaki görevlerde başarı beklemek Maksimum çaba harcamak Mücadeleyi sürdürmek	Çaresiz davranışlar sergilemek Orta zorluktaki görevlerde başarısız olma beklentisi Zor görevleri tehdit olarak algılamak Kolay yada çok zor görevlerde fazla çaba harcamak

Şekil 3. Algılanan Yeterliğe Göre Sporcuların Hedef Yönelimleri (Hagger ve Chatzisarantis,2007)

Pek çok değişik çalışmalardan çıkan sonuçlara göre; algılanan yeterliğin başarıma davranışı yapısının merkezinde bulunduğunu göstermektedir (Roberts, 1992). Yeterlik (yetenek); çabanın sonuç üzerindeki etkisini sınırlandıran, sahip olunan kapasite olarak kabul görmüştür (Whitehead, Andree ve Lee, 2004). Yeterliğe yapılan atıflar ve yeterliğin benlik kavramındaki yeri devam eden başarıma davranışını anlamada önemli rol oynar. Bireyin yeterlik algısı, algılanan güdüsel iklim, bireyin hareket hedef algısına bağlı olarak uyumlu ya da uyumsuz başarı davranışlarının benimsenmesi ile belirlenir. Bireylerin yeterlik algısı yüksekse uyumlu davranışlar gösterir. Ancak bireylerin yeterlik algısı düşükse; bireyin aktiviteyi bir süre sürdürebildiği fakat zaman içerisinde uyumsuz davranışlar geliştirebildiği görülmüştür.(Roberts, 1992).

Şekil 4'te Görev ve ego yönelimi ile algılanan yeterlik arasındaki etkileşimin ne zaman, nerede ve kimlerle olduğunu anlamak, başarıma davranışını gözlemeye yardımcı olması bakımından Başarı Hedefi Yönelimi çerçevesinde algılanan yüksek ve algılanan düşük yeterliğe sahip bireylerin güdüsel yönelimleri, görev seçimleri ve performans durumları ile ilgili farklılıklar tabloda özetlenmiştir (Weinberg ve Gould, 2003).

	Yüksek Algılanan Yeterlik	Düşük Algılanan Yeterlik
Güdüsel Yönelim	Başarıya ulaşmak için yüksek, Başarısızlık için düşük motivasyon Başarı kaynaklı gurura odaklanma	Başarıya ulaşmak için düşük, Başarısızlık için yüksek motivasyon Başarısızlık sonucu oluşabilecek utanç ve endişeye odaklanma
Özellikler	Başarıyı sabit ve bireyin kontrolünde olan içsel faktörlere yükler Başarısızlığı sabit olmayan ve bireyin kontrolü dışındaki dışsal faktörlere yükler	Başarıyı sabit olmayan ve bireyin kontrolü dışındaki dışsal faktörlere yükler Başarısızlığı sabit ve bireyin kontrolünde olan içsel faktörlere yükler
Hedef	Genellikle görev yönelimini benimser	Genellikle ego (sonuç) yönelimini benimser
Hedef Seçimi	Rekabet arar ve uygun rakipler/görevler seçer	Rekabetten kaçınır, çok zor veya çok kolay görevler/rakipler seçer
Performans	Değerlendirilebilen/seçici koşullarda iyi performans sergiler	Değerlendirilebilen/seçici koşullarda zayıf performans sergiler

Şekil 4. Yüksek Algılanan Yeterlilik ve Düşük Algılanan Yeterliğe Sahip Bireylerin Davranış Çeşitleri (Weinberg ve Gould, 1995)

2.3.1.1. Görev Yönelimi

Görev yönelimli olma veya performansta mükemmelleşme amaçlı sporcunun gelişme ve beceride uzmanlaşmaya odaklanması, sporcunun kendi ilgi ve isteği doğrultusundadır. Görev yönelimli olan bir sporcu; yetenek gelişimi, yeni bir beceriyi öğrenme, görevde ustalık gösterme ve çok çalışma üzerine odaklanmaktadır. Var olan yeteneği gösterme, maksimum çabaya dayanır ve birey merkezlidir. Görev yönelimli olmayla ilişkili davranışlar, kararlılık, en uygun çaba, beceride ustalaşma isteği gibi davranışlardır (Lavalley, Kremer, Moran ve Williams, 2004).

Roberts ve Ommundsen (1996) araştırmalarında görev yönelimli sporcuların daha çok beceri öğrenimi ve teknik gelişim kavramlarıyla ilgilendiklerini ortaya koymuşlardır. Başarılı olmak için sporcu çok sıkı çalışmalı ve en iyi performansını sergilemelidir. Görev yönelimli sporcu, müsabakaları becerisini geliştirmek için bir şans olarak görmekle beraber, beceri ve bilgi gelişimine önem verir ve böylece bireysel gelişimden başarı hazzı elde eder. Bu sporcular yeni ve zorlayıcı görevleri üstlenmekte ısrar ederler ve isteklidirler. Görev yönelimli sporcular, süreçlere önem verir ve yarışma esnasında olduğu kadar, antrenman esnasında da yapabildiğinin en iyisini yapmaya çalışırlar (Duda, 1998; Roberts ve arkadaşları, 2007). Spor ortamında görev yöneliminde performans vurgulanır ve ödüllendirilir. Takım sporları açısından düşünülecek olunursa oyuncular takımda önemli bir role sahip olduklarını hissederler. Takım içinde hem gelişme hem birlikte çalışma pekiştirilir. Bir takımda her oyuncu öğrenme konusunda diğerine yardım eder, onun eksikliklerini düzeltmek için uğraşırsa ve her oyuncu bireysel performansını geliştirmeye odaklanmışsa, bu takımda görev yönelimli bir sürecin varlığından söz edebiliriz.

Lochbaum ve Roberts (1993), yaptıkları çalışma sonrasında, spor ortamında problem çözme ve strateji geliştirme özelliğini görev yönelimine bağlamışlardır. Başka bir deyişle, görev yönelimine sahip sporcuların daha fazla antrenman yapma isteği içerisinde olduklarını, daha kolay öğrenmek için strateji belirlediklerini ve çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Görev yönelimli hedeflere sahip olan sporcu, yeni beceri öğrenme ve çok çalışma üzerine odaklandığından çok çalışma ve işbirliği yapmanın kendisini başarıya götüreceğine inanmaktadır (Kocaeşki, 2010: 33-34). Görev yönelimli sporcu davranışı, yeteneğin gelişim ve çaba ile gösterileceğine inanma eğilimdedir (Murcia vd., 2008:181-191). Bu nedenle başarılı olmak için, sporcu çok çalışmalı ve elinden gelen en iyi çabayı ortaya koymalıdır. Aynı zamanda görev yönelimli bir sporcu başarı süreci içerisinde içsel tatmin duygusu aradığı düşünülmektedir. Bu tatmin duygusu sergilenen çaba miktarı ve geçmişe oranla gösterdiği gelişim miktarıyla orantılı olabilir.

2.3.1.2. Ego Yönelimi

Hedef yöneliminde ikinci boyut diğerlerine göre üstün olmayı, "en iyi" olmayı kriter alan ego yönelimi kavramıdır. Ego yönelimli bireyin amacı, kendi performansını diğerlerinin performansları ile karşılaştırarak onlardan daha iyi performans sergilemek ve onları mağlubiyete uğratmaktır (Yeltepe, 2007). Ego yönelimde birey, inandığı üstün yeteneğini kanıtlama üzerinde yoğunlaşmıştır. Böyle bireyler için öznel başarının temel kaynağı, bir müsabaka esnasında daha az çaba ve emek ile rakibini yenmektir. Diğer bir deyişle ego yönelimi üstünlük duygusunu içermektedir. Başarı ve başarısızlık, temel bir güdülenme faktörü olarak tanımlanmaktadır. Başarı, bireyin yapabildiği en iyi performans olarak, başarısızlık ise en iyi performansından daha az bir performans göstermesi olarak değerlendirilmektedir. Bir spor ortamında takım arkadaşları veya rakipler olarak diğerlerinin varlığı, sporcuların performansının göreceli olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla durumsal başarı ile sürece dayalı olarak beceri geliştirmedeki başarı faktörleri farklı, ancak birbirleriyle ilişkili olgular olarak incelenmektedir. Böylece başarı güdülenmesinde durumsal karşılaştırma etmeni rol oynamaktadır. Ego yönelimindeki bu süreç temel olarak sosyal karşılaştırma kuramına dayanmaktadır.

Festinger'in(1954) ileri sürdüğü sosyal karşılaştırma kuramına göre, bireyler kendilerini değerlendirmeye güdülenmişlerdir. Öznel yargılardan etkilenmeyen, nesnel ölçütlerin bulunamaması durumunda, kendilerini başkalarıyla karşılaştırarak değerlendirirler. Başka bir deyişle ise sosyal karşılaştırma aşağı, yukarı ve eşit düzeyde olmak üzere üç şekilde olmaktadır (Suls ve Wills, 1991). Aşağı düzeyde yapılan karşılaştırmada birey, kendisinden daha az yetenekli biriyle kendisini karşılaştırarak iyi olduğunu hisseder. Birey "benden daha kötüler de var", "o, iyi olmasına rağmen benden daha kötü oynadı" gibi çıkarımlar yaparak benlik saygısını koruma yoluna gitmektedir. Ancak burada karşılaştırılan kişiyle olan benzerlik var olan olumlu durumu olumsuz bir noktaya vardırabilir(Duda, 1989). Diğer bir ifade ile "şayet benim de sonum onunla aynı olursa" çıkarsaması, bireyde çaresizliğe, boş vermişliğe ve kaygıya neden olabilir. Dolayısıyla anlık bir başarı duygusu verse bile aşağı doğru sosyal karşılaştırma daha iyi ve en başarılı olma sonucunu içermez. Dahası karşılaştırma ölçütü olan kişiyle kader benzerliği, etkin olamama gibi sportif çaba ile bağdaşmayan olumsuz psikolojik sonuçları doğurabilir. Yukarı düzeyde yapılan sosyal karşılaştırmada birey kendisini yetenek ve yeterlik bakımından belirgin bir şekilde üstün olan veya en iyi olan birisiyle karşılaştırır. Böyle bir durumda sporcu kendi yeteneklerine, yeterliklerine ve performansının gelişim düzeyine güvenmektedir (Toros, 2001). Sporcunun bu türde bir sosyal karşılaştırmaya girmesinin iki sonucu ortaya çıkabilir. Eğer sporcu kendisinden yetenekli bir sporcu ile karşılaştırma yaptıktan sonra, suçluluk, çaresizlik ve boş vermişlik gibi duygulara kapılıyorsa bu durumdan olumsuz etkilenmiş demektir. Bu durum, sporcunun performansının düşmesine ve belki de yaptığı spordan

vazgeçmesine bile sebep olabilecektir. Ego yönelimli sporcular, diğerlerinden daha düşük yetenekli olarak değerlendirildiklerinde olumsuz duygu ve başarısızlık yaşarlar. Bundan dolayı bu tip sporcular hem görevden kaçmaya hem de daha az çaba göstermeye eğilimlidirler. Ayrıca bunu da, başarısızlıklarının bağışlayıcı bir nedeni olarak kabul ederler (Papaioannou, 1994). Buna karşılık, eğer var olan durumdan memnunsa ve kendisine karşılaştırmayı yaptığı bireyi temel alarak gelişim açısından yeni hedefler çizebiliyorsa ve güdülenebiliyorsa sportif etkinliklerde performans açısından daha kazançlı olacağı bir gerçektir. Eşit düzeyde yapılan sosyal karşılaştırmada birey, kendisi ile aynı veya biraz daha yetenekli birini karşılaştırma referansı olarak belirler. Kendi konumunu ve yerini belirlemek amacıyla sporcu, gelişimi hakkında bir yargılamada da bulunabilir. Ancak gelişim sürecinin bir aşamasında performans hakkında bilgi edinmek için yapılan bu karşılaştırma devamlılık göstermez. Ayrıca sporcunun aldığı bu bilgi, kendi performansına ilişkin salt doğru kaynak olmayabilir. Bireyin yetenek ve yeterliklerine ilişkin başta koçlar, somut veri grafikleri ve müsabakalar olmak üzere çok sayıda bilgi kaynağı olabilir. Yine de eşit düzeyde yapılan karşılaştırma, beceri geliştirme ve ustalaşma sürecine daha fazla uygun görülmektedir. Bununla birlikte ego yönelimli bireyler üstünlük duygusunu elde etme ve yetersizlik duygularından kurtulma amaçları ile hareket ederlerken; çoğunlukla eşit düzeyde karşılaştırmalar yerine, aşağı düzeyde veya yukarı düzeyde karşılaştırmalara başvurdukları ortaya çıkmıştır (Toros, 2001).

Festinger, önerdiği teoride insanlarda daima tutarlı olma yönünde bir eğilim olduğunu bahseder. Bu teori özellikle de davranışsal ve tutum bileşenlerinin birbirine zıt olduğu durumlarda bilişsel çelişkinin yaşandığını ifade etmektedir. Barut (2008) çalışmasında bu ahenk ve uyum durumunu davranışların, tutumların birbiriyle tutarlı olmasını sağlayan bir motivasyonel durum olarak tanımlamıştır. Davranış ya da tutumdan herhangi biri değişmediği sürece bireyin yaşadığı çelişki devam edecektir. Yaşanan çelişki bireyde aşılması gereken bir psikolojik gerilim yaratacaktır (Barut, 2008). Bunu aşmak da ancak çelişkinin ortadan kaldırılmasıyla mümkündür. Bu çelişkinin ortadan kaldırılması kişinin kendi davranışını ya da tutumunu değiştirmesine bağlıdır, fakat genelde bireylerde tutum değişikliğinin daha sık yapıldığı görülmektedir. Sevmediği bir işte çalışan ve hayalinde başka bir iş olan birinin yaşadığı çelişki durumu örnek olarak verilebilir. Bu kişinin hayatına sorunsuz ve çelişkisiz devam etmesi için teoriye göre bu iki meslek hakkında tutumunu gözden geçirmesi gerekir. İçindeki çatışmayı sonlandırmak için de yaptığı işe ilişkin tutumunu değiştirmesi kaçınılmaz olacaktır. Davranışın değiştirilmesi, işin bırakılması oldukça zordur. Bunun yerine bir müddet sonra kişide yaptığı işin olumlu özelliklerinin daha fazla ön plana çıkarılması ve hayalini kurduğu işin de olumsuz özelliklerinin ön plana çıkarılması gibi bir durumla karşılaşılabilir (Barut, 2008). Her üç düzey sosyal karşılaştırmada da organizmanın içinde olduğu durumda bilişsel çelişki yaşamaması için uyumsal davranış geliştirmesi esastır. Yukarı yönlü bir sosyal karşılaştırma yaptığında birey

karşılaştırma yaptığı sporcunun performansından güdülenme sağlayıp kendisi için gerekli hedefleri belirleyip performanslı çıkıyorsa kazanç sağlıyor demektir. Aşağı yönlü sosyal karşılaştırma da birey zaten benliğini korumak ve bilişsel çelişki yaşamamak için kendinden daha alt kategoride bireyin performansı ile kendininkini karşılaştırır.

Sonuçta; sosyal karşılaştırmalarla elde edilen kimlik oluşumu gruplar arası ilişkilerde belirli bir fonksiyona sahipken; insan potansiyelini gösterme ve takımla birlikte ortak uyum başarısını yakalama hedeflerini amaçlayan bireyler için spor ortamlarında çoğu kez işlevsizdir. Bununla birlikte, spor ve egzersiz psikologları, ego yönelimli olmanın kendinden çok daha iyi performans gösteren bir rakip karşısında büyük hayal kırıklığı ve motivasyon problemine sebep olabileceğini, bu sebeple de görev yönelimli olmanın, gerçekçi ve orta zorlukta hedefler seçmenin daha akılcı olduğunu önermişlerdir (Altıntaş, 2015).

Hedef yönelimi literatürü incelendiğinde çok sayıda branşta çok çeşitli çalışmaların yapıldığı söylenebilir. Ancak son yıllarda sporcuların hedef yönelimleri ile çeşitli kavramlar arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaların sayısında bir artış görülmektedir (Bruin ve arkadaşları, 2009; Figueiredo ve arkadaşları, 2009; Hanrahan ve Cerin, 2009; Toros ve Kuruç, 2005). Burada Türkiye ve dünyada hedef yönelimiyle ilgili yapılan başlıca araştırmalar belirtilecektir.

2.3.1.3. Hedef Yönelimi ile İlgili Türkiye’de Yapılan Başlıca Araştırmalar

Erkek lise okul voleybolcularında yapılan araştırmada, hedef yönelimi ile algılanan güdüsel iklim arasındaki ilişki incelenmiş, çalışmaya 18 okul takımından toplamda 156 erkek liseli voleybolcu katılmış, araştırmada elde edilen bulguların liseli voleybolcuların görev yönelimi ortalamalarının hedef yönelimi ve güdüsel iklim arasındaki ilişkilerde ve görev yönelimi ile ustalık iklimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Ego yönelimi ile ustalık ve performans iklimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuç olarak, lise takımında oynayan erkek voleybol sporcularının görev yönelimleri arttıkça ustalık iklimlerinin de artacağı belirtilmiştir (Toros ve Kuruç, 2005:135-145).

Atıcılık sporcuları üzerinde imgeleme türleri ve hedef yönelimleri arasındaki ilişkiyi araştırılmış, araştırmaya milli takım düzeyinde 62 sporcu (33 kadın ve 29 erkek) katılmıştır. Araştırma sonuçlarında sporcuların ego yönelim ve motivasyonel özel uyarılmışlık ile imgeleme arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca sporcularda görev yönelimi ve motivasyonel genel uyarılmışlık arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür (Kale Kızıldağ ve Çepikkurt, 2014: 72).

Üngür (2009) tarafından, 18-35 yaşları arasında, 143 amatör ve 140 profesyonel futbolcudan oluşan bir araştırmada, amatör ve profesyonel takımlarda oynayan futbolcularda hedef yönelimi ve algılanan güdüsel iklim arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları,

amatör futbolcuların, profesyonel futbolculardan anlamlı düzeyde olmak üzere daha yüksek ego yönelimi, görev yönelimi, performans iklimi ve ustalık iklimi puanları elde ettiklerini göstermiştir. Hedef yönelimi ve algılanan güdüsel iklim arasındaki ilişki incelendiğinde, hem amatör hem de profesyonel futbolcularda en güçlü korelasyonun ego yönelimi – performans iklimi arasında ve görev yönelimi – ustalık iklimi arasında olduğu gözlenmiştir. Yaş, spor deneyim yılı, eğitim durumu ve oynanan pozisyonun değişkenler üzerinde bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir (Üngür, 2009: 46-48).

Yapılan bir araştırmada 2006 yılında ilköğretim düzeyi beden eğitimi dersi programları çerçevesinde gerçekleştirilen derslerin oluşturacağı güdüsel iklim çevresi ile algılanan bu ortam içerisinde öğrencilerin hedef yönelimleri ve derse ilişkin tutumları arasındaki ilişkiler incelenmiş, derslerin öğrencilerde orta düzeyde performans eğilimli iklim çevresi oluşturduğu, orta düzeyin üzerinde öğrenme eğilimli iklim çevresi oluşturduğu saptanmıştır. Bu iklim ortamının orta düzeyde ego yönelimine, orta düzeyin üzerinde görev yönelimine neden olduğu saptanmıştır. Performans eğilimli iklim ile görev yönelimi arasındaki ilişkinin negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ve öğrencilerin derse karşı tutumlarının orta düzeyin üzerinde olumlu olduğu bildirilmiştir. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin beden eğitimi dersine karşı her koşulda olumlu tutum göstermeleri ve performans eğilimi azaldıkça görev yöneliminin anlamlı biçimde arttığı belirtilmiştir (Haslofça, 2013: 33).

Badminton oyuncularının kontrol odağı, benlik saygısı ve hedef yönelimi, motivasyonel iklim arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada 42 milli sporcu ve 14 milli olmayan sporcu olmak üzere toplam 56 sporcu yer almıştır. Araştırmanın hedef yönelimiyle ilişkili sonuçlarında kontrol odağı ile görev ve ego yönelimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, benlik saygısı ve ego yönelimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, benlik saygısı, performans iklimi ve görev yönelimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve son olarak badminton sporcularının ego yönelimlerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Gencer, 2010:6).

Elit ve elit olmayan basketbolcuların yaşam doyumlarının yüksek olduğu, performans iklimi ortalama puanlarının, ego yönelimi ortalama puanlarından oldukça farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Hem performans iklimi hem de ego yönelimi yüksek olanların yaşamdan daha çok doyum aldığı gözlemlenmiştir. Elit ve elit olmayan erkek basketbolcuların ego yönelimi ve görev yönelimi ile performans iklimi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Toros, 2001:108-117).

Hentbol milli takımı ile yapılan bir araştırmada, hentbol kadın milli takım oyuncularının, hedef yönelimi, yarışma kaygısı, özyeterlik, sportif kendine güven ve grup bütünlüğü özelliklerinin zamana göre değiştiği ve performans puanları ile arasında ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Yarışma kaygısı ve sportif kendine güvenin alt boyutlarından sadece durumluk kendine güven puanları ile performans puanları arasında negatif yönlü bir ilişki varken, özyeterlik ve hedef yöneliminin alt boyutlarından sadece ego yönelim puanları ile performans

puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; yarışma kaygısı puanları ve performans puanları arasında negatif yönlü bir ilişki varken; özyeterlik, sportif kendine güven ve hedef yöneliminin alt boyutlarından sadece görev yönelimi puanları ile performans puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bildirilmiştir(Kocaekşi, 2010: 54-109).

Farklı spor dallarından 218 sporcunun katıldığı bir araştırma bulgularında, görev yöneliminin içsel motivasyon alt ölçekleri olan özdeşim ve içe atım alt ölçeğine pozitif olarak destek sağladığı buna karşın ego yöneliminin sadece dışsal düzenleme alt boyutuna destek sağladığı belirlenmiştir (Çetinkalp, 2010:1-4).

Değişik spor branşlarıyla ilgilenen 189 kadın, 201 erkek olmak üzere toplam 390 sporcu üzerinde yapılan araştırma bulgularında; kadın ve erkek sporcuların uyumlu görev yönelimleri ile tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, kadın ve erkek sporcuların takıntılı tutkunluk düzeyleri ile görev yönelimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bildirilmiştir. Kadın ve erkek sporcuların uyumlu tutkunluk düzeyleri ile ego yönelimleri arasında anlamlı ilişki bulunmadığı, kadın ve erkek sporcuların takıntılı tutkunluk düzeyleri ile ego yönelimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Genel olarak; uyumlu tutkunluğun sporcuların hedef yönelimlerini belirlemediği; öte yandan, takıntılı tutkunluğun hem görev hem de ego yönelimi ile pozitif yönlü ilişkide olduğu bildirilmiştir. Kadın ve erkek sporcuların tutkunluk düzeyleri, en uygun performans duygu durumu, güdülenme ve hedef yönelimlerini belirlemede önemli bir rol oynadığı ayrıca, daha az deneyimli sporcuların, spora olan tutkunluklarının daha deneyimli sporculara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir (Kelecek, 2013:49-67).

Toros çalışmasında (2001) Duda'nın geliştirdiği Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği'nin (1989, 1992) Türk sporcularda geçerlik güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Toros (2009) genç erkek basketbolcularla yaptığı çalışmasında, bir sezon boyunca sporcuların hedef yönelimleri, algıladıkları antrenörlük davranışı, takım sargınlığı, algılanan güdüselsel iklim ve kolektif yeterlik ilişkisini incelemiştir. Sonuç olarak bir sezon boyunca ve turnuva öncesi ve sonrasında hedef yönelimleri, antrenörlük davranışı, takım sargınlığı, güdüselsel iklim ve kolektif yeterlik arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve düzeyleri arasında farklılıkların olduğunu gözlemiştir.

Toy (2015) yaptığı yüksek lisans tez araştırmasında serbest ve grekoromen güreşçilerde hedef yönelimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmışlar; çalışmadan çıkan sonuçlara göre serbest güreşçilerde yaşam doyumu ile görev yönelimi alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ayrıca serbest, grekoromen ve tüm güreşçi tiplerinde görev yönelimi ile ego yönelimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu bildirilmiştir. Tüm güreşçilerde görev yönelimi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Eskrimcilerde algılanan antrenörlük davranışı, kolektif yeterlilik ve hedef yöneliminin incelendiği bir araştırma bulgularında; görev yönelimi puanları, demokratik davranış ile eğitim öğretim davranışı, ödüllendirici ve sosyal destek davranış puanları açısından ve ego yönelimi puanları ile sosyal destek ve otoriter davranış puanları açısından anlamlı ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak antrenörlük davranışı, kolektif yeterlik ve hedef yönelimleri arasında ilişki vardır ve düzeylerinin değişebildiği belirtilmiştir (Toros ve Duvar, 2011: 33-41).

Genç basketbolcuların maç sırasında oyunda kalma süreleri ile hedef yönelimleri, algılanan güdüsel iklim ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yürütülen araştırma sonuçlarında, ego yönelimli hedefler ve görev yönelimli hedefler ve performans iklimi ile oyunda kalma süreleri arasında bir ilişki olmadığı vurgulanmıştır (Toros, 2005: 50-63).

Amerikan futbolu sporcularının hedef yönelimi, motivasyonel iklim düzeylerini belirlemek ve oynadıkları mevkilere göre karşılaştırmak amacıyla 102 Amerikan futbolu sporcusu ile yapılan çalışmada; hücum takımında oynayan oyuncuların ego yönelimi, görev yönelimi ve ustalık iklimi değerleri ile savunma takımında oynayan oyuncuların değerleri arasında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Amerikan futbolu oyuncularının görev yönelimli oldukları ve algılanan motivasyonel iklimin takımda üstlenen rollere göre farklılaştığı bildirilmiştir (Arıburun ve Aşçı, 2005).

2.3.1.4 Hedef Yönelimi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Başlıca Araştırmalar

Gill (2000:82-90), konu ile ilgili yapılan çalışmaların incelenmesinde görev yöneliminin harcanan çaba, ısrar, haz ya da keyif, içsel motivasyon, sporda başarılı olmak için sıkı işbirliği ile pozitif bir korelasyon içerisinde olduğunu bildirmiştir.

Sporda görev ve ego yönelimi anketinin ergen İspanyol sporcular arasında faktör yapısı ve değişmezliğinin test edilmesi amacıyla yapılan çalışma 702 ergen İspanyol sporcu üzerinde gerçekleştirilmiş, hedef yönelimleri açısından kültürel farklılıkların olabileceği ifade edilmiştir(Ryska, 2004:457-476).

Başarı ve başarısızlık tepkilerinin olduğu yarışma sporlarında hedef yöneliminin incelendiği araştırmaya uluslararası, ulusal, eyalet ve okul düzeyinde yarışma odaklı spor yapan 80 sporcu katılmış, görev yönelimli sporcuların başarı ve başarısızlık durumlarında olumlu tepki vermeleri daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Potgieter ve Steyn, 2010: 635).

Abele ve Alfermann (2001) yaptıkları çalışmada, görev yönelimli olmanın, spordan haz alma, içsel motivasyon, orta zorlukta hedef seçimiyle ve yenilgi karşısında kararlılıkla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Göreve katılmada sahip olunan yeterlik düzeyi dikkate alınmaksızın orta düzeyde güç gerektiren bir görev seçme, aktif çaba, etkinliğe yoğunlaşma, devamlı ve gelişen performans görev yönelimli bireylerin ortak özellikleri arasında yer almaktadır. Bu

sporcularda sporda algılanan başarının, görevde ustalaşmaya, beceri gelişimine, çok çalışmaya ve yapılan etkinliğe duyulan yoğun ilgiye bağlı olarak ortaya çıktığı bildirilmiştir (Duda, 1993).

Stephens ve Bredemier (1995:158-173), yüksek görev yönelimli sporcuların genel olarak sporda kendilerini becerikli olduğuna inandıklarını ve yaptıkları spor içerisinde olmaktan hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. Yine bu anlamda yüksek görev yönelimli sporcular, mücadele ve müsabakaları kendi becerilerini geliştirecekleri bir fırsat olarak görmektedir. Karşılaştığı takım veya rakiplerinin zorluk derecesi ne kadar yüksekse kendini geliştirme şansı ve becerisini artırma fırsatı da o kadar yüksektir. Bu sporcular için başarı elinden gelen en iyi performans sergilemek iken başarısızlık ise en iyi performansın altında kalmaktır. Ayrıca bu sporcular amaçlarını gerçekleştirmelerindeki asıl düşünceleri, kendisi için önemli bilgi ve becerileri edinmeye çalışmalarıdır. Başarı kazanma; ustalaşma veya gelişmeye bağlı olur (Kelecek, 2013: 50-69).

Alpinist dağcılarının negatif düşünce yapısı, aktivasyon, özgüven ve bilişsel yönelimleri düzeylerinin karakteristiğinin incelendiği çalışmaya 40 erkek ve 5 kadın olmak üzere 45 dağcı katılmış, araştırma bulgularına göre sporda deneyim yılının, özgüven ve görev yönelimi düzeyleri değişkenleri arasında pozitif ilişki olduğu bildirilmiştir. Öte yandan, varsayılan teorileri çerçevesinde negatif düşünce yapısı ve ego yönelimi düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Fernandes vd., 2009:24).

Williams yetişkin kadın beyzbolcular ile yaptığı araştırmasında, sporcuların yarışma sezonu başındaki ve sonundaki hedef yönelimleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda sezon başından sezon sonuna kadar anlamlı bir fark olmamasına rağmen, sezon başı ve sezon sonu ego yönelimi puanları arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya çıktığını belirtmiştir (Scanlan ve Passer, 1979:151-159).

Kadın sporcuların ebeveyn etki algılarının incelendiği araştırmaya 416 çim hokeyi oyuncusu katılmış olup, araştırma bulgularında; yarışma kaygısı ile görev yönelimi arasında olumlu ilişkili olduğu belirtilmiştir. Yine ego yönelimi ile bilişsel anksiyete arasında olumlu bir ilişkili bulunmuştur (Collins ve Barber, 2005:295).

Kolombiyalı beden eğitimi bölümü öğrencilerinin derslerinde gösterdikleri hedef yönelimleri ve güdüsöl iklim algılarının araştırıldığı bir araştırmada, yaşları 9 ile 18 arasında değişen 1378 erkek ve 1615 kadın öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Hedef yönelimleri ve motivasyonel iklim algılamaları arasında tutarlı kavramsal ilişkiler belirlenmiştir. Görev ve ego hedef yönelimleri, öğrenme algıları, performans yönelimleri algılarında yaş ile birlikte azalma görülmüştür (Flores, 2008:1441-1449).

Başarı hedefine yüksek görev yönelimi ile yaklaşan bir sporcu, algılanabilen yeteneğine bakılmaksızın öğrenmede uygun yol, yöntem ve davranışları sergiler. Dolayısıyla sporcunun bireysel belirleyicileri (beceri geliştirme, uzmanlaşma, ve etkili problem çözme vb.) dahilinde

onu başarıyı tanımlaması veya anlamlandırması açıklanmaktadır (Weiss ve Ferrer-Caja, 2002). Bu doğrultuda görev yönelimli sporcular becerileri ve yeteneklerini geliştirmeyi ön planda tutup, mevcut performans ve kapasitesini aşmaya yoğunlaşır. Sporcularda görev yönelimi, yaşamdan doyum ve zevk alma ile spora içsel ilginin pozitif doğru orantıda olduğu yapılan araştırmalarda bildirilmiştir (Toros, 2001:13-14).

White ve Duda (1994), üniversiteli ve kolej sporcularının, daha genç olan ve eğlence amaçlı spor yapan bireylerle karşılaştırıldığında ego yönelimli olduklarını ayrıca rekreasyon amaçlı katılımcı olan liseli erkeklerin ise daha düşük görev yönelim sergilediklerini ifade etmişlerdir. Yine cinsiyet anlamında, erkek ve kadın sporcularda, kadınların ego yönelimlerinin daha düşük, erkeklerin ego yönelimlerinin ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (White ve Duda, 1994:4-18). Bununla birlikte erkeklerin görev yönelimlerinin daha düşük kadınların ise görev yönelimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Harwood, 2004:318-332). Araştırma sonuçları ile ilgili olarak ego yöneliminin kadın sporcularda düşük olmasının kaynağı toplumsal normların, kadının bireysel kimliğini etkilediği dolayısıyla kadının yetişmesindeki toplumsal etkinin ego yönelimini baskıladığı düşünülmektedir.

NCAA I. Ve II. Lig sporcularında hedef yönelimiyle ilgili yapılan çalışmada Gentile(2002) I. Lig oyuncularının II. lig oyuncularından hem görev hem ego yönelimi puanlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yine Gentile (2002), White ve Zellner (1996) yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara nazaran daha fazla ego yönelimli olduğunu, kadınların ise erkeklere göre daha fazla görev yönelimli olduğunu bulmuşlardır. Bunun dışında da Omar-Fauzee ve arkadaşlarının (2008) yaptığı çalışmada ise hedef yönelimiyle cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Duda ve arkadaşları ile Whitehead ve arkadaşları tarafından farklı zamanlarda yürütülen araştırmalarda, algılanan düşük yeteneğe sahip sporcuların ego yönelimli durumlarda görev yönelimli durumlarına göre daha düşük performans sergiledikleri sonucuna varılmıştır (Kelecek, 2013: 23-24).

Görev yönelimi yüksek sporcuların, takım ortamını ustalık iklimi olarak algıladıkları ve bu sporcuların yapılan aktivitelerden daha çok doyum aldıkları bildirilmiştir (Duda ve Nicholls, 1992:290-299). Ego yönelimleri yüksek olan bireylerin, sporu bırakma eğiliminde daha fazla oldukları, görev yönelimi yüksek rekreasyonel katılımcıların seçtikleri spora daha uzun süre devam ettikleri vurgulanmıştır (Duda, 1992: 57-91).

Hall ve arkadaşları başarı motivasyonu, mükemmeliyetçilik ve algılanan yeterliğin yarışma öncesi kaygıya etkisini inceledikleri araştırmalarında 45 erkek, 74 kadın olmak üzere toplamda 119 liseli sporcuya ulaşmışlardır. Araştırmada hedef yönelimi açısından bilişsel kaygının hem mükemmeliyetçilikten hem de ego yöneliminden etkilendiğini ortaya koyan bulguların olduğu görülse de, araştırma sonuçlarına göre sporcunun hedef yönelimlerinin

mükemmeliyetçilik ve yarışma kaygısı arasındaki ilişkiye aracılık etmediği ortaya çıkmıştır (Hall, 1998:194-217).

Dunn ve arkadaşları, Kanadalı liseli futbolcularla yaptıkları araştırmada hedef yönelimi ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi incelenmişlerdir. Yapılan analiz sonuçlarında görev yönelimli hedeflere sahip futbolcuların ise uyum sağlayabilen mükemmeliyetçi olmaya, ego yönelimli hedeflere sahip futbolcuların uyum sağlayamayan mükemmeliyetçi olmaya eğilimli oldukları sonucuna varmışlardır (Dunn, 2002: 376-395).

2.4. Liderlik Kavramı

Liderlik, motivasyon kavramına benzer şekilde, spor psikolojisi alanında en kapsamlı olarak incelenen bir diğer konudur. Tarihsel olarak, spor bağlamında liderliğin analizine yönelik baskın yaklaşım, liderlerin karakteristik özelliklerini, karar tarzlarını ve davranışlarını tanımlama çabalarından oluşmaktadır. Kısacası, özel odak noktası liderin kendisi olmuştur (Chelladurai & Carron, 1983).

Zaman içinde birçok liderlik modeli önerilmiş ve test edilmiştir ve bu alanlardaki ilgi ve çalışmalar büyümeye devam etmektedir. Buna karşın, spor bağlamında liderlik çalışmaları yoğun ancak dağınık olmuştur. Spor takımları tek başlarına önemli örgütlerdir ve organizasyonel araştırma için doğal ve yönetilebilir bir ortam sağlarlar (Ball, 1975). Ayrıca, sporda liderlikle ilgili olarak kazanılan herhangi bir görüş, diğer ortamlarda da etkili bir şekilde kullanılabilir. Son olarak, spor takımlarının benzersizliği, diğer şeylerin yanında, antrenörün (liderin) sporculara uyguladığı neredeyse toplam kontrol ve etkiyle örneklendirilir (Chelladurai, 1984).

Spor dünyasında Pat Riley, Phil Jackson, Michael Jordan, Alex Ferguson, Jose Mourinho gibi sayısını daha da fazla arttırarak sayılabilecek çoklukta liderlik kapasitesi gösteren sporcu ve koçlar olmuştur. Ayrıca popüler alanda halkın gözü önünde olmayan ya da gündelik hayat içinde diğer spor alanlarında da ortamı etkileyen, liderlik vasıflarını üstünde taşıyan nice insanlarla ve onların çığır açan uygulamalarıyla karşılaşmaktayız. İnsanların lider olduğunu düşünmek kolaydır ama onları lider yapan nedenleri belirlemek daha zordur. Liderlikle ilgili binlerce araştırma yapılagelmiş ve etkin liderlikle ilgili faktörler hala irdelenmektedir.

Liderlik kavramıyla ilgili literatürde, liderlik üzerine geliştirilmiş farklı kuramların ve görüşlerin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu farklı kuram ve görüşlerin bazıları liderliğin yaratılıştan gelen bir yetenekler bileşkesi olduğunu, bazıları ise liderlik özelliklerinin öğrenme yoluyla sonradan da kazanılabileceğini öne sürmüşlerdir. Liderlikle ilgili geliştirilen teorilerin bir kısmı liderin bireysel özellikleri üzerine odaklanırken bir kısmı liderin davranışına, diğer bireyleri etkileme düzeyine ağırlık vermiş daha sonraki zamanlarda ise lider durumun gerektirdiği koşullara göre davranan kişi olarak görülmeye başlanmıştır (Efekan, 2007).

2.4.1. Tanımlar

Lider kelime olarak ilk kez İngiliz dilinde 1300'lerde kullanılmaya başlanmıştır. (Köymen,1976 akt. Bensiz, 2016). Kelime anlamı olarak seyahat etmek ya da yol göstermek anlamına gelen "leden" kelimesinden gelmektedir. Kelime kökeni İngilizce olan lider kelimesi "leadership", eylem olarak ta "lead", "yön ve yol göstermek, kılavuzluk etmek, mihmandarlık etmek, öncülük etmek, rehberlik etmek" anlamına da gelmektedir. İngilizce "Leader" kelimesi ise; kılavuz, rehber, önder, şef, reis, lider anlamlarında kullanılmaktadır. Tarihsel olarak insanlığın var oluşundan günümüze kadar getirilebilen kavram 19. Yüzyılın yarısından sonra akademik alanda kullanılmaya başlanmıştır (Şişman, 2002).

Bireyleri istenen bir amaca doğru yöneltten etkileyici bir etkinlik; belirli bir grubu sevk ve idare etmek için gereken özellikler; belirlenen hedefler için bireyler ve grubu etkileyen davranışsal süreç liderlik olarak tanımlanmıştır (Barrow, 1977).

Liderlik; belirli bir düzen çerçevesinde, belirli bir topluluğun amaçlarında veya kişisel olarak bir kimsenin faaliyetlerini sürdürmede yardımcı olması ya da yönlendirmesi süreci olarak belirtilebilir. (Koçel, 2001)

Başka bir tanıma göre liderlik, insanları ikna etme kabiliyetine sahip, hükmedeceği topluluğa belirli bir plan program dahilinde isteklerini yaptırarak kişiyi ya da grubu duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak etki altına alma sanatıdır. (Donuk, 2007)

Son 50 yıl içinde, liderlik konusunda 65'e yakın sayıda tanım geliştirildi. Liderlerin grup süreçlerinin odak noktası olduğu (yani, değişim merkezinde olan lider), kişilik perspektifleri (yani liderlik özel karakteristiklerin bir birleşimi olduğu), lider davranışlar (yani, liderlerin grup içinde yaptığı şeyler) perspektifine dayanan tanımlar olmuştur, güç ilişkileri (diğer bir deyişle liderler onu takip edenler üzerinde nüfuz sahibi olurlar) ve liderler için hedef başarı aracıdır (örneğin, grup üyelerinin hedeflerine ulaşmasına ve ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olur). Bu perspektiften bağımsız olarak, Northouse (2010), liderliğin merkezi olan dört ortak özelliği belirledi: Liderliğin bir süreç olduğu, liderlik etkisinin olduğu, liderliğin gruplarda gerçekleştiği ve liderliğin ortak bir hedefi içerdiği.

Liderliğin bir süreç olduğu ilk özellik, liderliğin sadece bir özellik ya da karakteristik değil, liderler ve takipçiler arasında etkileşimli bir olay olduğu fikrini ifade eder. İkinci özellik, liderliğin bir etkiye sahip olduğu ve bir liderin takipçilerini etkileyebileceğini belirtmektedir. Daha sonra, liderlik bir grup içinde gerçekleşir ve ortak bir amacı paylaşan gruptaki bireyleri etkilemeyi içerir. Liderliğin son özelliği, bir grup tarafından paylaşılan ortak hedeflere dikkat çekmesidir. Bir lider, karşılıklı hedefleri gerçekleştirmek için takım üyeleri ile iletişim kurmalı ve topluca çalışmalıdır. Northouse (2010), bu dört özelliğe dayanarak *liderliği*, bir bireyin ortak bir hedefe ulaşma amacıyla bir grup insanı etkileme süreci olarak tanımlamıştır (Northouse, 2010). Bu etkileme süreci, genellikle başkalarının motivasyonunu kolaylaştırmayı içerir. Ayrıca

bu süreç liderin kişileri ortak hedefin peşinde birlik olması yönünde odaklamasıdır (Vroom ve Jago, 2007). Bennis (2007), modern liderlerin grup için vizyon ya da misyon duygusu yarattığını, bu görevin peşinde ilerlerken başkalarını onlara katılma önünde motive ettiğini, lideri takip edenlerin çalışabilmesi için sosyal yapı yarattığını, takipçilerde iyimserlik ve güven oluşturduğunu, grupta başka liderlerin gelişmesini sağladığını ve sonuçlara ulaştığını iddia etmiştir. Günümüzde lider, lider takipçileri ve liderliğin olduğu bağlamın incelenmesiyle karmaşık bir süreç olan liderliğin anlaşılmasına gayret edilmektedir (Eberly, Johnson, Hernandez ve Avolio, (2013) akt. Weinberg ve Gould, 2015). Spor ve egzersiz psikolojisi alanında liderliğin boyutları, kararlar vermeyi, katılımcıları motive etmeyi, geribildirim sunmayı, kişiler arası ilişkiler kurmayı ve grubu ya da takımı yönetmeyi içermektedir. Bir lider grubunun ya da takımının hangi hedefe doğru gittiğini bilir ve o hedefe ulaşabilmesi için yönlendirmeler ve kaynaklar sağlar (Weinberg ve Gould, 2015).

İnsanlara bir grupta yön göstermek amacıyla onları etkileme ve koordine etme sanatı olan liderliğin amacı grubu yönlendirmek ve gruptan en fazla verimi alabilmektir. Liderliğin özellikleri hususunda bir liste ortaya çıkartılmıştır:

- Karar verebilme yeteneği
- Enerjik olma
- Güvenilir olma
- Azimli olma
- Cesur kararlar alabilme
- İnsanlara örnek olma
- Kriz yöneticisi olabilme
- Adalet duygusuna sahip olma
- İnsancıl olma
- İnisiyatif alabilme
- Adil olma
- Sadık olma
- Görev bilincine sahip olma
- Mizah yeteneğine sahip olma
- Sorumluluğu kabul edebilme
- Arzulu olma

Elbette ki liderlik bu özelliklerle sınırlı değildir. Zamanla değişime uğrayabileceği gibi öğrenilebilecek yeni özellikler de olabilir (Koçel 2001). Bazı noktalarda liderlik yöneticilikten ayrılır. Bir yönetici program yapma, bütçe ve organizasyon gibi işlerle ilgilenirken, bir lider; organizasyonun hedef ve amaçlarıyla birlikte gidişatıyla daha çok ilgilidir. Yöneticilik, resmi bir

örgüt yapısı içinde, işlerin en etkin ve verimli bir şekilde yaptırılması, pozisyona verilen yetki ve yaptırım uygulama hakkı olan, görev tanımı olan, işleri doğru yapmaya çalışan, bilimsel odaklı yanı ağır basan, önceden tanımlanan hedeflere ulaşma özellikleri olan bir meslek(kariyer) uygulamasıdır. Liderlik ise resmi organizasyon yapısının şart olmadığı, hedeflerin ve işlerin belirlendiği, vizyon sahibi, güven ve ilham verici davranabilen, doğru yerde doğru işleri yapan, “bilimsel” yönünden çok “sanatsal” yanı ağır basan, değişim ve dönüşüm yapabilme gibi özellikleri içinde barındıran insanları etkileyebilme işidir. Yönetici ile birbirinden ayıran pek çok farklı özellik vardır. Bunların belki de en önemlisi, yöneticinin kendisine verilen amaçları gerçekleştirmek için çalışması iken, liderin kendi amaç ve hedeflerini kendisinin saptamasıdır. Lider yetkiye değil, etkiye sahip olandır. Bir insanın liderlik yapması için ille de resmi yaptırım gücü ve yetkilerle donatılması gerekmez. Hiçbir resmi yetkisi ve yaptırım gücü olmadığı halde, kitleleri, toplumları peşinden sürükleyebilen liderler vardır. Atatürk de Gandi de yetkileriyle değil, etkileriyle liderlik edebilmişlerdir.

Liderlik son zamanlarda üzerinde en çok çalışma yapılan konulardan biridir. Herkesin bir gruba liderlik etme isteği duyması ve bu isteğin insanlara cazip gelmesi bunun nedenleri arasında sayılabilir. Sporda liderlik kavramı özellikle sporun bir bilim olarak görülüp bilimsel temeller üzerine gelişmesiyle birlikte önemini arttırmıştır. Sporda koçun bir lider olup olmadığını tartışmak anlamsızdır. Ülkemizde özellikle basketbol branşı “koç” ifadesi kullanırken, futbolda “teknik direktör” diğer branşlar için “antrenör” kavramı kullanılmaktadır.

Çeşitli kaynaklarda antrenörün liderlik işlevi antrenörün en önemli görevleri arasında sayılmaktadır. Liderlik, antrenör açısından sporculara öncelikli olarak rehberlik etme ve onları yönlendirebilme noktasında kendini göstermektedir (İkizler, 2000 akt: Körük, Biçer ve Donuk, 2003).

2.4.2. Genel Olarak Liderlik Özellikleri

Liderlik, doğuştan gelen bir yetenek mi yoksa zamanla öğrenilen bazı becerilerin birleşmesiyle meydana gelen bir özellik mi olduğu tartışılan bir konu haline gelmiştir. Geçmiş çok eski bir tartışma konusu olan bu durum, insanın doğuştan mı sporcu olduğu yoksa sonradan mı sporcu özelliklerini kazandığı ikircikli sorusuna benzer. Yanıt ise yerine ve duruma göre her ikisinin de doğru olduğudur. (Mütercimler, 2006).

Bir liderde bulunması gerekli özellikler; yüksek hitabet gücü olan, heyecanlı, gelişime açık, ufku geniş, araştırmacı, iyi bir okuyucu, iyi bir dinleyici olarak iyi not alabilen, iletişim ve etkileme gücü yüksek, çevreye, yeniliklere, bireylere, teknolojiye uyum sağlayabilen, zamanı iyi kullanabilen, vizyon ve misyon sahibi olan, güvenilir, disiplinli, kriz anlarını pratik bir şekilde yöneten ve yönlendiren, hatalarından ders çıkaran ve hatalarını tekrarlamayan, tüm bireylere

eşit, adil ve demokratik davranan, empati gücü ve ikna yeteneği yüksek, tüm çalışmalarıyla bireylere örnek olan, iyi bir öğreticidir (Bensiz, 2016).

Araştırmacılar, lider olabilme olasılığı bulunan kişileri seçebilmek umuduyla liderlik becerilerini tanımlamaya çalışmışlardır. Aynı zamanda bir durumdaki belli etmenlerin, etkili liderliğin ortaya çıkmasına sebep olup olmadığı ve daha iyi liderlik becerileri geliştirmede çevrenin etkisinin olup olmayacağına ilişkin çalışmalar da yapmışlardır.

Liderleri belirleyen iki yöntem ortaya çıkmıştır. Liderler ve koçlar genelde otorite olan bir başkası tarafından göreve getirilir. Bu durumlarda *atanmış lider* (prescribed leader) adını alırlar. Örneğin; spor kulüplerinde kulüp sahipleri, yöneticileri; okullarda müdür, öğretmenleri seçer. Benzer şekilde, üniversite sporlarında spor direktörleri koçları seçerler. Ancak bazen, okul içinde ya da kulüp takımlarında olduğu gibi, liderler grupların içerisinde çıkar ve sorumluluğu ele alır. Bunlar *kendiliğinden ortaya çıkan lider* (emergent leader) olarak adlandırılır. Kendiliğinden ortaya çıkan çoğu lider atanmış olanlara oranla daha etkilidir çünkü takımın ve grup üyelerinin saygısına ve desteğine sahiptir. Büyük olasılıkla bu bireyler özel liderlik becerilerine, çok fazla deneyime ya da belli bir spor veya egzersiz alanında yüksek yetenek seviyesine sahiptir. Her durumda, liderler genel olarak iki işleve sahiptir: grubun hedeflerine ve amaçlarına ulaşma yolunda organizasyonun isteklerinin karşılandığından emin olmak ve grup üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanmasını garantiye almaktır (Weinberg ve Gould, 2015).

2.4.3. Liderlik Kuramları

Liderlik konusunun sosyal bilimciler tarafından yıllardır incelendiği ve araştırmaların önemli bir kısmının başarılı liderleri belirleyen sebeplerin neler olduğu konusu üzerine yoğunlaştığı bilinmektedir (Stoner ve Walker, 1986). Bu bağlamda, bazı araştırmacılar liderin kişisel özellikleri üzerinde dururken, bazı araştırmacılar ise liderin davranışları üzerinde yoğunlaştığı, son yıllarda da liderlik ortamının üzerine yapılan çalışmaların arttığı gözlemlenmektedir. Gerçekten de 1980'li yıllara kadar geçen sürede ana hedefleri etkili liderliği belirlemek olan kuramlar; özellik yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsal yaklaşım başlıkları altında toplanırken, 1980 yılından günümüze kadar olan zamanda etkin olan kuramlar ise liderlikte yeni yaklaşımlar, etkileşimsel yaklaşım başlığı altında incelenmiştir.

Dönem	Yaklaşım	Konusu
1940'lı yıllar	Özellik(Trait) Yaklaşımı	Etkili Liderlik Yeteneği Doğuştan ve Tutarlıdır
1940'lı yılların sonu 1960'lı yıllar	Davranışsal Yaklaşım	Etkili Liderlik Liderin Nasıl Davrandığıyla İlgilidir
1960'lı yılların sonu 1980'li yıllar	Durumsal Yaklaşım	Etkili Liderlik Duruma Bağlıdır
1980'li Yıllardan Günümüze Kadar	Dönüşümsel(Etkileşimsel) Liderlik ve Karizmatik Liderlik Yaklaşımı	Etkili Liderler Değişimi Gerçekleştirebilenler

Şekil 5. Liderlik Kuramlarının Dönemleri ve Konuları (Yüksek, 2005)

2.4.3.1. Özellik Yaklaşımı

1920'li yılların sonunda araştırmacılar iş ve endüstri alanındaki büyük liderlerde ortak olan kişilik özelliklerinin neler olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Araştırmacılar, liderlik özelliklerini olarak boy, kilo, yaş, sağlık durumu, görünüş, olgunluk gibi fiziksel özelliklere ayrıca zeka, hitabet yeteneği, iletişim becerileri, güven verme ve güvenilir olma, risk yönetimi, cesaret ve girişimcilik, krize müdahale yeteneği, bağımsızlık gibi göreceli ancak istikrarlı kişilik özellikleri olarak yordamışlardır.

Literatürde, Büyük Adam Teorisi (Big Man Theory) diye de ifade edilir. Liderlik çalışmalarının ilk dönemlerinde bu yaklaşım kişilik psikolojisi olarak ortaya çıkmıştır. Liderin sahip olması gereken özellikleri belirleyip lideri tanımlamıştır. Yaklaşımına göre en basit anlatımla "Lider olunmaz, lider doğulur". Lider, zihinsel, fiziksel ve bireysel özellikleri ile gruptan farklıdır.

Özellik kuramının savunucuları başarılı liderlerin durum ne olursa olsun lider olmalarına sebep olacak belli kişilik özellikleri olduğunu savunmuşlardır(Weinberg ve Gould, 2015). Bu yaklaşıma göre örneğin; Mourinho sadece futbolda değil başka spor dallarında ve bir işletmede ya da hayatın başka alanlarında da büyük bir lider olabilirdi.

Özellik yaklaşımı II. Dünya Savaşı sonrası Stogdill (1948) 100'den fazla liderlik özellik kuramı çalışmasını inceleyip yalnızca birkaç tane tutarlı kişilik özelliği bulduğunda geçerliliğini yitirmiştir. Yine de belli özelliklerine sahip olmak lider açısından yararlı olabilir fakat başarılı bir liderlik için olmazsa olmaz değildir. Çünkü koçlar, egzersiz liderler, ve uygulayıcıların arasında ortak liderlik özellikleri bulunamamıştır. Günümüzde de çok az spor araştırması liderlik kuramında özellik yaklaşımını kullanmaktadır. Çünkü yaklaşım, sadece lidere odaklanmış ancak lideri takip eden grup üyelerini dikkate almamıştır.

Son araştırmalar kalıcı özelliklerin (birbiriyle kombine edildiklerinde) önemli olduğunu ancak evrensel olmadığını ve duruma özgü değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir (Zaccaro, 2007).

Bu yaklaşımda anahtar nokta şudur: Liderler çeşitli kişilik özelliklerine sahiptir ancak bütün liderleri başarılı yapacak belirli bir özellik yoktur.

2.4.3.2. Davranışsal Yaklaşım

Araştırmacılar özellik yaklaşımının zayıf ve yetersiz yönlerini gördükten sonra etkili liderliğin evrensel olan davranışlarını keşfetmeye odaklanmışlardır. Diğer bir deyişle lider kime denir, lider ne yapar, lider çevredekilere, özellikle de onu takip edenlere nasıl davranır? Çevresindekilerle iletişimi, ilişkileri ve birlikte çalışma alışkanlıkları nasıldır? gibi sorulara cevap aradıkları teoriler geliştirmişlerdir.

Davranışçı yaklaşım aynı zamanda diğer etkili liderlerin davranışlarını öğrenme yoluyla herkesin lider olabileceğini öne sürer. Böylece özellik kuramının aksine davranışsal yaklaşım liderlerin doğmadığını, sonradan olunduğunu savunmaktadır (Weinberg ve Gould, 2015).

Yaklaşım göre başarılı liderlik, liderlik konumundaki bir kişinin astlarını örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere güdülemesinin sonucudur. Davranışçı bakış açısıyla diğerlerinin güdülenme yeteneklerini geliştirebilen her birey yaşamının herhangi bir anında lider olabilir (İnce, 2006)

2.4.3.2.1 Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları

Spor dışı organizasyonlarda liderlerin nasıl davrandıklarını ya da işlerini nasıl yaptıklarını anlama adına Sheartle (1950), Hemphill (1950) ve diğerlerinin 1940'ların sonlarında Ohio Eyalet Üniversitesi'nde kurdukları etkili bir araştırma programı olan Ohio Eyaleti çalışmalarını yapmışlardır. 1945 yılında başlayan liderlik araştırmaları sonucunda 1800 civarında lider davranış stili ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışma sonucunda Lider Davranışı Tanımlama Anketi'ni (Leader Behavior Description Questionnaire) geliştirilmiştir. Anketin sonuçları yordayan araştırmacılar liderlerin davranışlarını iki kategoriye ayırdığını bulmuşlardır. "Anlayış"(consideration) ve "yapı oluşturma"(initiating structure) kategorileridir (Weinberg ve Gould, 2015; İnce, 2006; Bensiz, 2016; Küçüközkan, 2015).

Anlayış (consideration), karşılıklı saygı ve güven, destek, arkadaşlık ve grup üyelerinin çeşitli ihtiyaçlarına ilgi gösterme ve samimiyet davranışlarını ifade etmektedir.

Yapı oluşturma (initiating structure) ise kurallar ve normlar oluşturmaya, görev, yetki ve sorumlulukları tanımlama, organizasyon, iletişim kanallarını oluşturma, kadrolama ve grubun performansını değerlendirme gibi davranışları içermektedir (Kültür, 2006). Yapıya oluşturmaya önemseyen liderler işin zamanında ve verimli bir biçimde yapılmasını amaç edinirler. Miralay Mustafa Kemal, Çanakkale Savaşında, çok kritik bir anda, önemli bir mevziyi koruyabilmek için askerlerine; "Size savaşmayı değil ölmeyi emrediyorum, bu süre içinde gelen birlikler düşmanı püskürtecektir" diyerek harekete geçiren yapıya uygun liderlik örneği göstermiştir (İnce, 2006).

Bu yaklaşımın örneğini sporda yapı oluşturmada konusunda iyi olan bir baş antrenörün, anlayış konusunda iyi olan bir yardımcı antrenörü işe aldığı durumlarda görürüz (Weinberg ve Gould, 2015).

Ohio Eyaleti çalışmaları ve onu izleyen kapsamlı incelemeler, liderlik davranışının bu iki boyutunun performans üzerinde önemli etkilere sahip olabileceğini göstermiştir. Başarılı liderlerin hem anlayış hem de yapı oluşturmada yüksek puan alma eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır (Blake ve Moulton, 1995).

Bu iki kategori liderlik çalışmaları boyunca uygulanmış her iki liderlik türünün de gruplarda üretkenliği arttırdığı, verimliliği sağladığı görülse de, daha sonraki yıllarda Stodgill (1965) ne anlayışın ne de yapıyı oluşturma boyutunun üretkenlikle tutarlı bir biçimde ilişkili olmadığını ortaya koymuştur(Stodgill, 1965).

2.4.3.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları

Ohio Eyalet Üniversitesi çalışmaları ile aynı dönemde yapılan Michigan Üniversitesindeki çalışmalarda Ohio'daki araştırmalardakine benzer biçimde liderlik davranışları iki kategoride incelenmiştir. Bu çalışmalar Rensis Likert'in(1947) yönetiminde yapılmıştır. Araştırmalar 4 faktöre dayandırılmıştır.

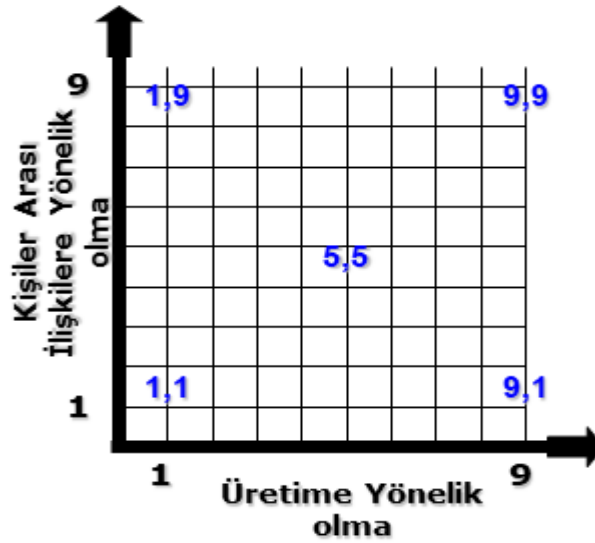
- Destek:
- Karşılıklı ilişkileri kolaylaştırma
- Amacın vurgulanması
- İş kolaylaştırma

Bu faktörlerden ilk ikisinin kişiye özgü davranışları, diğer ikisinin de işe özgü davranışlara özgü olduğu vurgulanmıştır. Araştırma sonucunda iki farklı lider davranışı olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; işe yönelik lider, kişiye yönelik lider. İşe yönelik lider, grup üyelerinin çalışmalarının yakından kontrol edilmesi, otorite ve gücün kullanılması, grubu belirlenmiş normlara göre yönetme davranışları gözlenirken; kişiye yönelik lider ise, grup üyelerinin kişisel ihtiyaçlarının karşılanması, performansı olumlu yönde etkilemesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş tatmininin artırılması gibi etkin lider davranışları gösterir.

Yüksek verimli grup liderlerinin liderlik stillerinin kişiye yönelik merkezli olduğu düşük verimli grup liderlerinin işe yönelik merkezli liderlik stilini önemsedikleri görülmüştür (Küçüközkan, 2015). Sonuç olarak, bu araştırmacıların amacı grup üyelerinin doyumuna ve grubun verimliliğine katkıda bulunan etkenleri belirlemek olup Ohio Eyalet Üniversitesi'ndeki çalışmalara benzer sonuçlar elde edilmiştir (Koçel, 2005).

2.4.3.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı (Managerial Grid) Matrisi

Michigan Üniversitesi liderlik araştırmalarının sonuçlarından edinilen bulgular, Blake ve Mouton tarafından Yönetim Tarzı Matrisi'ne dönüştürülmüş, bu matriste beş tip liderlik stili tanımlanmış olup liderlerin davranışlarını “insana yönelik olma” ve “üretime yönelik olma” olarak ikiye ayrılmıştır. Bu modelin amacı liderin yönetimi altında bulunan organizasyon çerçevesinde üretim faktörüne ve insan unsuruna ne ölçüde önem verildiğini göstermektedir (Küçüközkan, 2015; Bensiz, 2016).



Şekil 6. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi

Şekilde dikey boyut liderin insan unsuruna yönelik ilginin derecesini, yatay eksen ise üretime yönelik ilginin derecesini göstermektedir. İki boyutla ilgili ağırlık derecelerine göre beş ayrı tip liderlikten bahsedilebilir. Oluşturulan bu modele göre “takım tipi liderlik”, her iki boyutta en üst düzeyde ilgi gösterilmiş, en etkin liderlik tarzı olarak belirlenmiştir. Lider tipleri aşağıda detaylandırılmıştır.

1,1 tipi: Liberal Yönetim Biçimi (Verimsiz Yönetim): Göreve ve insana ilginin asgari düzeyde olduğu bu yönetim biçiminin ana politikası, işle ilgili sorunlarına ve çalışanlara karışmamaktır. Çalışana bir kez işle ilgili ne yapacağı söylendikten sonra işi nasıl yapacağı çalışana bırakılır. Çalışan işini istediği gibi yapmakta özgürdür, yönetici müdahalesi yoktur.

1,9 tipi: İnsancıl Yönetim Biçimi (Şehir Kulübü Yönetimi): bu yönetim biçiminde insana ve insan ilişkilerine ağırlık verilir. Ayrıca üretime yönelik ilgi asgari düzeyde, çalışana yönelik ilgiye azami düzeydedir. Bu yönetim biçimine göre; yönetici, çalışanlar üzerinde baskı ve kontrol uygulamazsa, onlara iyi davranırsa, o zaman çalışanlar işlerinde daha verimli ve daha mutlu olabileceklerdir.

5,5 tipi: Ortayol Yönetim Biçimi: Yönetici, bu yönetim biçiminde çalışanların gerekli şekilde hizmette bulunabilmeleri için normal bir baskı ve kontrol sistemi uygular, onları mutsuz edecek olumsuzluklardan kaçınır, yönetimde görev ve insan unsurlarına eşit düzeyde önem verir. Bu yönetim biçimi aslında, otoriter (9,1) ve insancıl (1,9) yönetim biçimlerinin avantajlarından yararlanmaktadır. Demokratik (9,9) yönetim biçiminin küçültülmüş bir halini oluşturmaktadır.

9,1 tipi: Otoriter Yönetim Biçimi: Yöneticilerin esas ilgisi üretim ve verimlilik üzerine odaklanmaktadır. Otoriter yönetici, insandan çok göreve önem verir. Yöneticinin esas beklentisi, çalışanın en üst düzeyde üretim yapabilmesidir. Bu yönetim biçiminde yönetici, çalışanların tembel ve güvenilmez olduğuna inanmaktadır. Bu bakımdan yönetici, çalışanların katı kural ve otorite ile verimli kılınabileceğini düşünür.

9,9 tipi: Demokratik Yönetim Biçimi (Takım Yönetimi): Demokratik yönetim biçiminde, insana ve göreve verilen önem en yüksek düzeydedir. Çalışana ve göreve gösterilen yüksek ilgi verimlilik artışı sağlamaktadır. Bu tarz yönetim biçiminin olduğu organizasyon içinde, karşılıklı güven ve işbirliği, ortak çaba ile yönetime katılım gerçekleşmektedir. Organizasyonel kararlar, genellikle çalışanların destekleriyle, görüş ve önerileriyle, katılımlı olarak alınmakta ve tüm çalışanlar tarafından benimsenerek verimli bir şekilde uygulanmaktadır. Bu yönetim şeklinde, yönetici daha çok bir rehber ve koordinatör statüsünde olup grubun ortasında yer alıp grup çabasını kontrol ve koordine etmektedir (Küçüközkan, 2015).

2.4.3.2.4. Douglas McGregor'un X ve Y Yaklaşımı

Liderlik davranışları üzerine yoğunlaşan araştırmaların başında Douglas McGregor'un X ve Y Yaklaşımı gelmektedir. Bu yaklaşıma göre, yöneticilerin davranışlarını belirleyen en önemli etmenlerden biri, yöneticilerin insan davranışları hakkındaki tahminleridir. X yaklaşımına göre; lider otoriterdir, takipçilerine onlardan ne beklediğini söyler, yol gösterir ancak patronun kim olduğunun bilinmesini ister. Y yaklaşımına göre liderler katılımcı-demokratiktir, takipçilerine danışır, onlarla fikir alışverişinde bulunur ve kararlara katılmaları konusunda onları cesaretlendirirler (Robbins, 2002 akt: Küçüközkan, 2015).

X Yaklaşımı (Otoriter ve Mücadeleci)	Y Yaklaşımı (Katılımcı ve Demokratik)
*Ortalama bir insan çalışmayı sevmez işten kaçır bu yüzden yönetici otoriterdir. *Çalışmaları için zorlanmaları gereklidir *Sorumluluk almayı sevmez ve güvenceyi her şeye tercih eder.	*Kişi için iş, oyun ve dinlenme kadar doğaldır. Kişi doğuştan tembel değildir, onu tembelleştiren tecrübeleridir. *Kişiler, kendilerini kontrol ederek çalışır *Her insan potansiyelini geliştirip aldığı sorumlulukları çoğaltır *Yönetici, iş görenlere yaratıcı ve kendilerini geliştirici bir ortam sağlar

Şekil 7. McGregor'un X ve Y Yaklaşımı

2.4.3.2.5. Likert'in Sistem-4 Modeli

Michigan ve Ohio Üniversite çalışmalarının devamı olarak Rensis Likert tarafından "Sistem4" modeli geliştirilmiştir. Likert'in geliştirdiği modele göre, liderlik davranışları dört kategori altında toplanmaktadır. Her grup belirli varsayımları ve davranışları içermektedir (Luthans, 2008).

Liderlik Değişkeni	Sistem 1 (İstismarcı Otokratik)	Sistem2 (Yardımsever Otokratik)	Sistem3 (Katılımcı)	Sistem4 (Demokratik)
1.Astlara olan güven	Astlara güvenmez	Hizmetçi ile efendisi arasındaki gibi bir güven anlayışına sahiptir	Kısmen güvenir fakat kararlarla ilgili kontrole sahip olmak ister	Bütün konularda tam olarak güvenir.
2.Astların algıladığı serbesti	Astlar iş ile ilgili konuları tartışmak konusunda kendilerini hiç serbest hissetmezler.	Astlar kendilerini fazla serbest hissetmez.	Astlar kendilerini oldukça serbest hissederler.	Astlar kendilerini tamamen serbest hissederler.
3.Üstün astlarla olan ilişkisi.	İşle ilgili sorunların çözümünde astların fikrini nadiren alır.	Bazen astların fikrini alır.	Genel olarak astların fikrini alır ve onları kullanmaya çalışır.	Daima astların fikrini alır ve onları kullanır.

Şekil 8. Likert'in Sistem-4 Modeli (Yılmaz, 2008)

Likert çalışmaları sonucunda; Sistem-3 ve Sistem-4 liderlik tarzları altında çalışanların yüksek seviyede üretim sağladıklarını, Sistem-1 ve Sistem-2 liderlik tarzları altında çalışanların ise düşük seviyede üretim sağladıklarını tespit edilmiştir.

2.4.3.2.6. Iowa Üniversitesi-Kurt Lewin'in Liderlik Çalışmaları

Kurt Lewin ve arkadaşları 1939 yılında Iowa Üniversitesinde liderlik davranışları üzerinde araştırma yapmaya başlamışlardır. Bu araştırma, sonrasında yapılmış liderlik ile ilgili araştırmalar için temel oluşturmaktadır. Bu çalışmalar, liderliği anlamada deneysel yöntemleri ön planda tutmuştur. Üzerinde çalışılan liderlik davranışları doğal çevreleri içinde değil, kontrollü deneysel ortamlarda araştırılmıştır. Bu deneylerde lider adaylarına karar verilmesi gereken birden fazla ortam yaratılmış, bu ortamlarda lider adaylarının astlarıyla ilişki ve davranış örüntüleri araştırılıp analiz edilmiştir. Bu deneyler sonunda Kurt Lewin ve arkadaşları, demokratik, otokratik (otoriter) ve tam serbesti tanıyan (laissez-faire) olmak üzere 3 ayrı liderlik tarzı tanımlamışlardır (Tarım, 2010; Küçüközkan, 2015).

Demokratik liderlik tarzında merkezi otorite yoktur. Lider ve takipçiler sosyal bir grup olarak hareket etmektedirler. Demokratik lider grupta tartışmalara izin verir ve grupla karar vermeyi özendirir. Astlarını bilgilendirir ve astların kendi düşüncelerini lider ve grupla paylaşımlarını, önerilerde bulunmalarını özendirir. Üyeler, lider kadar grubu ilgilendiren amaç, karar ve politikalara ilgi gösterir ve öneriler getirirler. Fikirlerine önem verilen ast, psikolojik doyum sağlar.

Otoriter liderler emredici tarzı benimser ve astlarını karara katmazlar. Astlar, işlerini lider tarafından belirlenmiş sınırlar içinde yaparlar. Tüm yetki ve sorumluluk liderdedir.

Tam serbesti tanıyan liderlik (laissez-faire) esasen etkisiz bir liderlik türüdür. Bu tür liderin yönettiği gruplarda başıbozukluğa, kaosa giden bir özgürlük vardır. Astlar işlerini istedikleri tarzda ve istedikleri zaman yerine getirebilirler. Astlar kendi kararlarını kendileri verme konusunda tamamen özgürdür. Gerçekte, bu tipte liderler liderlik etmezler. Grup üyeleri serbest çalıştıkları için her üyenin yaratıcılığı desteklenir. Lider kendine bir şey sorulduğunda devreye girer ancak söyledikleri, üyeleri bağlayıcılığı yoktur, bu durum çatışma ve sorumsuzluğa neden olur ve grubun performansını düşürür.

Kurt Lewin ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmadan çıkan sonuç, otoriter liderlik tarzından, demokratik liderlik stiline doğru çalışanın karar alma ve katılımı arttıkça grup içindeki motivasyon ve çalışma isteği artarak performans olumlu yönde etkilenmektedir (Tarım, 2010; Küçüközkan, 2015).

2.4.3.3. Durumsal Yaklaşım

1970'lerin başında liderliğe ilişkin üçüncü bir yaklaşım olan durumsal liderlik yaklaşımı geliştirilmiştir. Liderlikte özellik ve davranışsal yaklaşımlara tepki olarak Perrow (1970) liderlerin tipik özelliklerinin düşünüldüğü kadar önemli olmadığını savundu. Liderlik davranışının olduğu ortamın koşullarına ağırlık veren yaklaşımdır. Bu yaklaşımın genel varsayımı değişik durumların değişik liderlik stilleri gerektirdiği yönündedir. Etkili liderlik bir

durum içerisindeki liderlerin özellik ve davranışlarından ziyade daha çok içinde bulunulan durumun özelliklerine bağlıdır. Durumsal yaklaşım kuramları liderlik tarzının özel bir durumun gereklerine göre biçimlenmesi ve çeşitlenmesi gerektiğini, bu nedenle tek bir yaklaşımın bütün koşullar için geçerli olmayacağını belirtir. Yaklaşımına göre liderler davranışlarını, değişen şartlara göre ayarlamalıdır. Bu yaklaşımda geçen en çok bilinen araştırma Fred Fiedler'in liderlerin etkinlikleri ile ilgili yaptığı çalışmadır.

2.4.3.3.1. Fred Fiedler'in Durumsal Liderlik Modeli

Fiedler, liderin hangi durumlarda ortaya çıktığı üzerine kurduğu modelinde, grubun liderin yeteneklerine güven derecesi, lider ve grup arasındaki ilişkiler, lidere ne derecede otorite verildiği ve astların yaptıkları işin doğası gibi faktörler üzerinde durmaktadır. Kuram liderlik tarzları ile grubun istekleri arasında eşleştirme yapılması ve uyumun sağlanması durumunda grubun etkinliğinin artacağını varsaymaktadır.

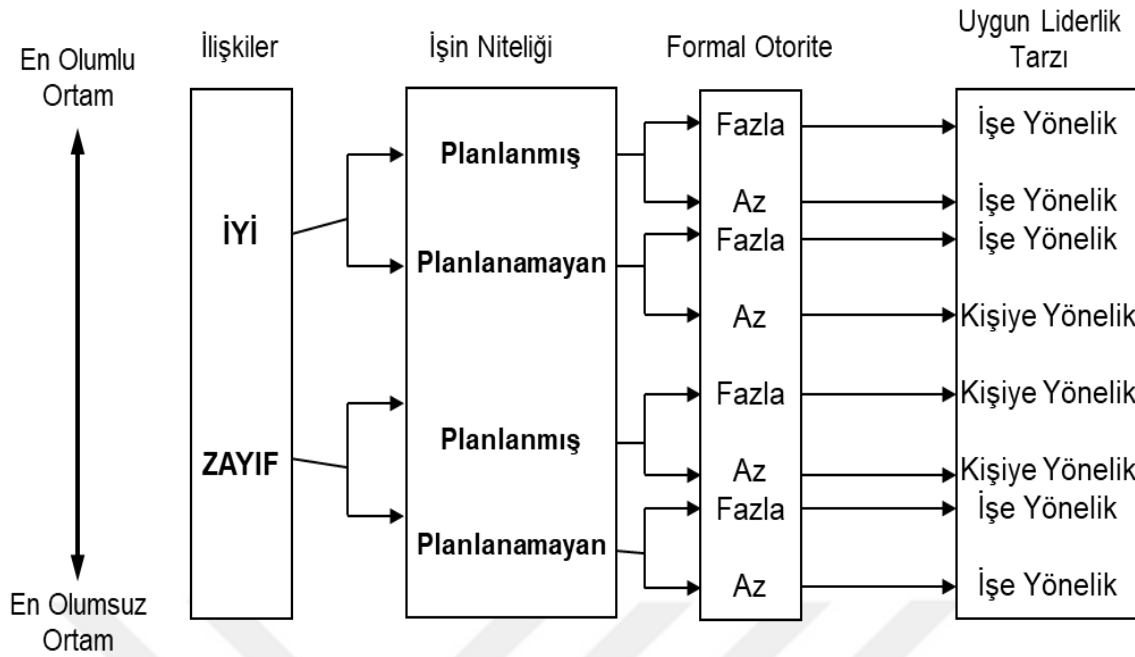
Fred Fiedler'in modeline göre liderliğin etkisi, liderin kişisel özellikleri ile var olan durumun niteliği arasındaki etkileşim tarafından belirlenir. Liderler temel olarak "kişi yönelimli" veya "görev yönelimli" olarak sınıflandırılır. Hangi lider tipinin daha etkili olacağı liderin durum üzerindeki kontrolünün düzeyine bağlıdır. Kişi (ilişki) yönelimli liderler, kişiler arası ilişkiler geliştirir, iletişim yollarını açık tutar, olumlu sosyal etkileşimler sağlar, sürdürür ve herkesin gruba katılımından, kendisini iyi hissettiğinden emin olur. Görev(iş) yönelimli liderler, öncelikli olarak hedefin gerçekleştirilmesi amaçlara ulaşılması için çalışır. Etkili liderlik, bireysel tarz ile çevresel faktörler arasında kayda değer bir çakışma olduğu zaman ortaya çıkar(İnce, 2006; Tarım, 2010).

. Fiedler'in kuramına göre liderlerin davranışlarının etkililiğini belirleyen üç önemli durumsal değişken vardır.

Üye- lider ilişkisi (leader-member relations) – (İyi / zayıf boyutlarında değerlendirilir)

Görev yapısı (task structure) – (Yüksek / düşük ya da planlanmış / planlanmamış boyutlarında değerlendirilir)

Pozisyon gücü (position power) – (Güçlü / zayıf ya da çok / az boyutlarında değerlendirilir)



Şekil 9. Fiedler'in Durumsal Liderlik Modeli

Durumsal Liderlik Modelini geliştiren Fiedler, kişinin göreve mi kişiye mi yönelmiş olma durumlarının derecelerini belirlemek için bir ölçek geliştirmiştir, bu ölçeğe en az tercih edilen iş arkadaşı ölçeği (Least Preferred Coworker Scale-LPC) veya birlikte çalışmayı tercih ölçeği ismini vermiştir. Bu ölçekle liderin işe yönelik mi gruba yönelik mi olduğunun analizinin yapılması gerçekleştirilmiştir. Fiedler modeliyle hangi durumlarda ne tür liderlik davranışlarının uygun olacağını araştırmıştır. Bu yönü ile davranışsal liderlik yaklaşımlarından farklılaşır.

2.4.3.3.2. Yol- Hedef Teorisi

Liderlik konusundaki yaklaşımlardan bir diğeri ise Robert House ve Martin Evans tarafından geliştirilen Yol-Hedef teorisi modelidir. Bu modele göre bir bireyin davranışlarını etkileyen iki faktör vardır. Bireyin belirli davranışların belirli sonuçlara ulaştıracağı konusundaki inancı (bekleyişi) ve bu davranış sonuçlarına bireyin verdiği değerdir (valens).

Modeldeki temel değişken sayısı ikidir: İşe duyulan tatmin ve rol belirsizliği. Kuramda geçen bekleyiş kavramının liderlik açısından anlamı:

- Liderin takipçilerin bekleyişini etkileme derecesi(yol) ve
- Liderin takipçilerin valensini(değerini) etkileme derecesi (hedef)

Özetle liderin en önemli işi, takipçiler için önemli sayılacak hedefler belirlemek ve takipçilerin bu hedefleri gerçekleştirecekleri yolu bulmalarını sağlamaktır.

Kurama göre, liderler şu dört tarzdan birini benimseyebilirler: Yönlendirici, destekleyici, başarı-yönelimli veya katılımcı liderlik tipleri.

Yönlendirici lider; lider üyelerine ne yapmaları ve ne zaman yapmaları gerektiğini söyler. Karar verme sürecinde üyelerin katılımı yoktur.

Destekleyici lider; lider üyeleriyle arkadaş gibidir ve onlara ilgi gösterir.

Katılımcı lider; lider karar verme sürecinde üyelerin görüşlerini sorar ve katılımını sağlar.

Başarı yönelimli; lider mücadeleci hedefler kurar ve belirlenen bu hedeflere ulaşmaları için üyelerinden üst düzeyde performans bekler (İnce, 2006; Tarım, 2010; Sökmen ve Boylu, 2015).

House, teorisinin ilk taslağında dört tip liderlik tipi sunsa da teorisinin yenilenmiş ve geliştirilmiş halinde farklı durumlarda etkinliği değişebilen geniş bir davranış yelpazesinde olan 8 ayrı liderlik tipinden bahsedilmektedir (Wachsmuth, 2014). Bunlar;

Liderlik Tipi	Lider Tanımı
İş Kolaylaştırma	Astların özerk çalışabilme yeteneklerini geliştirir.
Destekleyici Liderlik	Psikolojik güvenliğini artırır.
Başarı Yönelimli Liderlik	Başarı yönelimli davranışları tetikler ve takipçileri hesaplanan riskleri almaya teşvik eder.
Grup Odaklı Karar Süreci	Astların karar verme süreçlerini etkilemesine izin verir.
Etkileşim Kolaylaştırma	Takipçileri karşılıklı koordinasyon ve birbirine bağlı eylemler yürütmeye zorlar.
Temsil ve Ağ Oluşturma	İş ünitelerinin meşruiyetini ve üyelerine sağlanan kaynakları artırır.
Değer temelli liderlik	Kollektif kimlik ve kolektif hedeflere katkıda bulunma motivasyonu gibi, astları kendi etkinlikleri ve eylemlerinin uygunluğuna inancını güçlendirir.
Yol Hedefi Açıklamaları Davranışları	Yetki ve sorumluluk için bir heyet kurar.

Şekil 10. House’a göre Liderlik Tipleri (1996)

Bu teori spor alanı içerisinde özellikle incelenmemesine rağmen, spor liderlerinin temel rolü ve yönelimleri ile ilgili temel tanımlamalar sağlar. Ayrıca, takipçilerin memnuniyetini ve performansını geliştirmeye yönelik stratejiler önermektedir. Dahası, ortak liderlik işlevlerine ve

spor içindeki teorilere paralel birçok yanı bulunur; örneğin Destekleyici ayrıca, Grup Odaklı Karar Verme veya Değer Tabanlı Liderlik konularında. Ayrıca, Yol Hedef Teorisi, Sporda Liderlik Çok Boyutlu Modeli için bir temel sağlamıştır (Chelladurai ve Saleh, 1978). Bulguları geliştiren Chelladurai ve Saleh, House tarafından sunulan teoriyi geliştirerek bununla tutarlı bir biçimde Sporda Liderlik Ölçeği'nin(LSS) boyutlarını doğrulamışlardır (Wachsmuth, 2014).

2.4.3.3.3. Vroom & Yetton Karar Verme Modeli

Tanınmış modern liderlik modellerinden birisi de Vroom-Yetton-Jago modelidir. Victor Vroom ve Philip Yetton tarafından 1973 yılında geliştirilen bu model daha sonra Vroom ve Arthur G. Jago'nun katkılarıyla olgunlaşmıştır. Model liderin karar verme süreci üzerinde yoğunlaştığı için karar ağacı modeli olarak da adlandırılmıştır. Bu modelin durumsal yaklaşım modeli olarak kabul edilmesinin nedeni, liderlerin davranışlarının zihnindeki sorulara ve bu sorulara cevap ararken içinde bulunduğu durum hakkında yaptığı yorumların etkileşimine bağlı olmasındandır (Begeç, 1999 akt: Tarım, 2010). Modele göre beş farklı karar verme stili vardır.

Karar Tarzı Kodu	Tanımı
Yetkici AI	Yönetici kararı tek başına alır.
Yetkici AII	Yönetici astlarından bilgi alır, ancak kararı tek başına alır. Astlarını durumla ilgili olarak isterse bilgilendirebilir.
Danışmalı CI	Yönetici durumu astlarına açıklar, bilgi toplamalarını ve değerlendirme yapmalarını ister. Astlar grup olarak toplanmazlar ve yönetici tek başına karar alır.
Danışmalı CII	Yönetici ve astlar durumu tartışmak için toplanırlar ancak kararı yönetici tek başına alır.
Grup GI	Yönetici ve astlar durumu tartışmak için toplanırlar ve karar grup halinde alınır.

Şekil 11. Vroom ve Yetton'un liderlik karar verme modeli

Araştırmacılar, belirli durumlarda hangi şekilde karar vermenin doğru olacağını belirleyebilmek için cevaplanması gereken 7 soru tespit etmişlerdir. Bunlar;

Soru 1: Sorun bir nitelik sorunu mudur?

Soru 2: Doğru karar verebilmek için yeterli bilgiye sahip miyim?

Soru 3: Sorun yapısal mı?

Soru 4: Etkin bir uygulama için, takipçilerin kararı kabulleri önemli mi?

Soru 5: Eğer kararı tek başıma almam gerekirse, takipçilerin bu kararı kabul edeceklerinden emin miyim?

Soru 6: Sorunun çözümünde ulaşılabilecek hedefler takipçiler tarafından kabul görüyor mu?

Soru 7: Takipçiler arasındaki çatışmalar, tercih edilen çözümlerle benzerlik taşıyor mu?

Liderin, bu 7 aşamalı karar verme süreci sonunda hangi davranış biçimini sergilediği/sergileyeceği ortaya çıkmaktadır.

2.4.3.4. Modern Liderlik Yaklaşımları

2.4.3.4.1. Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Modelleri

Bernard Bass, liderlerin gerekli değişim ve dönüşümü sağlayamadıkları, güncel ve gerekli olan adımları atamadıkları durumlarda kendileri ve örgütleri açısından yarattıkları sorunları inceleyerek başarılı liderlik için karizmanın yeterli olmayıp dönüşümün sağlanması gerektiğini ifade etti. Bu anlamda ortaya çıkan dönüşümcü lider kavramı, işin önemini ve amacının gerçekleşmesi için başarının gerekliliğini kabul eden, izleyenlerini motive ederek, izleyenlerinin arasında güven duygusu oluşturan liderler olarak tanımlanmaktadır. Dönüştürücü liderliğin amacı astları kendi öz-çıkarlarını aşmaları için güdülemektir (Derya, 2010). Lider; değişime, gelişime ve yeniliklere açıktır, takipçilerinin tüm yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlayan bir ortam sunar. Lider, örgütün çıkarlarını, kendi çıkarlarından ya da grubun üyelerinin çıkarlarından önde tutar. Lider gruba yeni bir bakış açısı kazandırmayı hedefler.

Burns (1978) ve Bass (1985), davranışçı ve durumsal kuramcılarının, başarılı hedefleri daha az göz önünde bulundurmaları ile lider takipçi arasındaki ilişkilerin basit temellere dayandırılmasını eleştirmişlerdir. Takipçilerine daha fazla performans sağlamak için ilham veren sıra dışı (extraordinary leaders) liderleri incelemişlerdir.

Dönüştürücü liderlik kavramı günümüzde Burns'un (1978) çalışmasıyla birlikte başlamaktadır. Dönüştürücü liderlik, insanların ekonomik, siyasi veya buna benzer güç ve değerler kullanarak bağımsız veya karşılıklı oluşturdukları hedeflere ulaşmak için takipçilerin harekete geçirilmesi olarak tanımlanmıştır (Burns, 1978). Ancak dönüştürücü liderliğin bileşenlerinin belirlenmesi ve ölçümü daha sonra Bernard Bass'ın (1985) yaptığı çalışmalarla mümkün olmuştur.

Dönüştürücü liderin sahip olduğu temel ortak özellikler şu şekilde sıralanabilir (Bolat, 2008 akt: Derya, 2010):

- Cesaretli olmak
- Sürekli öğrenmeye açık olmak
- Kendisini bir değişim etmeni olarak görmek
- Kavramsal yeteneğin üst düzeyde olması
- Vizyon yaratma becerisine sahip olmak

Dönüştürücü liderlik, örgütte değişimi hızlı bir biçimde gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik şeklidir. Bu tip liderin takipçileri, liderlerine güvenirliler, inanırlar, saygı ve bağlılık

duyarlar. Dönüştürücü liderlik, çalışanları yenilik ve değişim anlamında özendiren, çalışanlara dönüşümün coşkusunu ve heyecanını aşılayan bir liderlik tarzıdır (Wachsmuth, 2014). Bass, dönüştürücü liderliğin dört kişilik özelliğiyle kazanılacağını ayrıca bu özelliklerin kişilikten bağımsız herkesten öğrenebilecek karakteristikler olduğunu öne sürmüştür. Dönüştürücü liderliğin 4 alt boyutu şunlardır.

1. İdealleştirilmiş Etki veya Karizma: Bu boyut, liderin vizyon ve misyona sahip olmasını, güvenilir olmayı, saygı duymayı ve duyulmayı, örnek olmayı anlatır. Liderin izleyenlerinin güvenini ve saygısını kazanarak onların davranışlarını etkilemeyi ve onları ikna etmeyi ve bu şekilde örgüt hedeflerine ulaşılmasını sağlamayı kapsar.
2. İlham Verici Motivasyon: Dönüştürücü liderliğin ilham verici motivasyon boyutu, liderin izleyenlerini yapılacak işlere yönlendirerek onları motive etmesini ifade eder. Bunun için lider, takipçileri ile beraber hareket etmeye, takipçilerinin duygu ve düşüncelerini dikkate almaya çalışır. Onlara arkadaşça davranır, onlara yardım eder ve onları başarılı olmaya cesaretlendirir.
3. Bireysel Düzeyde İlgil: Bireysel düzeyde ilgi boyutu liderin, yönlendirdiği çalışanlarının kişisel ihtiyaçları ile ilgilenmesini ve onların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına destek olmasını açıklamaktadır. Liderler bu özellikleri ile her bireyin grup için değerli olduğunu hissetmesini sağlarlar.
4. Entelektüel Uyarım: Yenilikçi bir yapıda olmaları nedeniyle yaratıcı düşüncenin gücüne inanırlar. Bir başka deyişle yeni yöntemlere, yeni fikirlere açıktır ve onları içlerinde barındırırlar.

Güncel liderlik araştırmaları daha önce üzerinde fazla dikkate alınmayan liderliğin, lider ve izleyen arasında gerçekleşen dinamikleri de kapsamaya başlamıştır. Bu güncel araştırmaların başlaması ile özellikle davranışçı yaklaşımın geliştirdiği ve daha çok verimlilik ve etkinliği artırıcı liderlik anlayışı etkileşimci liderlik (transcantional) olarak adlandırılmış ve dönüşümcü liderlik anlayışının etkileşimci liderlikten farklılıkları da bu sayede araştırma konularını yenilemiştir. Etkileşimci liderliğin ana fikri; lider ve takipçi arasında olan karşılıklı alışverişe dayanmaktadır. Etkileşimci liderlikte olası destek içeren, izleyenlere liderlerin vaatleri, ödüller ve pekiştirmelerle motive edilir veyahut negatif dönüş (negative feedback) disipliner davranışlar ve azarlama gibi davranış aygıtlarıyla ile düzeltilir. Etkileşimci liderlikte şekle ilişkin değerler olarak sözü edilen saygı, güven gibi moral değerler mevcuttur. Düşük kaliteli davranışta liderin maaş artışı, terfi ve buna benzer ödülleri elde tutması gerekmektedir. Yüksek kaliteli ilişkilerde ise, liderin gücünü belirleyen şeyler ölçülemeyen bazı ödüllendirmelere dayanmaktadır (Tabak, 2001 akt: Tarım, 2010).

Burns yaptığı çalışmalarda etkileşimci ve dönüşümcü liderlik kavramlarını ayırmanın ötesine geçememiştir. Ortaya atılan modelin net ve anlaşılır olmaması ve modelle ilgili ölçüm aracının geliştirilmemiş olması çalışmaları sınırlandırmıştır. Bernard Bass,

çalışmasıyla ilk defa Burns'un modelini ölçülebilir bir noktaya taşımıştır. Bass çalışmasında Çok Yönlü Liderlik Anketi (Multiple Leadership Questionnaire) adını verdiği bir anket hazırlamıştır. Bu anketle liderin tüm yönlerini görmek mümkün olmuştur. Anketin kapsamı iki liderlik biçimini farklı kategorilerde açıklamayı amaçlamaktadır (Sashkin ve Rosenbach, 1993, Tabak, 2001 akt: Tarım, 2010). Etkileşimci liderliğin belirleyicileri ankette, durumsal ödüller, amaçlara göre yönetim olarak belirtilmiştir. Dönüştürücü liderliğin belirleyicileri ise; karizma, (takipçilerin lideri; heyecan, vizyon ve görev duygusu gibi duygusal öğeleri harekete geçirebilme konusunda karizmatik özelliklere sahip olarak görmeleri), doktrine etme (liderin takipçilerine büyük beklentiler sunarak ve bunları basit olarak anlatarak çabaya odaklanmalarını sağlamaları), entelektüel yaratıcılık (dönüştürücü liderin takipçilerin görevle ilgili problemlerini kendinin çözmesini beklemesi), bireyselleştirilmiş düşünce (liderin takipçilerin öğrenme ve gelişimleri için yakınlık gösterip cesaretlendirmesi) (Rosenbach ve Sashkin, 1993 akt: Tarım, 2010).

Yapılan çalışmalardan çıkan sonuçlara göre aşağıdaki şekilde etkileşimci ve dönüştürücü liderlik tarzları arasındaki farklar belirtilmiş, etkileşimci ve dönüştürücü liderlik biçimleri ile örgütsel başarı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

	Etkileşimci	Dönüştürücü
Zaman Yönelimi	Kısa, bugün	Uzun, gelecek
Eşgüdüm Mekanizması	Kurallar ve Yönergeler	Hedefler ve değer birliği
İletişim	Dikey, Yukarıdan aşağıya	Çok yönelimli
Odaklanma	Finansal hedefler	Müşteri
Ödül Sistemi	Örgütsel, dışsal	Kişisel, içsel
Güç Kaynağı	Makam	İzleyenler
Karar Verme	Merkezileştirilmiş	Katılım sağlanmış
İşgören	Mal yerine koyma	Geliştirilebilir Kaynak
İtaat	Emir	Rasyonel açıklama
Değişmeye ilişkin tutum	Kaçınma, direnme	Benimseme
Yönelendirme mekanizması	Kazanç	Vizyon ve değerler
Denetim	Aşırı Uyum	Özdenetim
Bakış Açısı	İçsel	Dışsal
Görev Tasarımı	Bölümlendirilmiş, bireysel	Zenginleştirilmiş, grupsal

Şekil 12: Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Modelleri Arasındaki Farklar

2.4.3.4.2. Karizmatik Liderlik Modeli

Karizma, armağan/hediye (Tanrı vergisi) anlamına gelen Yunanca bir sözcüktür. Karizma, sıradan insanlardan çok insanüstü olağan dışı güç ve niteliklere sahip olan kişiler için kullanılmaktadır. Karizmatik liderin nitelikleri arasında kişisel vizyon, güven veren davranış, ilham verme becerisi, başkalarını etkileme ihtiyacı, iletişim yetenekleri ve sıra dışı davranışlar olarak sayılabilir. Karizmatik liderleri takip eden insanlar genellikle bu liderlerin inançlarını sorgulamadan kabul eder, onlara güvenir ve itaat eder, onlarla duygusal bağ kurarlar ve onların amaçlarıyla özdeşim kurarlar. Liderin sahip olduğu bu sıradışı özellikler doğuştan gelen özellikler olmayıp takipçiler bu özellikleri lider olmanın göstergesi olarak görürler. Bu yönden karizma, en azından kısmen, takipçiler tarafından atfedilen bir özelliktir (Kanungo, 1982 akt: İnce, 2006).

Daft (1995) karizmatik lideri; takipçilerden beklenen performansı artıracak şekilde onları motive etme yeteneğine sahip olan kişi olarak tanımlamıştır. Sosyolog ve tarihçiler, karizmatik liderlik teorisinin ilk olarak Weber (1947) tarafından ortaya atıldığını kabul etmektedirler. Weber'in tipolojisine göre yetki; karizmatik yetki, geleneksel yetki ve rasyonel-yasal yetki olmak üzere üçe ayrılır. Dini ve politik liderleri inceleyen Robert House, karizmatik liderlerin; kendilerine ve takipçilerine güven duyan ve onlardan büyük beklentileri olan, ideolojik görüş sahibi kişiler olduklarını öne sürmektedir. Takipçiler kendilerini lider ve onun göreviyle özdeşleştirirler, lidere aşırı bağlılık ve güven gösterirler, liderin değer ve davranışlarına özenirler ayrıca liderle ilişkilerinden kişisel saygınlık elde etmeye çalışırlar (Can, 1999 akt: Tarım, 2010).

Karizmatik liderlerin bireysel özelliklerini belirlemek için birçok araştırma yapılmıştır. En ayrıntılı araştırma, Kanungo ve Conger tarafından gerçekleştirilmiştir. Kanungo (1982) endüstride geçerli karizmatik bir liderlik modeli geliştirmiştir. Geliştirdikleri bu modele göre, karizmatik liderlerin iddialı ve kendine güvenen, gelenek ve göreneklere uymayan kişiler oldukları, girişken ve özgüvenli oldukları, statükoyu korumaktan ziyade radikal değişiklikleri tercih ettikleri, takipçilerinin ihtiyaçlarına önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Arıkan, 2001 akt: Tarım, 2010).

2.4.4. Sporda Liderlik

Spor, önceden koyulmuş belirli kurallara ve tekniklere uygun olarak yapılan, fiziksel ve zihinsel gelişmeye yararlı, bireysel ya da takım halinde genellikle rekabete dayalı yarışma ve eğlenme amaçlı yapılan zihinsel ve fiziksel aktivitelerin tümüdür.

Ülkemiz spor yazınında liderlik konusunda bazı karışıklıklar literatür incelendikçe ortaya çıktığı görülmektedir. Çünkü Türkiye'de futbol takımlarının lideri olarak "teknik direktör", basketbol takımlarının lideri olarak "koç" ve diğer spor dallarında ise "antrenör"

kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Doğan, 2005). Günümüzde hem antrenörün hem teknik direktörün hem de koçun yani her çeşit spor yöneticisinin sahip olması gereken niteliklerinden belki de en önemlisi olarak liderlik özelliği karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden sporda liderlik konusuyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Son yıllarda yapılan bu araştırmalarda üç farklı yaklaşım benimsenmiştir. İlk araştırma yöntemi spor ortamında liderlik ölçümü ve çok boyutlu liderlik modeline dayanan araştırmalar, ikinci yöntem antrenörün davranışlarını değerlendirme sistemine dayanan araştırmalar, üçüncü yöntem ise antrenörlükte karar verme tarzının normatif modelini sunan araştırmalardır (Anshel, 2003 akt: Toros, 2009).

Sporda liderlikle ilgili araştırmalar farklı yaklaşımlara sahiptir. Bu yaklaşımların en önemlilerinden biri de Chelladurai'nin çok boyutlu liderlik modelidir.

2.4.4.1. Sporda Liderliğin Çok Boyutlu Modeli

Etkili liderlik yönlerini belirlemeyi amaç edinen Chelladurai (1990) daha önce liderlik yaklaşımlarının geliştirdiği modelleri birleştirerek sadece lider, sadece grup üyesi ya da sadece süreç/duruma odaklanmak yerine tüm bu boyutları eşit ölçüde ve beraber ele alarak etkili liderlik davranış sürecini kapsayan bir model geliştirmiştir. Bu modele Çok Boyutlu Liderlik Modeli(Multidimensional Model of Leadership) denmiştir. Bu modele göre takımın performansını arttıracak ve sporcuların daha fazla doyum almasını sağlayacak liderlik davranışları üç faktörün etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Liderin (antrenör) zorunlu/gereken davranışı, liderin gerçek davranışı, liderin sporcu tarafından tercih edilen davranışı (Chelladurai veRiemer, 1998). Bu modele dayanarak Chelladurai, lider (antrenör) davranışlarının bu üç yönü arasında uyum sağlandığında takım performansının artacağını, sporcuları da daha fazla doyum sağlayacaklarını öne sürmüştür. Modelde lider davranışı ile sporcunun doyumunu ve başarısı arasında iki yönlü bir ilişki olduğu, yani sporcunun mutluluğu ve performansının liderin davranışını da etkilediği belirtilir (Toros, 2009).

Bu nedenle sonucun iyi olması için lider davranışlarının bu üç yönünün iyi bir etkileşim içinde olması gerekmektedir. Modeldeki bu üç liderlik davranışını (zorunlu, gerçek, tercih edilen) ortaya çıkmasına neden olan faktörler de şunlardır:

a) Durumsal özellikler; yapılan sporun bireysel veya takım spor olup olmadığı, grubun hedefi, sosyokültürel çevre, zaman, grubun büyüklüğü

b) Liderin özellikleri; liderin yaşı, cinsiyeti, mesleki deneyimi, kişiliği, yeteneği, karar alma biçimi.

c) Üyelerin özellikleri; yaş, cinsiyet, beceri düzeyi, kişilik özellikleridir.

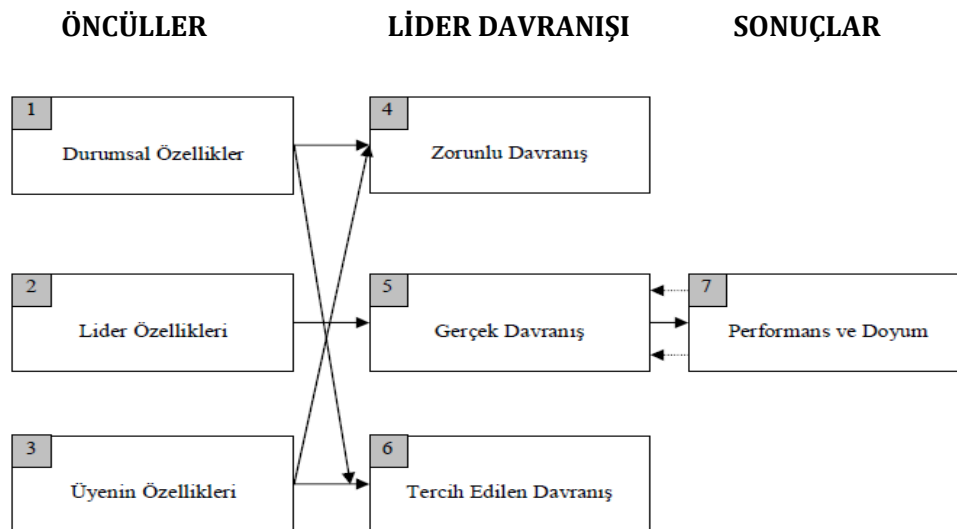
Daha önce belirtildiği üzere Chelladurai'ye göre 3 tür lider davranışı bulunmaktadır.

a) *Zorunlu/gereken lider davranışı*: Liderin üstlendiği görev gereği organizasyonun normlarına uygun olarak yerine getirmesi gereken davranışlardır. Takımda kuralların

belirlenmesi, verilecek ödüller veya cezaların neler olduğu, takımda bir müsabaka sırasında kimin neler yapacağını belirlenmesi, koçun zorunlu olarak yerine getirmesi gereken davranışlardır.

b) *Gerçek lider davranışı*; Gerçek lider davranışı, bir bütün oluşturma ya da anlayışlı olma gibi liderin sahip olduğu, sergilediği davranışlardır. Sonuç olarak; performans ve doyum öncellerin lider davranışının bir sonucudur. Chelladurai'ye göre liderin kişilik, yetenek ve deneyim gibi özellikleri bu davranışları doğrudan etkiler. Gerçek lider davranışının farklı hedefleri olan grupların tercihlerinden ve durumlardan etkilendiğine inanılmaktadır.

c) *Tercih edilen lider davranışı*: Sporcuların liderlerden bekledikleri, tercih ettikleri, arzulanan davranış şekilleridir. Bu sporcuların ihtiyaçlarının bir ifadesi olarak da düşünülebilir. Gerçek lider davranışı ile sporcuların tercih ettikleri lider davranışı ne kadar uyuyorsa, takımdaki üyeler o kadar doyuma ulaşır. Eğer belli bir tarzda davranan bir liderin gruptan beklentisi varsa bu beklenti hem grubun üyelerini hem de lideri birlikte tutar. Böylelikle hem lider hem de üyeler aynı davranışsal beklenti ve tercihler içinde sosyalleşirler (Chelladurai, 1999). Performans ve haz, lider davranışının üç aşaması arasında uyumun derecesinin bir fonksiyonudur. Modele göre, sporcunun hazzı, tercih edilen lider davranışı ve gerçek lider davranışı arasındaki uygunluğu ile birleşmişken, performans, gerçek ve zorunlu lider davranışı arasındaki uygunlukla birleşir (Chelladurai, 1990). Bununla beraber, Chelladurai ve Carron (1978), performans ve hazzın, birbirinden bağımsız olmadığını belirtmişlerdir. Sporcular, görevi başarmaya yöneldiği ve lider bu tercihleri yerine getirdiği derecede, hem performans hem de haz artabilir (Toros, 2009). Chelladurai bahsedilen üç öncülle lider davranışları arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu belirtirken Horn, bu öncüllerin lider beklentilerini ve değerlerini etkilediğini ve bunun sonrasında liderlik davranışlarını etkilediğini öne sürmüştür (Weinberg ve Gould, 2015).



Şekil 13. Spora Özgü Chelladurai'nin Çok Boyutlu Liderlik Modeli

2.4.4.1.1. Sporda Liderlik Ölçeği (LSS- Leadership Scale for Sports)

Sporcuların belli davranışlar için tercihlerini, sporcuların koçlarının davranışlarını algılamaları ve koçların kendi davranışlarını algılamalarını içeren spora özgü liderlik davranışlarını ölçmek üzere Chelladurai ve Saleh (1980) Sporda Liderlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Geliştirilen bu ölçeğin üç alt formu bulunmaktadır. Bunlar a) sporcuların koçları için tercih ettikleri liderlik davranışları, b) koçların kendi lider davranışları, c) sporcuların koçlarıyla ilgili algıladıkları gerçek lider davranışları.

Sporda liderlik ölçeği sporcuların antrenörlerin liderlik stillerini nasıl algıladıklarını beş boyuta göre değerlendirmektedir.

BOYUT	TANIMI
Eğitim ve Öğretim Davranışı (EÖ)	Antrenörlük davranışları sıkı ve zor antrenmanları kolaylaştırarak sporcuların performanslarını geliştirmeyi hedefler. Antrenör ilgili spor dalının beceri, tekniklerini öğretir. Takım elemanlarının etkinliklerini yapılandırıp koordine ederek aralarındaki ilişkileri belirginleştirir.
Demokratik Davranış (DD)	Antrenör, oyuncularının grubun hedefleri, antrenman yöntemleri, oyun taktik ve stratejileri ile ilgili alınacak kararlara katılımına izin verir.
Otoriter Davranış (OD)	Antrenörün bağımsız olarak karar vermesi ve kişisel otorite kurma davranışlarını içerir.
Sosyal Destek Davranışı (SD)	Antrenör, takım üyeleri arasında sıcak ilişkiler kurma, olumlu grup atmosferi yaratma ve her bir sporcunun ayrı ayrı iyiliği, sağlığı ve mutluluğuyla ilgili davranışları içerir.
Ödüllendirici Davranış (ÖD)	Antrenör, sporcuları iyi performansları için devamlı över ve ödüllendirerek sporcunun davranışlarını pekiştirir. Performansa bağlıdır ve sportif içerikle sınırlıdır.

Şekil 14. Sporda Liderlik Ölçeğinin Davranış Boyutları (Chelladurai, 1990)

Eğitim ve Öğretim Davranış boyutu; sporcularının performanslarını geliştirmeyi hedefleyen, yaptırdıkları antrenmanlar ile sporcularının fiziksel potansiyellerini yükseltmeye çalışan, sporcuların becerilerinin nasıl geliştirilebileceğini öğreten, sporun teknik ve taktiklerini öğreten, takım üyelerinin koordineli hareket etmesini sağlayan antrenör davranışlarını temsil etmektedir. Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler, performansı arttırma odaklı davranışları sıklıkla sergileme eğiliminde olan kişilerdir.

Demokratik Davranış boyutu; sporcuların grup hedeflerine, çalışma yöntemlerine, oyun taktiklerine ve stratejilerine ilişkin kararlara katılmalarına izin veren antrenör davranışlarını

temsil etmektedir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler takım kararlarına sporcuları da dahil etme eğiliminde davranış gösterirler.

Otoriter Davranış boyutu; antrenörlerin bağımsız karar aldıkları ve otoritelerini hissettirdikleri davranışları temsil eder. Bu boyuttan yüksek puan alanlar takım kararlarını kendi başına alan ve sporcularla bire bir ilişkilerde otoritesini hissettiren ön plana çıkaran kişilerdir.

Sosyal Destek Davranış boyutu; takım üyeleri arasında sıcak ilişkiler kuran, olumlu grup atmosferi yaratan, sporcularının sosyal ihtiyaçlarını karşılayan antrenör davranışlarını temsil eder. Bu boyuttan yüksek puan alanlar spor ortamı dışında da sporculara sıcak, bire bir ilişki ve iletişim içinde olmaya önem veren kişileri temsil eder.

Ödüllendirici Davranış boyutu; sporcusunun iyi performansının farkında olan ve sporcuyu ödüllendiren antrenör davranışlarını temsil eder. Bu boyuttan yüksek puan alanlar sporcularını öven, diğer ödüllendirici davranış sunup olumlu geri bildirim sağlar (Chelladurai ve Riemer, 1998 akt: Toros, 2009).

2.4.4.1.2. Chelladurai'nin Sporda Liderliğin Çok Boyutlu Modeline Eleştiriler

Chelladurai modelinin yayımlanmasını takip eden 10 yılda, modelde denence olarak öne sürülen bağlantıların doğruluğuna yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmaların sonuçları diğer araştırmacılar tarafından büyük ölçüde denenmiştir (Chelladurai, 1993; Chelladurai ve Riemer, 1998; Horn, 2002). Genel olarak bu eleştirilere bakarak şu ana kadar yapılan çalışmalar, modelde denence olarak ortaya atılan bağlantıların birçoğunun doğru olduğunu göstermiştir. Yani, liderlerin davranışlarının her üç boyutu sporcuların performansları ve doyumlarını bir dereceye kadar değiştirmektedir.

Chelladurai (1990) modeline yapılan ilk eleştiri, antrenör veya lider davranışının yalnız iki sonucu üzerinde durmasıdır: takım performansı ve sporcunun aldığı doyum. Yani model, antrenörün davranışlarının aynı zamanda sporcunun psikolojik olarak iyi olma halini (örneğin; benlik-algısı, duyuşsal tepkiler) ve davranışlarını da (örneğin; ısrarcılığı, ahlaki davranış, bireyler arası işbirliği) etkilediğini göz ardı etmektedir.

İkinci eleştiri, Chelladurai modeli antrenörün davranışlarının sporcuları nasıl etkilediğini gösteren bir süreci tanımlamaktan geri kalmaktadır. Model yalnızca antrenör davranışının üç yönünün (gerçek, zorunlu ve tercih edilen) sporcuların performansı ve doyumunu ile nasıl etkileyeceğini göstermektedir. Öte yandan antrenör davranışının sporcunun davranışını ne şekilde etkilediğini açıklayamamaktadır.

Son olarak üçüncü eleştiri, model antrenörün birçok davranışına neden oluşturan etkenleri tanımlayabilmesine rağmen, bu etkenlerin antrenör davranışlarını etkileme sürecini verememektedir.

Sonuç olarak Chelladurai modeli (1990) antrenör davranışlarının sporcu performansını ve doyum düzeyini etkileme şekline dair birtakım bilgi verip yönlendirmekte ancak yukarıda sayılan sınırlılıkları da içermektedir (Horn, 2002 akt: Toros, 2009). Bu eleştirilerden yola çıkarak, etkili antrenörlük modeli Horn (2002) tarafından geliştirilmiştir.

2.4.4.2. Horn'un Etkili Antrenörlük Modeli

Etkili antrenörlük ile ilgili araştırmalar, antrenörlerin sporcularının sadece performans ve davranışlarını etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda onların psikolojik ve duygusal durumlarını da etkilediklerine dair genel yargıdan yola çıkar. Birçok araştırma kapsamında, liderlik daha çok, "belirli bir amacı olan grubu etkilemek" olarak görülmektedir. Elbette, antrenörlerin liderlik davranışlarının birçok boyutunu kapsayan geniş bir tanım mevcuttur. Antrenörlük etkinliği ile ilgili ilk araştırma çalışmalarının çoğu spor dışı alanlardaki liderlik etkinliği kuram ve araştırmalarında doğmuş ya da onlarla ilişkili olmuştur. Bu alanlardaki ilk araştırmalar, etkili antrenörlüğün incelenmesinde, ya kişisel ya da davranışsal yaklaşımlarla yapılmıştır. Son yıllarda, etkili antrenörlük ile ilgili olarak yapılan araştırmaların çoğu, en etkin antrenörlük özellikleri, liderlik türleri ya da davranışsal unsurları bulma amacını taşımaktadır. Etkili bir antrenörlük tutumu, liderlik türü davranışsal unsurları, sporculardan gelen başarılı performans sonuçları ile ölçülmektedir. Bu araştırmaların genel planı, liderin kişilik ya da davranışlarının farklı yönlerini değerlendirme ve başarılı liderleri başarısızlardan ayıran kişisel ve davranışsal özellikleri tanımlama çabasıdır. Bu kişisel ve davranışsal özelliklere "etkili liderlik faktörleri" adı verilir. (Sullivan ve Kent, 2003 akt: Toros, 2009). Bu araştırma yaklaşımları daha çok endüstri, eğitim alanlarındaki liderlik çalışmalarında kullanılsa da az sayıda araştırmacı bu kişisel ya da davranışsal unsurları, sporda liderlik etkinliği alanında kullanmıştır (Horn, 2002).

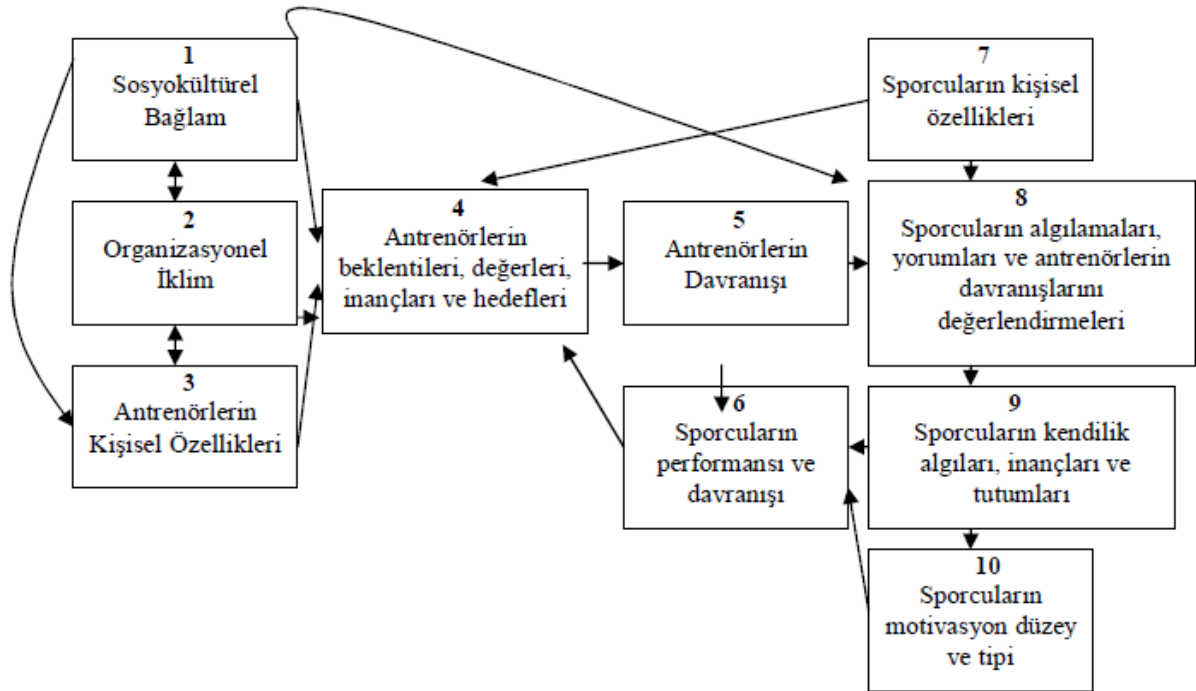
Spor dışı alanlardaki etkili liderlik çalışmalarında kullanılan yaklaşımların beklentileri karşılayamamasının nedeni; bu yaklaşımların, etkili ve etkisiz liderler arasında tutarlı bir ayrım yapmamızı sağlayacak belirli tutum ve davranış türlerini tanımlamada yetersiz kalmasıdır. Eğitim ve endüstri alanında, bu kuramların denemesini yapmak amacıyla yürütülen araştırmalar, etkili liderlikte durumsal yaklaşımı destekleyen sonuçlar doğursa da, aynı kuramların spor alanında uygulanmasında çok az bir başarı elde edilmiştir. Bazı araştırmacılar spor takımlarının, genel liderlik kuramlarını spora uygulanamaz kılan çeşitli özelliklere sahiptir (Horn, 2002).

Spora özgü bir liderlik yaklaşımının ve ölçüm aracının olmadığı ortamda Chelladurai'nin spor alanına özgü bir liderlik kuramını ortaya koyması çığır açmıştır. Chelladurai, özellikle "etkili antrenörlüğün, sporcu doyum ve performans sonuçları yardımı ile çok boyutlu bir şekilde ölçülebilir" olduğunu öne sürmüştür. Chelladurai, modele bir bütün olarak yaklaşarak şu

varsayımında bulunmuştur: “Eğer liderlik davranışının üç ögesi arasında uygunluk varsa, grup performansı ve grup üyelerinin tatmini konularında olumlu sonuçlar elde edilir”. Böylelikle, antrenör davranışlarının sonuçları ile antrenörlerin antrenmanlar ve maçlarda sergiledikleri gerçek davranışları arasında karşılıklı bir ilişki söz konusu olacaktır (Horn, 2002).

Chelladurai'nin liderlik yaklaşımında aksayan ve eleştirel sınırlılıkları olmuştur. Bu eleştiri ve sınırlılıkları gören Horn spora özgü etkili antrenörlük modelini sunmuştur. Hem Chelladurai hem de Horn liderlik modellerini geliştirirken psikolojinin diğer alt dallarının kuram ve araştırmalarından yararlanmışlardır.

Horn'un modeli (2002) antrenörlük davranışının hem doğrudan hem dolaylı etkilerini tanımladığı, sporcuların bilişsel ve davranışsal olarak antrenörlerden etkilendikleri karmaşık sürecin daha detaylı bir modelini sunduğu için Chelladurai modelinden daha gelişmiş bir modeldir (Toros, 2009).



Şekil 15. Horn'un Etkili Antrenörlük Modeli

Horn (2002) tarafından geliştirilen ve antrenörlerin davranışlarının doğrudan ve dolaylı nedenlerinin açıklandığı etkili antrenör modeli 3 temel noktaya odaklanmıştır(Horn, 2002).

- Antrenörün davranışlarını belirleyen bazı etkenler söz konusudur.
- Antrenörün antrenmanda ya da yarışmalardaki davranışları, sporcuların performanslarını ve davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir.
- Antrenörlerin etkili olmaları durumsal ve bireysel özelliklerden etkilenmesidir.

Bu 3 temel noktadan ayrıntılı bahsederek; bu temel noktalardan ilki modelin en solunda bulunan 1, 2 ve 3 numaralarda bulunan kutuların modelde antrenörün davranışlarının nedenleri olarak tanımlanmaktadır.

İkinci temel nokta, modelin sağ tarafına yani antrenör davranışının sporcunun performansı ve davranışı üzerindeki etkisine yoğunlaşmaktadır. Antrenör davranışının sporcunun performansını gerek doğrudan gerek dolaylı olarak etkilediği varsayımı ortaya atılmaktadır. 5 ve 6 numaralı kutular arasındaki bağlantı bize antrenörün uygulamadaki davranış şekilleri ve rekabet bağlamı (geri bildirim, pekiştirme, vb.) ile sporcuların performansları ve davranışları arasında doğrudan bir kuramsal ilişki olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bu bağlantı antrenör davranışlarının sporcuların davranış ve performanslarını etkileyen belli özellikleri olduğunu gösterir. Bu modele göre antrenörün davranışını her sporcu kendine göre algılayacak ve yorumlayacak böylece herkesin benlik-algısı, performansı ve davranışı farklı biçimlerde değişme gösterecektir.

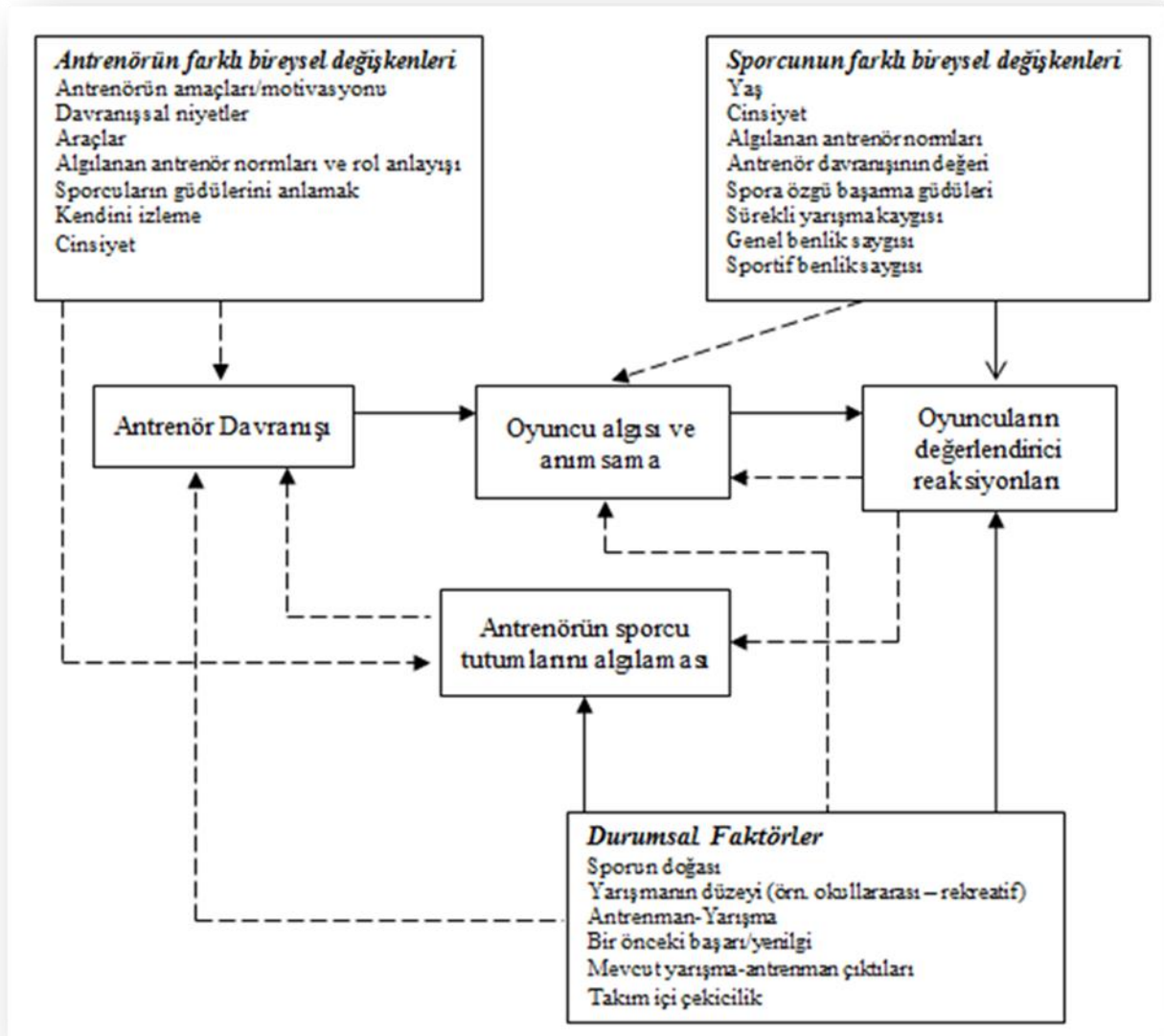
Üçüncü temel nokta, antrenörlerin spor alanındaki etkililiğin hem durumsal hem bireysel değişkenlerden etkileneceği için antrenör davranışları ile performans arasındaki dolaylı ilişki üzerinde durmasıdır. Yukarıda belirtildiği gibi her sporcu, antrenörünün davranışlarını kendine göre algılar, farklı antrenörlük davranışlarının etkililiği de sporcu (beceri düzeyi, yaş gibi) ve spor değişkenlerine göre değişiklik gösterir.

Horn'un modeline göre, sporcuların antrenör davranışlarını yorumlamasında sosyokültürel bağlam, organizasyon iklimi ve kişisel özellikler (yaş, cinsiyet ve deneyim gibi) etkilidir. Sonuç olarak antrenör davranışını etkinliğini belirleyen durum, birey ve bireysel özelliklerin işlevidir (Horn, 2002).

2.4.4.3. Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli- (Smith ve Smoll'un Antrenör Davranışı Modeli)

Smith, Smoll ve Hunt (1977) Sosyal Öğrenme Kuramının temelini kullanarak liderlik davranışlarında durumsal, davranışsal ve bireysel farklılık değişkenlerini vurgulayan kuramsal bir model öne sürmüşlerdir. Spor bağlamı içinde (yarışma düzeyi, spor türü) liderlik davranışlarının durumsal etkenlerin işlenmesi yönünde çeşitlilik göstereceğini savunarak durumsal yaklaşımı liderlik davranışlarıyla birleştirmişlerdir. Araştırmacılar modeli savunurken "gerçekten kapsamlı bir liderlik modeli, sadece durumsal etkenlerin ve açıkça gözlenebilen davranışların değil aynı zamanda öncüller, lider davranışları ve sonuçlar arasındaki ilişkilerde arabuluculuk yapan bilişsel süreç ve bireysel farklılıkların da değerlendirilmesi gerekmektedir" demişlerdir. Smith ve arkadaşları(1984) antrenörlerin antrenman sırasındaki davranışlarını gözlemleyerek sergilenen davranışların genç sporcular üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çıkan sonuçlara göre koçların sporcuların tutumlarına

verdikleri tepkilerin o sporcunun gelişimine direk etkilerinin olduğu gözlenmiştir. Çalışmalarında koçların davranışlarının etkilerinin koçların her iki durumsal etkende de arabulucu kişilik özelliklerinin bir işlevi olduğunu ve ayrıca sporcuların da bu koçluk davranışlarına katkıda bulunduğunu, esas olarak sporcuların koçlarına ve sportif deneyimlerine karşı tavırları, algıları ve koçlarının davranışlarını hatırlamaları yoluyla etkilendiğini öne sürmüşlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda koçların gerçek davranışlarını nesnel olarak değerlendirmek için Koçluk(Antrenör) Davranışını Değerlendirme Sistemi'ni (Coaching Behavior Assessment System) geliştirmişlerdir (Yapar ve İnce, 2015; Weinberg ve Gould, 2015).



Şekil 16. Liderliğin Bilişsel Arabuluculuk Modeli

Modele göre oyuncuların koçların davranışlarına yönelik algıları, oyuncuların tepkileri üzerinde koçların davranışlarını etkileyecek yönde aracılık eder. Yine de bütün bu süreç durumsal etkenler ve koç ile oyuncunun bireysel farklılıkları tarafından etkilenir. Modelde

yapılan çalışmalar sonucunda koçların iki tür davranış sergiledikleri gözlenmiş ve kayıt edilmiştir. Bunlar; reaktif davranışlar ve spontane davranışlar olarak adlandırılmıştır.

“Antrenör Davranışını Değerlendirme Sistemi” gözlemsel olarak sekiz tane reaktif (tepkisel) ve dört tanesi spontane (anlık) olmak üzere toplam 12 davranış kategorisinden oluşmaktadır. Reaktif (tepkisel) davranışlar, koçların sporcularına hatalar, yanlışlar ve performans sonrası yönerge verirken sporcunun belirli davranışına verilen tepkilerdir. Spontane (anlık) davranışlar ise antrenör tarafından başlatılan antrenörün tutumlara karşı yansıttığı ilgili veya ilgisiz davranışları belirtmektedir.

ANTRENÖR DAVRANIŞINI DEĞERLENDİRME SİSTEMİ ANTRENÖR DAVRANIŞI KATEGORİLERİ
KATEGORİ I. REAKTİF (TEPKİSEL) DAVRANIŞLAR
İstenilen performansa verilen tepkiler
1. Pekiştirme: İyi bir oyuna ya da çabaya verilen olumlu, ödüllendirici bir tepki (sözlü ya da sözsüz) 2. Pekiştirmeme: İyi bir performansa tepki vermede başarısızlık
Hataya verilen tepkiler
3. Hataya bağlı cesaretlendirme: Bir hata sonrası özendirme 4. Hataya bağlı teknik yönerge: Oyuncunun yaptığı bir hatayı nasıl düzeltereğine ilişkin yönerge ya da gösterim 5. Ceza: Bir hata sonrası verilen olumsuz tepki (sözlü ya da sözsüz) 6. Cezalandırıcı teknik yönerge: Bir hata sonrası cezalandırıcı ya da düşmanca tavırla verilen teknik yönerge 7. Hataları önemsememek: Bir oyuncu hatasına tepki vermede başarısızlık
Kötü davranışa verilen tepki
8. Kontrolü sağlamak: Takım üyeleri arasında düzeni geri getirmek ya da korumak niyetiyle verilen tepkiler
KATEGORİ II. SPONTANE (ANLIK) DAVRANIŞLAR
Oyunla ilgili
9. Genel teknik yönerge: Bir hata olmadan sporla ilgili doğal olarak verilen teknik ve stratejiler 10. Genel özendiriciler: Bir hata olmadan verilen doğal cesaretlendirme 11. Organizasyon: Oyuna zemin hazırlayan görevler ve sorumluluklar verecek yönetsel davranışlar
Oyunla ilgili olmayan
12. Genel iletişim: Oyunla bağlantısız olarak oyuncularla kurulan etkileşimler

Şekil 17. Smoll ve Smith'in Antrenör Davranışları Kategorileri

Smith, Smoll ve Hunt (1977) tarafından elde edilen sonuçlar sporcuların daha yüksek yüzdeli destekleyici ve öğretimsel davranış sergileyen antrenörlere en fazla tepki verdiklerini belirttiler. Aynı şekilde, araştırmalar gençlere sporcuların hataya bağlı cesaretlendirme ve hataya bağlı teknik yönerge veren antrenörleri tercih ettiğini ortaya koydu (Curtis ve arkadaşları, 1979; Smith ve Smoll, 1990; Smith ve Smoll, 1978; 1983). Genel olarak, antrenörler nasıl davrandıklarından habersizlerdi (Smith, Smoll ve Curtis, 1978). Bu model, antrenörlerin kendi farkındalıklarını artırmaya ihtiyaç duyduğunu göstermiştir (Kravig, 2003). Horn'un araştırması Smith'in ve Smoll'un yaptığı araştırmalardan farklı olarak, koçun biri olarak takım üzerine geribildirimini değerlendirmek yerine, takımın bireysel üyeleri üzerine antrenörün geribildirimini ele almıştır.

2.4.4.4. Antrenör(Koçluk) Davranışı

Kökeni Sturdy kelimesinden gelen “antrenörlük” kavramı, 14. yy.da Macaristan’da kullanılmaya başlanmış olup o yıllarda savaş alanları ve arazilerde kullanılan araçlara insanların vermiş oldukları bir isimdir. Kelime anlamı güçlü, kuvvetli, azimli, dayanıklı anlamına gelen “sturdy” kelimesi, bir spor eğitimcisine yakışacak en uygun kelimelerden biridir. Antrenör, enerjisini, gücünü, dinamizmini, bilgilerini ve sosyal kapasitesini sporcusuna en etkili ve kalıcı bir şekilde aktarabilme yeteneğine sahip olan lider özellikli kimsedir (Sunay, 1998 akt: Bensiz, 2016).

Antrenör, sporcuların fizyolojik, fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal ve psikolojik kapasitelerini arttırma amaçlı davranışlarla sporcuların geliştirilmesine yardımcı olan ve bunun için antrenmanın bilimsel amaçlarını yerine getiren, özel eğitim ve öğretim almış kişidir. Antrenörlük ise karşılıklı etkileşim ve iletişimle aynı zamanda diğerlerini etkileme ve yönlendirme odaklı bir liderlik sanatıdır (Türksoy, 2008).

Ülkemizde spor literatüründe liderlik konusu için bazı kavramlarda karışıklıklar olduğu açıktır. Yurt dışı literatürlerde kavram olarak “coach”(koç) kavramının antrenör yerine eş anlamlı olarak ya da yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de bu kavramın branşlar arası farklılıklar gösterdiği, futbol takımlarının lideri olarak “teknik direktör”, basketbol takımlarının lideri olarak “koç” ve diğer spor dallarında ise “antrenör” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Doğan, 2005). Bu çalışmada yabancı literatüre benzer şekilde “koç” ve “antrenör” kavramlarını eş anlamlı sayılıp birbirinin yerine uygun şekilde kullanılmıştır. Koçun kelime olarak kökenine bakıldığında da anlamca en uygun terimin “koç” terimi olduğu görülmektedir.

"Coach" kökeni Fransızca olan eski bir kelime olup anlamı ise "insanları bir yerden bir yere taşıyan araç, araba" dır. 1500’lü yıllarda İngilizce dilinde de benzer anlamda kullanılmaya başlanmıştır. Günümüze yakın anlam olarak ilk kez 1840 yılında Oxford üniversitesinde

öğrencileri sınava hazırlayan özel öğretmenler için kullanılmaya başlandı. 1889 ve sonrasında ise daha çağdaş bir anlam içererek, sporcu ekiplerini eğiten kişilere verilen isim olarak kayda geçmiştir. Adını spordan alan koçluk mesleğinin kökeni spora dayanır. Timothy Gallway'ın 1974'de yayımlanan "The Inner Game of Tennis " adlı kitabında bireysel performansa dair yeni bir yaklaşım oluşturmuş, performansın odağı sporcunun fiziksel davranışlarından zihinsel yapısına kaydırılmıştır. Bu yeni yaklaşıma göre, zaman içerisinde sporcu, zihin kontrolünü ve oyunu zihninde oynamayı öğrendiğinde uygun fiziksel hareket süreci başlamaktadır. Daha sonrasında bu fikir, sadece sporcuların performansını arttırmak için kullanılmaktan çıkıp her alanda kişilerin performanslarını geliştirmek için kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde akademik alanın dışında informel alanda koç kavramının çeşitli anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Bunlar yaşam koçluğu, işletme ve yönetici koçluğu, sanatta oyuncu koçluğu, meslek ve kariyer koçluğu, ebeveyn ve aile koçluğu gibi çeşitli popüler koçluk türleri olduğu bilinmektedir. Bu koçlukların amacı bulundukları gruba liderlik yapmaktan çok verimi, performansı arttırma, akıl hocalığı yapma, yardım ve destek sağlama, yapılacak işi kolaylaştırma adına yol ve yöntem göstermek ya da mentorluk yapan kişi olmaktır. Antrenörlüğün birkaç anlamı vardır: Antrene etme-koçluk yapma (Coaching) anlamı, yaşam danışmanlığı (Life Coaching) anlamı. Ancak bu çalışmada kullanılan anlamıyla tam karşılığı spor alanında koçluk (Coach) ifade edilmektedir. Sporcunun gelişmesine, yeni davranış ve beceri öğrenmesine, kendisi ve takımı için konulan amaçlara ulaşmasına destek veren, liderlik eden kişi ya da kişilerdir (Morgül, 2013).

Günümüzde hem antrenörün hem teknik direktörün hem de koçun yani her çeşit spor yöneticisinin sahip olması gereken niteliklerinden belki de en önemlisi olarak liderlik özelliği karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden sporda liderlik konusuyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar eklettik ve tamamlayıcı bir tarzda ilerlemiştir.

2.4.4.4.1. Côté'nin Koçluk(Antrenörlük) Modeli

Her koçluk durumu üç temel değişkenin etkileşimini içerir: koç (antrenör), sporcu ve ortamları. Koç, sporcu ve antrenman ortamı arasındaki kompleks yapıyı açıklamak için literatürde birçok model geliştirilmiştir. Var olan kuramsal koçluk modelleri sporda sporcunun gelişimi üzerinde koçun etkisini açıklarken bu üç değişkeni dikkate almıştır (Smoll ve Smith, 1984; Chelladurai, 1984, 1993;). Smoll ve Smith (1984) genç sporcularda koçluk davranışını araştırdıkları bir model önermişlerdir. Modele göre 3 değişkene ek olarak koçun davranışları oyuncunun algısı ve hatırlaması, oyuncuların koçla ilgili algıları, tutumları ve oyuncuları değerlendirici tepkileri belirtir. Smoll ve Smith bu gözlemsel modele Koçluk (Antrenörlük) Davranışını Değerlendirme Sistemi (CBAS) adını vermişlerdir. Bu sistem veya sistemin diğer adaptasyonları sporda çocukların psikolojik gelişimleri üzerinde koçların etkisini araştırmak

üzere çok sayıda çalışmada kullanılmıştır. Bu sistemi (CBAS) veya adaptasyonlarını kullanan çalışmalar koçun davranışlarının sporcunun psikolojik profilinde, özgüven, doyum ve algılanan rekabet gibi karakteristiklerini etkilediği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Smoll ve Smith'in modelinin ayırt edici özelliği genç sporculara ve genç spor koçları üzerine odaklanmasıdır. Bu sistemi kullanarak yapılan araştırmalar koç ve koç eğitimcilerine özgül prensipler sağlayarak koç, sporcu ve ortamıyla ilgili yeni araştırmalara ışık tutmuştur. Ancak sistemin eleştirildiği kısıtlılıklarının olduğu yönler de mevcuttur. Örneğin; Koç (antrenör) davranışlarının önemli bir bölümünü oluşturan yardımcı antrenör ile yapılan çalışmalar, planlama ve fiziksel, zihinsel beceriler gibi boyutları belirleme konularında yetersizliği aşıkardır (Côté, 1998).

Antrenörlük araştırmaları ile ilgili alan yazına önemli katkısı olan en bilinen çalışmalardan birisi de ayrıntılı bahsedilen Chelladurai'nın "Çok Boyutlu Liderlik Modelidir".

Bu model kullanılarak çok sayıda antrenörlük etkisini ölçen çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu modelin daha önce üç bileşenden oluştuğu belirtilmiştir. Bunlar: *Zorunlu/gereken lider davranışı; Gerçek lider davranışı; Tercih edilen lider davranışı*. Sporcunun performansı ve yaptığı işten aldığı doyum bu üç boyutun etkileşmesi sonucu oluşmaktadır. Chelladurai ve Saleh(1980) sporda liderliğin rolünü ölçmek için Sporda Liderlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Türkçe geçerlik güvenirliği Toros ve Tiryaki tarafından yapılan ölçek beş liderlik boyutundan oluşmuştur. Bu boyutlar; (i) antrenman ve öğretim davranışları, (ii) demokratik davranışlar, (iii) otokratik davranışlar, (iv) sosyal destek davranışları ve (v) ödüllendirici davranışlardır. Spor dışı alanlardaki yöneticilerin davranışları da incelenerek bu boyutlar hazırlanmıştır. Ölçek spor gruplarını diğer organizasyonlara benzetmiş, antrenörlerin de yöneticiler ile benzer pozisyonda olduğunu varsaymıştır. Chelladurai (1990) gelecekteki liderlik araştırmalarının hem antrenörlerin hem de sporcuların deneyim ve içgörülerine dayalı öğeler üretmeye odaklanabileceğini önermiştir.

Bu alanda en iyi bilinen tanısal araçlar, Smith ve arkadaşları (1977) tarafından oluşturulan düşünsel liderlik modeli ve Chelladurai ve Saleh (1978) tarafından oluşturulan çok boyutlu liderlik modelidir. Antrenörlerin liderlik özelliklerinin değerlendirilmesinde iki aracın da temelde farklı bir yaklaşımı vardır. Fakat Côté ve arkadaşları (1995) bu yaklaşımların spor ortamı ile tam uyum içinde olmadığını ve yarışma esnasındaki antrenör davranışları ile antrenman sırasındaki antrenör davranışlarının farklılıklar gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Antrenörlük(koçluk) üzerine yapılan araştırmaların temel sorunlarından birisi de kuramsal olarak antrenörlerin çalışmalarını tanımlayacak kapsamlı bir yapının olmamasıdır. Chelladurai (1984) ve Smoll ve Smith (1984) tarafından geliştirilen antrenörlük modelleri birbirlerini desteklemelerine ve bu modeller benzer boyutları içermelerine rağmen, antrenörlük sürecini tümüyle içine alan bir yapıyı oluşturmada yetersiz kaldığı görülmüştür.

Côté ve diğerleri (1995), sporcunun gelişiminde rol oynayan sürecin ve değişkenlerin bilişsel bir modelini sağlamışlardır. Koçluk(antrenörlük) sürecinin merkezinin, antrenörlerin eğitim, rekabet ve organizasyon ortamlarındaki davranışları olduğunu öne sürdüler. Bu üç değişkeni etkilemek, koçun kişisel özelliklerini, sporcunun kişisel özelliklerini ve gelişim seviyesini ve içeriğe dayalı faktörleri belirtir.

Antrenörlük üzerine araştırmalarla ilgili diğer kritik bir konu, antrenörlerin çalışmalarını etkileyen başlıca değişkenlerin altını çizmek için gerekli teorik çerçevenin eksik oluşudur. Bu eksikliği karşılamak üzere Cote, son zamanlarda koçluk eğitiminde kullanılan farklı yaklaşımları bütünleştirmiş ve genel bir koçluk teorisi kurmak için bir temel oluşturmuştur. Koçluk modelini, koçların çalışmalarını ve görevlerini etkileyen değişkenlerin ana hatlarıyla tanımlandığı ve tüm boyutlara cevap verebilecek yapısal bir çerçeve olarak kullanılmıştır (Côté, ve diğerleri, 1999).

Bu modelden yararlanarak Cote ve diğerleri (1999) orijinal ismi Coaching Behavior Scale for Sports (CBS-S) yani Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeğini geliştirdiler. Antrenörlerin görevlerinin ve çalışmalarının detaylı bir şekilde anlaşılmasına uygun olarak, koçluk modeli ölçek için bir çerçeve görevi yapmıştır. Ölçeğin maddeleri, antrenörler tarafından antrenmanda, yarışmada ve organizasyon ortamında kullanılan stratejilerden ve davranışlardan oluşturulmuştur (Côté, ve diğ., 1995; Bloom, 1996; Gilbert ve Trudel, 1997).

Antrenörlük sürecinin çevresel öğeleri; antrenörün bireysel özellikleri, takımın veya sporcuların bireysel özellikleri ve antrenman ortamı (katılım veya performans) olarak değerlendirilirken; antrenörlüğün davranışsal süreçleri Antrenman, Organizasyon ve Yarışma olarak değerlendirilmiştir. Antrenörlük(koçluk) modelinin merkezinde sporcunun veya takımın potansiyelini geliştirmeyi amaçlayan koçun buna yönelik olarak geliştirdiği antrenman, organizasyon ve yarışma süreçlerindeki davranışlarının zihinsel modellemesi vardır (Yapar ve İnce, 2015).

Modelin Antrenman boyutunda üç kategori bulunmaktadır. Bunlar, a) zihinsel hazırlık stratejileri, b) teknik beceriler ve c) fiziksel antrenman.

Modelin Organizasyon boyutunda altı kategori bulunmaktadır. Bunlar, a)planlama, b)hedef belirleme, c) bireysel farklılıkları algılama, d) kişisel uyum, e) yardımcıları(personel) ve f)ebeveynler.

Modelin Yarışma boyutunda ise yarışma stratejileri olmak üzere tek kategori bulunmaktadır.

Antrenörlerden ve sporculardan toplanan niteliksel veriler ölçekteki maddelerin geliştirilmesinde şartları sağlamıştır. Ölçeğin geliştirilmesi esnasında ölçeğin ilk şekli 75 madde

10 alt boyutlu iken toplanan veriler ve yapılan faktör analizi sonucunda bu 47 madde 7 alt boyuttan oluşan özgün bir ölçek halinde gelmiştir (Côté, ve diğ., 1999).

Ölçek çok çeşitli spor dalında (kürek, atletizm, ragbi, basketbol, yüzme, jimnastik ve buz hokeyi) oldukça geniş katılımlı bir uygulamayla geliştirilmiştir. Ölçeğin son halindeki alt boyutlar şunlardır; i)antrenman ve kondisyon, ii)teknik beceri öğretimi, iii)zihinsel hazırlık, iv)hedef belirleme, v)yarışma stratejileri ve vi)olumlu antrenör davranışları boyutlarını içerirken, vii)olumsuz antrenör davranışları boyutu ise antrenörün sporcular üzerinde yarattığı olumsuz davranışları içermektedir.

Bu ölçek, süreç içerisinde antrenörün sorumlu olduğu; antrenmanın planlanması ve kondisyon geliştirme, teknik beceri öğretimi, zihinsel hazırlığın nasıl yapıldığı, hedef belirleme, yarışma stratejisi oluşturma ve sporcu ile olan olumlu ve olumsuz iletişim ve etkileşim sırasındaki davranışlarının sporcuların nasıl algıladığını belirlemeyi hedefleyen ifadeler içermekte ve sporcuların antrenör davranışlarını değerlendirmesine odaklanırken, henüz model sporcu liderliği kapsamında incelenmemiştir (Yapar ve İnce, 2015).

Orjinal adı Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S) olan Côté ve arkadaşları(1999) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ) olarak Yapar ve İnce (2015) tarafından yapılarak ülkemiz alan yazınına katkı sağlanmıştır.

2.4.4.5. Liderlik ve Etkili Antrenörlük Davranışları ile İlgili Yapılan Türkiye’de Yapılan Başlıca Araştırmalar

Ülkemizde eğitim ve işletme alanında liderlik ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen spor alanında liderlik ve etkili antrenörlük ile ilgili çalışmaların yoğunluğunun Chelladurai ve Saleh’in(1980) geliştirdikleri (Leadership Scale for Sport (LSS)) spora özgü bir ölçüm aracının Türkçe uyarlamasının yapılması sonucunda arttığı görülmektedir. Ölçeği Türk sporcuları için Toros ve Tiryaki (2006) uyarlamasını yapmışlardır. Ölçeğin uyarlaması sırasında orijinal ölçek olan LSS’teki 40 madde 5 alt ölçek altında toplanmış, her bir alt ölçek belli bir tip antrenörlük liderlik tarzı veya davranışını temsil etmektedir.

Spora ortamına özgü Liderlik Ölçeği literatüre kazandırıldıktan sonra Toros(2009) erkek basketbol oyuncularının bir sezon boyunca algıladıkları antrenör(lider) davranışı, hedef yönelimleri, motivasyonel iklim, takım sargınlığı ve kollektif yeterlik ilişkisini incelemiş, çalışmasında bir sezon boyunca erkek basketbolcularda algılanan antrenör davranışlarının alt boyutları olan demokratik davranış, eğitim öğretim davranışı, sosyal destek davranışı puanları açısından anlamlı bir fark görüldüğü, otoriter davranış ve ödüllendirici davranış puanları açısından anlamlı bir fark görülmeyişi ortaya koymuştur. Ayrıca görev yönelimi ile algılanan antrenörlük davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İnce (2006) farklı yelken sınıfındaki yelken sporcularının liderlik tercihleri arasında farklılaşmanın olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma; yelken sınıfları olarak Optimist Yelken Sınıfı ile Laser Yelken Sınıfı sporcularında yapılmıştır. Araştırmada, Sporda Liderlik Ölçeği'nin (SLÖ) c formu olan tercih edilen lider davranışı formu kullanılmıştır. SLÖ'nün beş alt ölçeğinde, lazer ve optimist sporcuları, sınıfına bakılmaksızın çalışmaya katılan kadın ve erkek sporcular ve milli olan ile olmayan sporcular arasında fark bulunmamıştır. Farklı yelken sınıflarındaki sporcuların tercih edilen lider davranışı alt ölçeklerinde beklenen farkın bulunamaması yelken sporunun özel koşullarına bağlı olabileceğiyle açıklanmaya çalışılmıştır. Ülkemiz alan yazında yelken sporu ile ilgili yapılan ilk liderlik araştırmasıdır.

Yılmaz (2008), sporcu algılarına göre farklı spor dallarındaki antrenörlerin liderlik davranışlarının analizi ve iletişim beceri seviyelerini tespit ederek, bazı değişkenlere göre bu algılamaların farklılaşıp farklılaşmadığını, liderlik davranışları ve iletişim becerileri arasında ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma, 2006-2007 sezonu boyunca futbol, voleybol, hentbol, badminton ve güreş dallarında Türkiye liglerinde en üst kategoride mücadele eden takımlarda oynayan 739 sporcu ile yürütülmüştür. Araştırmada ölçümler Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilen Sporda Liderlik Ölçeğiyle ve araştırmacı tarafından geliştirilen antrenör iletişim beceri ölçeği kullanılarak alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; araştırma kapsamındaki futbol, voleybol, hentbol, badminton ve güreş antrenörlerinin daha çok durumsal liderlik özellikleri gösterdikleri, badminton, voleybol ve güreş antrenörlerinin üst düzeyde, hentbol ve futbol antrenörlerinin etkili fakat geliştirilmesi gereken iletişim becerilerine sahip oldukları, antrenörlerin iletişim becerileri ile demokratik, eğitici ve öğretici, sosyal destek ve pozitif geribildirim davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Donuk (2006) çalışmasında Türkiye 1., 2. ve 3. futbol liglerinde bulunan takımlarda görev yapan antrenörlerin sahip oldukları ve onlardan beklenen liderlik tarzlarının, takımlarında oynayan sporcular ve kendi görüşlerini tespit ederek Türkiye'deki antrenörleri kapsayan temel bir liderlik modeli oluşturmaya çalışmıştır. Araştırmaya Türkiye profesyonel futbol liglerinde mücadele eden 32 spor kulübünden 63 antrenör ve 314 sporcu katılmıştır. Araştırmada Sporda Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan antrenörlerinin görüşleri doğrultusunda liderlik tarzları incelendiğinde; sporcularının eğitim ve öğretimine önem veren, onlara sosyal destek sağlayan, yarı demokratik, yarı otokratik bir liderlik tarzlarının oldukları tespit edilmiştir. Sporcuların antrenörlerinde algıladıkları liderlik tiplerine bakıldığında ise antrenörlerinin daha az otokratik, daha çok demokratik olmalarını istemektedirler. Ayrıca antrenörlerinin olumlu geri besleme, sosyal destek ve eğitim-öğretme davranışlarının yetersiz olduğu görülmüştür.

Yurt (2009) çalışmasında Türkiye Taekwondo federasyonuna bağlı Taekwondo antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Türkiye de aktif

olarak görev yapan 10 u kadın, 97 si erkek olmak üzere toplam 107 Antrenör katılmışlardır. Araştırmada veriler, Sporda Liderlik Ölçeği'nin Tiryaki (2000) tarafından uyarlanan liderlik formu kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına Taekwondo antrenörlerinin yaşları ile otokratik liderlik tarzları arasındaki davranışı hariç diğer liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca 4. kademe antrenörlerin eğitici öğretici, demokratik, sosyal destek ve ödüllendirme davranışlarında artış görülürken, 3. Kademe antrenörlerde ise otokratik davranışlarda artış belirlenmiştir.

Turan (2010) araştırmasında İstanbul'da yelken kulüplerinde görev yapan antrenörlerin liderlik özelliklerinin nasıl değerlendirildiğini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmaya İstanbul'da bulunan 21 yelken kulübünden 10'unda görev yapan antrenörler ve yine bu kulüplere bağlı olan lisanslı sporcular katılmıştır. Araştırmada, Sporda Liderlik Ölçeği (c) formu olan tercih edilen lider davranışı formu kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda yelken sporcularının SLÖ formunun alt ölçeklerin toplamında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Yelken sporcularında SLÖ tercih edilen davranış formunun yaş ve ölçek alt boyutlarının toplamı arasındaki korelasyonda negatif bir ilişki bulunmuştur. Yelken antrenörlerinin SLÖ tercih edilen lider davranışı formunun cinsiyete göre alt ölçeklerin toplamının t testi sonuçlarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlıdır.

Toros ve Duvan (2011) araştırmalarında, eskrim sporu yapan bireylerin algıladıkları antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri ve kolektif yeterlik ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada 2009-2010 sezonunda olan şampiyonaya katılan 141 eskrimci yer almıştır. Veriler Sporda Liderlik Ölçeği, Kolektif Yeterlik Ölçeği ve Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Eskrimcilerin görev yönelimi puanları ile eğitim-öğretim davranışı boyutu, sosyal destek boyutu, demokratik davranış boyutu ve ödüllendirici davranış boyutu puanları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca, eskrimcilerin kolektif yeterlik puanlarıyla, eğitim öğretim, otoriter davranış, sosyal destek ve ödüllendirici davranış boyutları puanları açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Toros (2010) çalışmasında genç erkek basketbolcularda, turnuva öncesi ve turnuva sonrası, basketbolcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, algılanan motivasyonel iklim, takım bütünlüğü ve kolektif yeterlik ilişkisini araştırmıştır. Araştırmaya 2005-2006 sezonunda, genç erkek basketbol takımlarında oynayan ve ayrıca Türkiye Şampiyonasına katılan toplam 16 takımdan 144 basketbolcu katılmıştır. Veriler Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire-TEOSQ), Sporda Liderlik Ölçeği (Leadership for Sport Scale-LSS), Grup Sarginlığı Ölçeği (Group Environment Questionnaire-GEQ), Sporda Algılanan Motivasyonel İklim Ölçeği (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-PMCSQ), Kolektif Yeterlik Ölçeği (Collective Efficacy Scale-CES) kullanılmıştır. Turnuva öncesi, görev yönelimi puanları ile otoriter davranış boyutu ve sosyal

destek boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile eğitim-öğretim boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile otoriter davranış boyutu puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak turnuva öncesi ve sonrası antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, güdüsel iklim ve kolektif yeterlik arasında ilişkinin olduğu ve düzeylerinin değişebildiği görülmüştür.

Toklu (2010) çalışmasında tenis antrenörlerinin liderlik özellikleri ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmaya toplam 177 tenis antrenörü katılmıştır. Araştırmada veriler Chelladurai ve Saleh (1980)'in geliştirdiği Spor İçin Liderlik Ölçeği (SLÖ)'nin antrenörün kendi lider davranışını algılaması formu ve Riggs ve arkadaşlarının (1994) geliştirdiği Öz Yeterlilik Ölçeği (ÖYÖ) ile toplanmıştır. Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlilikleri yaşları, cinsiyetleri, çalışmış oldukları iller, medeni durumları, eğitim seviyeleri, antrenörlerin ek işle uğraşmaları, gelir seviyeleri, antrenörlük kademeleri ve elde etmiş oldukları dereceler arsında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, antrenörlerin çalışmış oldukları kurumlar, aktif antrenörlük süreleri ve tenis oynadıkları süreler ile liderlik ve öz yeterlilik özellikleri arsında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Sonuç olarak; antrenörlerin özyeterlilik durumları ile ödüllendirici liderlik boyutu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide antrenörlerin özyeterlilik durumu artarken ödüllendirici liderlik özelliği azalıyor veya öz yeterlilik durumu azalırken ödüllendirici liderlik boyutunun arttığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin genel olarak eğitici-öğretici davranışları sergiledikleri ve en az tercih ettikleri liderlik tarzının ise otokratik davranışlar olduğu tespit edilmiştir.

Çepikkurt, Kale ve Tiryaki (2011) çalışmalarında futbolcularda algılanan antrenör davranışı ile antrenör tarafından yaratılan motivasyonel iklim arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmaya yaşları 16-35 arasında değişen erkek 78 futbolcu katılmıştır. Verilerin Sporda Liderlik Ölçeği ve Sporda Algılanan Güdüsel (Motivasyonel) İklim Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Antrenör tarafından yaratılan ustalık yönelimli motivasyonel iklim puanı ile antrenörün eğitim-öğretim davranışı boyutu ve sosyal destek davranışı boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca ustalık yönelimli motivasyonel iklim algısının en önemli yordayıcısının eğitim- öğretim davranışı boyutu olduğu bulunmuştur. Bu sonucu araştırmacılar tarafından sporcuların antrenörlerinin sunduğu eğitim-öğretim davranışlarını ve sosyal destekleri davranışlarını yüksek olduğunu ifade etmelerine rağmen ustalık yönelimli çalışma ortamını düşük olarak algıladıkları yönünde yorumlanmıştır.

Türksoy (2008) araştırmasında Türkiye Süper Lig ve I. Lig futbol kulüplerinde takımlarda görev yapan sporcuların algıladıkları antrenörlerinin gerçek lider davranışları ile

sporcuların tercih ettikleri lider davranışları arasındaki farkı sporcuların kendi görüşleri içerisinde tespit etmeye ve sporcunun doyum düzeyi ile lider davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Ayrıca sporcunun yaşı, eğitim durumu, oynadığı mevki, antrenörüyle birlikte çalışma süresi, antrenörünün oynadığı mevkii, antrenörün deneyim yılı ve antrenörün yaşıyla birlikte bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmaya Türkiye Süper Lig ve I. Lig oyuncularından 263 futbolcu katılmıştır. Ölçümlerde Sporda Liderlik Ölçeği ve Sporcu Tatmin Anketi uygulanmıştır. Tercih edilen liderlikte otokratik davranış ve demokratik davranış boyutlarında farklılığa rastlanmıştır. Sporculardan alınan görüşlere dikkat edildiğinde mevcut olandan daha fazla otokratik ve demokratik davranış boyutlarını tercih etmekte oldukları, lider davranışından Otokratik davranışın bireysel performans, takım performansı ve akademik destek hizmetlerinden tatmin üzerinde, pozitif geri bildirimin stratejiden, eğitim ve antrenmandan boyutundan, takım bütünlüğünden, bireysel davranıştan ve akademik destek hizmetlerinin tatmin üzerinde, eğitim ve antrenman boyutunun kişisel davranıştan tatmin üzerinde daha etkili olduğu görülmüştür.

Bensiz (2016) çalışmasında futbol takımlarındaki futbolcuların farklı özelliklerine göre algıladıkları antrenör liderlik davranışlarını araştırmıştır. Araştırmaya katılan 156 futbolcuya Sporda Liderlik Ölçeği (sporcuların antrenör davranışını algılaması formu) uygulanmıştır. Sonuç olarak, futbolcuların antrenörlerinin liderlik davranışları alt boyutları ile ilgili genel puan ortalamalarının düşük olduğu görülmüştür. Araştırmacı, istenen sonuçlara ulaşılmamasının sebebini araştırmanın yapıldığı ilde futbol liglerine katılan takım sayısının az olmasından dolayı maç sayılarının azlığı ve sporcuların antrenörleri ile yeterince zaman geçirememesinden kaynaklı olduğuna bağlamıştır.

Yapar ve İnce (2014) orijinal adı Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S) olan Côté ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçe uyarlamasını Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ) olarak yapmışlar ve alan yazına kazandırmışlardır. Araştırmayı Ankara'da 14-22 yaşları arasında yüzme, basketbol, badminton ve atletizm branşlarından toplam 296 sporcuya uygulamışlardır.

Gül (2015) çalışmasında Türkiye'de güreş antrenörlüğü yapan bireylerin sporcularına karşı davranış tarzları incelenmesi ve çeşitli değişkenler arasındaki farkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 2014/2015 sezonunda Türkiye'de yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası müsabakalarda yarışmış olan 1084 lisanslı faal güreşçi katılmıştır. Araştırmada veri toplam aracı olarak sporcu ve antrenör demografik bilgilerini ile birlikte Mallet ve Cote'un geliştirmiş olduğu "Spor için Antrenör Davranış Ölçeği (Coaching Behaviour Scale for Sport-CBS-S)" güreş sporcuları için güvenilirlik geçerlik yapılarak kullanılmıştır. Değerlendirmeler sonucunda yaşları ve sportif tecrübeleri daha yüksek olan sporcuların, antrenör davranışlarını yetersiz ve olumsuz karşıladıkları, diğer taraftan orta yaşlı, milli takım tecrübesi olan

antrenörlerin davranışları sporcular tarafından olumlu karşılandığı ayrıca bu araştırma sonucunda sporcular tarafından güreş antrenörlerinin antrenman ve müsabakanın temel etmenleri ve olumlu antrenör davranışı açısından genel olarak yetersiz oldukları belirlendi. Araştırmacı antrenörlerin sporcular üzerinde etkin olabilmesi için bilgi ve becerilerini sürekli yenilemeleri gerektiği sonucuna varmıştır.

2.4.4.6. Liderlik ve Etkili Antrenörlük Davranışları ile İlgili Yapılan Yurtdışında Yapılan Başlıca Araştırmalar

Antrenörlerin liderlik stilini incelemek ve antrenör algısını belirlemek için bir çok araştırmacı Chelladurai ve Saleh'in geliştirdikleri (1978, 1980) Sporda Liderlik Ölçeğini (SLÖ) kullanmıştır. Sporda Liderlik Ölçeği Zhang, Jensen ve Mann (1997) tarafından revize edilse de Chelladurai yenilenmiş versiyonla daha fazla veri toplanana kadar eski versiyonun kullanılmasını önermiştir.

Etkili antrenörlüğü incelemek amacıyla LSS'yi kullanan ilk çalışmalar, Weiss ve Friedrichs (1986), Chelladurai ve Carron (1978)'a aittir. Bu araştırmacılar, antrenörlük davranışları ve nitelikleri ile kuramsal değişkenleri, sporcu doyumu ve takım performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok boyutlu liderlik kuramının doğruluğunu üniversiteli 251 erkek basketbolcu ve kendi kurumlarında en az iki yıllık deneyime sahip 23 antrenörde araştırmışlardır. Bu çalışmanın bulguları antrenör stilleri ile takım performansı (kazanma kaybetme yüzdesi) ve sporcuların doyum düzeyi arasında bir çok ilişki göstermiştir. Antrenörlerin sosyal destek, olumlu geri bildirim ve demokratik liderlik stili gösterme eğiliminde olduğunu algılayan sporcular, bu üç boyutta da düşük puan çıkaran antrenörler, sporculardan daha fazla doyum almıştır. Aksine performans ölçümü ile ilgili yalnızca bir antrenör davranışı çıkmıştır. Antrenörlerden sıklıkla sosyal destek geldiğinin algılanması ile zayıf takım performansı arasında anlamlı bir ilişki belirtilmiştir.

Black ve Weiss (1992) yaşları 10 ile 18 arasında değişen toplam 312 kız ve erkek yüzücülerde algılanan antrenörlük davranışı ile sporcuların kendi spor yeteneklerini ve motivasyon türlerini algılamaları arasındaki ilişki üzerinde çalışmıştır. Başarılı performanstan sonra daha sık geri bildirimde bulunan, başarısız performanstan sonra ise geri bildirim verme amaçlı teknik talimat ile sık sık cesaret veren antrenörlerin, sporcuları en yüksek özgüven ve motivasyona sahip olurken, bunun tam tersi eğilimde olan antrenörlerin sporcuları en düşük düzeyde motivasyon göstermiştir.

Martin ve diğerleri (1992) çalışmalarında bireylerin yaşları ve sportif deneyimleri arttıkça daha otokrat ve sosyal olarak destekleyici antrenörleri tercih ettiklerini, başka bir çalışmada (10-13) ve (14-17) yaşları arası ergenlerin daha az otoriter, karar verme sürecine

sporcuları katan, olumlu geribildirim veren ve teknik taknik yönerge veren antrenörleri tercih ettiklerini bulmuşlardır.

Cinsiyet göre yapılan liderlik çalışmalarında Horn (2002), erkeklerin kadınlara göre antrenmanları ve öğretici davranışları ve otokrat koçluk şeklini daha fazla tercih etmektedirler. Aynı zamanda hem kadın hem de erkek spor sporcular antrenörlerinden yüksek sıklıkta antrenman ve öğretici davranış ve geri bildirim isterler.

Kültürlerarası yapılan çalışmalarda ABD, İngiltere ve Kanada sporcularının tercih ettikleri koçluk biçimleri arasında dikkate değer fark olmadığı görülmüştür. Ancak üniversiteli Japon sporcular, Kanadalı sporculardan daha fazla sosyal destek ve otokrat davranışlar tercih etmektedirler. Kanadalı sporcular Japonlar sporculardan daha fazla antrenman ve öğretici davranışı tercih etmişlerdir.

Spor dalına göre yapılan çalışmalarda yüksek etkileşimli takım sporlarında oynayan oyuncular(basketbol, voleybol ve futbol gibi); bowling, yüzme ve tenis gibi ortaklaşa çalışılan spor türündeki oyunculara oranla otokrat koçluk biçimini daha fazla tercih etmişlerdir. Bunun yanı sıra Riemer ve Chelladurai (1995) bir spor branşında farklı görevler sergileyen sporcuların farklı koçluk davranışlarını tercih ettiklerini bulmuşlardır. Savunma oyuncularını hücum oyuncularına göre demokrat, otokrat ve sosyal destek davranışlarını daha fazla oranda tercih etmişlerdir.

Araştırmalar koçluk davranışları için tercihler incelenirken sporcuların kişiliklerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermiştir (Chelladurai, 1990, 1993). İçsel denetim odağına sahip olan sporcuların antrenman ve öğretici davranışlar yönünde dışsal denetim odaklı sporcuların otokrat koçluk davranışlarını tercih ettiği bulunmuştur. Ayrıca sürekli kaygı düzeyi yüksek olan kadınların sürekli kaygı düzeyi düşük olanlara göre daha olumlu ve sosyal destek veren davranışları tercih ettikleri görülmüştür.

Balaguer ve arkadaşları (Balaguer, Crespo ve Duda, 1996; 1999), hedef perspektifleri, liderlik tarzı, öznel performans, doyum ve sporcu antrenörlüğü oranları arasındaki ilişkiler konusunda iki çalışma yapmışlardır. Ana amaç, (a) sporcuların antrenörlerinin liderlik tarzı algılamalarına ve (b) sporcuların liderlik davranışları için koçlarının sergilediği tercihlerine ilişkin hedef yönelimleri ve algılamalarını incelemektir. Bu çalışmalardaki katılımcılar orta ve ileri düzey İspanyol tenis oyuncularını (Balaguer ve diğerleri, 1996; 1999) ve elit İspanyol bayan hentbolcularını (Balaguer ve diğ., 1997; 1998). Hentbol ve tenisçilerin çevreyi ilgilendiren bir göreve ilişkin algıları, antrenörün yüksek düzeyde eğitim, öğretim ve sosyal destek sağladığı görüşüne pozitif olarak karşılık geldi. Görev içerikli bir iklim içindeki atletler, antrenörlerinin bu tür davranışlara girmesi için daha güçlü bir tercih de sergilemiştir. Aksine, algılanan bir ego içerikli atmosfer, hentbol ve tenis oyuncusu ile koçlarının genel refahı ile ilgilendiğini ve antrenörlerinin daha fazla eğitim ve öğretim yaptığını düşünüyorlardı. Daha fazla görev

yönelimli olan sporcular, antrenörlerinden titiz eğitim ve öğretim davranışları için daha fazla tercihte bulunduklarını gösterdi. Görev içerikli bir iklim algısı, tenis ve hentbol performansının taktiksel, teknik, psikolojik ve rekabetçi yönlerinde algılanan iyileşme ile olumlu şekilde uydu. Hentbolcular için bu model de takım performansındaki ilerleme hakkında görüş almak üzere düzenlendi. Hentbolcu, antrenörün gösterdiği atmosferi daha fazla görev içerikli olarak görürse, sporun fiziksel yönlerinde daha fazla bireysel ve takım geliştirmeyi de algılarlar. Genel olarak, sporcular motivasyonel iklimin daha çok görev gerektirdiğinde rekabetçi sonuçları, oyun düzeyi ve antrenörlerden daha fazla memnun olduklarını ortaya koydu. Motivasyon ortamı, ego-içerikli özellikler daha belirgin görüldüğünde daha az memnuniyet bildirilmiştir.

LSS'nin revize edilmiş versiyonu 102 erkek ve kadın beden eğitimi öğrencileri ve çeşitli Kanadalı üniversitelerden gelen 223 erkek sporcuya uygulanmıştır (Chelladurai & Saleh, 1980). Beden eğitimi öğrencilerinden en sevdikleri spor için tercih ettikleri lider davranışını belirtmeleri istenmiştir. Sporcular mevcut antrenörlerinin gerçek koçluk davranışları hakkındaki görüşlerini belirterek yanıt vermişlerdir. Çalışmanın sonuçları, iç tutarlılık ve güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermiştir.

Scholten (1978) sporcuların antrenörlerin davranışlarını algılamaları ve sporcuların tercihleri arasında LSS'nin tutarsızlığını test etmiştir. Kadın üniversitelerarası basketbol takımlarını kullanan Scholten, antrenör liderliğindeki sporcu memnuniyetiyle ilişkili olmak üzere beş LSS boyutunda farklılıklar bulmuştur. Eğitim ve öğretim boyutu için sırasıyla sosyal destek, ödül, otokratik ve demokratik davranış boyutları arasında en yüksek tutarsızlık ilişkisini bulmuştur.

Olumlu değerlendirmelerin aksine, LSS'nin alt ölçek yapısı, iki çalışmada desteklenmemektedir. Summers (1983) LSS'nin üç boyutunu kullanmıştır; Eğitim ve öğretim, sosyal destek ve olumlu geri bildirim, algılanan yeteneğin ve algılanan takım tutarlılığının, koç oyuncu etkileşimleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Onun hipotezindeki eksiklik, Summers'ı LSS alt ölçeklerini değerlendirmeye itmiştir. O faktörü üç alt ölçekten gelen maddeleri analiz etmiş ve beş faktörden türetmiştir. Çakışan birkaç madde olduğu için, koçluk davranışlarının birbiriyle oldukça ilişkili olabileceği sonucuna varmıştır. (Chelladurai, 1990).

Chelladurai'nin çok boyutlu modeline birkaç alandan destek gelmiştir. Üç liderlik davranışı türü arasında geliştirilmiş atlet performansına ve memnuniyetine yol açan bu düşünce iyi bir şekilde kurulmuştur (Reimer ve Chelladura, 1995; Vealey, Armstrong, Conar ve Greenleaf, 1998). Çocuklarının ebeveynlerin tercihleri ile karşılaştırıldığında, erkek çocuklar ve kızlar, daha yüksek karar verme düzeyleri, demokratik bir koçluk stili ve antrenörün sıcak ve olumlu bir atmosferini tercih etmektedirler (Martin ve arkadaşları, 1999).

Høigarrd, Jones ve Peters (2008) 88 elit erkek Norveçli futbolcuyu iki senaryodan biriyle tanıttı. İlk senaryoda, başarılı bir takımın (yani, ilk on lig maçını kazandığı ve iyi oynadığı) veya

başarısız bir takım (yani, ilk on lig oyunlarını kaybetti ve kötü oynuyor). LSS'yi kullanarak, katılımcılara mevcut senaryoda olan bir sporcu olarak hangi koçluk davranışlarını tercih edecekleri soruldu. Sonuçlar. Senaryodan bağımsız olarak sporcuların en çok tercih edilen davranış boyutlarının olumlu geribildirim, eğitim ve öğretim ve demokratik davranış olduğu belirtildi. Bunlara ek olarak, başarısız senaryodaki sporcular, başarılı senaryodaki sporculara kıyasla daha fazla eğitim ve öğretim, Olumlu geri bildirim, demokratik davranış ve sosyal destek tercih etmişlerdir.

Baker ve Cote yaptıkları çalışmada 15 spordan 228 sporcuya, Spor Anksiyete Ölçeği (SAS) ve Sport (CBS-S) için Antrenör Davranış Değerlendirme Ölçeğini uyguladılar. Spor anksiyete ölçeği dört form (toplam anksiyete, somatik anksiyete, konsantrasyon bozulması ve endişe) yedi koçluk davranışı (fiziksel antrenman, zihinsel hazırlık, hedef belirleme, teknik beceri, yarışma stratejileri, olumlu antrenör davranışı ve olumsuz antrenör davranışı) ait sporcuların algılanan frekans öngörü yeteneği incelendi. Sonuçlar, olumsuz antrenör davranışının, ölçülen spor kaygısı biçimlerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu, yarışma stratejilerinin toplam kaygı, konsantrasyon bozulması ve endişe için önemli bir belirteç olduğunu gösterdi. Diğer davranışlar için sonuçlar anlamlı değildi. Bulgular, antrenör ile sporcu arasındaki olumsuz davranışın sporcu kaygısına önemli katkıda bulunduğunu ortaya koyuyor. Ek olarak, antrenörün yarışa göre gösterdiği davranışlar, sporcu kaygısını azaltmada etkili olabilir.

Performans ve liderliği inceleyen bir çalışmada, Garland ve Barry (1990) LSS'yi kullanarak 272 futbolcunun koçlarının liderlik davranış algılamalarını değerlendirdi. Sezon sonunda, antrenörler sporcularını, belirlenmiş ölçütlere dayalı olarak üç performans seviyesinden birine (diğer bir deyişle, düzenli oynayanlar, yedekler ve hayatta kalanlar) kategorize ettiler. LSS'nin beş davranışının performansı öngördüğü tespit edildi. Spesifik olarak, daha yüksek performans seviyeleri, antrenörlerini daha fazla Sosyal Destek, Eğitim ve Öğretim, Olumlu Geribildirim ve Demokratik Davranışlar ve daha az Otokratik Davranış sergilemek üzere algılayan sporcularla ilişkilendirildi.

Price ve Weiss (2000), 193 kadın lise futbolcusu üzerindeki duygusal/fiziksel tükenmişlik, spor devalüasyonu ve atletik başarının azalması gibi üç alt ölçeği kullanarak lider davranışlarının tükenmişliği nasıl etkilediğini inceledi. Sonuçlar, antrenörlerini yüksek düzeyde eğitim ve öğretim davranış boyutu, sosyal destek davranış boyutu, olumlu geribildirim ve demokratik davranış boyutlarında ve daha az otokratik davranış boyutunda algılayan sporcuların daha düşük düzeyde tükenmişlik bildirdiklerini ortaya koydu.

Westre ve Weiss (1991) tarafından yapılan araştırmada, 163 lise futbolcusu içindeki bütünlük ve liderlik davranışları incelendi. Antrenörlerinin daha üst düzeylerde Sosyal Destek,

Eğitim ve Öğretim ve Pozitif Davranış sergilediklerini algılayan sporcular, görev bütünlüğüne ilişkin daha fazla algıya sahipti.

Gardner ve arkadaşları (1996), bütünlük ve algılanan koçluk davranışlarını 307 beyzbol ve softbol sporcusu için bütünlüğün dört boyutunu iki kategoriye (yani görev ve sosyal) inceledi. Sonuçlar, yüksek görev bütünlüğünün Eğitim ve Öğretim, Demokratik Davranış, Sosyal Destek ve Olumlu Geribildirim ile pozitif ilişkili olduğu ve Otokratik Davranış ile olumsuz bir ilişki içindeydi. Sosyal uyumun Eğitim, Öğretim ve Sosyal Destek ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulundu.

Baker, Yardley & Cote (2003), bireysel ve takım sporlarındaki sporcularda koç davranışları ve sporcu memnuniyeti arasında ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Çalışmaya 14 farklı spor dalındaki üniversite ve kulüp sporcuları katılmıştır. Araştırmacılar, birbirine bağımlı ve bağımsız sporların sporcuları arasındaki güven düzeyinde farklılıklar olduğunu iddia ettiler. Takım sporları şu şekilde sınıflandırılmıştır: Yüksek bağımlılık derecesi gösteren (yani basketbol, hokey, futbol ve voleybol). Bireysel sporcular (yüzme, atletizm, jimnastik, güreş, Golf, triatlon, badminton ve squash) bağımsızlık gösterilen sporculardır. Koçluk memnuniyeti

Koçluk memnuniyetinin ölçümü Sporunun Memnuniyet Ölçeği (Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oinuma ve Miyauchi, 1988) ile sporcu memnuniyeti ise spor için Koçluk Davranışı Ölçeği (Cote, Yardley, Hay, Sedgwick & Baker, 1999) ile ölçülmüştür. Çalışmada, bireysel spor yapan sporcularının takım sporu yapanlara göre koçluk davranışlarından daha fazla memnun olduklarını bildirdikleri ortaya çıkmıştır. Sonuçlar aynı zamanda koçluk davranışlarının (teknik beceri, hedef belirleme, zihinsel hazırlık, fiziksel eğitim, rekabet stratejileri ve olumlu antrenör davranışı) sıklığı arttıkça koçluk memnuniyetinin arttığını ortaya koymuştur. Öte yandan, olumsuz antrenör davranışlarının sıklığı arttıkça, antrenörlerden memnuniyet azalmıştır. Bu sonuçlar, antrenörlerin davranışları ve sporcuların memnuniyeti arasındaki ilişkileri tanımlayan daha önceki araştırmaları desteklemektedir (Chelladurai, 1984; Schliesman, 1987). Bu çalışmanın bulguları, sportif türün rolü koçluk davranış-koçluk memnuniyeti ilişkisine (Baker, Yardley & Cote 2003) göre inceleyerek daha önceki araştırmayı genişletmektedir. Sonuçlar aynı zamanda Chelladurai ve Reimer'in (1998) değişken ve birbirine bağımlı (yani takım sporu) görevlerin liderleri tarafından yapı ve lojistik üzerinde daha fazla kontrol gerektirdiği fikriyle tutarlıdır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, özellikle takım sporlarında olmak üzere tüm sporlarda olumsuz ve olumlu faktörlerin önemini vurgulamaktadır (Baker, Yardley, & Cote, 2003).

Carlston ve Lundqvist (2014) ölçeğin (Coaching Behavior Scale for Sport) İsveç kültüründe uyarlamasını yapmışlar, Carlston ve Lundqvist araştırmalarında zihinsel hazırlık teknik beceri ve yarışma stratejisi boyutlarında ölçeğin güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Koh,

Kawabata ve Mallet (2014) ölçeğin Singapur kültürüne uyarlama çalışmalarını yapmışlardır. Koh, Kawabata ve Mallet'in araştırma sonuçlarının Singapur'daki sporcular için yapılan uyarlama çalışmasıyla ölçeğin mevcut 7 boyutlu orijinal formu ile tutarlı bir yapıda olduğunu göstermiştir.

Yapılan yeni bir araştırmada Misasi, Morin ve Kwasnowski (2016) üniversitelerin I. ve II. Liglerinde oynayan ve farklı cinsiyetteki sporcuların ve antrenörlerin antrenör-atlet ilişkisinin kişiler arası yönlerini ve antrenör algılarını araştırmışlardır. Antrenör-Sporcu İlişkileri Anketi (CART-Q), Liderlik Spor Ölçeği (LSS) hem antrenörler hem de sporcular tarafından dolduruldu. Son ölçüm aracı, Spor için Antrenör Davranışı Değerlendirme Ölçeği (CBS-S), yalnızca sporcular tarafından dolduruldu. Antrenör-Sporcu İlişkileri Anketi (CART-Q) ile anlamlı fark bulunamadı. LSS, Eğitim, Demokratik Davranış, Otokratik Davranış ve Sosyal Destek kategorilerinde birçok önemli anlam taşıdı. Olumlu Geribildirim boyutunda anlamlılık bulunmamakla birlikte, kadın antrenörlerin erkek meslektaşlarından daha olumlu geribildirim verme ihtimalinin düşük olduğunu düşündükleri ilginç bir bulguya varıldı. CBS-S ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı çıkan boyutlar; yarışma stratejileri, olumlu antrenör davranışı ve olumsuz antrenör davranışı boyutları olmuştur. Antrenör, sporcuların hayatında anlamlı bir kişidir ve oynadığı rol, sporcunun spor deneyiminde hayati önem taşımaktadır. Sonuçlara göre, liglerin yarışma seviyesinin sporcuların antrenörlerini nasıl algıladıkları ve antrenörlerin kendilerini nasıl algıladıkları üzerinde etkili rol oynadığını göstermektedir. Buna ek olarak, koçlar arasındaki cinsiyet farklılıklarının sporcuların ve antrenörlerin tepkilerini etkilediği ortaya çıkmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma deseni, araştırma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, farklı hedef yönelimlerine(görev ve ego yönelimi) sahip erkek basketbolcuların, antrenör (liderlik) davranışlarını nasıl algıladıklarını ve nasıl değerlendirdiklerini ortaya koymak, yaş ve deneyim açısından farklılıklarını incelemek amacıyla planlanan nicel ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, geçmişteki veya günümüzde mevcut bir durumda iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve düzeyini saptamayı amaçlayan çalışma olarak ele alınmaktadır (Karasar, 2015).

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmaya üniversiteler arası erkek basketbol liginin (Unilig) 47 takımında oynayan erkek basketbolcular katılmıştır. Çalışmaya gönüllülük ve gizlilik esasına uygun olarak 382 sporcu katılım gerçekleştirilerek araştırmanın grubunu oluşturmuştur.

3.2.1. İşlem Yolu

Verilerin toplanması sürecinde, araştırmacı tarafından katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve elde edilecek bilgilerin gizliliğinin korunmasına yönelik yönerge okunup gerekli açıklamalar yapılmıştır. Araştırmaya yalnızca katılıma gönüllü olan unilig erkek basketbol takımlarında oynayan sporcular dâhil edilmiştir. Verilerin toplanabilmesi için araştırma grubuna 3 ayrı ölçek uygulanmıştır. Mersin üniversitesi erkek basketbol takımının oynadığı grupta ve final gruplarında aynı ilde(Mersin), deplasmanda ve final grubunun oynandığı ilde takımlara maçtan önceki son antrenmandan önce takım antrenöründen önceden izin alınarak antrenörün olmadığı ortamda sporculara ölçekler dağıtılarak yüz yüze doldurtulmuştur. Ölçekler ve kalemler dağıtılarak uygulamaya başlanmıştır. Sporculardan ölçeklerde yönerge altında uygun gördükleri boşluğa isim istenmeden sadece takım, yaş ve deneyim yılını yazmaları istenmiştir. Sporcuların dolduracakları ölçeklerden, önce Sporda Ego ve Görev Yönelimi Ölçeği dağıtılıp toplanmış, ardından Sporda Liderlik Ölçeğinin (c) formu olan Sporcunun Antrenör Davranışları Algılaması Formu ve daha sonra Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği uygulanmıştır. Sporcuların ölçekleri uygulama süreleri ortalama 30 dakika sürmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanabilmesi için araştırma grubuna aşağıdaki ölçme araçları kullanılmıştır.

1. Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire-TEOSQ)
2. Sporda Liderlik Ölçeği (Leadership for Sport Scale-LSS)
3. Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (Coaching Behavior Scale for Sport CBS-S)

3.3.1. Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (SGEYÖ)

Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği –(Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire, Duda ve Whitehead, 1998) Duda ve Nicholls tarafından hedef belirlemede bireysel farklılıkları ortaya çıkarmak amacıyla geliştirilmiştir. Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği değerlendirmenin 5’li likert 13 madde ve 2 alt ölçek içerir. Bu iki alt ölçek; görev yönelimi ve ego yönelimi ölçekleridir. Her alt boyut kendi içinde puanlanmaktadır. Alt ölçeklerin hangisinin puanı artarsa ilgili yönelim de artmaktadır. Ölçeğin Türk sporcuları için geçerlik ve güvenilirlik çalışması Toros (2001) tarafından yapılmıştır. Toros (2001)’un çalışmasında “görev yönelimi” alt ölçeğinde İç tutarlılık katsayısı değeri 0,87’dir. İç tutarlılık katsayısı “ego yönelimi” alt ölçeğinde ise 0,85 olarak bulunmuştur. Genel olarak ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak tespit edilmiştir. Görev ve ego yönelimi olan iki faktörün genel varyansın %58’ini açıkladığı, ölçeğin test tekrar test güvenirliğinin görev yönelimi için 0,65, ego yönelimi için de 0,72 olduğu bulunmuştur.(Toros, 2001: 39-41). Bu çalışmada “görev yönelimi” alt ölçeğinde iç tutarlılık katsayısı değeri 0,79’dir. “ego yönelimi” alt ölçeğinde ise iç tutarlılık katsayısı değeri 0,81 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Sporda Liderlik Ölçeği (Leadership for Sport Scale-LSS)

Sporda liderlik ölçeği, Chelladurai ve Saleh (1978; 1980) tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçeğin üç formu bulunmaktadır. Araştırmada ölçeğin üç formundan, (c) formu – sporcunun antrenör davranışları algılaması formu – kullanılmıştır.

Ölçek beş alt boyut altında toplam 40 maddeden oluşan likert tarzı bir ölçektir. Ölçeğin orijinalinde Kanadalı sporcular için iç tutarlık değerleri Eğitim-Öğretim boyutu için 0,83, Demokratik davranış boyutu için 0,75, Otoriter davranış boyutu için 0,45, Sosyal Destek davranış 0,70 ve Ödüllendirici davranış 0,82 olarak belirlenmiştir (Chelladurai ve Saleh, 1980). Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Toros ve Tiryaki (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında LSS’teki 40 madde beş alt ölçek altında toplanmış, her bir alt ölçek belli bir tip antrenörlük liderlik stili veya davranışı temsil etmektedir.

1-)Otoriter davranış alt ölçeği sporcunun, antrenörlerin, kontrol ve otoriter karar verme stilini ne derece benimsediğini ölçer, 2-) Demokratik davranış alt ölçeği sporcuların, antrenörlerin

takımı ilgilendiren konularda kendilerini de karar alma sürecine katılmaya ne derece teşvik ettiğini ölçmeye yöneliktir. 3-) Eğitim ve Öğretim alt ölçekleri ile ilgili maddeler, antrenman ve bilgi verme üzerinde ciddi anlamda duran antrenörleri tanımlamaktadır. 4-) Sosyal destek alt ölçeği ise sporcuların antrenörlerin kendileriyle ne derece sıcak bir atmosfer yarattığını ve güvenli veya sporcunun yetişmesine uygun bir ortam hazırladığınına dair algısını ölçmeye yöneliktir. 5-) Ödüllendirici davranış alt ölçeğindeki maddeler de sporcuların performans girişimlerine karşılık sık sık pekiştireç veren veya övgüde bulunan antrenörleri göstermektedir. Ölçeği, 3 hafta ara ile yanıtlayan 40 bölgesel lig oyuncusunun verilerinin değerlendirilmesi sonucunda, test-tekrar test güvenilirliği, eğitim-öğretim alt ölçeği için .68, demokratik davranış alt ölçeği için .75, otoriter davranış alt ölçeği için .67, sosyal destek alt ölçeği için .66 ve pozitif geribildirim alt ölçeği için .71'dir. Cronbach alpha iç tutarlık değerleri, eğitim-öğretim için .80, demokratik davranış için .79, otoriter davranış için .41, sosyal destek için .75 ve pozitif geribildirim için .60'tır. Ölçeğin yapı geçerliğinde, döndürülmüş faktör matrisinde maddeler beş ayrı faktör altında toplanmıştır. Bu çalışmada iç tutarlık katsayısı değerleri sırasıyla otokratik davranış boyutunda 0,72, demokratik davranış boyutunda 0,87, eğitim-öğretim boyutunda 0,83, sosyal destek davranış boyutunda 0,76 ve pozitif geri bildirim boyutunda 0,77'dir.

3.3.3. Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (Coaching Behavior Scale for Sport CBS-S)

Côté ve arkadaşları tarafından (1999) geliştirilen ve orijinal ismi "Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S)" olan ölçek Türkçe'ye "Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği (SADDÖ)" olarak Yapar ve İnce tarafından (2014) uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal hali toplam 47 madde ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır 1) antrenman ve kondisyon, 2) teknik beceri öğretimi, 3) zihinsel hazırlık, 4) hedef belirleme, 5) yarışma stratejileri ve 6) olumlu antrenör davranışları, 7) olumsuz antrenör davranışları boyutlarını içermektedir. Ölçek, 1 (hiçbir zaman) ile 7 (her zaman) arasında değişen 7'li Likert ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışması örneklemi Ankara ilinde 14-22 yaşları arasında Basketbol (n=124, %42), Yüzme (n=59, %20), Badminton (n=58, %19) ve Atletizm (n=55, %19) branşlarını icra eden toplam 296 sporcu oluşturmaktadır. Katılımcıların 171'i erkek (%57,8), 125'i ise (%42,2) kadındır. Güvenirlik çalışmasından elde edilen iç tutarlık katsayı değerleri Fiziksel Antrenman ve Planlama için .86, Teknik Beceri için .85, Zihinsel Hazırlık için .84, Hedef Belirleme için .87, Yarışma Stratejisi için .85, Olumlu Antrenör Davranışı için .81 ve Olumsuz Antrenör Davranışı değeri için ise .79 olarak saptanmıştır.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Analizleri (İç Tutarlık Katsayıları)

	n	Cronbach Alfa
Otokratik	382	0,72
Demokratik	382	0,87
Eğitim Öğretim	382	0,83
Sosyal Destek	382	0,76
Pozitif Geribildirim	382	0,77
Fiziksel Antrenman ve Planlama	382	0,80
Teknik Beceri Öğretimi	382	0,78
Zihinsel Hazırlık	382	0,79
Hedef Belirleme	382	0,84
Yarışma Stratejisi	382	0,74
Olumlu Antrenör Davranışı	382	0,82
Olumsuz Antrenör Davranışı	382	0,81
Görev yönelimi	382	0,79
Ego yönelimi	382	0,81

3.4. Veri Analizi

Araştırmada verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov- Smirnov ile test edilmiş, sonuçlara göre test değerlerinin tamamı $p>0.05$ 'ten büyük olduğundan veriler normal dağılıma uyum göstermiştir. Ayrıca örneklem sayısı da yeterli büyüklükte olduğu için, veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir.

Normal dağılıma sahip özelliklerin 2 grupta karşılaştırılmasında Student t testi, 2den fazla grupta karşılaştırılmasında Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), çok yönlü varyans analizi (MANOVA) ve LSD çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile test edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirliğin test edilmesi amacı ile Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Tanımlayıcı istatistik olarak sayısal değişkenler için ortalama±standart sapma, kategorik değişkenler için ise sayı ve % değerleri verilmiştir. İstatistiksel analizler için SPSS Windows version 24.0 paket programı kullanılmış ve $P<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Normallik Testi Sonuçları

	K- Smirnov		
	Z	n	P
Görev yönelimi	,247	382	,28
Ego yönelimi	,203	382	,24
Otokratik	,308	382	,42
Demokratik	,222	382	,69
Eğitim Öğretim	,241	382	,72
Sosyal Destek	,262	382	,25
Pozitif Geribildirim	,303	382	,39
Fiziksel Antrenman ve Planlama	,167	382	,182
Teknik Beceri Öğretimi	,268	382	,180
Zihinsel Hazırlık	,141	382	,149
Hedef Belirleme	,278	382	,108
Yarışma Stratejisi	,281	382	,201
Olumlu Antrenör Davranışı	,159	382	,173
Olumsuz Antrenör Davranışı	,150	382	,111

4. BULGULAR

4.1. Betimsel İstatistikler

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Sporcuların Yaş, Deneyim Yılı ve Algılanan Liderlik Davranışı, Antrenör Davranışı Değerlendirme ve Hedef Yönelimi(Görev ve Ego Yönelimi) Ölçekleri Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	n	Min	Maks.	$\bar{x}$	Ss
Yaş	382	18,00	26,00	21,02	2,57
Deneyim	382	2,00	12,00	7,65	3,21
Otokratik	382	1,00	5,00	3,62	1,62
Demokratik	382	1,00	5,00	2,91	1,65
Eğitim Öğretim	382	1,00	5,00	3,57	1,49
Sosyal Destek	382	1,00	5,00	2,18	1,41
Pozitif Geribildirim	382	1,00	5,00	3,73	1,58
Fiziksel Antrenman ve Planlama	382	1,00	7,00	4,79	1,48
Teknik Beceri Öğretimi	382	1,00	7,00	2,92	1,90
Zihinsel Hazırlık	382	1,00	7,00	3,88	1,87
Hedef Belirleme	382	1,00	7,00	3,85	2,10
Yarışma Stratejisi	382	1,00	7,00	3,17	2,26
Olumlu Antrenör Davranışı	382	1,00	7,00	4,00	1,73
Olumsuz Antrenör Davranışı	382	1,00	7,00	4,33	2,15
Görev yönelimi	382	1,00	5,00	3,21	1,67
Ego yönelimi	382	1,00	5,00	2,46	1,02

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Sporcuların Hedef Yönelimleri (Görev yönelimi yüksek, ego yönelimi düşük-ego yönelimi yüksek, görev yönelimi düşük) ve Deneyim Yıllarına İlişkin Betimsel İstatistikler

		Sayı	%
Hedef Yönelimi	Görev yönelimi yüksek	207	54,2
	Ego yönelimi düşük		
	Ego yönelimi yüksek	175	45,8
	Görev yönelimi düşük		
Deneyim Yılı	0-4 yıl	98	25,7
	5-9 yıl	186	48,7
	10 yıl ve üstü	98	25,7

4.2. Araştırmanın Birinci Problemine İlişkin Bulgular

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

Tablo 5. Görev Yönelimi Ortalama Puanları ile Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasındaki İlişki

Algılanan Liderlik Davranışı Boyutları		Görev Yönelimi Yüksek Ego Yönelimi Düşük
Otokratik	r	-0,177**
	P	0,001
	n	382
Demokratik	r	0,172**
	P	0,001
	n	382
Eğitim Öğretim	r	0,112*
	P	0,028
	n	382
Sosyal Destek	r	0,050
	P	0,329
	n	382
Pozitif Geribildirim	r	0,047
	P	0,214
	n	382

r: Pearson korelasyon katsayısı; n: kişi sayısı

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 5'e göre Liderlik alt boyutu otokratik davranış puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,177$, $p<0,01$).

Liderlik alt boyutu demokratik davranış puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,172$, $p<0,01$).

Liderlik alt boyutu eğitim öğretim davranış puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,112$, $p<0,05$).

4.3. Araştırmanın İkinci Problemine İlişkin Bulgular

Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

Tablo 6. Ego Yönelimi Ortalama Puanları ile Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasındaki İlişki

Algılanan Liderlik Davranışı Boyutları	Ego yönelimi Yüksek Görev Yönelimi Düşük	
Otokratik	r	0,097
	P	0,058
	n	382
Demokratik	r	0,092
	P	0,056
	n	382
Eğitim Öğretim	r	-0,054
	P	0,292
	n	382
Sosyal Destek	r	-0,004
	P	0,936
	n	382
Pozitif Geribildirim	r	0,206**
	P	0,000
	n	382

r: Pearson korelasyon katsayısı; n: kişi sayısı

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 6'ya göre algılanan liderlik alt boyutu pozitif geribildirim davranış puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,206$, $p<0,01$).

4.3. Araştırmanın Üçüncü Problemine İlişkin Bulgular

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

Tablo 7. Görev Yönelimi Ortalama Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortama Puanları Arasındaki İlişki

Antrenör Davranışı Değerlendirme Boyutları		Görev Yönelimi Yüksek Ego Yönelimi Düşük
Fiziksel Antrenman ve Planlama	r	0,342**
	P	0,001
	n	382
Teknik Beceri Öğretimi	r	0,061
	P	0,236
	n	382
Zihinsel Hazırlık	r	0,202**
	P	0,000
	n	382
Hedef Belirleme	r	0,328**
	P	0,000
	n	382
Yarışma Stratejisi	r	0,495**
	P	0,000
	n	382
Olumlu Antrenör Davranışı	r	0,367**
	P	0,001
	n	382
Olumsuz Antrenör Davranışı	r	0,036
	P	0,488
	n	382

r: Pearson korelasyon katsayısı; n: kişi sayısı

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 7'ye göre antrenör davranışı değerlendirme fiziksel antrenman ve planlama boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,342$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme zihinsel hazırlık boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,202$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme hedef belirleme boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,328$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme yarışma stratejisi boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır($r=0,495$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme olumlu antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır($r=0,367$, $p<0,01$).

4.4. Araştırmanın Dördüncü Problemine İlişkin Bulgular

Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

Tablo 8. Ego Yönelimi Ortalama Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortama Puanları Arasındaki İlişki

Antrenör Davranışı Değerlendirme Boyutları		Ego Yönelimi Yüksek Görev Yönelimi Düşük
Fiziksel Antrenman ve Planlama	r	0,061
	P	0,241
	n	382
Teknik Beceri Öğretimi	r	0,136**
	P	0,008
	n	382
Zihinsel Hazırlık	r	-0,035
	P	0,491
	n	382
Hedef Belirleme	r	0,135**
	P	0,008
	n	382
Yarışma Stratejisi	r	0,299**
	P	0,000
	n	382
Olumlu Antrenör Davranışı	r	-0,291**
	P	0,001
	n	382
Olumsuz Antrenör Davranışı	r	0,464**
	P	0,001
	n	382

r: Pearson korelasyon katsayısı; n: kişi sayısı

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 8'e göre antrenör davranışı değerlendirme yarışma stratejisi boyutu ortalama puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır($r=0,299$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme olumlu antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır($r=0,291$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme olumsuz antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır($r=0,464$, $p<0,01$).

4.5. Araştırmanın Beşinci Problemine İlişkin Bulgular

Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında ilişki var mıdır?

Tablo 9. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları İle Antrenör Davranışlarını Değerlendirmeleri Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında İlişki

		Otokratik	Demokratik	Eğitim Öğretim	Sosyal Destek	Pozitif Geribildirim
Fiziksel Antrenman ve Planlama	r	,015	,229**	,045	,021	,172**
	P	,777	,000	,382	,680	,001
	n	382	382	382	382	382
Teknik Beceri Öğretimi	r	-,124*	-,034	,248**	,455**	,204**
	P	,016	,514	,000	,000	,000
	n	382	382	382	382	382
Zihinsel Hazırlık	r	-,172**	,117*	,138**	,000	,287**
	P	,001	,022	,007	,999	,000
	n	382	382	382	382	382
Hedef Belirleme	r	-,077	,172**	-,123*	,056	,040
	P	,131	,001	,016	,276	,440
	n	382	382	382	382	382
Yarışma Stratejisi	r	-,011	,129*	,070	,044	,023
	P	,830	,012	,173	,396	,656
	n	382	382	382	382	382
Olumlu Antrenör Davranışı	r	-,050	,259**	,288**	,063	,431**
	P	,329	,000	,000	,222	,000
	n	382	382	382	382	382
Olumsuz Antrenör Davranışı	r	-,015	,012	,065	,158*	,072
	P	,773	,822	,202	,002	,162
	n	382	382	382	382	382

r: Pearson korelasyon katsayısı; n: kişi sayısı

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** 0,01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon katsayısı	Yorumu
0.8-1.0	Çok güçlü ilişki
0.6-0.8	Güçlü ilişki
0.4-0.6	Orta şiddette ilişki
0.2-0.4	Zayıf ilişki
0.0-0.2	Çok zayıf ya da ilişki yok

Tablo 9'a göre antrenör davranışı değerlendirme Fiziksel Antrenman ve Planlama boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0,229$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,172$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme teknik beceri öğretimi boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan otokratik davranış ortalama puanları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,124$, $p<0,05$), eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0,248$, $p<0,001$), sosyal destek davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r=0,455$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,204$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme zihinsel hazırlık boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan otokratik davranış ortalama puanları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,172$, $p<0,01$), demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,117$, $p<0,05$) eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,138$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,287$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme hedef belirleme boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,172$, $p<0,01$) ve eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,123$, $p<0,05$).

Antrenör davranışı değerlendirme yarışma stratejisi boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,129$, $p<0,05$).

Antrenör davranışı değerlendirme olumlu antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0,259$, $p<0,01$), eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0,288$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,431$, $p<0,01$).

Antrenör davranışı değerlendirme olumsuz antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan sosyal destek davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,158$, $p<0,05$).

4.6. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık var mıdır?

Tablo 10. Görev Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Basketbolcuların Yaş Açısından Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan *t* Testi Sonuçları

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Görev yönelimi yüksek Ego yönelimi düşük	18-19	130	3,22	1,68	0,006	0,995
	20 ve üstü	252	3,21	1,67		

**p*<.05

Tablo 10'a göre görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimleri düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

4.7. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık var mıdır?

Tablo 11. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi ortalama puanları düşük olan Basketbolcuların Yaş Açısından Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan *t* Testi Sonuçları

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Ego yönelimi yüksek Görev yönelimi düşük	18-19	130	2,52	1,05	0,751	0,453
	20 ve üstü	252	2,43	1,01		

**p*<.05

4.8. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık var mıdır?

Tablo 12. Görev Yönelimi Ortalama Puanlarını Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Puanları Deneyim Açısından Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Deneyim Yılı	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Görev yönelimi yüksek Ego yönelimi düşük	0-4	98	2,87	1,63	13,450	0,001*
	5-9	186	3,02	1,67		
	10-+	98	3,94	1,5		

**p*<.05

Tablo 12'ye göre görev yönelimi ortalama puanları yüksek ego yönelimi ortalama puanları düşük sporcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=13,450$, $p < 0,05$).

Tablo 13. Görev yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

	Deneyim Yılı		P
Görev yönelimi yüksek Ego yönelimi düşük	0-4	5-9	0,462
		10-+	0,001*
	5-9	0-4	0,462
		10-+	0,001*
	10-+	0-4	0,001*
		5-9	0,001*

* $p < 0,05$

Tablo 13'e göre görev yönelimi ortalama puanlarının yüksek, ego yönelimi ortalama puanlarını düşük olan basketbolcuların deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında görev yönelimi puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=13,450$, $p < 0,05$).

4.9. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık var mıdır?

Tablo 14. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük olan Basketbolcuların Deneyim Yılı Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Deneyim		$\bar{x}$	Ss	F	P
	Yılı	n				
Ego yönelimi yüksek Görev yönelimidüşük	0-4	98	2,58	1,06	6,176	0,002*
	5-9	186	2,56	1,08		
	10-+	98	2,15	0,78		

* $p < 0,05$

Tablo 14'e göre ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır ($F=6,176$, $p < 0,05$).

Tablo 15. Ego yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Düşük olan Basketbolcuların Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

	Deneyim Yılı		P
	0-4	5-9	
Ego yönelimi Yüksek		10-+	0,858
			0,003*
Görev yönelimi düşük	5-9	0-4	0,858
		10-+	0,001*
	10-+	0-4	0,003*
		5-9	0,001*

*p<.05

Tablo 15'e göre ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında görev yönelimi puanlarının farklılaştığı saptanmıştır (F=6,176, p <0,05).

4.10. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 16. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Yaş Açısından Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t Testi Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
Otokratik	18-19	130	3,61	1,64	-0,177	0,859
	20 ve üstü	252	3,64	1,62		
Demokratik	18-19	130	2,91	1,67	- 0,072	0,942
	20 ve üstü	252	2,92	1,65		
Eğitim Öğretim	18-19	130	3,65	1,48	-0,780	0,436
	20 ve üstü	252	3,53	1,51		
Sosyal Destek	18-19	130	2,28	1,44	0,931	0,352
	20 ve üstü	252	2,13	1,4		
Pozitif Geribildirim	18-19	130	3,75	1,56	0,070	0,944
	20 ve üstü	252	3,73	1,6		

*p<.05

Tablo 16'ya göre algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

4.11. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular

Algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 17. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Ortalama Puanlarının Deneyim Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Algılanan Liderlik Davranışı Boyutları	Deneyim Yılı	N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Otokratik	0-4	98	2,97	1,64	12,631	0,000*
	5-9	186	3,75	1,58		
	10-+	98	4,05	1,51		
Demokratik	0-4	98	2,5	1,59	5,229	0,006*
	5-9	186	2,96	1,64		
	10-+	98	3,24	1,67		
Eğitim Öğretim	0-4	98	3,34	1,39	1,979	0,140
	5-9	186	3,6	1,52		
	10-+	98	3,76	1,54		
Sosyal Destek	0-4	98	2,32	1,43	2,078	0,127
	5-9	186	2,24	1,36		
	10-+	98	1,94	1,46		
Pozitif Geribildirim	0-4	98	3,36	1,46	3,883	0,021*
	5-9	186	3,86	1,57		
	10-+	98	3,89	1,54		

*p<.05

Tablo 17'ye göre algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan otokratik davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=12,631, p <0,05). Algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan demokratik davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=5,229, p <0,05). Algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan pozitif geribildirim davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=3,883, p <0,05). Diğer davranış boyutlarında deneyim açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Tablo 18. Algılanan Liderlik Davranışı Alt Boyutları Puanları Açısından Anlamlı Fark Saptanan Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

	Deneyim Yılı		P
	0-4	5-9	0,131
Otokratik		10-+	0,000*
	5-9	0-4	0,131
		10-+	0,000*
	10-+	0-4	0,000*
		5-9	0,000*
	0-4	5-9	0,167
Demokratik		10-+	0,002*
	5-9	0-4	0,167
		10-+	0,024*
	10-+	0-4	0,002*
		5-9	0,024*
	0-4	5-9	0,888
Pozitif Geribildirim		10-+	0,019*
	5-9	0-4	0,888
		10-+	0,011*
	10-+	0-4	0,019*
		5-9	0,011*
	0-4	5-9	0,888

*p<.05

Tablo 18'e göre algılanan liderlik davranışı ortalama puanlarının deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında otokratik davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında otokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır (F=12,631, p <0,05). Yine tabloya göre demokratik davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında demokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır (F=5,229, p <0,05). Aynı zamanda pozitif geribildirim davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında demokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır (F=3,883, p <0,05)

4.12. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 19. Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortalama Puanları Arasında Yaş Açısından Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan *t* Testi Sonuçları

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Fiziksel Antrenman ve Beceri	18-19	130	5,01	1,49	1,987	0,048*
	20 ve üstü	252	4,69	1,47		
Teknik Beceri Öğretimi	18-19	130	2,97	1,88	0,293	0,769
	20 ve üstü	252	2,91	1,93		
Zihinsel Hazırlık	18-19	130	4,04	1,8	1,153	0,250
	20 ve üstü	252	3,81	1,91		
Hedef Belirleme	18-19	130	3,77	2,09	-0,561	0,575
	20 ve üstü	252	3,9	2,11		
Yarışma Stratejisi	18-19	130	3,21	2,33	0,216	0,829
	20 ve üstü	252	3,15	2,24		
Olumlu Antrenör Davranışı	18-19	130	4,08	1,76	0,558	0,577
	20 ve üstü	252	3,97	1,72		
Olumsuz Antrenör Davranışı	18-19	130	4,43	2,09	0,640	0,523
	20 ve üstü	252	4,28	2,19		

**p*<.05

Tablo 19'a göre antrenör davranışı değerlendirme alt boyutlarından sadece Fiziksel Antrenman ve Planlama boyutu ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır(*t*=1,987, *p* <0,05).

4.13. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 20. Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortalama Puanlarının Deneyim Açısından Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Antrenör Davranışı Değerlendirme Boyutları	Deneyim Yılı	N	$\bar{x}$	Ss	F	P
Fiziksel Antrenman ve Planlama	0-4	98	4,73	1,57	4,133	0,017*
	5-9	186	4,48	1,51		
	10-+	98	5	1,22		
Teknik Beceri Öğretimi	0-4	98	3,22	1,95	1,851	0,158
	5-9	186	2,89	1,99		
	10-+	98	2,71	1,68		
Zihinsel Hazırlık	0-4	98	3,63	1,81	1,221	0,296
	5-9	186	3,99	1,8		
	10-+	98	3,94	2,05		
Hedef Belirleme	0-4	98	3,87	3,87	0,292	0,747
	5-9	186	3,78	3,78		
	10-+	98	3,98	3,98		
Yarışma Stratejisi	0-4	98	2,95	2,24	6,177	0,002*
	5-9	186	2,93	2,23		
	10-+	98	3,86	2,23		
Olumlu Antrenör Davranışı	0-4	98	3,9	1,65	15,737	0,001*
	5-9	186	3,65	1,65		
	10-+	98	4,81	1,74		
Olumsuz Antrenör Davranışı	0-4	98	3,9	2,24	11,172	0,001*
	5-9	186	4,11	2,16		
	10-+	98	5,18	1,81		

*p<.05

Tablo 20'ye göre antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan Fiziksel Antrenman ve Planlama ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=4,133, p <0,05). Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan yarışma stratejisi ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=6,177, p <0,05). Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan olumlu antrenör davranışı ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=15,737, p <0,05). Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan olumsuz antrenör davranışı ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır(F=11,172, p <0,05). Antrenör davranışı değerlendirmenin diğer alt boyutlarında deneyim açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Tablo 21. Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Ortalama Puanları Açısından Anlamlı Fark Saptanan Deneyim Yılları Arasında LSD Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

	Deneyim Yılı		P
	0-4	5-9	
Fiziksel Antrenman ve Planlama	0-4	5-9	0,150
		10-+	0,226
	5-9	0-4	0,150
		10-+	0,005*
	10-+	0-4	0,226
		5-9	0,005*
Yarışma Stratejisi	0-4	5-9	0,946
		10-+	0,005*
	5-9	0-4	0,946
		10-+	0,001*
	10-+	0-4	0,005*
		5-9	0,001*
Olumlu Antrenör Davranışı	0-4	5-9	0,227
		10-+	0,001*
	5-9	0-4	0,227
		10-+	0,001*
	10-+	0-4	0,001*
		5-9	0,001*
Olumsuz Antrenör Davranışı	0-4	5-9	0,413
		10-+	0,001*
	5-9	0-4	0,413
		10-+	0,001*
	10-+	0-4	0,001*
		5-9	0,001*

*p<.05

Tablo 21'e göre antrenör davranışı değerlendirme ortalama puanlarının deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında Fiziksel Antrenman ve Planlama alt boyutunda; 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($F=4,133$, $p < 0,05$). Yine tabloya göre yarışma stratejisi alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında yarışma stratejisi ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=6,177$, $p < 0,05$). Olumlu antrenör davranışı alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında olumlu antrenör davranışı ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=15,737$, $p < 0,05$). Son olarak olumsuz antrenör davranışı alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında olumlu antrenör davranışı ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=11,172$, $p < 0,05$).

4.14. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Tablo 22. Görev Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Basketbolcuların Puanları İle Algılanan Liderlik Davranışları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Ortalama Kare</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Görev yönelimi	Otokratik	5,648	1	5,648	3,168	,108
	Demokratik	20,101	1	20,101	7,480	,007*
	EğitimÖğretim	6,008	1	6,008	7,694	,003*
Yüksek	Sosyal destek	18,443	1	18,443	6,731	,019*
	Pozitif	16,714	1	16,714	3,763	,110
	Geribildirim					

*p<.05

Tablo 22'e göre Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan demokratik davranış (F=7,480, p <0,05), eğitim öğretim davranışı (F=7,694, p <0,05) ve Sosyal destek davranışı(F=6,731, p <0,05) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

4.15. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Tablo 23. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Basketbolcuların Puanları ile Algılanan Liderlik Davranışları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Ortalama Kare</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Ego yönelimi	Otokratik	18,648	1	18,648	7,168	,008*
	Demokratik	4,101	1	4,101	3,480	,107
	EğitimÖğretim	6,008	1	6,008	2,694	,102
Yüksek	Sosyal destek	3,443	1	3,443	1,731	,189
	Pozitif	16,714	1	16,714	6,763	,010*
	Geribildirim					

*p<.05

Tablo 23'e göre Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan otokratik davranış (F=7,168, p <0,05) ve Pozitif geribildirim davranışı(F=6,763, p <0,05) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

4.16. Araştırmanın Onbirinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Tablo 24. Görev Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Ego Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Ortalama Kare</i>	F	p
Görev yönelimi Yüksek	Fiziksel					
	Antrenman ve Planlama	103,928	1	103,928	53,691	,000*
	Teknik Beceri Öğretimi	12,647	1	12,647	3,502	,062
	Zihinsel Hazırlık	64,416	1	64,416	19,266	,000*
Ego Yönelimi Düşük	Hedef Belirleme	264,403	1	264,403	70,687	,000*
	Yarışma Stratejisi	539,730	1	539,730	144,754	,000*
	Olumlu Antrenör Davranışı	150,272	1	150,272	57,177	,000*
	Olumsuz Antrenör Davranışı	529,970	1	529,970	62,566	,066

*p<.05

Tablo 24'e göre Görev yönelimi yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan Fiziksel Antrenman ve Planlama(F=53,691, p <0,05), zihinsel hazırlık(F=19,266, p <0,05), hedef belirleme(F=70,687, p<0,05), yarışma stratejisi(F=144,754, p <0,05) ve olumlu antrenör davranış(F=57,177, p <0,05) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

4.17. Araştırmanın Onikinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Tablo 25. Ego Yönelimi Ortalama Puanları Yüksek Görev Yönelimi Ortalama Puanları Düşük Olan Basketbolcuların Puanları ile Antrenör Davranışı Değerlendirme Alt Boyutları Arasında Farklılık Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Çok Yönlü Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

		<i>Kareler Toplamı</i>	<i>df</i>	<i>Ortalama Kare</i>	F	p
Ego yönelimi Yüksek	Fiziksel Antrenman ve Planlama	121,48	1	121,48	53,691	,075
	Teknik Beceri Öğretimi	10,157	1	10,157	3,502	,000*
	Zihinsel Hazırlık	46,722	1	46,722	19,266	,062
Görev Yönelimi Düşük	Hedef Belirleme	55,510	1	55,510	62,566	,066
	Yarışma Stratejisi	64,557	1	64,557	79,754	,071
	Olumlu Antrenör Davranışı	52,622	1	52,622	57,177	,058
	Olumsuz Antrenör Davranışı	89,837	1	9,970	6,566	,000*

*p<.05

Tablo 25'e göre Ego yönelimi yüksek ve görev yönelimi düşük ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan fiziksel teknik beceri öğretimi ($F=3,502$, $p<0,05$), ve olumsuz antrenör davranışı ($F=6,566$, $p <0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1 Tartışma

5.1.1. Araştırmanın Birinci Problemine İlişkin Tartışma

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutları olan otokratik davranışla ($r=-0,177$, $p<0,01$), demokratik davranış ($r=0,172$, $p<0,01$) ve eğitim öğretim davranışı puanları zayıf düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,112$, $p<0,05$).

Görev yönelimi bireyin çok çalışıp, en iyi çabayı ortaya koyarak kendisinin yaptığı işi en iyi yapmaya çalışması ve bundan zevk almasına denir (Duda,1998). Araştırmadan çıkan sonuçta görev yönelimli basketbolcuların demokratik tarzda liderliği ve eğitim öğretim davranışı gösteren antrenörü daha fazla algıladıkları ve tercih ettikleri ancak otokratik antrenör davranışı arttıkça da görev yöneliminin azaldığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç Toros ve Duvarcı(2011) tarafından eskrimcilerde algılanan antrenörlük davranışı, kollektif yeterlik ve hedef yöneliminin incelendiği araştırmadaki görev yönelimi puanları ile demokratik davranış ve eğitim öğretim davranışı puanları arasında anlamlı ilişki gösteren bulgularla örtüşmektedir. Ayrıca Cruz ve Kim(2017) genç badminton sporcuları arasında yaptıkları çalışmalarda görev yönelimli genç sporcuların daha çok eğitim öğretim boyutunu, ardından olumlu geribildirim boyutunu daha sonra da demokratik davranışı, en son da otokratik davranışı tercih ettiklerini bulmuşlardır. Yapılan bu çalışmaların sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir.

Görev yönelimli sporcular beceri gelişimini, öğrenmeyi, görevde ustalaşmayı öne aldıkları görüldüğünden çalışmadaki sporcuların da kendilerini geliştirmeye açık antrenörlere daha açık olacakları ve meyil edecekleri, katılımı destekleyen antrenörleri daha iyi algılayacakları, ayrıca görev yönelimi bireyin kendini pekiştirip geliştirmesiyle ilgili olduğundan daha az otoriter davranış görmek isteyeceği ve otoriter antrenör davranışını algıladığı zaman kendini geliştirmek yerine sonuca yönelik davranışlar geliştirmeye yöneleceği olasıdır.

5.1.2. Araştırmanın İkinci Problemine İlişkin Tartışma

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan pozitif geribildirim davranış puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında zayıf düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,206$, $p<0,01$).

Ego yönelimi, bireyin başkalarına göre üstünlük sağladığında elde ettiği başarı hissidir. Ayrıca ego yönelimli birey kendi yeteneğini kanıtlayarak ve rakiplerini yenerek tatmin olmayı seçer. Onun için en önemli şey kendi başarısı değil başkalarından başarılı olmaktır. Araştırmadan çıkan sonuca göre ego yönelimli basketbolcuların pozitif

geribildirim(ödüllendirici davranış) veren antrenör davranışını seçtikleri, bu boyutla ego yöneliminin ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda (Cruz ve Kim, 2017) özellikle ego yönelimi yüksek genç sporcuların pozitif geri bildirimini tercih ettikleri bunun dışında sosyal destek davranışını da antrenörlerinde görmek istedikleri ortaya çıkmıştır.

Ego yönelimli sporcuların amacı becerilerini geliştirmek değil yarışma ve rekabete dönük başarıya ve ödüle odaklı olduklarından antrenörün vereceği olumlu geri bildirim(ödüllendirici davranış) açık olacağı beklenmektedir. Ego yönelimli bireylerin üstünlüğün sağlanması üzerine odaklandıkları dikkate alındığında bu üstünlüğün sağlanması için iyi performansın farkında olan ve ödüllendirerek sporcunun davranışlarını pekiştiren antrenör davranışını seçeceği daha muhtemel görünmektedir. Elde edilen sonuç Toros ve Duvar(2011) tarafından eskrimcilerde algılanan antrenörlük(liderlik) davranışı, kolektif yeterlik ve hedef yöneliminin incelendiği araştırmadaki ego yönelimi puanları ile otoriter davranış ve sosyal destek davranışı puanları arasında anlamlı ilişki gösteren bulgularla örtüşmemektedir.

5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Problemine İlişkin Tartışma

Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan Fiziksel Antrenman ve Planlama($r=0,342$, $p<0,01$), zihinsel hazırlık boyutu ($r=0,202$, $p<0,01$), hedef belirleme boyutu($r=0,328$, $p<0,01$). yarışma stratejisi boyutu($r=0,495$, $p<0,01$), olumlu antrenör davranışı($r=0,367$, $p<0,01$) boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır

Görev yönelimli bireyler yarışmadan ziyade kendilerini geliştirirerek başarıya ulaşmayı tercih ettiğinden antrenörün, başarıya ulaşma amaçlı sporcunun becerisini artırıcı kendisi için hedef belirlemenin önemini anlatan, kendisi için yarışma stratejisi belirleyen ayrıca anlayış gösteren, dinleyen, olumlu davranış gösteren antrenör davranışlarını tercih edeceği bu bakımdan bu boyutlarla görev yönelimi arasında orta düzeyde anlamlı ilişkinin var olması gözlenme olasılığı yüksek sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Görev yönelimi ile antrenör davranışları alt boyutları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaya literatürde rastlanmaması da yorumlama için araştırmacının elini zayıflatan nitelikte bir durumdur.

5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Problemine İlişkin Tartışma

Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları olan teknik beceri öğretimi ($r=0,136$, $p<0,01$), hedef belirleme ($r=0,135$, $p<0,01$), yarışma stratejisi ($r=0,299$, $p<0,01$), olumlu antrenör davranışı ($r=-0,291$, $p<0,01$) ve olumsuz antrenör davranışı boyutu ($r=0,464$, $p<0,01$) ortalama puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmadan çıkan sonuca göre sporcuların ego yönelimi puanları arttıkça

olumlu antrenör davranışı puanlarının azaldığı tersine olumsuz antrenör davranışı puanlarıyla da orta düzeyde ilişkili olduğu gözlenmektedir. Hedef belirleme ve teknik beceri öğretimi boyutları çok zayıf düzeyde ilişkiliyken yarışma stratejisinin ego yönelimli birey için önemli olsa da zayıf düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Cote ve Baker'in(2000) yaptıkları çalışmada olumsuz antrenör davranışının ölçülebilen sportif kaygının önemli bir açıklayıcısı olduğu, olumsuz antrenör davranışının sporcunun kaygısını besleyip büyüteceğini, olumlu antrenör davranışının da sporcunun kaygısını azaltmada etkili olabileceğini öngörmüşlerdir. Ego yönelimli bireylerin sürekli başarı odaklı davranış geliştirdikleri bu davranışların da yarışmalardaki başarısızlık yaşama ihtimaline saplandıkları ve yarışma boyunca başarıları konusunda kaygı taşıdıkları (Radosevich ve diğ., 2007) belirtilmiştir. Bu bakımdan kaygısı yüksek ego yönelimli bir sporcunun olumsuz antrenör davranışını daha çok algılayıp, hissedebileceği kuvvetle muhtemel bir durum olacağı çıkarımı yapılabilir.

5.1.5. Araştırmanın Beşinci Problemine İlişkin Tartışma

Antrenör davranışı değerlendirme fiziksel antrenman ve planlama boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde($r=0,229$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,172$, $p<0,01$). Antrenör davranışı değerlendirme teknik beceri öğretimi boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan otokratik davranış ortalama puanları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde($r=-0,124$, $p<0,05$), eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde($r=0,248$, $p<0,001$), sosyal destek davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde($r=0,455$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,204$, $p<0,01$). Antrenör davranışı değerlendirme zihinsel hazırlık boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan otokratik davranış ortalama puanları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,172$, $p<0,01$), demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,117$, $p<0,05$) eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde($r=-0,138$, $p<0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,287$, $p<0,01$). Antrenör davranışı değerlendirme hedef belirleme boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0,172$, $p<0,01$) ve eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır($r=0,123$, $p<0,05$). Antrenör davranışı değerlendirme yarışma stratejisi boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında

pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,129$, $p<0,05$). Antrenör davranışı değerlendirme olumlu antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0,259$, $p<0,01$), eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0,288$, $p=0,01$) ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,431$, $p<0,01$). Antrenör davranışı değerlendirme olumsuz antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan sosyal destek davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,158$, $p<0,05$).

Çalışmanın sonucuna göre her iki ölçeğin boyutları arasında görülen ilişki çoğunlukla zayıf düzeyde olup sadece olumlu antrenör davranışı ile pozitif geri bildirim arasında görülen ilişki pozitif yönde orta düzeyde anlamlıdır. Yani sporcuya verilen olumlu geri bildirim arttıkça sporcunun antrenörünü olumlu değerlendirmesi de artış göstermektedir.

Misasi ve arkadaşları (2016) yaptıkları çalışmada algılanan liderlik davranışı alt boyutları eğitim-öğretim, demokratik davranış, otokratik davranış ve sosyal destek davranışı boyutları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan yarışma stratejisi, olumlu ve olumsuz antrenör davranışı boyutlarıyla ilişkili bulunmuştur. Çalışmamızın aksine pozitif geribildirim ile hiçbir algılanan liderlik davranışı alt boyutları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Barnes'ın (2015) NCAA liginde algılanan liderlik davranışı ile antrenör davranışı değerlendirme boyutları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında olumlu antrenör davranışı boyutu ile pozitif geri bildirim boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki, olumsuz antrenör davranışı boyutu ile otokratik davranış boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmanın bulguları çalışmamızdan çıkan sonuçları sadece olumlu antrenör davranışı ile pozitif geri bildirim boyutları arasında bulunan ilişki bakımından destekler niteliktedir.

Algılanan liderlik davranışı ile antrenör davranışı değerlendirme arasında karşılaştırma yapan nadir sayıda çalışmanın olması yordama yapmayı güçleştirici bir faktör olarak önümüze çıkmaktadır.

5.1.6. Araştırmanın Birinci ve İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi; görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık var mıdır?

Araştırmanın ikinci alt problemi; ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından farklılık var mıdır?

Araştırma bulgularına göre görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimleri düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ayrıca ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yaş iki kategoriye bölünmüş olup birinci kategori 18-19 yaş grubu olarak alınmıştır($n=130$), ($\bar{x}=18,57 \pm 0,497$), ikinci kategori 20 yaş ve üstü olarak alınmıştır($n=252$), ($\bar{x}=22,29 \pm 2,280$).

Üngür (2009) tarafından yapılan çalışmada yaş, spor deneyim yılı, eğitim durumu gibi değişkenlerle görev yönelimi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Toros (2009) genç basketbolcularda yaptığı çalışmada yaş ile hedef yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Flores (2008) yaşları 9-18 arasında değişen öğrencilerin görev ve ego yönelimlerinin yaşları ile birlikte azalma gösterdiğini bulmuştur. White ve Duda (1994) üniversiteli ve kolej sporcularının yaşça daha genç olan ve eğlence amaçlı spor yapan bireylerle karşılaştırıldığında ego yönelimlerinin yüksek olduğunu ayrıca rekreasyon amacıyla katılım sağlayan lise öğrencilerinin ise daha düşük görev yönelimine sahip olduklarını saptamışlardır.

Çalışmamızda yaş açısından anlamlı farklılığın çıkmamasının sebebi olarak çalışmaya katılan bireylerin hepsinin üniversite öğrencisi olması ve üniversite takımında oynamaları, yaş aralığının fazla olmaması, bireylerin yaş aralıklarının yakın olması olarak açıklanabilir.

5.1.7. Araştırmanın Üçüncü ve Dördüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi; görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık var mıdır?

Araştırmanın dördüncü alt problemi; ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında deneyim açısından farklılık var mıdır?

Araştırmanın bulgularına göre görev yönelimi ortalama puanları yüksek ego yönelimi ortalama puanları düşük sporcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır($F=13,450$, $p<0,05$). Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında görev yönelimi puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=13,450$, $p<0,05$).

Ayrıca ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır($F=6,176$, $p<0,05$). Ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük

basketbolcuların hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında görev yönelimi puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=6,176$, $p < 0,05$).

Araştırmada hem görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük hem de ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Her iki boyutta da 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında görev yönelimi puanlarının farklılaştığı saptanmıştır.

Kazak (2009) yaşları 17-27 arasında değişen (21.16 ± 2.39) farklı spor dallarından 218 sporcuyla yürüttükleri çalışmada deneyim yılları açısından görev ve ego yönelimlerinin farklılaştığını tespit etmiştir.

Toros (2002) yaptığı çalışmada elit olmayan genç basketbolcuların, görev ve ego yönelimleri arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamıştır. Elit olan sporcuların daha deneyimli sporcular olduğu düşünüldüğünde görev ve ego yönelimlerinin deneyim yılı arttıkça farklılaşacağı düşünülebilir. Elit basketbolcuların ise spor yaşı ile görev yöneliminin negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu, yine elit sporcuların spor yaşı ile spor yapma süresi arttıkça, görev yöneliminin puanlarının düştüğü bildirilmiştir. Elit olmayan sporcularda ise spor yapma yaşı arttıkça görev yöneliminde artış olduğu gözlemlenmiştir.

Toy(2015) yaptığı çalışmada 8-11 yıl ve 12 ve üstü deneyim yılına sahip güreşçilerde görev yönelimi ortalama puanlarının aralarında anlamlı farklılık olduğu 12 yıl üzerinde deneyime sahip güreşçilerin görev yönelim puanları daha yüksektir. Ego yönelimi ortalama puanları arasında deneyim yılı açısından anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Görev yönelimi açısından elde edilen bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Diğer çalışmalar incelendiğinde; amatör ve profesyonel futbolcularda hedef yöneliminin deneyim değişkeni üzerinde bir etkisi olmadığını bildirilmiştir (Üngür, 2009). Fakat Alpinist dağcılarının spor deneyim yılının ve görev yönelimi düzeyleri değişkenleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirilmiştir (Fernandes vd., 2009). Bir diğer araştırmada ise Serbest stil, grekoromen stil ve tüm güreşçilerin yaşam doyumu ile deneyim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma bulguları ile literatürdeki benzer çalışmaların farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Yapılan bir araştırmada genç ve yetişkin kategorisinde yarışan serbest stil ve grekoromen stil güreşçilerin spor deneyimi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Toy, 2015). Başka bir araştırmada ise profesyonel sporculuk süresi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Tabuk, 2009). Bir diğer çalışmada ise elit sporcuların (deneyimli) elit olmayanlara (deneyimi az olan) göre daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğu, elit sporcuların

yaşam doyumu ile spor yapma yaşı(deneyimi) arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiştir (Toros, 2001). Toros ve Cengiz (2006) yaptıkları çalışmada futbolcularda deneyim yılı arttıkça görev yöneliminin de yükseldiğini ayrıca ustalık iklimiyle görev yönelimi arasında ilişki olduğunu, futbolcuların görev yönelimleri arttıkça ustalık iklimlerinin de artmakta olduğunu tespit etmişlerdir.

Basketbolcularla yaptığımız araştırmamızda görev ortalama puanlarının deneyim yılı arttıkça arttığı, ego yönelimi ortalama puanlarının deneyim yılı arttıkça azaldığı görülmüştür. Basketbolun takım sporun olduğu düşünüldüğünde elde edilen bulguların bireysel sporlardan elde edilen sonuçlara göre farklılık göstereceği düşünülebilir. Ayrıca sporcuların görevde ustalaşmalarının bir göstergesi olan görev yönelimi boyutu deneyim yılı arttıkça görev yönelimi ortalama puanlarının da artacağını düşündürmektedir. Ego yönelimli bireylerin daha rekabetçi daha yarışmaya odaklı ve diğerlerinin performansından daha iyi olmayı ayrıca ödülü ön plana koymasından dolayı deneyim kazanmaya öncelik tanımayacağı bu bakımdan deneyim yılı düşük olan sporcuların da ego yönelimlerinin yüksek olacağı beklentisini yaratmaktadır.

5.1.8. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi; algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Araştırma bulgularına göre algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yaş iki kategoriye bölünmüş olup birinci kategori 18-19 yaş grubu olarak alınmıştır($n=130$), ($\bar{x}=18,57 \pm 0,497$), ikinci kategori 20 yaş ve üstü olarak alınmıştır($n=252$), ($\bar{x}=22,29 \pm 2,280$). Algılanan liderlik alt boyutları olan Otokratik davranış, Demokratik davranış, Eğitim Öğretim davranışı, Sosyal Destek davranışı ve Pozitif Geribildirim davranışı boyutlarının hiçbirinde yaş açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Literatürde yaş ve algılanan liderlik davranışıyla ilgili yapılan çalışmalarda değişik sonuçlar çıkmıştır. Eskiyecek ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada sporcuların yaşa göre eğitim ve öğretim, demokratik davranış, sosyal destek ve pozitif geribildirim davranışlarında anlamlı farklılık göstermekte olduğunu ayrıca 16-23 yaş arası sporcuların 24-31 yaş arası sporculara göre eğitim ve öğretim, demokratik davranış, sosyal destek ve pozitif geribildirim gösteren antrenör davranışlarını tercih ettikleri, otokratik antrenör davranışın hiçbir yaş grubunda tercih edilmediği görülmüştür. Çalışmada daha genç sporcuların antrenörlerinde; antrenman veya maç sırasında ve sonrasında teknik-taktik gibi birtakım teorik eksikliklerin giderilmesine, karar verme sürecine katılımlarına izin verilmesine ve onların duygularının gözetilmesine, sağlık, kişisel problemler grup içi sorunlarda yardımcı olunmasına ve iyi bir performans sergilediklerinde övgüde bulunulmasına ve bunun gösterilmesine daha çok ihtiyaç duydukları saptanmıştır.

Parker (2010) deneyim yılı arttıkça demokratik davranışın gösterme eğiliminin arttığını ve özellikle genç sporcuların antrenörlerinden demokratik davranış göstermelerini beklediklerini ifade etmiştir. Ayrıca, Martin ve diğerleri(1999) yaptığı araştırmada genç sporcuların antrenörlerinde tercih ettikleri liderlik davranışlarının pozitif yönde olumlu geri bildirim olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Bireylerin yaşları arttıkça daha otoriter ve sosyal destek sağlayan antrenörleri tercih ettiklerini bulmuşlardır.

Çalışmamızda üniversiteli genç basketbolculardan oluştuğu için oyuncuların otokratik davranış stili hariç diğer boyutlar arasında anlamlı farklılık çıkması beklentisi içinde olunmasına rağmen anlamlı farklılığın çıkmamasının sebebi olarak araştırmaya katılan bireylerin hepsinin üniversite öğrencisi olması ve üniversite takımında oynamaları, yaş aralığının fazla olmaması, bireylerin yaş aralıklarının yakın olması olarak açıklanabilir.

5.1.9. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi; algılanan liderlik davranışı alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan otokratik davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=12,631$, $p < 0,05$). Algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan demokratik davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=5,229$, $p < 0,05$). Algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan pozitif geribildirim davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=3,883$, $p < 0,05$). Diğer davranış boyutlarında deneyim açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Algılanan liderlik davranışı ortalama puanlarının deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında otokratik davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında otokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=12,631$, $p < 0,05$). Yine tabloya göre demokratik davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında demokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=5,229$, $p < 0,05$). Aynı zamanda pozitif geribildirim davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında demokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=3,883$, $p < 0,05$).

Bulgulara göre deneyim yılı arttıkça otoriter, demokratik ve pozitif geribildirim boyutları sergileyen antrenör davranışlarının daha çok tercih edildiği görülmüştür.

Kim ve Cruz ulusal okullar arası badminton turnuvasında yarışan 167 ilkökul ve lise badminton oyuncusu (91 kız ve 76 erkek; yaş aralığı = 9-18 yaş; $X = 13.5$ ($Ss = 2.22$) yıl) olan

genç sporcuların eğitim öğretim boyutunu en fazla tercih ettikleri daha sonra sırasıyla pozitif geri bildirim, demokratik davranış ve sosyal destek davranışı gösteren antrenörün tercih edildiği, otokratik davranışının ise hiç tercih edilmediği gözlenmiştir(Kim, 2017).

Martin(1992) bireylerin sporda geçirdikleri deneyim süresi arttıkça daha otokrat ve sosyal olarak destekleyici antrenörleri tercih ettiklerini belirtmiş çalışmamızı destekler biçimde deneyim yılı 10 ve üzerinde olanların 0-4 ve 5-9 yılları arası deneyim süresine göre daha fazla ototiter davranışı tercih ettikleri görülmüştür. Deneyim yılı az olan ergenlerle yapılan bir çalışmada ise katılımcıların daha az otokrat, daha fazla demokrat ve taktik teknik yönerge veren antrenörleri tercih ettikleri bulunmuş olup bu bulgu demokratik boyut hariç çalışmamızla örtüşmemektedir.

Çalışmamız takım sporunda yapıldığından takım sporlarını yapan sporcuların bireysel sporculara göre daha fazla demokratik davranış tercih ettiği, yine takım sporlarını yapan sporcuların bireysel sporculara göre daha fazla otokratik davranışı tercih ettiği ve takım sporlarını yapan sporcuların bireysel sporculara göre daha fazla sosyal destek davranışını tercih ettiği bulunmuştur(Sarı, 2015). Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Bulgulara göre otokratik, demokratik ve pozitif geribildirim boyutları açısından deneyim yılları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Anlamlı farklılıkların hangi yıllar arasında olduğu incelendiğinde 0-4 yıl ile 10 ve üstü yıl arasında 5-9 yıl ile de yine 10 ve üstü yıl arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Araştırma grubumuzu oluşturan sporcuların genç sporcular olduğu dikkate alındığında deneyim yılı arttıkça otoriter antrenör davranışını tercih edecekleri istenen bir durum olsa da aynı anda aynı deneyim süreleri arasında farklılık bulunan demokratik davranış boyutunun da tercih edilen bir boyut olduğu gözlenmiştir. Bun durumun birbiriyle çelişen bir durum olduğu söylenebilir. Yaş aralığı (18-26) dikkate alındığında ödüllendirici davranış boyutunun tercih edilmesinin de beklenen ve istenilen bir sonuç olduğu söylenebilir.

5.1.10. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın yedinci alt problemi; antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutlarından sadece fiziksel antrenman ve planlama boyutu ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır($t=1,987$, $p < 0,05$).

Yapılan literatür araştırmasında elit taekwondo, güreş ve basketbolcularda yapılan bir çalışmada (Imamoğlu ve diğerleri, 2016) branşlar açısından fiziksel antrenman ve planlama, hedef belirleme boyutunda, teknik beceri öğretimi ve zihinsel hazırlık boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya konmuştur.

Ölçeğin geliştiricisi olan Cote'nin farklı yaş ve branşlarda yaptığı ölçeğin uygulandığı çalışmada yaş kategorisine göre ($\bar{X}=17,8$) sadece olumsuz antrenör davranışı ve yarışma stratejileri boyutlarında anlamlı farklılıkların görüldüğü, bu sonucun çalışma bulgumuzla örtüşmediği görülmektedir.

Carlston ve Lundquist (2014) ölçeğin İsveçli sporcularla yaptıkları çalışmalarında farklı yaş kategorilerine göre($\bar{X}=22,2$) ölçeğin zihinsel hazırlık, teknik beceri öğretimi ve yarışma stratejileri boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmiştir.

Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutlarının yaş açısından sadece tek boyutta anlamlı farklılık gözlemlendiği yaş aralığı yakın olsa da antrenörün fiziksel antrenman ve planlama boyutunda yaş grupları açısından antrenör davranışlarının farklı değerlendirildiği gözlenmektedir. Yaş aralığı yakın olsa da 18-19 yaş grubundaki sporcuların 20 ve üstü yaş grubundaki sporculara nazaran daha fazla fiziksel antrenman ve planlama yönü gelişmiş antrenörü tercih ettiği görülmektedir. Diğer antrenör davranışı değerlendirme boyutlarında anlamlı farklılıkları çıkmamasının sebebi ise araştırma grubunun sayıca fazla olsa da yaş aralığının fazla olmaması, aynı branşta mücadele edildiği ve statülerinin aynı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca antrenör davranış değerlendirme ölçeğinin kullanıldığı çalışmanın az olmasının da geniş perspektifli yorum yapmayı zorlaştırdığı söylenebilir.

5.1.11. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın sekizinci alt problemi; antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık var mıdır?

Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan fiziksel antrenman ve planlama ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=4,133$, $p < 0,05$). Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan yarışma stratejisi ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=6,177$, $p < 0,05$). Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan olumlu antrenör davranışı ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=15,737$, $p < 0,05$). Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan olumsuz antrenör davranışı ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır($F=11,172$, $p < 0,05$). Antrenör davranışı değerlendirmenin diğer alt boyutlarında deneyim açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Antrenör davranışı değerlendirme ortalama puanlarının deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında Fiziksel Antrenman ve Planlama alt boyutunda; 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($F=4,133$, $p < 0,05$). Yine tabloya göre yarışma stratejisi alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında yarışma stratejisi ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=6,177$, $p < 0,05$).

Olumlu antrenör davranışı alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında olumlu antrenör davranışı ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=15,737$, $p < 0,05$). Son olarak olumsuz antrenör davranışı alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında olumlu antrenör davranışı ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır ($F=11,172$, $p < 0,05$).

Yapılan literatür araştırmasında Gül(2015) yaptığı çalışmada sportif deneyim yılları daha fazla olan sporcuların antrenörlerinin davranışlarını olumsuz değerlendirdikleri, deneyim yılları arasında yarışma stratejileri boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu, deneyim yılı arttıkça sporcuların antrenörlerini sporcunun yarışma esnasında en iyi performansını gerçekleştirmesi, zor durumların üstesinden gelebilmesi, konsantrasyonun korunmasını sağlaması, malzemelerinin yarışmaya yönelik düzenlenmesi için göstermiş olduğu davranış tarzlarını gösteren antrenörleri daha iyi değerlendirdikleri bulunmuştur.

Başka bir çalışmada futbol 1.lig ve süper lig takımlarında oynayan futbolcular arasında deneyim yıllarına göre fiziksel antrenman ve planlama, hedef belirleme ve yarışma stratejileri boyutları arasında anlamlı farklılıklar çıktığı saptanmıştır(Nasir, 2016). Bu araştırmanın bulgusu çalışmamızda fiziksel antrenman ve planma ve yarışma stratejileri boyutlarında çıkan sonuçları desteklemektedir. İmamoğlu ve arkadaşlarının(2016) yaptığı çalışmaya göre bireysel ve takım sporları arasında fiziksel antrenman ve planlama ve hedef belirleme boyutları arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Bu araştırmanın bulgusu da çalışmamızda fiziksel antrenman ve planma boyutlarında çıkan sonuçları desteklemektedir.

Çalışmadan çıkan bulgulara göre fiziksel antrenman ve planlama yapan antrenörün deneyim yılı arttıkça sporcu açısından daha anlamlı değerlendirildiği, deneyim yılları arttıkça yarışma stratejisi boyutunda değerlendirilen antrenörün daha fazla sporcusunun konsantrasyonun sağladığı, yarışmaya daha iyi motive olmasını sağladığı, yarışma esnasında kendisini farklı durumlara karşı hazırladığı konusunda daha net değerlendirildiği, deneyim yılı arttıkça da antrenörün sporcu tarafından algılanan davranışlarının daha net değerlendirildiği yorumları yapılabilir. Yine antrenör davranış değerlendirme ölçeğinin kullanıldığı çalışmanın az olmasının da daha kapsamlı yorum yapmayı zorlaştırdığı söylenebilir.

5.1.12. Araştırmanın Dokuzuncu ve Onuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemi; görev yönelimi ortalama puanları yüksek ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Araştırmanın Onuncu Alt Problemi; ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan demokratik davranış ($F=7,480$, $p < 0,05$), eğitim öğretim davranışı ($F=7,694$, $p < 0,05$) ve Sosyal destek davranışı ($F=6,731$, $p < 0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan otoriter davranış ($F=7,168$, $p < 0,05$) ve Pozitif geribildirim davranışı ($F=6,763$, $p < 0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Toros(2009) sezon öncesi basketbolcuların görev yönelimi eğitim öğretim sosyal destek ve pozitif geri bildirim davranışı arasında ego yönelimi ile eğitim öğretim, otoriter davranış ve sosyal destek davranışı arasında bir ilişki bulmuştur.

Toros ve Duvan(2011) tarafından eskrimcilerde algılanan antrenörlük davranışı, kollektif yeterlik ve hedef yöneliminin incelendiği araştırmadaki görev yönelimi puanları ile demokratik davranış ve eğitim öğretim davranışı puanları arasında anlamlı ilişki gösteren bulgularla çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçla örtüşmektedir. Ayrıca araştırmanın ilk problem cümlesinde yer alan soruda elde edilen anlamlı ilişki kurduğunu gördüğümüz boyutlar olan eğitim öğretim, demokratik davranış boyutlarıyla olumlu yönde, otoriter davranışla olumsuz yönde ilişkili bulunan bulgularla aynı olması araştırmada istenen amaca hizmet eden bir durum yaratmıştır.

Görev yönelimi bireyin kendini geliştirmeye, en iyi çabayı ortaya koyarak kendisinin yaptığı işi en iyi yapmaya çalışması ve bundan zevk alması durumudur(Duda,1998). Araştırmadan çıkan sonuçta görev yönelimli basketbolcuların demokratik tarzda liderliği sosyal destek ve eğitim öğretim davranışı gösteren antrenörü daha fazla tercih ettikleri, ego yönelimli sporcuların da otoriter davranış ve pozitif geribildirim veren antrenör davranışını tercih ettikleri tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç Ayrıca Cruz ve Kim(2017) yaptıkları çalışmada görev yönelimli genç sporcuların daha çok eğitim öğretim boyutunu, ardından olumlu geribildirim boyutunu daha sonra da demokratik davranışı, en son da otoriter davranışı tercih ettiklerini bulmuşlardır. Yapılan bu çalışmaların sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir. Çıkan sonuçlara göre deneyim yılı arttıkça hem görev hem de ego yöneliminin arttığı, görev yönelimli bireyin kendi beceri ve performansı geliştirirken antrenörün eğitim öğretim boyutunda sağladığı teknik taktik ve beceri öğretileri aldığı, bunu kendi performans gelişimine yansıttığını, sadece başarının kendi başarısının değil takım başarısı olduğunu da kavrayıp

anladığından antrenörün grup hedefleriyle ilgili kararlarına katılan, bu yüzden oyunla ilgili taktik ve teknik stratejilerine daha fazla katılım olanağı sunan demokratik tarzda antrenörü tercih ettiği, birey grup içinde hareket ettiğinden pozitif bir takım atmosferi sağlayan, her sporcunun derdi ve mutluluğuyla yakından ilgilenen sosyal destek davranışı sağlayan antrenörü tercih ettiği ve daha olumlu bulduğu söylenebilir. Ayrıca yapılan çalışmalarda ego yönelimli bireylerin kendini kanıtlama çabası içinde olan bireyler olduğu, kazanmaktan anladıklarının en iyi olmak olduğu, yarışmadaki kazanma anlayışlarının en az çaba ile yenmek olduğu bir anlayışta oldukları, onun için en önemli şeyin kendi başarısı değil başkalarından başarılı olmak olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmadan çıkan sonuca göre ego yönelimli basketbolcuların pozitif geribildirim(ödüllendirici davranış) veren antrenör davranışını tercih ettikleri, bu boyutla ego yöneliminin ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Cruz ve Kim'in (2017) yaptıkları çalışmada özellikle ego yönelimi yüksek genç sporcuların pozitif geri bildirimini tercih ettikleri ortaya çıkmıştır.

Ego yönelimli sporcuların amacı becerilerini geliştirmek değil yarışma ve rekabete dönük başarıya ve ödüle odaklı olduklarından antrenörün vereceği olumlu geri bildirime(ödüllendirici davranış) açık olacağı beklenmektedir. Ego yönelimli bireylerin üstünlüğün sağlanması üzerine odaklandıkları dikkate alındığında bu üstünlüğün sağlanması için iyi performansın farkında olan ve ödüllendirerek sporcunun davranışlarını pekiştiren antrenör davranışını seçeceği daha muhtemel görünmektedir. Ayrıca bazı çalışmalarda ego yönelimli bireylerin otoriter davranış gösteren antrenörleri en son tercih ettikleri görülsede çalışmamızda ego yönelimi ile otokratik davranış arasında anlamlı farklılıkları belirten sonuçlar çıkmıştır. Ego yönelimli sporcu için sportif başarısını pekiştirmek daha fazla göz önünde olmak önemli olsa da diğerlerinden daha iyi olabilmek, daha iyi görünebilmek inancıyla antrenörün otokrat davranış davranışını çekici bulabilir.

5.1.13. Araştırmanın Onbirinci ve Onikinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Araştırmanın Onbirinci Alt Problemi; görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları anlamlı farklılık var mıdır?

Araştırmanın Onikinci Alt Problemi; ego yönelimi ortalama puanları yüksek ve görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları ortalama puanları anlamlı farklılık var mıdır?

Görev yönelimi yüksek, ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranış değerlendirme alt boyutları olan Fiziksel Antrenman ve Planlama($F=53,691$, $p < 0,05$), zihinsel hazırlık($F=19,266$, $p < 0,05$), hedef belirleme($F=70,687$, $p < 0,05$), yarışma stratejisi($F=144,754$, $p < 0,05$) ve olumlu antrenör davranış($F=57,177$, $p < 0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Ego yönelimi yüksek, görev yönelimi düşük ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan teknik beceri öğretimi ($F=3,502$, $p<0,05$), ve olumsuz antrenör davranışı ($F=6,566$, $p<0,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Daha önceki korelasyon karşılaştırmalarında Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan Fiziksel Antrenman ve Planlama ($r=0,342$, $p<0,01$), zihinsel hazırlık boyutu ($r=0,202$, $p<0,01$), hedef belirleme boyutu ($r=0,328$, $p<0,01$), yarışma stratejisi boyutu ($r=0,495$, $p<0,01$), olumlu antrenör davranışı ($r=0,367$, $p<0,01$) boyutu ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışlarını değerlendirmeleri alt boyutları olan teknik beceri öğretimi ($r=0,136$, $p<0,01$), hedef belirleme ($r=0,135$, $p<0,01$), yarışma stratejisi ($r=0,299$, $p<0,01$), olumlu antrenör davranışı ($r=-0,291$, $p<0,01$) ve olumsuz antrenör davranışı boyutu ($r=0,464$, $p<0,01$) ortalama puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İki kavramın alt boyutları arasında hem ilişki hem de anlamlı farklılıkların çıkması çalışma açısından arzulanır bir durum yaratabilir.

Görev yönelimli bireyler yarışmadan ziyade kendilerini geliştirirerek başarıya ulaşmayı tercih ettiğinden antrenörün, başarıya ulaşma amaçlı sporcunun becerisini artırıcı kendisi için hedef belirlemenin önemini anlatan, kendisi için yarışma stratejisi belirleyen ayrıca anlayış gösteren, dinleyen, olumlu davranış gösteren antrenör davranışlarını tercih edeceği bu bakımdan bu boyutlarla görev yönelimi arasında orta düzeyde anlamlı ilişkinin var olması gözlenme olasılığı yüksek sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir. Görev yönelimi ile antrenör davranışları alt boyutları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaya literatürde rastlanmaması da yorumlama için araştırmacının elini zayıflatan nitelikte bir durumdur.

Araştırmadan çıkan sonuca göre sporcuların ego yönelimi puanları arttıkça olumlu antrenör davranışı puanlarının azaldığı tersine olumsuz antrenör davranışı puanlarıyla da orta düzeyde ilişkili olduğu gözlenmektedir. Ayrıca ego yönelimi ortalama puanının yüksek görev yönelimi ortalama puanının düşük olması arasında olumsuz antrenör davranışı açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Cote ve Baker'in (2000) yaptıkları çalışmada olumsuz antrenör davranışının ölçülebilen kaygının önemli bir yordayıcısı olduğu, olumsuz antrenör davranışının sporcunun kaygısını besleyip büyüteceği, olumlu antrenör davranışının da sporcunun kaygısını azaltmada etkili olabileceğini öngörmüşlerdir. Ego yönelimli bireylerin sürekli başarı odaklı davranış geliştirdikleri bu davranışların da yarışmalardaki başarısızlık yaşama ihtimaline saplandıkları ve yarışma boyunca başarıları konusunda kaygı taşıdıkları (Radosevich ve diğerleri, 2007) belirtilmiştir. Bu bakımdan kaygısı yüksek ego yönelimli bir sporcunun olumsuz antrenör davranışını daha çok algılayıp, hissedebileceği kuvvetle muhtemel bir durum olacağı çıkarımı yapılabilir. Bulunan bulgunun çalışmamızdan elde ettiğimiz bulguyla örtüşmediği,

çalışmamızda görev yönelimli bireyin görev yönelimini destekleyen kendi çabası, sıkı çalışmasıyla birlikte sporcunun kendini güvende hissedebileceği antrenman programının varlığı, detaylı, planlı, düzenli bir program uygulayan antrenörü daha iyi değerlendirebileceği, hedeflerini gerçekleştirebilmek için antrenörün yardımına açık olacağı ayrıca antrenörün sporcunun yarışması esnasında baskı altındayken bununla ilgili zihinsel hazırlığını yapıp yapmadığıyla ne ölçüde ilgilendiği, antrenörün sporcuya karşı davranışlarının da sporcu tarafından olumlu mu olumsuz mu değerlendirdiği de önem kazanacağı düşünülebilir.

Literatürde antrenör davranışı değerlendirme ile diğer kavramlar arasında yapılan çalışmanın azlığının çıkan sonuçları yorumlamada önem kazandığı, alanda daha fazla ve çeşitli kavramlarla ilişkisi araştırılacak literatüre zenginlik katılmasının kavramları daha iyi anlamamıza yardımcı olacağı düşünülmektedir.

5.2. Sonuç

5.2.1. Araştırmaya katılan Unilig basketbol ligi takım sayısı 47 olup, toplamda 382 birey çalışmaya katılmış, yaşları 18-26 arasında olup ortalaması 21,02'dir.

5.2.2. Araştırmaya katılan 382 bireyin sporda deneyim yılları 2-12 yıl arasındadır.

5.2.3. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, Ego yönelimi ortalama puanları düşük sporcu sayısı 207'dir. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük sporcuların sayısı 175'dir.

5.2.4. Görev yönelimi ortalama puanları ile liderlik alt boyutu otokratik davranış, demokratik davranış, eğitim öğretim davranışı, ortalama puanları ile görev yönelimi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Görev yönelimi ortalama puanları ile liderlik alt boyutu pozitif geribildirim sosyal destek davranışı ortalama puanları ile arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5.2.5. Ego yönelimi ortalama puanları liderlik alt boyutu otokratik davranış, demokratik davranış, eğitim öğretim davranışı ve sosyal destek davranışı puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Liderlik alt boyutu pozitif geribildirim davranış puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

5.2.6. Görev yönelimi ortalama puanları ile Antrenör davranışı değerlendirme fiziksel Antrenman ve planlama boyutu, yarışma stratejisi boyutu, hedef belirleme boyutu, zihinsel hazırlık boyutu, olumlu antrenör davranışı ortalama puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme teknik beceri öğretimi boyutu ve olumsuz antrenör davranışı ortalama puanları ile görev yönelimi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5.2.7. Ego yönelimi ortalama puanları ile antrenör davranışı değerlendirme teknik beceri öğretimi olumlu antrenör davranışı, olumsuz antrenör davranışı, yarışma stratejisi, hedef belirleme boyutu ortalama puanları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki

saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme fiziksel antrenman ve planlama ve zihinsel hazırlık boyutu ortalama puanları ile ego yönelimi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5.2.8. Antrenör davranışı değerlendirme fiziksel antrenman ve planlama boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme teknik beceri öğretimi boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan otokratik davranış ortalama puanları arasında, eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında, sosyal destek davranışı ortalama puanları arasında ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme zihinsel hazırlık boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan otokratik davranış ortalama puanları arasında, demokratik davranış ortalama puanları arasında, eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme hedef belirleme boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında ve eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme yarışma stratejisi boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme olumlu antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan demokratik davranış ortalama puanları arasında, eğitim öğretim davranışı ortalama puanları arasında ve pozitif geribildirim ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirme olumsuz antrenör davranışı boyutu ortalama puanları ile liderlik alt boyutu olan sosyal destek davranışı ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

5.2.9. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek, ego yönelimleri düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

5.2.10. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek, görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

5.2.11. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ego yönelimi ortalama puanları düşük sporcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır.

5.2.12. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek görev yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların deneyim yılı açısından aralarında anlamlı farklılık saptanmıştır.

5.2.13. Algılanan liderlik davranışları alt boyutları ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

5.2.14. Algılanan liderlik davranışı alt boyutu olan otokratik davranış demokratik davranış pozitif geribildirim davranış puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Diğer davranış boyutlarında deneyim açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

5.2.15. Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutlarından sadece fiziksel antrenman ve planlama boyutu ortalama puanları arasında yaş açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

5.2.16. Antrenör davranışı değerlendirme alt boyutu olan fiziksel antrenman ve planlama, yarışma stratejisi, olumlu antrenör davranışı, olumsuz antrenör davranışı ortalama puanları arasında deneyim açısından anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Antrenör davranışı değerlendirmenin diğer alt boyutlarında deneyim açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

5.2.17. Görev yönelimi ortalama puanları yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan demokratik davranış, eğitim öğretim davranışı ve sosyal destek davranışı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

5.2.18. Ego yönelimi ortalama puanları yüksek ve görev yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile algılanan liderlik davranışları olan otokratik davranış ve pozitif geribildirim davranışı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

5.2.19. Görev yönelimi yüksek ve ego yönelimi ortalama puanları düşük olan basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan fiziksel antrenman ve planlama, zihinsel hazırlık, hedef belirleme, yarışma stratejisi ve olumlu antrenör davranışı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

5.2.20. Ego yönelimi yüksek ve görev yönelimi düşük ortalama puanları düşük basketbolcuların puanları ile antrenör davranışı değerlendirme alt boyutları olan fiziksel teknik beceri öğretimi ve olumsuz antrenör davranışı alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

6. ÖNERİLER

Araştırmaya dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

6.1. Çalışma sadece uniligde oynayan yaşları birbirine yakın sporcular üzerinde yapıldığından yaş açısından istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu yüzden farklı yaş aralıklarını kapsayacak şekilde yeniden yapılması yaş açısından daha anlamlı sonuçlara araştırmacıyı ulaştırabilir.

6.2. Çalışma cinsiyetlerin karşılaştırılması açısından yapılabilir. Çalışma sadece erkek bireylere yönelik yapıldığından cinsiyet bakımından tek yönlü bir çalışma olmuştur. Kadın sporcuların da çalışmaya eklenmesiyle araştırmada değişkenlerin cinsiyet yönünden anlamlı sonuçlara ulaşımaya ulaşmayacağına bakılabilir.

6.3. Çalışma farklı branşlarda bireysel ve takım sporlarında yapılarak çeşitlendirilebilir. Çalışma sadece basketbolda yapıldığından diğer takım sporlarıyla ya da bireysel sporlarla karşılaştırmalar yapılamamıştır.

6.4. Çalışma daha kapsamlı bir örneklem grubunda tekrar edilebilir. Çalışma bir lig sezonu boyunca, bir turnuva boyunca belli bireylerin ya da takımların taranmasıyla tekrar edilebilir.

6.5. Çalışma tez başlığıyla alakalı üretilmiş farklı ölçekler de ilave edilerek yapılabilir.

Spor psikoloji literatürü içinde liderlik, etkili antrenör davranışı ve hedef yönelimleri çok kapsamlı çalışmalar yapılan alanlardır. Ülkemiz alan yazında spora özgü liderlik algıları ve antrenörlük davranışını değerlendirme ayrıca hedef yönelimleri konusunda fazla araştırma yapılmamış olması nedeniyle bu çalışma içinde de Türkçe'ye uyarlaması yapılmış bir ölçeğin diğer kavramlarla ilk kez araştırma konusu yapılmasının yapılacak yeni çalışmalar için yol açıcı ve faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma daha önce farklı gruplarda araştırılan sporcuların hedef yönelimleri, sporcuların lider(antrenör) davranışını nasıl algıladıklarının araştırılmasının yanı sıra bu kavramlara ek olarak sporcuların antrenör davranışlarını nasıl değerlendirdiklerinin araştırılması bakımından yapılacak spor psikolojisi literatüründe yapılan ilk çalışma olacaktır. Bu çalışmayı yapmanın Türkiye'de sporcuların kendilerine liderlik eden antrenörlerinin liderlik yapma tarzlarını nasıl algıladıklarına yönelik çıkarımlar yapma bu çıkarımların üzerine antrenörlerin yanlış tutum ve liderlik davranışlarını tespit ederek geliştirecek yolları bularak bu konuda eğitimler düzenlemesine olan ihtiyacın ilgili paydaşlara sunulmasını sağlayacağı ayrıca liderlik ölçümünde eksik kalan yönlerin antrenör davranışının sporcular tarafından nasıl değerlendirildiği bilgisiyle harmanlanıp toplam kalite standartlarında belirli nitelik seviyesinde antrenör yetiştirilmesine yardımcı olacağı, bu çalışmanın basketbol ortamında dizayn edildiği düşünüldüğünde belki bu çalışmanın federasyona ya da sporla ilgili kurumlara sunulması neticesinde antrenör yetiştirme programlarına katkı sağlayıcı yeni perspektifler sunarak bu programların yeniden gözden geçirilerek ele alınmasını sağlayacağı böylelikle nitelikli

antrenörler yetişmesine dolaylı katkı sağlayacağı da değerlendirilmektedir. Ayrıca dünya literatüründe farklı gruplarda farklı başlıklar altında bu araştırma konuları hakkında ayrı ayrı ya da ikisinin birarada yapıldığı çalışmalar olsa da hedef yönelimi, liderlik ve antrenör davranışını değerlendirme konularının üçünün birarada araştırıldığı ilk çalışma olacağı ve sporcuların hedef yönelimleri, sporcuların antrenörlerinin liderlik davranışını nasıl algıladıkları ve bu davranışları nasıl değerlendirdikleri konusunda spor psikolojisi alanı ve literatürüne yeni bilgiler sunacağı, bu bilgilerin işlendiğinde antrenörlere hem kendi davranışlarını anlama hem de sporcularını tanıma ve davranışlarını geliştirme fırsatı vereceği, antrenör, sporcu ve antrenman ortamı bağlamını anlamaya yönelik yeni ve işlevsel bakış açıları sunacağı değerlendirilmektedir.



KAYNAKLAR

- [1]. Aleksić-Veljković, A., Marković, K. Ž., Milčić, L., Herodek, K., & Mitić, P. (2017, January). The Relationship Between Perfectionism And Perception Of Coaches'behavior In Male Athletes. In *Xx Scientific Conference „Fis Communications 2017” in Physical Education, Sport And Recreation*.
- [2]. Altıntaş, A., Bayar Koruç, P., & Akalan, C. (2012). Sporcuların hedef yönelimleri, algılanan güdüsöl iklimleri ve algılanan fiziksel yeterliklerinin cinsiyete ve deneyim düzeyine göre karşılaştırılması. *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri*, 4(1), 1-15.
- [3]. Altıntaş, A., Çetinkalp, Z. K., & Aşçı, F. H. (2015). Antrenör-Sporcu İlişkisinin Değerlendirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 119-128.
- [4]. Altıntaş, A. (2015). *Sporcuların zihinsel dayanıklılıklarının belirlenmesinde optimal performans duygu durumu, güdülenme düzeyi ve hedef yöneliminin rolü*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [5]. Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology*, 80(3), 260.
- [6]. Amorose, A. J., & Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of sport and exercise psychology*, 22(1), 63-84.
- [7]. Anshel, M. H. (1978). Behaviorism versus humanism: An approach to effective team leadership in sport. *Motor Skills: Theory into Practice*, 2(2), 83-91.
- [8]. Barnes, K. A. (2003). *NCAA Division I Athletes' Coaching Behavior Preferences*. Doctoral dissertation, University of North Texas.
- [9]. Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2(2), 231-251.
- [10]. Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(2), 215-233.
- [11]. Barut, A. İ. (2008). *Sporda Batıl Davranış ve Özyeterlik İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- [12]. Bennett, T., & Nelson, M. (2015). The Effect of Coaching Styles and Athletes' Goal: Orientation on Level of Enjoyment in Sport. *Journal of the Oklahoma Association for Health, Physical Education, Recreation, and Dance*, 52(2).
- [13]. Bennis, W. (2007). The challenges of leadership in the modern world: Introduction to the special issue. *American psychologist*, 62(1), 2.
- [14]. Bensiz, A.(2016). *Amatör Futbolcuların Algılarına Göre Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- [15]. Berestetska, K. (2016). *The relationship between perceived coaching behaviors, intrinsic motivation, and scholarship status on NCAA Division I tennis players' sport commitment* (Doctoral dissertation, University of Akron).
- [16]. Blake, R. R., Mouton, J. S., & Bidwell, A. C. (1962). Managerial grid. *Advanced Management-Office Executive*.
- [17]. Bruin, A. K., Bakker, F. C., & Oudejans, R. R. (2009). Achievement goal theory and disordered eating: Relationships of disordered eating with goal orientations and motivational climate in female gymnasts and dancers. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 72-79.
- [18]. Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of personality and social psychology*, 65(5), 1061.
- [19]. Carlsson, A., & Lundqvist, C. (2016). The Coaching Behavior Scale for Sport (CBS-S): A psychometric evaluation of the Swedish version. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 26(1), 116-123.
- [20]. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*.
- [21]. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport psychology*, 2(1), 34-45.

- [22]. Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1981). Applicability to youth sports of the leadership scale for sports. *Perceptual and Motor Skills*, 53(2), 361-362.
- [23]. Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y., & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of sport and exercise psychology*, 10(4), 374-389.
- [24]. Chin, N. S., Khoo, S., & Low, W. Y. (2012). Self-determination and goal orientation in track and field. *Journal of Human Kinetics*, 33, 151-161.
- [25]. Crosswell, L., & Elliott, B. (2003). School leaders as mediators of school reform. *Sydney: University of Technology*.
- [26]. Coté, J., Saimela, J., Trudel, P., Baria, A., & Russell, S. (1995). The coaching model: A grounded assessment of expert gymnastic coaches' knowledge. *Journal of sport and exercise psychology*, 17(1), 1-17.
- [27]. Côté, J. (2006). The development of coaching knowledge. *International journal of sports science & coaching*, 1(3), 217-222.
- [28]. Cruz, A. B., & Kim, H. D. (2017). Leadership preferences of adolescent players in sport: influence of coach gender. *Journal of sports science & medicine*, 16(2), 172.
- [29]. Çepikkurt, F., Kale, E. K., & Tiryaki, Ş. (2012). Futbolcuların Algıladıkları Lider Davranışları ve Güdüsel İklim Arasındaki İlişki. *Cbü Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 19-25.
- [30]. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- [31]. Donuk, B. (2007). *Liderlik ve spor*. Ötüken.
- [32]. Duda, J. L., & Nicholls, J. G. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of educational psychology*, 84(3), 290.
- [33]. Duda, J. L. (1989). Relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among high school athletes. *Journal of sport and exercise psychology*, 11(3), 318-335.
- [34]. Duda, J. L., Chi, L., Newton, M. L., Walling, M. D., & Catley, D. (1995). Task and ego orientation and intrinsic motivation in sport. *International journal of sport psychology*, 26(1), 40-63.
- [35]. Duda, J. L., Olson, L. K., & Templin, T. J. (1991). The relationship of task and ego orientation to sportsmanship attitudes and the perceived legitimacy of injurious acts. *Research quarterly for exercise and sport*, 62(1), 79-87.
- [36]. Duda, J. L. (2001). Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. *Advances in motivation in sport and exercise*, 129, 182.
- [37]. Dunn, J. G., Dunn, J. C., & Syrotuik, D. G. (2002). Relationship between multidimensional perfectionism and goal orientations in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24(4), 376-395.
- [38]. Dweck, C. S., & Elliott, E. S. (1983). Achievement motivation. *Handbook of child psychology*, 4, 643-691.
- [39]. Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological review*, 95(2), 256.
- [40]. Efehan, H. (2007). *Kara Harp Okulu olimpiik spor branşlarında yapılan bireysel sporlar ile takım sporlarının Harbiyelilerin liderlik özelliklerine sağladığı etkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [41]. Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- [42]. Figueiredo, A. J., Gonçalves, C. E., Coelho E Silva, M. J., & Malina, R. M. (2009). Youth soccer players, 11-14 years: maturity, size, function, skill and goal orientation. *Annals of human biology*, 36(1), 60-73.
- [43]. Gencer, E. (2012). Goal Orientation, Motivational Climate And Self-Esteem İn Boxers. *Tojras*, 22. Gentile, D. (2002). Volunteering to coach: An analysis of youth sport coaches. *elibrary.ru*

- [44]. Gesualdo, S. N. (2011). *Investigating the role of gender on athlete leadership and coaching behaviours* (Doctoral dissertation, University of Windsor (Canada)).
- [45]. Gill, D.L. (2000). *Psychological Dynamics of Sport and Exercise*, (2th ed.), Human Kinetics, Greensboro: 3
- [46]. Gül, M.(2015). *Türkiye'deki Güreş Antrenörlerinin Sporcularına Karşı Davranış Tarzlarının Analizi*. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [47]. Güven, E. (2016). *İğdır, Ağrı, Erzurum illerinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [48]. Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L., & Biddle, S. J. (2002). A meta-analytic review of the theories of reasoned action and planned behavior in physical activity: Predictive validity and the contribution of additional variables. *Journal of sport and exercise psychology*, 24(1), 3-32.
- [49]. Hall, H. K., Kerr, A. W., & Matthews, J. (1998). Precompetitive anxiety in sport: The contribution of achievement goals and perfectionism. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(2), 194-217.
- [50]. Hanrahan, S. J., & Cerin, E. (2009). Gender, level of participation, and type of sport: Differences in achievement goal orientation and attributional style. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 12(4), 508-512.
- [51]. Haslofça, F. (2013). Beden Eğitimi Programlarının Oluşturduğu Motivasyonel İklimin Hedef Yönelimlere Ve Derse İlişkin Tutuma Etkisi. *Pamukkale Journal Of Sport Sciences*, 4(4), 33-48.
- [52]. Hirota, V. B., Verardi, C. E. L., & De Marco, A. (2017). TEOSQ factorial exploration of youth Brazilian soccer players. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(1), 355.
- [53]. Horn, T. S., Bloom, P., Berglund, K. M., & Packard, S. (2011). Relationship between collegiate athletes' psychological characteristics and their preferences for different types of coaching behavior. *The Sport Psychologist*, 25(2), 190-211.
- [54]. Imamoglu, O., & Cetin, H. N. (2016). Perception Of The Behaviors Of The Coaches Of Elite Taekwondo Fighter, Wrestlers, And Basketball Player Against To Them. *International Journal Of Academic Research*, 8.
- [55]. İnce, G., Şen, C., Balcı, V., İlhan, A., Akpınar, S., Mirzeoğlu, N., & Yenigün, N. (2006). Adana ilinde deplasmanlı ligde basketbol oynayan sporcuların problem çözme becerilerinin belirlenmesi. *Spormetre Beden Eğit ve Spor Bil Derg*, 4(1), 5-10.
- [56]. Kahraman, N. (2011). *Antecedents and consequences of achievement goals*. Unpublished doctoral dissertation, Middle East Technical University, Ankara, Turkey.
- [57]. Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. (28. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- [58]. Kazak Çetinkalp, Z. (2009). Sporda hür irade kuramı ve başarı hedefi kuramının değerlendirilmesi. *Doktora Tezi. Ege Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir*.
- [59]. Kelecek, S. (2013). *Sporcuların Tutkunluk Düzeylerinin; Optimal Performans Duygu Durumu, Gündüsel Yönelim ve Hedef Yönelimini Belirlemedeki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Egzersiz ve Sportif Performans Anabilim Dalı. Ankara.
- [60]. Kelecek, S., Aşçı, F. H., & Altıntaş, A. Elit Erkek Ve Kadın Voleybolcuların Algıladıkları Gündüsel İklimin, Gündüsel Yönelimlerini Ve Optimal Performans Duygu Durumlarını Belirlemedeki Rolü. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Ekim 2010, XV(4)*, 35-47
- [61]. Kocaekşi, S. (2010). *Hentbol bayan milli takımında zaman değişimi ve performansın grup sargınlığı, sportif kendine güven, öz-yeterlik, hedef yönelimi ve yarışma kaygısı üzerine etkisi*. Doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [62]. Kravig, S. D. (2004). *Coaching behavior preferences of interscholastic athletes*. Master Thesis, University Of North Texas,.
- [63]. Koh, K. T., & Wang, C. K. J. (2015). Gender and type of sport differences on perceived coaching behaviours, achievement goal orientations and life aspirations of youth Olympic games Singaporean athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(2), 91-103.
- [64]. Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar) 8. *İstanbul: Beta*.

- [65]. Krynski, M. L. (2002). *The Effects of Perceived Leadership Behaviors and Goal Orientation on Female Collegiate Athletes' Level of Motivation*. Masters Theses, Eastern Illinois University.
- [66]. Küçüközkan, Y., & Yüksekbilgili, Z. Algılanan Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Davranışlar İle İlişkilerinin İncelenmesi: Ebelik Hizmeti Veren Sağlık Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Araştırmalar*, 148.
- [67]. Lachman, M. (2014). *Antecedents of athletes' achievement goal orientations*. Master Thesis Georgia Southern University
- [68]. Likert, R. (1947). Kurt Lewin: A pioneer in human relations research. *Human Relations*, 1(1), 131-140.
- [69]. Lochbaum, M. R., & Roberts, G. C. (1993). Goal orientations and perceptions of the sport experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 160-171.
- [70]. Maehr, M. L., & Braskamp, L. A. (1986). *The motivation factor: A theory of personal investment*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- [71]. Mallett, C., & Côté, J. (2006). Beyond winning and losing: Guidelines for evaluating high performance coaches. *The Sport Psychologist*, 20(2), 213-221.
- [72]. McCormack, P. (2007). *A study of the leadership and coaching behaviours of high level hurling coaches* (Doctoral dissertation, Waterford Institute of Technology).
- [73]. Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M. L., Urdan, T., Anderman, L. H., ... & Roeser, R. (1998). The development and validation of scales assessing students' achievement goal orientations. *Contemporary educational psychology*, 23(2), 113-131.
- [74]. Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904.
- [75]. Moran, A. (2004). *Sport and exercise psychology: A critical introduction*. Routledge.
- [76]. Murcia, J. A. M., Gimeno, E. C., & Coll, D. G. C. (2008). Relationships among goal orientations, motivational climate and flow in adolescent athletes: Differences by gender. *The Spanish journal of psychology*, 11(1), 181-191.
- [77]. Mütercimler, E. (2006). Geleceği Yönetmek, 2. Baskı, Alfa Yayıncılık, İstanbul.
- [78]. Nasir, M. Z. M., Kok, L., & Nadirah, A. (2016). Comparison of Coaching Behaviour Between Super and Premier League Soccer Coaches. In *Proceedings of the 2nd International Colloquium on Sports Science, Exercise, Engineering and Technology 2015 (ICoSSEET 2015)* (pp. 253-259). Springer, Singapore.
- [79]. Nicholls, J. G. (1984). Conceptions of ability and achievement motivation. *Research on motivation in education*, 1, 39-73.
- [80]. Nicholls, A. R., Morley, D., & Perry, J. L. (2016). Mentally tough athletes are more aware of unsupportive coaching behaviours: Perceptions of coach behaviour, motivational climate, and mental toughness in sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(2), 172-181.
- [81]. Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- [82]. Özşarı, A. (2010). *Amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının tespiti (Konya il örneği)*. Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- [83]. Papaioannou, A., Bebetos, E., Theodorakis, Y., Christodoulidis, T., & Kouli, O. (2006). Causal relationships of sport and exercise involvement with goal orientations, perceived competence and intrinsic motivation in physical education: A longitudinal study. *Journal of Sports Sciences*, 24(4), 367-382.
- [84]. Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Briere, N. M., & Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of sport and Exercise Psychology*, 17(1), 35-53.
- [85]. Pintrich, P. R. (2000). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 92-104.
- [86]. Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of sport and exercise psychology*, 17(3), 276-293.
- [87]. Roberts, G. C., & Ommundsen, Y. (2002). Achievement goal orientations, perceived ability, and sportpersonship in youth soccer. *Journal of applied sport psychology*, 14(2), 120-136.
- [88]. Roberts, G. C. (1993). Motivation in sport: Understanding and enhancing the motivation and achievement of children. *Handbook of research on sport psychology*, 405-420.

- [89]. Ronayne, L. S. (2004). *Effects of coaching behaviors on team dynamics: how coaching behaviors influence team cohesion and collective efficacy over the course of a season* (Doctoral dissertation, Miami University).
- [90]. Saadan, R. (2016). The Relationship between Competitive Anxiety and Goal Orientation among Junior Hockey Athletes. *Journal of Sports and Physical Education*, 3, 1.
- [91]. Sagie, A., Elizur, D., & Yamauchi, H. (1996). The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 431-444.
- [92]. Sarı, I. (2015). Satisfaction of basic psychological needs and goal orientation in young athletes: A test of basic psychological needs theory. *Kinesiology: International journal of fundamental and applied kinesiology*, 47(2), 159-168.
- [93]. Schunk, D. H., Meece, J. R., & Pintrich, P. R. (2012). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Pearson Higher Ed.
- [94]. Serin, K. (2016). *Boks antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- [95]. Sernek, J. M. (2016). *The Relationship Between Softball Student-Athletes' Motivation, Self-Confidence, and Perception of Coach Leadership* (Doctoral dissertation, Eastern Illinois University).
- [96]. Singer, R. N., Hausenblas, H. A., & Janelle, C. M. (2001). *Handbook of sport psychology*. John Wiley & Sons Inc.
- [97]. Smith, R. E., Smoll, F. L., & Hunt, E. (1977). A system for the behavioral assessment of athletic coaches. *Research Quarterly. American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, 48(2), 401-407.
- [98]. Smith, R. E., Smoll, F. L., & Curtis, B. (1979). Coach effectiveness training: A cognitive-behavioral approach to enhancing relationship skills in youth sport coaches. *Journal of sport psychology*, 1(1), 59-75.
- [99]. Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1989). Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of applied social psychology*, 19(18), 1522-1551.
- [100]. Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York, NY, US: Free Press.
- [101]. Stavrou, N. A., Psychountaki, M., Georgiadis, E., Karteroliotis, K., & Zervas, Y. (2015). Flow theory-goal orientation theory: positive experience is related to athlete's goal orientation. *Frontiers in psychology*, 6, 1499.
- [102]. Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Pegem A Yayıncılık.
- [103]. Tiryaki, Ş. (2000). Spor için liderlik ölçeğinin türk sporcularına uyarlanması çalışması. 6. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, 3-5.
- [104]. Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- [105]. Toros, T., (2001). *Elit ve Elit Olmayan Erkek basketbolcularda Hedef Yönelimi Gündüsel İklim ve Hedeflerin, Özgürlük Güçlük Derecesi Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- [106]. Toros, T., & Tiryaki, Ş. (2006). Sporda liderlik ölçeği'nin-futbolcuların antrenör davranışlarını algılaması versiyonunun-geçerlik ve güvenirlik çalışması. 9. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, 3-5.
- [107]. Toros, T. (2002). Elit ve elit olmayan erkek basketbolcularda hedef yönelimi, gündüsel motivasyonel iklim ve yaşam doyumu. *Spor Bilimleri Dergisi*, 13(3), 24-36.
- [108]. Toros, T., & Cengiz, R. (2006). *Futbolcularda görev ve ego yönelimli hedeflerin algılanan motivasyonel iklim ile ilişkisi "Ankara İli Örneği"*. 4. International Scientific Congress Sport, Stres, Adaptation, Sofia.
- [109]. Toros, T., & Duvar, A. (2011). Eskrimcilerde Algılanan Antrenörlük Davranışı, Kolektif Yeterlik ve Hedef Yönelimleri Arasındaki İlişki. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- [110]. Toros, T. (2009). Genç Erkek Basketbolcularda, Bir Sezon Boyunca Sporcuların Algıladıkları Antrenörlük Davranışı, Hedef Yönelimleri, Takım Sargınlığı, Algılanan Motivasyonel İklim ve Kolektif Yeterlik İlişkisi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

- [111]. Türksoy, A. (2011). 12-14 Yaş futbolcuların antrenörlerinden algıladıkları ve tercih ettikleri lider davranışları ile ilgili sporcu tatmini. *Spor Bilimleri Dergisi*, 3.
- [112]. Üzbe, N., & Bacanlı, H. (2015). Başarı Hedef Yönelimi, Benlik Saygısı Ve Akademik Başarının Kendini Engellemeyi Yordamadaki Rolü. *Journal Of Turkish Educational Sciences*, 13(1).
- [113]. Vazou, S., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2006). Predicting young athletes' motivational indices as a function of their perceptions of the coach-and peer-created climate. *Psychology of sport and Exercise*, 7(2), 215-233.
- [114]. Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In *Advances in experimental social psychology*, 29, 271-360, Academic Press.
- [115]. Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol 3: 147-197. Palo Alto.
- [116]. Yapar, A., & İnce, M. L. (2014). Sporcular İçin Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması (Saddö): Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 203-212.
- [117]. Wachsmuth, S. (2014). *Athlete leadership behavior: how it relates to perceived team cohesion and players' satisfaction in elite sport teams*. Master's Thesis, University of Jyväskylä
- [118]. Weinberg, R. S., & Gould, D. (2014). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*, 6E. Human Kinetics.
- [119]. Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.
- [120]. Whitehead, J., Andrée, K. V., & Lee, M. J. (2004). Achievement perspectives and perceived ability: how far do interactions generalize in youth sport?. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(3), 291-317.
- [121]. Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *The leadership quarterly*, 12(4), 451-483.

EKLER

YÖNERGE

Bu çalışma sizin gibi unilig erkek basketbol takımlarında oynayan oyuncuların hedef yönelimleri, algılanan liderlik davranışları ve antrenör davranışlarını değerlendirmelerinin karşılaştırılması amacıyla yapılmaktadır. Sizden istenen cevaplar kesinlikle gizli tutulacak, eşleştirme yapılmayacak, kesinlikle isim yazmanız istenmeyecektir. Ekteki ölçekleri en doğru şekilde doldurmanız önemlidir. Kağıtta boş bulunan yere yaş ve deneyim yılını yazmanız önemle rica olunur. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına göredir. Bununla ilgili sözlü onay yeterli olup zaman ayırdığınız için teşekkürler.

Tel No: 0-532-6786043

Tez öğrencisi
Uzm. Psk. Ali İlhan BARUT



Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği – SGEYÖ

Yaptığınız spor branşı hakkında ki genel hislerinizi göz önünde bulundurarak, aşağıdaki durumlarda size uygun olan yerleri işaretleyiniz.

SPORCU FORMU	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Oyunu veya beceriyi yapabilen tek kişi ben olduğumda KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
2- Yeni bir beceri öğrendiğimde ve bu beceri bende daha çok uygulama isteği uyandırdığında KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM					
3- Arkadaşlarımdan daha iyi yapabildiğimde KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM					
4- Diğerleri benim kadar iyi yapamadığında KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
5- Uygulaması eğlenceli bir şey öğrendiğimde KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM					
6- Benim başarılı, diğerlerinin başarısız olduğunda KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
7- Çok deneyerek yeni bir beceriyi öğrendiğimde KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
8- Sıkı çalıştığım da KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
9- En fazla sayı/ gol/ puan / skor vs. ben yaptığımda KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
10- Öğrendiğim bir şey bende daha fazla uygulama isteği uyandırdığında KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
11- En iyi ben olduğumda KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM					
12- Öğrendiğim bir beceriyi gerçekten doğru yaptığıma inandığımda KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					
13- Elimden gelenin en iyisini yaptığımda KENDİMİ SPORDA ÇOK BAŞARILI HİSSEDERİM.					

Sporda Liderlik Ölçeği (c) formu

Bu bölümde çalışmayı tercih edeceğiniz, sizce ideal antrenörünüzün özelliklerini belirlemeye ilişkindir. Tercihe uygun seçeneği işaretleyiniz ANTRENÖRÜN;		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1-	Sporcuların kapasitelerini zorlamaları için ne gerekiyorsa yapmasını tercih ederim.					
2-	Özel maçlarda stratejiler üzerine sporcuların fikirlerini sormasını tercih ederim.					
3-	Sporcuların kişisel problemlerine yardımcı olmasını tercih ederim.					
4-	İyi bir performans gösterdiğinde, sporcuyu diğer sporcuların önünde övmesini tercih ederim.					
5-	Her sporcuya, sporun teknik ve taktiklerini açıklamasını tercih ederim.					
6-	Her sporcu için ayrı ayrı antrenman planı hazırlamasını tercih ederim.					
7-	Grup üyeleri arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmasını tercih ederim.					
8-	Sporcuları hatalarını düzeltmek için özel dikkat göstermesini tercih ederim.					
9-	Önemli konularda, sorun daha ileri gitmeden grubun onayını almasını tercih ederim.					
10-	Sporcu iyi bir iş yaptığında bunu ona söylemesini tercih ederim.					
11-	Takım içindeki fonksiyonunun, bütün oyuncular tarafından anlaşılıp anlaşılmadığını sormasını tercih ederim.					
12-	Kendi çalışmalarını açıklamamasını tercih ederim.					
13-	Sporcunun kişisel sağlığına dikkat etmesini tercih ederim.					
14-	Spor becerilerini, her sporcuya kişisel olarak öğretmesini tercih ederim.					
15-	Karar alırken, sporcuların katılımına izin vermesini tercih ederim.					
16-	Bir sporcunun iyi performansından dolayı ödüllendirilmesi konusunda dikkat etmesini tercih ederim.					
17-	Neler yapılması gerektiği konusunda plan yapmasını tercih ederim.					
18-	Çalışmaları yönlendirirken, sporcuların öneri sunmalarını teşvik etmesini tercih ederim.					
19-	Sporculara kişisel iyilikler yapmasını tercih ederim.					
20-	Her sporcuya, neleri yapması ve neleri yapmaması gerektiğini açıklamasını tercih ederim.					
21-	Sporcuların kendi hedeflerini belirtmesine izin vermesini tercih ederim.					
22-	Sporculara kendi hissettiği sevgisini ifade etmesini tercih ederim.					
23-	Her sporcunun görevini en ince ayrıntısına kadar yerine getireceğine inanmasını tercih ederim.					
24-	Hata yapsalar bile, her sporcunun kendi yöntemini denemesine izin vermesini tercih ederim.					
25-	Sporcuları, kendisine güvenmeleri için teşvik etmesini tercih ederim.					
26-	Her sporcunun zayıf ve güçlü yönlerini söylemesini tercih ederim.					
27-	Bir konuda uzlaşma sağlanmasını reddetmesini tercih ederim.					
28-	Bir sporcu, iyi bir performans gösterdiğinde onu takdir etmesini tercih ederim.					
29-	Her sporcuya her durumda neler yapılması gerektiğine dair özel bilgiler vermesini tercih ederim.					
30-	Önemli antrenörlük sorunları konusunda sporcuların fikirlerini almasını tercih ederim.					

Sporda Liderlik Ölçeği (c) formu devamı

Bu bölümde çalışmayı tercih edeceğiniz, sizce ideal antrenörünüzün özelliklerini belirlemeye ilişkindir. Tercihe uygun seçeneği işaretleyiniz ANTRENÖRÜN;		Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
31-	Sporcuları, kendisiyle yakın ve gayri resmi bir ilişki kurmaları için cesaretlendirmesini tercih ederim.					
32-	Sporcuların çabalarını birbirleriyle koordine etmek için ne gerekiyorsa yapmasını tercih ederim.					
33-	Sporcuların antrenmanlarda kendi hızlarında çalışmalarına izin vermesini tercih ederim.					
34-	Sporcularla arasına mesafe koymasını tercih ederim.					
35-	Her sporcunun takıma katkısını açıklamasını tercih ederim.					
36-	Sporcuları evine davet etmesini tercih ederim.					
37-	Bir şeyi hak ediyorsam, bu konuda bana şans vermesini tercih ederim.					
38-	Sporculardan ne beklediğini ayrıntılı bir şekilde açıklamasını tercih ederim.					
39-	Sporcuların oyunda kullanacakları taktiklere karar vermesine müsaade etmesini tercih ederim.					
40-	Soru sormayı engelleyecek bir tavırdan konuşmasını tercih ederim.					

Sporcular için Antrenör Davranışlarını Değerlendirme Ölçeği

(Hiçbir Zaman)	(Nadiren)	(Her Zaman)	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Antrenman ve kondisyonumdan sorumlu olan antrenörüm,									
1. Kendimi güvende hissedeceğim bir antrenman programı sunar.	1	2	3	4	5	6	7		
2. Bana fiziksel zorlayıcılığı olan antrenman programları sunar.	1	2	3	4	5	6	7		
3. Bana ayrıntılı bir antrenman programı sunar	1	2	3	4	5	6	7		
4. Bana fiziksel hazırlığım için bir plan sunar.	1	2	3	4	5	6	7		
5. İmkân ve malzemelerin hazır olduğundan emindir.	1	2	3	4	5	6	7		
6. Bana içerikli antrenmanlar sağlar	1	2	3	4	5	6	7		
7. Bana yıllık antrenman programları sunar.	1	2	3	4	5	6	7		
Teknik becerilerimden sorumlu olan antrenörüm ,									
8. Çalışırken bana tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
9. Teknik hataları düzeltmek için belli geribildirimlerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
10. Tekniğimi düzeltmek için beni destekler.	1	2	3	4	5	6	7		
11. Tekniğimi geliştirici ipuçları verir.	1	2	3	4	5	6	7		
12. Becerinin nasıl yapıldığını göstermek için görsel örnekler verir.	1	2	3	4	5	6	7		
13. Becerinin nasıl yapıldığını anlatmak için sözel örnekler kullanır.	1	2	3	4	5	6	7		
14. Bana öğretilen teknik ve stratejiyi anladığımdan emin olur.	1	2	3	4	5	6	7		
15. Bana anlık geribildirimlerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
Zihinsel hazırlığımdan sorumlu olan antrenörüm,									
16. Baskı altında nasıl davranmam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
17. Zihinsel olarak nasıl güçlü olacağıma dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
18. Yeteneklerim konusunda nasıl güven duymam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
19. Kendim hakkında nasıl pozitif olmam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
20. Nasıl odaklanmam gerektiğine dair tavsiyelerde bulunur.	1	2	3	4	5	6	7		
Hedef belirlememden sorumlu olan antrenörüm,									
21. Hedeflerime ulaşmak için stratejileri belirlememe yardım eder.	1	2	3	4	5	6	7		
22. Hedeflerime ulaşırken gelişmemi değerlendirir.	1	2	3	4	5	6	7		
23. Kısa vadeli hedefler koymama yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7		
24. Hedeflerime ulaşmak için belli tarihler belirlememe yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7		
25. Uzun vadeli hedefler koymama yardım eder.	1	2	3	4	5	6	7		
26. Hedeflerime ulaşmak için bana destek verir.	1	2	3	4	5	6	7		
Yarışma stratejilerim için sorumlu olan antrenörüm,									
27. Hazırlanma sürecinde daha iyi yapabilmem için odaklanmama yardım eder	1	2	3	4	5	6	7		
28. Beni müsabakalarda karşılaştıracığım değişik durumlar için hazırlar.	1	2	3	4	5	6	7		
29. Müsabakalarda odaklanmamı sağlar.	1	2	3	4	5	6	7		
30. Müsabakalarda tutarlı bir yapı gösterir.	1	2	3	4	5	6	7		
31. Müsabakalarda karşılaşılabileceğim problemlerle ilgilenir.	1	2	3	4	5	6	7		
32. Müsabakalar sırasında yeteneklerime güven duyar.	1	2	3	4	5	6	7		
33. İmkân ve malzemelerin müsabakalar için hazır olduğundan emin olur.	1	2	3	4	5	6	7		
Baş antrenörüm,									
34. Bana birey olarak anlayış gösterir.	1	2	3	4	5	6	7		
35. İyi bir dinleyicidir.	1	2	3	4	5	6	7		
36. Olabilecek kişisel problemlerimde kolaylıkla ulaşılabilir.	1	2	3	4	5	6	7		
37. Hayatımın sporcu olmayan yönü hakkında düşünceli davranır.	1	2	3	4	5	6	7		
38. Kişisel problemlerimde güvенеbileceğim birisidir.	1	2	3	4	5	6	7		
39. Kişisel hayatımla ilgili mahremiyeti korur.	1	2	3	4	5	6	7		
40. Korkuyu bir antrenörlük metodu olarak kullanır.	1	2	3	4	5	6	7		
41. Kızgın olduğu zaman bana bağırır.	1	2	3	4	5	6	7		
42. Fikirlerimi göz ardı eder.	1	2	3	4	5	6	7		
43. Diğer sporculara karşı ayrımcılık yapar.	1	2	3	4	5	6	7		
44. Beni fiziksel olarak korkutur.	1	2	3	4	5	6	7		
45. Ayrımcılık yapar, iltimas geçer.	1	2	3	4	5	6	7		
46. Üzücü bulduğum konularda bana kişisel yorumlar yapar.	1	2	3	4	5	6	7		
47. İyi sporculara daha çok vakit harcar.	1	2	3	4	5	6	7		

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Ali İlhan BARUT
Doğum Tarihi : 18.07.1981
E-mail : ali.ilhanbarut@gmail.com

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Ön Lisans	Spor Yönetimi Bölümü	Anadolu Üniversitesi	2012-2014
Lisans	Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü	Ege Üniversitesi	2001-2005
Lisans	İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü	Anadolu Üniversitesi	2012-2016
Yüksek Lisans	Beden Eğitimi ve Spor AB Dalı	Mersin Üniversitesi	2005-2008
Doktora	Beden Eğitimi ve Spor AB Dalı	Mersin Üniversitesi	2015-...

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Uzman Psikolog	T.C Adalet Bakanlığı Mersin 3. Aile Mahkemesi	2006-2009
Psikolog-Danışman RDM Amiri	Deniz Kuvvetleri Komutanlığı-Rehberlik Danışma Merkezleri (İskenderun/Hatay, Mersin)	2009-2010
Uzman Psikolog	T.C Adalet Bakanlığı Mersin 5. Aile Mahkemesi	2010-...

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. Bilgiç, G., Toros, T., **Barut, A.İ.**, Etiler, E. (2015). *Futbol Taraftarlarının Atılma Düzeyi ve Benlik Saygısı İlişkisi*. 8. Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi
2. Toros, T., Aldemir, Y., **Barut, A.İ.**, Sarı, İ., Etiler, E. (2015). *Self-Efficacy, Self-Esteem and Assertiveness Level Relationship in Terms of Gender and Time of Experience in Amateur Dancers*. 3rd International Exercise and Sport Psychology Congress (s.84). İstanbul: Marmara University
3. Çocalak, A. A., Yıldız, R., Özcan, B., **Barut, A. İ.**, Özcan, B., & Toros, T. (2016). *Examining Life Satisfaction Levels of Football Referees*. 3rd International Sports Science Tourism and Recreation Student Congress (s. 232). Gaziantep: Gaziantep University.
4. Kahraman, G., Yıldız, R., Özcan, B., **Barut, A. İ.**, & Toros, T. (2016). *Examining General Self-Efficacy Levels of Football Referees*. 3rd International Sports Science Tourism and Recreation Student Congress (s. 87). Gaziantep: Gaziantep University.
5. Ballıkaya, E., **Barut, A.İ.**, Çifçi, Yıldız, R., Toros, T. (2016). *Examining the relationship between self-efficacy and life satisfaction in cycling and trekking individuals*. 3rd International Sports Science Tourism and Recreation Student Congress (s. 88). Gaziantep: Gaziantep University.
6. **Barut, A. İ.**, Toros, T., & Kaçay, Z. (2016). Examining superstitious behavior usage frequencies in sport Sporda batıl davranış kullanım sıklıklarının incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 6220-6227.
7. Toros, T., Dereceli, Ç., & **Barut, A. İ.** (2017). Examination of the Burnout Levels of Basketball Players in Terms of Gender, Age and Experience. *Journal of Education and Training Studies*, 5(12), 155-161.
8. Toros, T., Dereceli, Ç., & **Barut, A. İ.** (2017). Halı Sahalarda Futbol Oynayan Bireylerin Atılma Düzeylerinin Karşılaştırılması Ve Deneyim Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(3).