

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GÜREŞÇİLERİN MOTİVASYONU VE ÖZYETERLİKLERİ İLE  
ANTRENÖRLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İLİŞKİSİ**

İhsan SARI

Kocaeli Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin  
Doktora Programı İçin Öngördüğü  
DOKTORA TEZİ  
Olarak Hazırlanmıştır

KOCAELİ

2013

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GÜREŞÇİLERİN MOTİVASYONU VE ÖZYETERLİKLERİ İLE  
ANTRENÖRLERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İLİŞKİSİ**

İhsan SARI

Kocaeli Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin  
Doktora Programı İçin Öngördüğü  
DOKTORA TEZİ  
Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Betül BAYAZIT

KOCAELİ

2013

**T.C**  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
(Tez Onay Sayfası)

**Tez adı:** Güreşçilerin Motivasyonu ve Özyeterlikleri İle Antrenörlerin Liderlik Davranışlarının İlişkisi

**Tez yazarı:** İhsan SARI

**Tez savunma tarihi:** 04.12.2013

**Tez danışmanı:** Yrd. Doç. Dr. Betül BAYAZIT

İş bu çalışma Jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Bilimleri Doktora teziolarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Sınav Jüri Üyeleri	Unvanı Adı Soyadı	İmzası
<b>Başkan (Danışman)</b>	Yrd. Doç. Dr. Betül BAYAZIT	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Elif KARAGÜN	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Serap ÇOLAK	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Gazanfer Kemal GÜL	

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../12/2013

Prof. Dr. Tuncay ÇOLAK  
Enstitü Müdürü

## ÖZET

### Güreşçilerin Motivasyonu ve Özyeterlikleri ile Antrenörlerin Liderlik Davranışlarının İlişkisi

Bu çalışmanın amacı Türkiye Güreş Birinci Ligi kulüplerindeki güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışlarının, sporcuların güdülenmeleri ve özyeterlikleri ile olan ilişkisini belirlemektir. 289 güreşçi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada spora özgü özyeterlik algısını ölçmek için Özyeterlik Ölçeği, sporcuların güdülenmelerini belirlemek için Sporda Motivasyon Ölçeği, algılanan liderlik davranışlarını belirlemeye yönelik Sporda Liderlik Ölçeği ve sporcuların genel özyeterlik algılarını tespit etmek amacı ile Genel Özyeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Bulgulara göre algılanan antrenör davranışları yaş, spor yaşı, antrenör ile çalışma zamanı ve güreş stiline göre anlamlı bir fark göstermiştir. Güdülenme ve özyeterlik için demografik özelliklere göre anlamlı bir fark yoktur. Pearson korelasyon analizi sonucuna göre eğitici ve öğretici davranış ile güdülenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır ( $r=-0,129$ ,  $p<0,05$ ). Eğitici ve öğretici davranış ( $r=0,261$ ), demokratik davranış ( $r=0,181$ ), sosyal destek davranışı ( $r=0,126$ ) ve pozitif geribildirim ( $r=0,199$ ) davranışının genel özyeterlik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Regresyon analizleri sonucuna göre eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışının (negatif etki) sportif özyeterliği (düzeltilmiş  $R^2=0,032$ ) ve içsel güdülenmeyi (düzeltilmiş  $R^2=0,042$ ) açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitici öğretici davranış ( $\beta=0,507$ ), otokratik davranış ( $\beta=-0,0167$ ) ve sosyal destek davranışı ( $\beta=-0,274$ ) genel özyeterliği anlamlı olarak açıklamıştır (düzeltilmiş  $R^2=0,10$ ). Güdülenme için yapılan regresyon analizine göre ise eğitici ve öğretici davranışın ( $\beta=-0,500$ ) ve sosyal destek davranışının ( $\beta=0,322$ ) güdülenmemeyi etkilediği görülmüştür.

Elde edilen bulgular doğrultusunda algılanan antrenör davranışlarının sporcuların güdülenmeleri ve özyeterlikleri ile ilişkili olduğu ve bazı antrenör davranışlarının güdülenme ve özyeterliği açıkladığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ilgili araştırmalar ve kuramlar ile desteklenerek tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, özyeterlik, güdülenme, antrenör davranışları, güreş

## ABSTRACT

### **The Relationship of Wrestlers' Motivation and Self-efficacy with Sports Coaches' Leadership Behaviours**

The aim of this research was to examine the relationship of Turkish 1<sup>st</sup> League's wrestlers' motivation and self-efficacy with perceived coaching behaviours. For this purpose 289 wrestlers participated to the research. Self-efficacy Scale was used in order to measure sports specific self-efficacy. Also, Sport Motivation Scale, General Self-efficacy Scale and Leadership Scale for Sports were used. Data was analysed by SPSS 17.0 package program. According to the results, there were significant differences for perceived coaching behaviours according to age, sports experience, the length of working with the coach and wrestling style (Freestyle/Greco-Roman). There was not any significant difference for motivation and self-efficacy according to demographic characteristics. According to Pearson's correlation analysis, there was a negative significant correlation between training and instruction behaviour and amotivation ( $r=-0,129$ ,  $p<0,05$ ). General self-efficacy significantly correlated with training and instruction behaviour ( $r=0,261$ ), democratic behaviour ( $r=0,181$ ), social support behaviour ( $r=0,126$ ) and positive feedback behaviour ( $r=0,199$ ). According to regression analysis, it was obtained that training and instruction behaviour and social support behaviour (negative effect) contributed to sport specific self-efficacy (Adjusted  $R^2=0,032$ ) and intrinsic motivation (Adjusted  $R^2=0,042$ ). Moreover, training and instruction behaviour ( $\beta=0,507$ ), autocratic behaviour ( $\beta=-0,0167$ ) and social support behaviour ( $\beta=-0,274$ ) contributed to general self-efficacy (Adjusted  $R^2=0,10$ ). Training and instruction behaviour ( $\beta=-0,500$ ) and social support behaviour ( $\beta=0,322$ ) contributed to amotivation.

In the light of the results it could be said that perceived coaching behaviours are related to athletes' motivation and self-efficacy and that some of the perceived coaching behaviours could contribute to motivation and self-efficacy of wrestlers. Results were discussed in the light of the relevant literature and theories.

**Keywords:** Leadership, self-efficacy, motivation, coaching behaviour, wrestling.

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın tüm aşamalarında benden desteğini esirgemeyen ve benimle yakından ilgilenen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Betül Bayazıt'a, tecrübelerini ve değerli bilgilerini devamlı benimle paylaşan ve çalışmam süresince, ihtiyacım olduğunda zamanını bana ayıran hocalarım Yrd. Doç. Dr. Elif Karagün ve Yrd. Doç. Dr. Fikret Soye'e, bu araştırma boyunca ve doktora eğitimim boyunca desteğini her zaman hissettiğim hocalarım Yrd. Doç. Dr. Hakan Kolayış ve Yrd. Doç. Dr. Turhan Toros'a ve tezime son halini verirken değerli zamanını bana ayıran Merve Keleş'e teşekkürlerimi sunarım. Doktora eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan ve çok iyi bir rol model olan Prof. Dr. Yavuz Taşkiran'a, araştırmanın istatistiğinde ve bulguların yorumlanmasında yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Mustafa Koç'a, verilerin elde edilmesinde yardımları olan tüm arkadaşlarıma ve hocalarıma, lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca beni her zaman destekleyen Sakarya Üniversitesi ve Kocaeli Üniversitesi akademik personeline içten teşekkürlerimi sunarım. Son olarak, tüm eğitim hayatım boyunca desteklerini benden esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla

İhsan SARI

## İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Amaç ve Kapsam.....	3
1.2. Hipotezler .....	3
1.3. Tanımlar .....	4
2. GENEL BİLGİLER.....	7
2.1. Liderlik .....	7
2.1.1. Liderde Olması Gereken Özellikler .....	8
2.1.2. Liderlik Kuramları .....	9
2.1.2.1. Özellik yaklaşımı.....	10
2.1.2.2. Davranışsal Liderlik Yaklaşımı.....	11
2.1.2.3. Durumsal Liderlik Yaklaşımı.....	14
2.1.2.4. Modern Liderlik Yaklaşımları.....	15
2.1.2.4.1. Dönüşümcü Liderlik .....	16
2.1.2.4.2. Karizmatik Liderlik .....	18
2.1.2.4.3. Etkileşimci Liderlik Yaklaşımı.....	19
2.1.2.4.4. Chelladurai'nin Çok Boyutlu Liderlik Modeli .....	20
2.1.3. Antrenörlük ve Liderlik .....	21
2.1.4. Etkili Antrenörlük .....	23
2.1.5. Antrenör Liderlik Tarzları.....	24
2.2. Motivasyon (Güdülenme) Tanımı Kapsamı ve Motivasyon Kuramları.....	29
2.2.1. Motivasyon (Güdülenme) Kavramı .....	29
2.2.2. Güdü ve Güdü Çeşitleri .....	30
2.2.2.1. İçgüdüler.....	31
2.2.2.2. Fizyolojik Güdüler .....	31
2.2.2.3. Sosyolojik Güdüler.....	31
2.2.2.4. Psikolojik Güdüler .....	31
2.2.3. Güdülenme ve Performans İlişkisi ve Sporda Güdülenme .....	32
2.2.4. Güdülenme Kuramları .....	33
2.2.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	33
2.2.4.2. Alderfer E.R.G. Kuramı .....	34
2.2.4.3. Frederick Herzberg'in İki Etmen Kuramı .....	35
2.2.4.4. Adams Eşitlik Kuramı .....	36
2.2.4.5. Mcgregor X Ve Y Kuramı .....	36
2.2.4.6. Başarı Hedefleri Kuramı (Achievement Goal Theory).....	37
2.2.4.7. Başarı Gereksinimi Kuramı (Need For Achievement Theory).....	38
2.2.4.8. Yükleme Kuramı .....	39
2.2.4.9. Beklenti-Değer Kuramı (Vroom's Expectancy-Value Theory).....	40
2.2.4.10. Öz Belirleme (Hür İrade) Kuramı .....	41
2.2.5. Güdülenme Türleri ve Güdülenmeme .....	42
2.2.5.1. İçsel Güdülenme.....	42
2.2.5.2. Dışsal Güdülenme .....	42

2.2.5.3. Güdülenmeme .....	43
2.3. z Yeterlik Kavramı ve Kapsamı .....	43
2.3.1. z Yeterliğin Oluşumu ve Etkilendiği Faktörler .....	44
2.3.2. z Yeterlik Algısının nemi .....	45
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	48
3.1. Evren ve rneklem.....	48
3.2. Veri Toplama Araçları.....	48
3.2.1. Özyeterlik leği .....	48
3.2.2. Sporda Güdülenme leği .....	49
3.2.3. Sporda Liderlik leği.....	50
3.2.4. Genel zyeterlik leği .....	51
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	51
3.4. Araştırmanın Modeli .....	52
3.5. Verilerin Analizi .....	52
4. BULGULAR .....	53
5. TARTIşMA.....	78
5.1. Demografik özelliklere göre yapılan analizlerin değerlendirilmesi .....	78
5.2. Antrenörün eğitici ve öğretici davranış puan ortalamasının değerlendirilmesi.....	79
5.3. Antrenörün demokratik davranış puanının değerlendirilmesi .....	81
5.4. Antrenörün otokratik davranış puanının değerlendirilmesi.....	82
5.5. Antrenörün sosyal destek davranışı puanının değerlendirilmesi .....	83
5.6. Antrenörün pozitif geribildirim davranışı puanının değerlendirilmesi.....	84
5.7. Güreşçilerin güdülenme puanlarının değerlendirilmesi .....	85
5.8. Güreşçilerin zyeterlik puanlarının değerlendirilmesi .....	87
5.9. Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları ve güdülenmeleri arasındaki ilişkinin yorumlanması .....	88
5.10. Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları ve zyeterlik puanları arasındaki ilişkinin yorumlanması .....	98
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....	110
7. KAYNAKLAR.....	113
EKLER .....	130
Ek-1 Bigi Formu.....	130
Ek-2 z-Yeterlik leği.....	131
Ek-3 Sporda Güdülenme leği.....	132
Ek-4 Sporda Liderlik leği.....	133
EK-5 Genel zyeterlik leği .....	134
EK-6 Etik Kurul Onayı.....	135
ZGEMIş.....	137



## ÇİZELGELER DİZİNİ

<b>Çizelge 4.1.</b> Katılımcıların demografik özellikleri.....	53
<b>Çizelge 4.2.</b> Sporcuların kulüpleri ile ilgili yüzde ve frekans analizleri .....	55
<b>Çizelge 4.3.</b> Güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları, güdülenmeleri ve özyeterlik algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve ölçeklerin Conbach's Alpha katsayıları .....	56
<b>Çizelge 4.4.</b> Antrenör liderlik davranışlarının yaş değişkenine göre betimsel verileri .....	56
<b>Çizelge 4.5.</b> Antrenör liderlik davranışlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	57
<b>Çizelge 4.6.</b> Güdülenmenin puanlarının yaş değişkenine göre betimsel verileri .....	58
<b>Çizelge 4.7.</b> Güdülenme puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	58
<b>Çizelge 4.8.</b> Sportif özyeterlik ve genel özyeterlik puanlarının yaş değişkenine göre betimsel verileri .....	59
<b>Çizelge 4.9.</b> Sportif özyeterlik ve genel özyeterlik puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	59
<b>Çizelge 4.10.</b> Antrenörün liderlik davranışlarının sporcuların spor yaşı değişkenine göre betimsel verileri .....	60
<b>Çizelge 4.11.</b> Antrenörün liderlik davranışlarının sporcuların spor yaşı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	61
<b>Çizelge 4.12.</b> Güdülenme puanlarının spor yaşı değişkenine göre betimsel verileri .....	62
<b>Çizelge 4.13.</b> Güdülenme puanlarının spor yaşı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	62
<b>Çizelge 4.14.</b> Özyeterlik puanlarının spor yaşı değişkenine göre betimsel verileri .....	63
<b>Çizelge 4.15.</b> Özyeterlik puanlarının spor yaşı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	63
<b>Çizelge 4.16.</b> Antrenörün liderlik davranışlarının antrenör ile çalışma zamanına göre betimsel verileri .....	64
<b>Çizelge 4.17.</b> Antrenörün liderlik davranışlarının antrenör ile çalışma zamanına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	65
<b>Çizelge 4.18.</b> Güdülenme puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre betimsel verileri .....	66
<b>Çizelge 4.19.</b> Güdülenme puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	67
<b>Çizelge 4.20.</b> Özyeterlik puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre betimsel verileri .....	67
<b>Çizelge 4.21.</b> Özyeterlik puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları .....	68
<b>Çizelge 4.22.</b> Antrenör liderlik davranışları, güdülenme ve özyeterlik puanlarının güreş stiline göre t testi analizi sonuçları .....	69
<b>Çizelge 4.23.</b> Ailede güreş branşı ile uğraşan/uğraşmış olan başka birisinin olup olmamasına göre t testi analizi sonuçları.....	70

<b>Çizelge 4.24.</b> Algılanan liderlik davranışları, güdülenme ve özyeterlik arasındaki korelasyon analizi sonuçları .....	72
<b>Çizelge 4.25.</b> Antrenörün liderlik davranışları ile sportif özyeterlik arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları .....	74
<b>Çizelge 4.26.</b> Antrenörün liderlik davranışları ile genel özyeterlik arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları .....	75
<b>Çizelge 4.27.</b> Antrenörün liderlik davranışları ile içsel güdülenme arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları .....	76
<b>Çizelge 4.28.</b> Antrenörün liderlik davranışları ile dışsal güdülenme arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları .....	76
<b>Çizelge 4.29.</b> Antrenörün liderlik davranışları ile güdülenmeme arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları .....	77

## **SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ**

<b>SGÖ</b>	Sporda Güdülenme leği
<b>SLÖ</b>	Sporda Liderlik leği

## 1. GİRİŞ

Liderliği değerlendirirken örgütlerin, toplumun, sosyal ve politik yaşamın özelliklerini hesaba katmamak doğru sonuçlar vermez. Liderin başında olduğu grubun üyeleri de o toplumun bir parçasıdır ve toplumun özelliklerini taşır. Bu nedenle, etkili liderlik davranışları gösterebilmek için, toplumun ve içinde bulunulan grubun sosyal ve kültürel özellikleri çok iyi analiz edilmelidir (Ertan-Kantos, 2011, s.136).

Günümüze kadar yapılan ve geliştirilen liderlik yaklaşımları ve çeşitli çalışmalar incelendiğinde liderliğin esnek ve adaptasyonlu olduğu, bütün insanlar için etkili olabilecek bir liderlik tarzının olmadığu görülmektedir. Örneğin, demokratik liderlik davranışı ideal olmasına karşın, durumsal faktörler göz önüne alındığında bazen otokratik lider davranışları gerekmektedir. Bu nedenle liderlik konusunun dinamik bir konu olduğu göz ardı edilmemelidir. İdeal bir antrenör içinde bulunduğu durumun yapısına göre davranışlarında değişiklik yapabilme esnekliğine sahip olmalıdır. İdeal antrenörler, durumlar uygunsa yönlendirme kabiliyetlerini etkili bir şekilde kullanırlar, sporculara güç ve sorumluluk verirler. Antrenörler çoğu zaman çabuk eylemde bulunmak durumundadırlar. Böyle durumlarda demokratik antrenörlük stilinin kullanılması zordur. Antrenörlükte, durumsal faktörler göz önünde bulundurulurken takımdaki diğer bireylerin ve liderin özelliklerini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Gruptaki diğer bireylerle liderin etkileşimi de dikkat edilmesi gereken diğer bir konudur (Konter,1996).

Bunlara ek olarak, kültürel özellikler bireylerin psikolojik süreçlerine etki eden önemli bir unsurdur. Bu nedenle kültürel farklılıklar liderlik davranışları boyutunda önemlidir. Örneğin Hofstede'e (1980) göre değerler, inançlar yani ülkenin kendine has özellikleri etkili liderlik davranışları dâhil olmak üzere birçok sosyal konuyu etkiler. Hofstede'e göre bireyselci toplumlarda kişiler sadece kendilerini ve yakınlarını düşünürler, onlarla ilgilenirler ve düşünceleri ben merkezlidir. Özerklik ve bireysel kararlar böyle toplumlar için önemlidir. Toplumsalçı (kollektivist) gruplar ise sıkı bir sosyal yapı içinde yaşarlar, topluluktaki diğer bireylerle yakın bir ilişki söz konusudur, gruba bağlılık vardır, grup kararlarına inanç söz konusudur (Hofstede, 1980). Toros'un (2005, s.58) ifadesine göre Türk kültürü hem toplumsalçı hem de bireyselci özellikler gösterse de Hofstede (2001) Türk kültürünün çok düşük bir bireyselcilik puanı ile toplumsalçı bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir.

Bir lider olarak etkili antrenörlük, antrenörün kendi kişilik özelliklerini iyi tanımasını, buna uygun antrenörlük stili benimsemesini, içinde bulunduğu durumun özelliklerini ve çalıştığı sporcuların kişiliklerini çok iyi bilmesini gerektirir. Bütün bu koşullarda uyumu yakalayan antrenörler etkili bir lider olabilirler (Konter, 2004). Örneğin ilgilenilen sporun bireysel ya da takım sporu olması, takımın yapısı, oyuncuların spor geçmişleri (tecrübeleri), sporcuların cinsiyetleri, oynanan seviye gibi faktörler uygun lider tarzının ve davranışlarının belirlenmesinde etkili olabilir.

Kısaca, liderin özellikleri, gruptaki diğer bireylerin özellikleri ve içinde bulunulan kültürel faktörler gibi durumsal faktörler etkili liderlik davranışının belirlenmesi için önemlidir.

Liderlik davranışının etki edebileceği unsurların başında sporcuların güdülenmeleri gelmektedir. Sporda güdülenme kavramı sporcuların o sporu etkili, mutlu ve huzurlu bir biçimde yapabilmesi, spora yönelik aktivitelerini yaparken rahatsız olmaması ve isteyerek yapması açısından önemlidir. Sporcuların güdülenmeleri istenilen düzeyde tutmak ve optimum performans elde etmek için ise sporcuların bireysel farklılıklarının ve gereksinimlerinin bilinmesi gerekmektedir. Çünkü güdülenme, bireylerin gereksinimlerinin giderilmesi ile ilgilidir. Bu bağlamda liderlik davranışları da sporcuların gereksinimlerini göz önünde bulunduracak ve sporcuların güdülenmelerine katkı sağlayacak şekilde olmalıdır.

Liderlik davranışları ile ilişkili olabilecek diğer bir kavram ise özyeterliktir. Yüksek özyeterlik algısına sahip bireylerin, bir işi başarmak için büyük çaba gösterdikleri, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca mücadele ettikleri, ısrarlı ve sabırlı oldukları ifade edilmiştir (Canpolat ve Çetinkalp, 2011, s.15). Yapılan birçok araştırmada da özyeterlik algısının önemi üstüne durulmuş ve olumlu etkileri ifade edilmiştir (Özerkan, 2007; Pajares, 2002; Bıkmaz, 2004). Yüksek özyeterlik sonucu bireylerin kendi kapasitelerinin farkında olduğu ve zorluklar karşısında daha çok çaba sarf ettiği ve böylece performansında artış olduğu söylenebilir. Bu nedenle, sporcuların özyeterliklerine etki eden faktörlerin belirlenmesi, onların performanslarını artırmaya yardımcı olabilir. Antrenör davranışları da sporcunun özyeterlik algısını etkileyebilecek unsurların içerisinde yer almaktadır.

## 1.1. Amaç ve Kapsam

Sporcuların güdülenmeleri ve özyeterliklerini etkileyen faktörlerin belirlenerek bu doğrultuda önlemler alınması, sporcuların kendi becerilerine olan inançlarını arttırarak antrenmanlarını daha istekli şekilde yapmalarını ve sporcuların motivasyonunun artmasını sağlayabilir. Bu nedenle, sporcuların güdülenmeleri ve özyeterlikleri ile ilişkili liderlik davranışlarının belirlenmesi önemlidir. Ayrıca her durumda geçerli olan bir liderlik davranışı olmadığı için, farklı kültürlerde ve farklı spor branşlarında yapılacak olan, antrenörün liderlik davranışı, sporcuların güdülenmesi ve özyeterliklerini konu alan çalışmalar sayesinde spor branşlarına özgü özellikler de belirlenebilecektir.

Yukarıda ifade edilenler doğrultusunda, bu çalışmanın amacı Türkiye Güreş Birinci ligi kulüplerindeki güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışlarının, sporcuların güdülenmeleri ve özyeterlikleri ile olan ilişkisini belirlemektir.

## 1.2. Hipotezler

- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları ile genel özyeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları ile sportif özyeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları ile içsel güdülenmeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları ile dışsal güdülenmeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları ile güdülenmemeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları genel özyeterlik puanlarını açıklamaktadır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları sportif özyeterlik puanlarını açıklamaktadır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları içsel güdülenme puanlarını açıklamaktadır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları dışsal güdülenme puanlarını açıklamaktadır.

- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları güdülenmeme puanlarını açıklamaktadır.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin genel özyeterlikleri demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin sportif özyeterlikleri demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin içsel güdülenmeleri demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin dışsal güdülenmeleri demografik özelliklere göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Araştırmaya katılan güreşçilerin güdülenmemeleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

### **1.3. Tanımlar**

**Lider:** Lider kelimesi, Türkçe’de sözlük anlamı itibariyle; “bir kurumun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse, önder, şef” anlamlarında kullanılmaktadır (Yüksel, 2006, s.5). En genel anlamıyla lider, ait olduğu grubun amaçlarını belirleyerek o gruptaki kişileri örgüt amaçlarının arkasından sürükleyen kişidir (Dağlı, 2003,).

**Liderlik:** Ortak bir amaç etrafında toplanmış kişiler ile onların davranışlarını belirleyen bir birey arasındaki ilişkidir (Kutunis, 2003, s.124). Diğer bir tanıma göre ise liderlik, iş görenler tarafından paylaşılan bir vizyona yönelik olarak onların bütün varlıkları ile katkıda bulunmasını sağlayan sinerjik bir yönetim sürecidir (Aytaç, 2003, s.61).

**Antrenör:** Antrenör, teknisyen olarak gerekli bilgileri bilimin ışığında sporcunun başarısı için kullanan, daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve farklı mizaçlardaki insanlara uygulayabilen kişidir (Sevim, 2006, s.9). Literatürde beş farklı antrenör davranışı ifade edilmiştir.

Bu antrenör davranışları;

- **Otokratik davranış:** İlkeli hareket eden, sert yapıda, istediklerinin yapılmasını gerekli gören, belli kuralları olan ve sporcuların o kurallara uymasını isteyen, ilkelerinden pek taviz vermeyen ve sporcunun inisiyatifini kullanmasına izin vermeyen antrenör tipidir (Sevim, 2006, s.20).
- **Demokratik davranış:** Genellikle arkadaşça ve kişisel tarzda hareket eden, grubu bir bütün olarak ele alan, işin nasıl yapılacağı hakkında önerileri kabul eden ve sporcusuyla rahat konuşarak onların inisiyatiflerini kullanmalarına izin veren antrenör tipidir (Sevim 2006, s.21).
- **Sosyal destek davranışı:** Kurallarında taviz vermeyen, disiplinli fakat sporcularıyla diyalog halinde olan, onların özel yaşantısıyla ilgilenen, onlarla bütünleşen, kimi zaman sosyal açıdan bilgi veren, böylece onların güvenini kazanan antrenör tipidir (Sevim 2006, s.21).
- **Eğitici öğretici davranış:** Zor ve güç olan eğitimi kolaylaştırarak ve önem vererek; sporda beceri, teknik ve taktikleri öğretmek; üyeler arasındaki ilişkileri açıklayarak üyelerin faaliyetleri baştan başa planlayarak ve bütünleştirerek sporcunun performansını geliştiren lider davranışıdır (Köksal, 2008, s.39).
- **Olumlu geri bildirim davranışı:** Antrenörün sporcularının iyi performanslarına karşılık olarak pekiştireç veya övgü gibi geri bildirimlerde bulunmasıdır (Yılmaz, 2008, s.108).

**Motivasyon (Güdülenme):** Davranışı, amaca doğru harekete geçiren yöneltlen bir iç durumdur (Kutunis, 2003, s.68). Diğer bir tanıma göre ise güdülenme, bireyi bir amaca yöneltlen, enerji veren ya da harekete geçiren, insanların içinde oluşan fizyolojik, bilişsel ve duyuşsal boyutları da olan bir süreçtir.

**İçsel güdülenme:** İçsel güdülenme bireyin içsel ihtiyaçlara karşı geliştirdiği tepkilerdir. Yeterli olma, bilme, anlama ihtiyacı bunlara örnek olarak verilebilir. İçsel güdülenme bireyin kendi isteği ile hareket edip çalışmasıdır. İçsel motive olan kişi, çalışmanın ve öğrenmenin harcanan çabaya değdiğini düşündüğünden dolayı çalışır (Akbaba, 2006, s.345). İçsel güdülenmeye sahip bireyler bir eylemi sevdiklerinden dolayı yaparlar. İçsel güdülenmenin temelinde bir eylemi severek ve hoşlanarak yapma durumu söz konusudur. Bireyleri bir iş yapması için ateşleyen, yaptığı işten zevk almasını sağlayan ve üretken yapan güdülenme içsel güdülenmedir (Aydın, 2010, s.816).



**Dışsal güdülenme:** Dışsal güdülenmede, güdülenmeyi yükselten uyarıcı içeriden kaynaklanan nedenlerle değil dışarıdan gelmektedir. Örneğin, bir öğrencinin başarısızlık durumu yaşamamak ve düşük not almaktan kaçınmak için çalışması buna örnek olarak verilebilir (Yüksel, 2004, s.105).

**Güdülenmeme:** Güdülenmeme durumunda bireyler ya hiç eylemde bulunmamakta ya da niyet olmadan eylemleri yerine getirmektedir. Güdülenmeme, eylemlere değer vermemekten, eylemlerin istendik sonuçlar üreteceği beklentisinin olmamasından, ya da eylemi yapacak yeterlilikte olunmadığı hissinden kaynaklanmaktadır (Morsünbül, 2012, s.269). Güdülenmeme içsel ya da dışsal olarak davranışa neden olacak hiçbir güdülenme kaynağının bulunmaması durumudur.

**Genel özyeterlik:** “Kişilerin bir performansı gerçekleştirebilmek için gerekli olan eylemleri yerine getirebilme ve bu eylemleri organize edebilme kapasiteleri hakkındaki yargıları” olarak tanımlamıştır (Bandura, 1986, 391).

**Sportif Özyeterlik:** Bireyin kendi özyeterlik algısının sadece sportif becerileri için olan kısmıdır. Sporcuların kendi sportif becerilerinin yeterliğine olan inancını ifade etmektedir. Sportif özyeterliği ölçmeye yarayan soruların hepsi sporcunun kendi sportif becerilerine olan inancı ile ilgilidir. Bu nedenle sportif becerilere yönelik özyeterlik algısı için bu tezde “sportif özyeterlik” terimi kullanılacaktır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Liderlik

Liderlik kavramı ile ilgili çok sayıda akademik çalışma yapılması, literatüre fazlaca liderlik tanımı kazandırmıştır (Cemaloğlu, 2007, s76). Birçok alanda liderlik, örgütsel başarı seviyesini belirleyici bir unsur olarak görülmüş ve liderliğin farklı değişkenlerle olan ilişkisi araştırılmıştır. Özellikle yönetim, psikoloji ve örgütsel iletişim alanlarında birçok liderlik çalışması yapılmıştır (Bolat ve Seymen, 2007, s.60).

Liderliği tam manası ile anlatabilmek için birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarına göre liderlik, “belirlenen amaçlar için bireyler ve grubu etkileyen davranışsal süreç” olarak tanımlanırken (Barrow, 1977’den aktaran Toros ve Duvan, 2011, s.34), bazı kaynaklarda liderlik, “belirlenen amaçlara ulaşmak için bireylerin ya da grubun etkilenme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2004, s.112). Eren’e (1998, s.390) göre ise liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme, etkileyebilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, bilgi ve yeteneklerinin toplamından oluşmaktadır. Sporda liderliğin ve antrenör davranışlarının önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Sporcuları takım amaçları doğrultusunda yönlendirmek, kapasiteleri ölçüsünde maksimum çaba göstermeye teşvik etmek, takım hedeflerini içselleştirmelerini ve optimum bir performans ortaya koymalarını sağlamak için uygun antrenör davranışları gerekmektedir.

Liderlik kavramı etimoloji boyutunda incelendiğinde Anglo Sakson kökenli olup “yol” ya da “yön” anlamına gelmektedir. Lider teriminin Yunan dilindeki karşılığı “hegemon”dur. Romalılarda ise bu terime karşılık gelen terim “dux” kelimesidir. Bu terimler seyahat ya da yol anlamı taşımaktadır. Lider kelimesi ilk kez Samuel Johnson tarafından 1755 yılında hazırlanan İngilizce sözlükte “kumandan, kaptan, önde giden kimse” olarak tanımlanmıştır. 1828 yılında ise Webster Amerikan Sözlüğünde yer almıştır. Bu sözlükte, “liderin durumu, koşulları” olarak tanımlanmıştır. Kelimenin Türkçe’deki karşılığı “önder” kelimesidir, fakat lider kelimesi dilimize yerleştiğinden dolayı yapılan çalışmalarda önder kelimesinin pek kullanılmadığı görülmektedir (İbicioğlu ve ark. 2009, s.1; Gül ve Aykanat, 2012, s.3). Genel olarak liderlik kavramı ele alındığında, liderlerin belirlenen amaçlar doğrultusunda gruptakileri harekete geçirebilmesi

ve liderlik sürecinde etkili olabilmesi için bazı özellikler ön plana çıkmaktadır. Bu özellikler aşağıda belirtilmiştir.

### **2.1.1. Liderde Olması Gereken Özellikler**

Bir kişinin lider olarak kabul edilmesi liderin sahip olduğu güce bağlıdır. Liderliğin temelinde grubun diğer üyelerinin lideri benimsemesi ve lidere itaat ederek, yönlendirmelerini kabul etmesi durumu söz konusudur. Lider sahip olduğu güç ile diğer bireyleri etkiler ve sonuçta lider olarak kabul edilir. Eski çağlarda fiziksel özellikler yani güçlü-kuvvetli olmak gibi özellikler bir kişiyi lider yapabilirken, günümüzde bu özellikler lider olmak için yeterli olmamakta, çok daha fazlası gerekmektedir (Özmen, 2009, s.12). Günümüzde, liderlik çalışmaları neredeyse her alanı kapsamaktadır. İnsanların birlikte hareket ettiği, ortak bir amaç için sistemli olarak faaliyette bulunduğu her alanda liderliğin öneminden bahsedilebilir. Spor, eğitim, yönetim, siyaset, askeriye vb. birçok alanda liderin özellikleri ve davranışları grup üyelerini ve dolayısıyla onların performanslarını etkileyebilir. Günümüz şartlarına göre liderlik değerlendirilecek olursa eğer, sadece lidere itaatten bahsetmek mümkün olmamaktadır. Gruptaki bireylerin lidere duydukları güven, sevgi ve saygı gibi etkenler de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca liderin dürüstlüğü, davranışlarındaki tutarlılık, adaletli olması, etkileyici ve inandırıcı olması, gruptakilerin gereksinimlerini analiz edebilmesi ve bu gereksinimleri karşılayabilmesi gibi özellikler de ön plana çıkmaktadır.

Değişimi görebilme ve anlayabilme, bunun sonucunda oluşabilecek yeni durumları gözlemleyebilme yeteneği başarılı bir liderde bulunması gereken özelliklerin başında gelmektedir. Yani başarılı bir lider, örgütün geleceğini göz önünde bulundurur ve bir vizyona sahiptir. Etkili liderlerin sahip olduğu bu vizyon biçimsel olmamalı, gruptaki diğer bireylere anlamlı gelecek bir vizyon olmalıdır. Fakat bazen bu vizyonu etkili bir şekilde anlatan sözcükler bulunamayabilir. Bu nedenle, ilk olarak liderin kendisinin bu vizyona inanması, bu vizyonu yaşaması ve diğerlerine yaşatması gerekmektedir. Çünkü lider sadece söyledikleriyle değil yaptıkları ile de astlarına ilham kaynağı olmalıdır. Yaptıkları ile belirlediği vizyonu diğerlerine aktaran liderler bir güven duygusu oluştururlar ve böylece belirlenen vizyon çok kolay bir şekilde paylaşılır (Leblebici, 2008, s.66). Spor alanından bir örnek vermek gerekirse; takımın vizyonunu tam olarak benimsemiş bir antrenör, davranışları ve verdiği kararlar ile bu vizyona tamamen inandığını sporcularına hissettirebilir. Böylece, antrenörlerinin belirlediği bu vizyon, diğer

sporcular tarafından da benimsenir ve sporcuların belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için takım halinde uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlanabilir.

Yukarıda bahsedilen özelliklere ek olarak; zekâ, güvenilir olma, cesaret, insanı anlamadaki kararlılık ve diğer bireylere değer verme gibi nitelikler önemli liderlik özellikleri olarak ifade edilmiştir ve her bir özelliğin ayrı bir rolü olduğu belirtilmiştir (Şahin, 2012, s.143). Etkili bir lider, gruptaki bireylerin eksikliklerini ve bireysel ihtiyaçlarını gözlemleyip bunları telafi etmek için çaba sarf etmelidir. Ama bu süreç içerisinde sadece takımın performansını göz önünde bulundurmamalıdır. Lider, her bireye değer vermeli, onların sağlığı ve kişisel gelişimlerini de göz önünde bulundurmalıdır. Gruptaki bireylere değer veren bir lider daha iyi sonuçlar elde edebilir.

Liderliğin etkili ve verimli olmasında, liderin dikkat etmesi gereken birçok nokta ve sahip olması gereken birçok özellik vardır. Liderin, grubun hedeflerine katkı sağlaması, rolünün açık olarak ifade edilmesi ve kabul görmesi, grup kararını ve amaçlarını gerçekleştirirken uygulanacakları doğru şekilde belirlemesi, gruptaki bireylerin ve grubun gereksinimlerini karşıladığını üyelere göstermesi, grubun devamlılığını ve başarısını sağlaması gerekmektedir (Ulukan, 2006, s.33). Gruptaki diğer bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilen bir lider, bireylerin kişisel olarak en iyi performanslarını göstermesini sağlayabilir. İnsanlar gereksinimlerini karşılayabildikleri, kendilerine faydası olan ve yapmaktan mutlu oldukları davranışları yaparlar ve bu tür aktivitelere katılırlar. Bu nedenle bireyleri ve grubun gereksinimlerini belirlemek etkili liderlikte dikkat edilmesi gereken bir unsurdur.

Liderlik araştırmaları çok uzun zamandan beri devam etmektedir. Araştırmacılar lideri ve liderliği tam olarak anlayabilmek, etkili liderlik için en önemli etkenlerin ne olduğunu belirleyebilmek için birçok çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde bazı liderlik yaklaşımlarından söz edilebilir. Bu yaklaşımlar aşağıda belirtildiği gibidir.

### **2.1.2. Liderlik Kuramları**

Yöneticiler ve karar veren/yöneten pozisyonundaki insanlar tarafından benimsenen liderlik şekli, kişinin lider olarak başarısını çok büyük oranda etkiler. Gruba ve duruma uygun olan liderlik tarzının belirlenmesi gruptaki bireylerin bireysel hedeflerine ulaşmasını sağlarken liderlik yapılan grubun da amaçlarını gerçekleştirmesini sağlar. Uygun olmayan

liderlik tarzının benimsenmesi grup amaçlarına ulaşamamanın yanında gruptaki bireyleride olumsuz olarak etkiler (Baysal ve Tekarslan, 2004, s.202). Bu nedenle, liderlik üzerine yapılan araştırmalar ışığında bir takım yaklaşımlar geliştirilmiştir. Özellik yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsal yaklaşım ve yeni yaklaşımlar olmak üzere dört grupta incelenen bu yaklaşımlar aşağıda açıklanmıştır (Yılmaz, 2008, s.13). Bu yaklaşımlar liderlik konusunu farklı açılardan ele almıştır. Liderlik literatürünün tarihsel gelişimi sürecinde, bu yaklaşımların her biri, bir öncekinin eksiklerini gidermeye çalışmış ve liderliği etkili, kesin ve her durum için geçerli olacak şekilde açıklamayı amaçlamıştır.

### **2.1.2.1. Özellik yaklaşımı**

Özellikler yaklaşımı, liderliği açıklayan en temel yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımda liderin özellikleri bakımından diğer bireylerden farklı olduğu anlayışı vardır. Bu yaklaşım çerçevesinde yapılan araştırmalar sonucunda liderde olması gereken fiziksel özellikler; bedensel görünüş, boy, kilo vb. ile alakalı özelliklerdir. Fiziksel özellikler dışında, kişilik özellikleri yönünden liderliğe bakıldığında ise; kendi kararları ile bağımsız olarak hareket edebilme, kendini ve çevresini kontrol edebilme, özgüven, duygularını kolayca kontrol etme, iç dengeyi sağlayabilme, etik olgunluğa sahip olma gibi özelliklerdir. Bu yaklaşıma göre, liderleri belirleyen kişisel yetenekler ise, temel bilişsel beceriler, zekâ, analiz ve sentez yapabilme becerisi, mantıklı olma ve muhakeme yapabilme vb. olarak ifade edilmiştir. Sosyal özellikler ise; sosyal ilişkilerdeki beceriler, iletişim kurma, ikna edebilme ve etkileyebilme, girişimci olma ve müzakere etme becerileri gibi özelliklerdir (Fındıkçı, 2009, 61-64). Örneğin Zel (2001, s.95)'de benzer özellikler belirtmiştir, Zel (2001, s.95)'e göre liderleri diğerlerinden ayıran fiziksel ve kişilik özellikleri; yaş, boy, kilo, cinsiyet, ırk, fiziki görünüm, olgunluk, başkasına güven verme, güzel konuşma, zeka, bilgi, hareketlilik, açığız olma, düzenli olma, hevesli olma, girişken olma, strese dayanıklı olma, ileriye görebilme, inisiyatif sahibi olma, duygusal olgunluk, dürüstlük, açık sözlülük, kendine güven, kararlılık, kişiler arası ilişkiler, iş başarma yeteneği, yaratıcılık, objektif olma, becerikli olma, mizah anlayışına sahip olma ve kişisel bütünlüktür.

Ancak bu yaklaşımın zayıf noktası, tüm liderleri kapsayan özellikler listesi oluşturamamasıdır. Birçok özellik sıralanmış ama hepsinin her durumda ve her gruba karşı iyi liderlik yapabilme için gerekli olduğu sonucuna varılamamıştır. Yapılan çalışmalara göre bazen durumsal faktörler daha ön plana çıkmıştır. Ayrıca lider özelliklerine sahip olup

da lider olarak ortaya çıkmayan bireylerin olduğu görülmüştür. Liderlerin ortak özelliklerini belirlemeye çalışan araştırmalarda sadece birkaç özelliğin ortak olduğu dikkat çekmektedir (Yılmaz, 2008, s.15). Örneğin, liderin mizah anlayışının olması gruptakileri etkilemek, grup bütünlüğünü sağlamak ve olumlu bir ortam oluşturmak için etkili olabilir. Fakat bu özelliğin tüm liderlerde olması gerektiği ve bu özellik sayesinde tüm gruplarda olumlu bir etki sağlanabileceğini söylemek doğru olmayabilir. Bu nedenle, her yerde ve her zaman geçerli bir özellikler listesi hazırlamak ve bu özelliklerin liderlerde olması gerektiğini söylemek yanlıştır.

Liderlik sürecini açıklamada sadece lider değişkenini kullanan ve bu şekilde açıklama getiren bu yaklaşım fazla geçerli olamamıştır. Bu yaklaşım, liderlikle ilgili herkes ve her durum için geçerli olan tüm özellikleri belirleyemediği, durumsal etmenleri ve lideri izleyen kişilerin gereksinimlerini göz ardı ettiği için eleştirilmiştir (Ulukan, 2006, s.48). Bu nedenle bundan sonraki yaklaşımlar sadece liderin özelliklerini ele almamış diğer etkenleri de dikkate almaya başlamıştır.

### **2.1.2.2. Davranışsal Liderlik Yaklaşımı**

1940'lı yılların ortalarına kadar literatürde hâkim olan özellikler yaklaşımı, etkin ve başarılı liderliği, bir tür kişilik, fiziksel ve zihinsel özellikleri ile belirtmeye çalışmıştır. Zamanla, farklı açılardan birçok eleştiriye maruz kalan bu yaklaşım, II. Dünya Savaşı sırasında başlatılan ve daha sonra "Endüstriyel Hümanizma" hareketi çerçevesinde yürütülen pek çok bilimsel araştırmanın da etkisiyle yerini Davranışsal liderlik yaklaşımı'na bırakmıştır. Davranışsal liderlik yaklaşımı; özellikler yaklaşımının, liderlik sürecini yalnızca liderin bir takım özelliklerine bağlı olarak açıklamaya çalışan perspektifinden oldukça farklı bir şekilde, liderliği bir süreç olarak ele alıp bu sürecin etkililiğinin, lidere olduğu kadar izleyicilere (astlara) de bağlı olacağını ileri sürmüştür. Bu bağlamda liderlerin, liderlik süreçlerini yerine getirme aşamasında astlarına karşı sergiledikleri davranış tarzları üzerinde durulmuştur. Bu yaklaşım, demokratik liderlik yaklaşımı ve otokratik liderlik yaklaşımı olmak üzere iki tür liderlik yaklaşımını ele almıştır. Genel olarak, demokratik (insana yönelik) liderlik anlayışının, otokratik (işe yönelik) liderlik davranışına nazaran daha başarılı olduğunu ifade eden evrensel genellemelere ulaşılmıştır (Kılınç, 1995, s.59). Yani, bir lider katı bir yönetim anlayışı belirlememelidir. Lider, gruptaki bireylere değer vermeli ve onları merkeze alan, onlarla yakından ilgilenen, yeri geldiğinde bireylerin iş tatminlerini performanslarından ön planda

tutan bir anlayış benimsemelidir. Bu nedenle, lider devamlı yol gösterici ve destekleyici konumda olmalıdır. Bu yaklaşımda, emirler vermek, karar verme sürecine gruptaki diğer bireyleri dâhil etmemek, onların fikirlerine önem vermemek, sadece yapılacak işi ve grup hedeflerini ön plana çıkarmak gibi davranışlar etkili bir liderin yapmaması gereken davranışlar olarak ifade edilebilir.

Bu yaklaşımla birlikte liderlik, kişiye özgü bir unsur değil; daha çok liderin takımındaki diğer bireylerle olan ilişkilerden kaynaklanan bir davranış şekli olarak ele alınmaya başlanmıştır. Bu sebeple; araştırmacılara göre, lider, içinde bulunduğu takımdan ayrı düşünülemez ve takım ile olan ilişkileri düşünülerek değerlendirilmelidir (Özçer, 1996, s.38). Bu yaklaşımın amacı, davranışların etkili liderlikle nasıl bütünleştirileceğini saptamak ve bir liderin etkili bir lider olabilmesi için ne yapması gerektiğini belirlemektir (Keçecioğlu, 1998, s.117). Özellikle Amerikan davranışçı bilim adamları, liderlik araştırmalarında “davranışçılık” akımını kuvvetlendirmişlerdir. Ohio State ve Michigan Üniversitelerinde yapılan çalışmalarda uzun bir süre insan ve görev kavramları üzerinde çalışılmış, liderlikte iş tatmini, etkililik ve yapıyı harekete geçirme etkenleri incelenmiştir. Fakat davranışçı liderlik araştırmaları, çoklu liderlik davranışları ortaya koymada ve lider davranışlarına tam anlamı ile açıklama getirmede başarılı olamamıştır (Taş, 2009, s.2). Davranışsal liderlik yaklaşımının temel olarak öne sürdüğü; liderleri etkili ve başarılı yapan faktörün, liderin sahip olduğu özelliklerden çok, liderin liderlik süreci kapsamında ortaya koyduğu davranışlar olduğudur (Çetin 2008, s.77).

Davranışsal liderlik kuramına göre liderlik, liderin üstlendiği role ve bu rolün takımındaki diğer bireylerin beklentilerini ne ölçüde etkilediğine dayanır ve karşılıklı iletişim süreci içinde oluşur. Bu yaklaşıma göre lider, kurumsal hedefleri gözetir, gruptaki bireylerin sarf ettiği çabaları destekler ve onların bireysel değerlerini gözetici tutumlar sergiler. Bu yaklaşım, lider ile izleyenlerin müşterek tutumlarına yoğunlaşmak şartıyla insanlar arası etkileşimin gelişmesine ve bireylerin sosyalleşme sürecine, pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra lideri karakterize edebilecek etkin davranışların belirlenmesi, eğitim yöntemiyle lider eğitmenin de basitleşmesi anlamı taşımaktadır (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s.283). Michigan Üniversitesi’nde yapılan bir araştırmada benzer bir biçimde, kişiye yönelik ve işe yönelik olarak iki çeşit liderlik davranışı ifade edilmiştir (Aksel, 2003, s.32). İşe yönelik lider, gücünü bulunduğu konumdan alır ve gruptaki diğer üyelerin sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetler, gerektiği zaman otoriter ve cezalandırıcı bir tutum sergilerken, kişiye yönelik lider, yetkilerini paylaşır, diğer

bireylerin kişisel gelişme ve ilerlemelerini önemser, onların mutluluğuna önem verir (Yılmaz ve Ceylan, 2011, s.283). Burada ifade edilen işe yönelik liderlikte gruptaki bireylere daha az değer verilir, belirlenen hedefler bireylerin mutluluğundan, aldıkları keyiften ve gereksinimlerinin giderilmesinden daha önemlidir. Bu nedenle kişiye yönelik liderlik bireyleri dikkate aldığı için ön planda tutulmuştur.

Benzer şekilde diğer araştırmalar da yukarıdaki bilgileri destekler niteliktedir. Diğer çalışmalara göre de araştırmacılar liderlik kavramını temel olarak iki şekilde ele almışlardır. Bunlar; görev eğilimli liderlik davranışı ve ilişki eğilimli liderlik davranışı. İlişki eğilimli liderlik davranışı, görev eğilimli liderlik davranışının aksine, astların mutluluğunu yaptığı iş oranında, hatta yaptığı işten daha önemli tutar ve astları kararlara dâhil eder (Akyüz, 2002, s.112). Böyle bir ortamda astların daha istekli ve verimli çalışacağı söylenebilir. Çalışanların aldıkları hazzı ön planda tutmak ve yapılacak işi ikinci plana atmak, performansı artırabilir. Çalışanların performansı, işlerinden aldıkları haz ve hissettikleri mutluluk ile doğru orantılı olarak artabilir.

Davranışsal liderlik kuramı da özellikler kuramında olduğu şekilde liderlik kavramını büyük ölçüde lideri göz önünde bulundurarak inceler. Bu kuram, özellikler kuramından farklı olarak, liderlerin özelliklerini dikkate almaz, onların ne yaptığını ele alır. Başarılı ve etkili liderler, başarılı ve etkili olmayan liderlerin ortaya koydukları tutumlara göre farklılık gösterirler. Liderlerin izleyenler ile etkileşim tarzı, amaçları belirleme, planlama ve kontrol şekli vb. davranışlar liderin etkililiğini belirleyen önemli etkenler olarak değerlendirilmiştir (Deliveli, 2010).

Bu yaklaşımda liderin tamamen kişiye yönelik olmasının önemi üstünde durulmuştur ve işe yönelik liderliğin daha etkisiz olabileceği ifade edilmiştir. Fakat farklı gruplarda işe yönelik liderlikte etkili olabilir. Örneğin, yalnızca liderin yapılacak işi söylemesini bekleyen, liderden hiçbir sosyal destek istemeyen, karar verme sürecine katılmak istemeyip karar verme işleminin grubun lideri tarafından en iyi şekilde yapılacağını düşünen bir birey için, işe yönelik liderlik anlayışı daha etkili olabilir. Bu bağlamda, etkili liderliği değerlendirirken durumsal faktörleri de göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Özellikler ve davranışsal yaklaşımın en büyük eksiklikleri her zaman geçerli bir liderlik davranışı ve liderlik özellikleri oluşturmaya çalışmaları ve durumsal faktörlerin oluşturacağı değişiklikleri göz önüne almamalarıdır. Durumsal liderlik yaklaşımı bu eksikliği



telafi ederek liderlik biçiminin, karşılaşılan duruma uygun olacak biçimde değiştirilebilmesi ile etkili liderliğin mümkün olduğunu ifade etmiştir (Çakar ve Arbak, 2003, s.84).

### **2.1.2.3. Durumsal Liderlik Yaklaşımı**

1970'li yıllara kadar örgütsel liderlik literatürüne hâkim bulunan davranışsal yaklaşım, Fred Fiedler'in araştırmaları ile ortaya çıkan "Lider Etkinliğine Durumsallık Yaklaşımı" ile yerini durumsal liderlik yaklaşımına bırakmıştır. Bu kuramın temeli Mary Parker Foilet'in 1930'lu yıllardaki lideri "verdiği emrin, durumun ve şartların bir parçası olduğunu astlarına gösterebilen kişi" olarak tanımlamasına dayanır. Kuramın mantıksal dayanağı davranışsal liderlik yaklaşımı ile benzeşmektedir. Durumsal liderlik yaklaşımında, liderin kişilik özelliklerinden ziyade liderlik sürecine, yani; liderin liderlik sürecini yerine getirirken astlarına yönelik davranışlarına ağırlık vermektedir. Fakat bu yaklaşımda davranışsal liderlik anlayışından farklı olarak durumsallık söz konusudur. Her yerde geçerli olan bir lider davranışından söz etmek mümkün değildir. Yani, davranışsal yaklaşımda belirtilen "demokratik davranışın her yerde ve her koşulda otokratik yaklaşıma göre daha etkin ve başarılı olduğu" görüşünü reddederek durumun ve koşulların gerektirdiği en uygun davranışın sergilenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yani, bazen otokratik lider davranışları etkili olabilirken bazı durumlarda ise demokratik lider davranışı etkili olmaktadır (Kılınç, 1995, s.60).

Liderin içinde bulunduğu durumun yapısına göre sergilediği davranışları incelemedeki amaç her yerde geçerli ve etkili olabilecek bir lider davranışı belirlemek değildir. Bu kuramda anlatılmak istenen, etkili liderliğin kişisel özelliklerden çok durumsal özelliklere (durumun yapısı, gruptakilerin özellikleri ve liderin özellikleri gibi) bağlı olduğudur. Etkili liderlik davranışının, liderin içinde bulunduğu durumun yapısına göre belirleneceği ifade edilmiştir (Alikışoğlu, 2010, s.119). Bu yaklaşım, özellikler yaklaşımı ve davranışsal yaklaşımının bir eksiği olan durumsallığı ön plana çıkaran bir yaklaşımdır. Etkili liderlik sadece liderin özelliklerine veya davranışına göre belirlenemez. Diğer tüm faktörler ele alınarak uygun liderlik davranışı belirlenmelidir.

Durumsal liderlik yaklaşımında, etkili liderlik o anki koşullara göre bir liderlik davranışı gerçekleştirmek ile mümkündür (Yazgan, 2007, s.57). Blanchard (2007) ve Fiedler'e (1971) göre lider grubun amaçlarına ulaşabilmek için tüm çevresel durumları ve grubun yapısını değerlendirerek uygun bir davranış gösterir. Kısaca, etkili liderlik belli

koşullara bağlıdır ve liderin kişilik özellikleri, durum ile uyuyorsa etkili liderlik davranışı ortaya çıkmaktadır (Özen, 2013, s.88).

Özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsal liderlik yaklaşımları olarak bilinen bu yaklaşımlardan sonra birçok çalışma liderlik alanına yeni bir anlayış getirmeyi ve bu alanı derinlemesine incelemeyi amaçlamıştır. Liderlik alanında yapılan birçok çalışma ve yukarıda incelenen liderlik yaklaşımları liderlik davranışlarını genel olarak ele almaları ve ayrıntılı olarak incelememeleri nedeniyle eleştirilmiştir (Edizler ve Akbulut, 2011,s.21). Bu nedenle modern yaklaşımlarda ayrıntılı olarak farklı yaklaşımlar ele alınmıştır. Değişen çağa ve iş ortamına uygun olacak şekilde etkili liderlik için açıklamalar yapılmış ve grupların performanslarını arttırmak için öneriler sunulmuştur.

#### **2.1.2.4. Modern Liderlik Yaklaşımları**

Sosyal bir olgu olan liderlik kavramı, bütün sosyal öğelerde olduğu gibi değişimden etkilenir ve kendini yeniler. Çok uzun yıllardan beri üzerinde çalışılan ve çeşitli yaklaşımlar ile açıklanmaya çalışılan bu kavramın gelişim göstermesi ve modern yaklaşımların geliştirilmesi oldukça normaldir. Bu nedenle, son yıllarda çağın gelişmesine, davranış ve yönetim bilimlerinin ilerleme kaydetmesine ve insan ihtiyaçlarına paralel olarak yeni liderlik teorileri ortaya çıkmıştır (Erarslan, 2004, s.2).

Günümüzde liderlik davranışları için özellikle duygusal zekâ önemli olmaktadır. Geleneksel liderlik yaklaşımında kazan-kaybet olgusu, korkutma ve kontrol etmeye dayalı bir liderlik anlayışı gruptaki diğer bireylerin performansını ve sağlığını olumsuz olarak etkiler. Modern yaklaşımlara göre ise; sabırsızlık, kurgulayıcı olmak, emir vermek, eleştiri yapmak, her şeyi bildiğini zannetmek ve benmerkezci bir liderlik tarzı etkisiz olarak nitelendirilmektedir. Liderlikle ilgili yapılan bazı araştırmalar ise bazı liderlerin liderliği “sadece lider tarafından yapılan bir iş” ve “yalnız kahraman olma” durumu olarak algıladıklarını ve bu yönde davranış göstermeye eğilimli olduklarını göstermiştir. Modern liderlik yaklaşımlarında, gruptaki bireylerin söz hakkı olması ve yönetime katılması esas olarak alınmıştır. Bireylerin kendi istekleri doğrultusunda yönetim sürecine katılmaları gerektiği ve demokratik bir ortamda kendileri için kararlar vermeleri gerektiği ifade edilmiştir (Sezgül, 2010, s.243). Bir anlamda, demokratik liderlik davranışlarının önemi vurgulanmış, çalışanları ön plana çıkaran bir anlayış benimsenmiştir. Modern yaklaşımlarda, çalışanların fikirlerini görmezden gelmenin ve otokratik bir liderlik anlayışı sergileyerek kararların sadece lider tarafından verilmesinin daha etkisiz olduğu belirtilmiştir.

Son zamanlarda liderlikle ilgili araştırmaların ilgi odağı olan dnşmc liderlik ve etkileşimci liderlik yaklaşımları, çalışanların liderlerini algılama, buna göre davranış gösterme ve duygular geliştirmelerinde önemli yaklaşımlar olarak görülmektedir. Bir kurumda çalışan bireylerin veya bir grupla birlikte belli amaçlar doğrultusunda hareket eden kişilerin grupla olan ilişkilerinde liderlerinin davranışları çok etkilidir. Bu nedenle, liderlik davranışlarını ve bunların bireyler üzerindeki etkilerini incelemek çeşitli ipuçları verebilir (Güzel ve Akgündüz, 2011, s.283). Lider davranışlarının gruptaki diğer bireyler üzerindeki etkisini anlayabilmek, uygun liderlik davranışının belirlenmesi ve istenilen sonuçların elde edilmesi açısından önemlidir.

#### **2.1.2.4.1. Dnşmc Liderlik**

Gelişen teknoloji, değişen evre koşulları, artan bilgi düzeyi, sosyo-kültürel ve ekonomik dönüşümlerle birlikte liderlik anlayışında değişiklikler olmuştur. Bulunduğumuz ağın gerekliliklerine uygun liderlik rol ve davranışlarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle; bu gereklilikler göz önünde bulundurularak yeni ve paradigmatik bir model olan dnşmc liderlik ortaya atılmıştır (Erarşlan, 2004, s.2).

Dnşmc liderlik değişime yöneliktir ve değişimi konu alan bir liderlik modelidir. Dnşmc bir lider de değişim yaratma ve değişim süreci ile ilgilenmektedir. Bu nedenle dnşmc liderlik modeli değişim ihtiyaı ve fırsat sunan kriz durumlarında, bu durumların aşılmasında, istikrarsızlık durumlarında, kurumsallaşmanın tam olmadığı örgütlerde ve örgüt kültürü açısından bakıldığı zaman da insana ve sonuca yönelik kültürlerde ortaya çıkabilir (Aykanat, 2010, s.44).

Bu modelde, etkili liderlik için liderin yetişme biçimi, kendini geliştirmeyi öğrenmesi ve farklı durumlarda etkili olabilmesi gibi etmenler dikkate alınmıştır. Bazı kuramcılar, durumsal kuramlarda basit bir Şekilde ele alınan lider ve diğerleri arasındaki ilişkiyi eleştirmişlerdir. Bu kuramcılar, dnşmc liderlik konusunu araştırmayı tercih etmiş, dnşmc liderlerin izleyenlerin ortak beklentilerini karşıladıklarını ve onlara ilham kaynağı olabilecek davranışları sergilediklerini ne srmşlerdir. Araştırmacılar lider etkililiğini benimsemekle birlikte, kısmen bunun ne olduğunu belirlemeye çalıştılar ve buna göre dnşmc liderlerin değişim yaratabildiklerini belirtmişlerdir (elik, 1998).

Dnşmc liderlikte gruptaki diğer bireylerin lidere olan güveni, hayranlığı, bağlılığı ve saygısı onlardan beklenenden daha yüksek motivasyon göstermelerine neden

olur. Liderin davranışları sonucu, çalışan bireyler örgüt hedeflerini tam olarak benimseyerek bu hedefleri kendi çıkarlarından daha üstün görürler. Yani lider bu benimsemeyi sağlayabilmelidir. Dönüşümcü liderler davranışları ve bireylere yaklaşımları ile onların gereksinimlerini, inançlarını, değer yargılarını grubun amaçları doğrultusunda değiştirebilmelidir. Dönüşümcü bir lider belirlenmiş olan vizyonu izleyicilerine benimseterek bir değişim yaratır ve örgütün performansını artırır (Oğuz, 2011, s.383). Dönüşümcü liderlikte, gruptaki bireyleri çok iyi tanımak ve onların grubun amaçlarını benimseyebilmeleri için uygun davranışları seçmek ön plana çıkmaktadır. Gruptaki bireylerin özelliklerini bilmeyen bir lider, onların grubun amaçlarını benimsemelerini sağlayamaz. Her birey farklı şekillerde motive olur ve belli davranışlar gösterir. Bu nedenle takım hedeflerini bireylere benimsetmenin ilk adımı takımdaki bireyleri çok iyi tanımadır. Bunun dışında, liderin de grubun hedeflerini benimsemesi ve bu doğrultuda davranması gerekmektedir. Liderin hedefleri benimsemesi diğer bireylere model olabilir ve onların da aynı hedefler doğrultusunda çalışmasını sağlayabilir.

Dönüşümcü liderliğin temel amacı, çok hızlı değişen çevreye uyum sağlayarak, örgütsel dönüşümü gerçekleştirmektir (Çelik, 2003, s.238; Töremen ve Yasan, 2010, s.28). Dönüşümcü liderlik tarzı, günümüzdeki bazı olumsuz durumlara adapte olmaya yarayan birtakım özellikleri içeren bir liderlik tarzıdır. Dönüşümcü liderler, liderlerine bağımlı olarak hareket eden astlar yaratmak değil, bağımsız, eleştirel düşünebilen ve sonuç olarak birlikte hareket ettiği grubun hedeflerine katkı sağlayan, yenilikçi bireyler yaratmayı hedefler (Töremen ve Yasan, 2010, s.28).

Dönüşümcü liderlikte gruptaki bireylere yetki verilerek onları daha etkin hale getirme amacı hâkimdir (Blayney ve Blotnicky, 2010; Güzel ve Akgündüz, 2011, s.284). Bu liderlik anlayışının temeli; lidere duyulan hayranlık ve saygıdır. Dönüşümcü liderlikte, liderin karizmatik lider özelliği taşıması zorunludur; ama tek başına bu yeterli değildir (Ataman, 2009, s.564). Dönüşümcü liderlikte lider, karizmatik davranışlarıyla gruptaki üyeleri etkiler, onların gereksinimlerini gidermelerine yardım eder ve çalışanları zihinsel olarak uyararak hedefleri gerçekleştirir (Arıkan, 2001, s.298). Dönüşümcü liderlik tarzı sıradan olmayan durumlara daha uygundur. Bu gibi durumlarda alışılmışın dışına çıkarak yeni yöntemler ve uygulamalar geliştirmek için uygundur. Lider, yeniliğin gerekli olduğu, yeni uygulamaların gerektiği durumlarda iyi bir vizyon ortaya koyabilir (Eisenbach vd., 1999, s.84'den aktaran, Tunçer, 2011, s.74). Dönüşümcü liderlik gruptaki üyelerin grup hedeflerini benimsemekte güçlük çektiği durumlarda etkili olabilecek bir liderlik türüdür.

#### 2.1.2.4.2. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik, özellikle 1980’li yıllardan sonra daha çok gündeme gelmiş ve liderlik tarzlarında karizmatik liderliğin önemine daha çok dikkat çekilmiştir. Bu yıllardan önce yapılan araştırmalarda karizma kavramı daha çok politika veya siyaset alanında liderliği, sosyal faaliyetleri ya da din alanındaki liderlik kavramını kapsayacak şekilde ele alınmıştır (Aykanat, 2010, s.46).

1980’li yıllardan sonra sistem yaklaşımı benimsenmiş ve liderin, küçük grup değil; büyük grupları etkilediği görüşü kabul edilmiştir. Böylece, liderlik kavramı örgütsel alanda da kullanılmıştır (Kılınç, 2009). Kelime olarak karizma, ilk olarak, Antik Yunan’da hediye “gift” anlamında kullanılmış ve sonrasında Hıristiyan Kilisesi tarafından Tanrı vergisi, iyileştirme veya kehanette bulunma gibi Tanrı’dan gelen hediye anlamında *olağanüstü davranış* olarak tanımlanmıştır. Dünyevi işlerle ilgili ve liderlik alanında kullanılması ise Alman sosyolog Max Weber tarafından yapılmış (Conger et al. 1997, s.291’den akt. Aslan, 2009, s.258).

Günümüzün rekabetçi ortamında tüm kurumlar ve işletmeler için karizmatik liderlik önemli bir etmendir. Bu liderlik tipi, gruptaki diğer bireylerin davranışlarını anlamada oldukça etkilidir. Örgütün değer, misyon ve vizyonunun çalışanlar tarafından kabullenilmesi, çalışanların örgütle özdeşleşmesi, motivasyonlarının artması, grup üyelerinin takım ruhunu geliştirmesi, sarf etikeri çabanın artması, çalışanların gönüllü olarak örgütte kalması gibi birçok faktörün karizmatik liderlikten etkilendiği belirtilmiştir. Karizmatik liderlikle ilişkili olan yukarıdaki durumların da iş tatmini, işgücü devir hızı, işten ayrılma, kişisel ve örgütsel performansla olumlu etkileri olduğu bilinmektedir (Gül ve Çöl, 2010, s.164s).

Karizmatik liderliğin özellikleri McGill Üniversitesi’nden Conger ve Kanungo tarafından gerçekleştirilen araştırmalarla şu şekilde ortaya konulmuştur. Karizmatik liderler, toplumun benimsediği gelenek ve göreneklere, inanışlara uymayan ve özgüveni yüksek kişilerdir. Karizmatik bir lider, mevcut durumu korumaz; gerektiğinde köklü değişimler yapabilirler (Ertan-Kantos, 2011, s.141). Karizmatik liderler kendilerine has özellikleri sayesinde gruptaki bireyleri etkileme ve yönlendirme gücüne sahiptirler.

Karizmatik liderlik, daha çok kriz ortamlarında ortaya çıkar. Karizmatik liderler krizi yönetebilir, sıradan ve zayıf olmayan özelliklere sahip bireylerdir. Bu tarz liderler,

özgüveni yüksek, etkileme becerisi olan, hayranlık uyandıran, ikna ve motive edebilen bireylerdir (Çelik ve Sünbül, 2008, s.52). Gruptaki bireyler hayran oldukları ve kendilerini kolayca etkileyebilen bir liderin ifade ettiği amaçları kolayca benimseyip grubun amaçları doğrultusunda davranış gösterirler. Bu nedenle, karizmatik liderler kötü bir gidişatın olduğu ortamlarda durumu değiştirebilme gücüne de sahiptirler.

Karizmatik liderin üç temel özelliği bulunmaktadır: Bunlar; yüksek özgüven, etkileme ve baskın olma, izleyicilerini ikna edebilme özellikleridir. Karizmatik liderlerin, gruptaki diğer bireylerde coşku ve macera duygusunu harekete geçirdiğini ifade eden Bass'a göre karizmatik liderlerde öne çıkan özelliklerin; bireylerde ortak bir misyon duygusu geliştirmesi, başarıyı gruptaki tüm bireylere ithaf etmesi, bireylerin duygularını yansıtması gibi özellikler olduğunu belirtmiştir (Sipahi ve Berber, 2002, s.2).

#### **2.1.2.4.3. Etkileşimci Liderlik Yaklaşımı**

Bass'a göre etkileşimci lider astlarından beklentilerini açıkça ifade eder, onları yönlendirir ve motive eder (Bass, 1985,s.20). Etkileşimci liderlik biçiminde davranış sergileyen yöneticiler yetkilerini, izleyicileri ödüllendirme, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırlar (Yılmaz, 2008, s.47) Karşılıklı bir etkileşim ve karşılıklı olarak gereksinimlerin giderilmesi söz konusudur.

Etkileşimci lider davranışlarını benimseyen liderler, önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için yerine getirilmesi gereken sorumlulukların başarı ile üstlenilmesini ve yerine getirilmesini sağlar. Bu nedenle, etkileşimci liderler, grup üyelerinin sorumluluklarını gerçekleştirmeleri için ödül ve ceza güçlerini kullanırlar. Bu güçler, çalışan bireylerin lidere itaat etmelerini sağlasa bile, onların örgütsel bağlılığına katkı sağlamayabilir. Etkileşimci liderlikte başarı, izleyicilerin değişken olan ihtiyaçlarının ne derece karşılandığına bağlıdır. Bu ihtiyaçlar; maaş artışı, statü artışı ve terfi gibi genelde maddi olan ihtiyaçlardır. Etkileşimci liderler, önceden benimsenen ve faydalı olan geleneklere bağlı kalma eğilimindedirler. Etkileşimci liderlikte, sorumlulukları yerine getirme ve çalışanların itaati odak noktasıdır ve çalışanların performansı, katı bir ödül ve ceza sistemiyle ilişkilendirilmektedir (Aydoğmuş, 2011, s.101). Gruptaki diğer bireyler çalışmalarını ödüllendirildiği zaman çalışmaya devam ederler. Bireyler çalıştıkça karşılığını alırlar ve aynı zamanda liderin de belirlediği hedefler gerçekleştirilmiş olur.

Etkileşimci liderlik dışsal ödüller ile çalışanları motive ediyor olmasına rağmen, işlevselliği kısa sürebilir; amaçlananlar dışsal ödül elde edildikten sonra aynı seviyedeki ödüller etkisini kaybedebilir ve bu da performans düşüşüne neden olabilir (Hemedoğlu ve Evliyaoğlu, 2012, s.59). Bu yaklaşımda lider ve diğer üyeler arasında karşılıklı bir bağlılık söz konusudur, lider gruptaki diğer bireylerin beklentilerini karşıladıkça onların da sorumluluklarını yerine getirmelerini bekler. Etkileşimci lider, amaçlarını gerçekleştirmek için daha pratik davranır ve sorunlara zamanında müdahale eder (Jung, 2001 aktaran Güzel ve Akgündüz, 2011, s.284).

#### **2.1.2.4.4. Chelladurai'nin Çok Boyutlu Liderlik Modeli**

Chelladurai (1990,1993) liderliği spora uyarlamış ve çok boyutlu liderlik modeli olarak adlandırılan modeli oluşturmuştur. Bu modele göre sporda etkili liderlik, liderin ve gruptakilerin arasındaki durumsal faktörlerin etkileşimine bağlıdır. Bu modelde, grup performansı ve gruptakilerin tatmini liderliğin üç durumu arasındaki uyuma bağlıdır. Liderliğin bu üç durumu; tercih edilen, algılanan ve gerçek liderlik davranışlarıdır (Çakıroğlu, 2003, s.31). Modele göre, bu davranışlara üç tür özellik etki etmektedir; durumsal özellikler, liderin özellikleri ve üyelerin özellikleri.

Durumsal özellikler; yapılan sporun takım veya bireysel spor olup olmaması, takımın hedefi, sosyo-kültürel çevre, oyuncuların özellikleri, ekonomik koşulları.

Liderin özellikleri; liderin cinsiyeti, yaşı, mesleki deneyimi, yeteneği, kişiliği.

Üyelerin özellikleri; yaş, cinsiyet, beceri düzeyi ve kişilik özellikleri olarak sıralanabilir. Modeldeki lider davranışları kısaca şöyle açıklanmaktadır.

**Zorunlu Lider Davranışı:** Liderin üstlendiği görev gereği yerine getirilmesi gereken davranışlardır. Takımda kuralların belirlenmesi, verilecek ödüller veya cezaların neler olduğu, takımda müsabaka sırasında neler yapılacağıın belirlenmesi gibi, antrenörün zorunlu olarak yerine getirmesi gereken davranışlardır. Hatta bazı kulüplerde yöneticiler, antrenörün sporcularına karşı belli bir tarzda davranmalarını istedikleri de bilinmektedir.

**Tercih Edilen Lider Davranışı:** Sporcuların liderlerinden bekledikleri davranış şekilleridir. Bu tercih edilen davranışlar genellikle sporcuların gereksinimlerinin bir ifadesi olarak da düşünülebilir. Gerçek lider davranışı ile sporcuların tercih ettikleri lider anlayışı ne kadar uyuyorsa, takımdaki elemanların o kadar haz duyacakları ifade edilmiştir.

Gerçek Lider Davranışı: Zorunlu veya tercih edilen davranışlar dışında, liderin genel anlamda sahip olduğu davranışları anlatır. Chelladurai'ye göre kişilik özellikleri, yeteneği, deneyimi gibi faktörler gerçek lider davranışını doğrudan etkilemektedir (Yılmaz, 2008, s.62).

Bu üç davranış arasında ne kadar uyuma varsa, antrenörün de o kadar etkili olacağı vurgulanmıştır.

### **2.1.3. Antrenörlük ve Liderlik**

Bir sporcu ya da bir takımın sporcuları ne kadar yetenekli ve çalışkan olursa olsun, bunlar uygun biçimde yönlendirilmez, teknik ve taktik yönlerden geliştirilmezse, başarıya ulaşamaz. Başarı için tüm sporcular bir antrenöre gereksinim duyarlar. Antrenör, kuramsal bilgileriyle deneyimlerini birleştirerek sporcuları yeteneklerine uygun biçimde yönlendiren, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan, onlara liderlik yapan bir spor insanıdır (Doğan, 2004, s.108). Performans sporunda temel amaç olan başarının kazanılabilmesi için gerekli olan en önemli koşul, sağlıklı bir antrenör-sporcu ilişkisinin sağlanmasıdır. Antrenörün temel çalışma alanı sporcu ya da takımdır. Bu ilişkiler genel anlamda bir kişiyle ya da bir grupla ilişkili olarak görülebilir. Herhangi bir insan ilişkisinden farkları ise amacının, işleyişinin ve yapısının daha belirli olmasıdır (Çeyiz, 2007, s.33).

Antrenörlük; genel olarak sporcu, spor, yöneticiler, medya, seyirciler ve antrenörler arasındaki karşılıklı etkileşime dayanmaktadır. Antrenörlük; basit ve özel olarak sporcu, spor ve antrenör arasındaki etkileşimle şekillenen hem bilim hem de sanat özelliği taşıyan bir meslektir. Bu yukarıda sayılan basit anlamda antrenörlüğün üç bileşeninin uyum içinde olması başarı için çok önemli olmaktadır. Sporcuların ne kadar kazandıkları, zevk aldıkları, geliştikleri, takım birlik-bütünlüğüne sahip oldukları bu bileşenlerin uyumlu olması ile mümkün olmaktadır. Antrenör genel anlamda sporcuların fiziksel-fizyolojik, zihinsel, duygusal (psikolojik) ve sosyal kapasitelerinin amaçlı davranışlarla geliştirilmesine yardımcı olan ve bunun için antrenmanın bilimsel amaçlarını yerine getiren, özel eğitim-öğretim almış bir kişidir. Genelden özele bir yaklaşımla antrenörlerin rol ve görevlerinin çeşitli konulara yayıldığını görmekteyiz. Danışmanlık, antrenman verme, motive etme, arkadaşlık, yöneticilik, bilimsel araştırma, disiplin sağlama ve organizatörlük bu rol ve görevlerdendir (Konter, 1996). Antrenör tüm sporcularını çok iyi tanımalı, sporcuların



bireysel kapasitelerini arttırmak için çalışmalar yapmalı ve takım hedeflerini gerçekleştirmek için stratejiler geliştirmelidir.

Antrenörde olması gereken bazı temel özellikleri ise şu şekilde sıralanmıştır; Spor bilgisi, ilgi düzeyi, dürüstlük, örnek olma, olgunluk, yenilenebilme, zekâ, inançlı ve ısrarlı olma, sabırlı olma, kendini kontrol edebilme, organizasyon, mizah duygusu, dikkatli ve çalışkan olmak (Sevim, 2006, s.10-11). Bu özelliklerin her biri antrenörün etkili bir şekilde çalışmasını sağlayabilir. Antrenör bu özelliklerini bilinçli faaliyetlerle geliştirerek sporcularla çok iyi ilişkiler kurabilir, onlar tarafından benimsenebilir ve takımına en iyi faydayı sağlayabilir. Örneğin, antrenörün derin bir spor bilgisinin olması ve bunu sporculara hissettirmesi antrenöre saygı duyulmasını ve antrenörün kolayca kabullenilmesini sağlayabilir. Antrenörün dürüstlüğünün sporcular tarafından algılanması ile de sporcular antrenörlerine güvenebilirler ve onu bir rol model olarak belirleyebilirler. İnançlı ve ısrarlı bir antrenör ise takım hedeflerini gerçekleştirirken karşılaşılabilecek engellerde pes etmez ve gerekirse alternatif planlar uygulayarak zorlukların üstesinden gelir. Böyle bir antrenörle çalışan sporcular ise kolay pes etmeyen bir yapıda olurlar.

Kendisini iyi yetiştirmiş ve bilgi sahibi olan bir antrenör, sahip olduğu bilgiyi etkili bir liderlik içerisinde ortaya koyabilmelidir. Liderliğin genel özelliklerini taşııyorsa nitelikli bir antrenör olabilmesi ve bilgisini aktarabilmesi mümkün değildir. Bu durumda bilgilerini sporcuya öğretemez. Sonuç olarak da sporcunun ve kendisinin performansını ve başarılı olma ihtimalini düşürecektir (Öztürk ve ark, 2005, s.9). Kısaca, her şeyi bilmek zaman zaman en iyi sonucu vermeyebilir. Yeteri kadar bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri etkili ve uygun antrenör davranışları ile aktarmak çok daha faydalı olacaktır. Örneğin, çok bilgili ama sporcuları ile iyi ilişkiler geliştiremeyen bir antrenörün çok başarılı olması beklenemez. Aynı şekilde, alanında çok iyi eğitim almış ve çok bilgili bir antrenör, sporcuların ihtiyaçlarını görmezden gelirse ve onların keyif alarak spor yapmalarını göz önünde bulundurmaz ise istediği hedefleri gerçekleştiremeyebilir.

Sporcuların kulübe bağlılıklarında ve uzun süreli antrenman programlarının etkili bir şekilde uygulanmasında, antrenörlerin kişilik özellikleri ön plana çıkmaktadır. Antrenörler bu kişilik özelliklerini liderlik özellikleri ile yerine getirirler. Antrenörlerin liderlik becerileri sporcuların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerini gerçekleştirmelerinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca liderlik özellikleri bulunan

antrenörler, hazırlamış oldukları planlar ile sporcunun, görev yaptığı kulübün hedeflerini benimsemesini sağlayacaktır (Ulukan, 2005, s.38).

Sporda liderlik diğer yönetim alanlarına göre daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü spor kulüplerinin yapısı diğer organizasyonlara benzememektedir. Spor olaylarında lider, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda grubu etkilemek için etkin olarak yer alır. Bu nedenle lider ile sporcular uzun süreli ilişkiler içine girmektedirler. Bu süreç içinde liderler çeşitli başarı duygusunu, ihtişamı, hüznü, hayal kırıklığını, acıyı, sevinci sporcularıyla paylaşırlar. Bu durum, takım içinde çok özel bir hava yaratır (Temel, 2010, s.34).

Beden eğitimi ve spor öğretmeni, antrenör ve spor yöneticisi olacak kişilerin, mesleklerinde başarılı olabilmeleri için etkili liderlik davranışları göstermeleri beklenir. Bu nedenle Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışlarını kazanmaları onların meslek yaşamlarında başarılı olmalarını sağlayacağı ifade edilmiştir (Atar ve Özbek, 2009, s.58). Çünkü geleceğin beden eğitimi öğretmenleri, çeşitli alanlarda çalışacak antrenörler ve spor yöneticileri genelde üniversitelerin bu bölümünden mezun olan kişilerdir.

Liderlik ve antrenörlük alanındaki çalışmaların genel sonucu olarak etkili antrenörün başarılı performans elde eden lider olduğu ifade edilmiştir (Toros, 2011, s.28). Fakat etkili antrenörlükte başarılı performans önemli olsa da etkili antrenörlük kavramını iyi incelemek gerekmektedir.

#### **2.1.4. Etkili Antrenörlük**

Antrenörlük yüz yüze yapılan bir liderlik şeklidir. Çeşitli geçmişe sahip olan insanları, bu bireylerin yetenek, deneyim ve ilgilerini birleştirir. Bir lider olarak antrenör, sporcularının sorumluluk almalarına, başarı deneyimi yaşamalarına yardımcı olmaktadır. Antrenörlük, teknik becerileri ezberleticilik veya mükemmel oyun planları bulmak değildir. Antrenörlük, gerçekten sporcuları önemsemek, onlara inanmak, yaklaşmak ve değer vermektir (Çeyiz, 2007, s.18).

Etkili bir antrenör sporcularının beklentilerini karşılamaya hazırlıklı olan, antrenörlük becerilerini geliştirerek takımın performansını artırdığını ve kendi davranışlarının sporcuları üzerinde yaratacağı etkiyi bilen kişidir (Toros ve Duvan, 2011, s.34). Etkili antrenörlük, karşılıklı iletişim ve etkileşimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik sanatı olarak da belirtilmiştir (Başer, 1996, s.99).

Takımdaki sporcuları etkilemek ve onlardan beklenen davranışları göstermelerini sağlamak için ise antrenörün öncelikle sporcular tarafından benimsenmesi, güvenilmesi ve saygı duyulması gerekmektedir.

Etkili antrenörlük süreci, mükemmelliğin deneyim ve bilgi ile geliştiği, antrenörlük sürecindeki her faktörün etkili bir şekilde anlaşılıp ustaca kullanıldığı süreç olarak ifade edilmiştir. Örneğin, etkili bir antrenör aşırı stresli maç durumlarında çabuk ve etkili kararlar alabilir ve iletişimi çok etkili şekilde kullanır (Sarı ve Soyer, 2010, s.1175). Bloom ve Salmela'nın (2000) alanlarında uzman antrenörlerle yaptığı bir çalışmada bu antrenörlerin üç ortak özelliği ortaya çıkmıştır. Bunlar; öğrenmeye olan istek, bilgi edinme yolları ve antrenörlüğe yaklaşımlarıdır. Bu antrenörlerin ihtiyaçları olduğunda kullandıkları birçok kitap ve materyalinin bulunduğu, ihtiyaçları olduğunda diğer antrenörlerden yeni şeyler öğrendikleri ifade edilmiştir. Ayrıca, bu antrenörlerin mesleklerini yaparken ve önceden belirledikleri amaçlara ulaşma yolunda çaba sarf ederken zevk duydukları belirtilmiştir.

Schempp ve Clark (1999)'ın etkili golf antrenörlerinin özelliklerini tespit etmek amacı ile yaptığı bir diğer çalışmada ise bu antrenörlerin eğitilmiş olduklarını ve çok çeşitli ödüller aldıklarını belirtmiştir. Öğrenen merkezli bir yaklaşım belirlemeleri de onların diğer bir ortak özelliğidir, bu sayede her öğrencinin özelliğine göre uygulamalar yaptırabiliyor ve sporcuların kendilerini geliştirdiklerini görmelerinden mutluluk duyuyorlar.

Etkili antrenörlerin diğer özellikleri ise; vizyon sahibi olmaları, kısa ve uzun vadeli planlarının olması, antrenmanlarda sporcularla devamlı yakından ilgilenmeleri, maçlardan önce çok uzun ve kapsamlı hazırlık yapmaları (gözlemler, taktikler, yeni metotlar vs.), zihinsel antrenmana ve spor psikoloğuna önem vermeleri, sporcular gibi zihinsel hazırlık yapmaları, maç öncesi konuşmalarının içeriğine ve uzunluğuna dikkat etmeleri, maç sonuçlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmeleri, hızlı karar verme mekanizmalarının olması olarak sıralanmıştır (Sarı ve Soyer, 2010; Schempp 2000; Bloom, 2002; Debanne & Fontayne, 2009; Bloom et al. 1997; Potrac, et al. 2002).

### **2.1.5. Antrenör Liderlik Tarzları**

Antrenör liderlik tarzları üçe ayrılmıştır. Bunlar;

- Otokratik Lider: Çevresine emirler veren ve gruba yakınlık göstermeden yapılacak işler üzerinde duran lider tipidir. Grup üyeleri, hedeflerin ve programların belirlenmesi konusunda söz hakkına sahip değildir. Liderlerin söylediklerini yapmakla yükümlüdürler.
- Demokratik Lider: Grubu ilgilendiren tüm kararları grupla paylaşan ve grup üyelerinin takım arkadaşlarını kendilerinin seçmesine izin veren lider tipidir. Lider grup üyeleri ile istişare içerisindedir ve kararlar birlikte alınır. Liderler grup üyelerinin fikirlerini alır ve kararlarını bu şekilde verir. Bu tür liderler grup üyeleri ile arkadaşça bir iletişim kurar, yapılması gereken iş hakkında gruptakilerin önerilerini alır ve kararlarını bu doğrultuda verir. (Konter, 1996,s.26).
- Liberal Lider: Gruptaki işleyişe çok fazla karışmayan ve gruptakiler sorumluluklarını yerine getirirken araya girmeyen lider tipidir. Lider grup üyelerini serbest bırakır, onlara emir vermez, gruptaki diğer bireylerin plan, program oluşturmasını ve hedefleri kendilerinin belirlemesine olanak sağlar (Arıkan, 2010, s.322).

Otoriter, demokratik ve liberal stil antrenörlerin özellikleri şu şekildedir;

*Otoriter stil:*

- Bütün kararlar antrenör tarafından alınır
- Sporcuların görevi, antrenörün kumandalarına, emirlerine yanıt vermek ve emirleri yerine getirmektir.
- Kontrol tamamen antrenörün kendisindedir.
- Sporcular edilgendirler.
- Kontrolün yavaş yavaş sporculara kaydırılarak verilmesi gerektiğine inanmazlar.
- Kendi bilgileriyle ilgili kaygılara şüphelere sahiptirler.
- Kontrolü kaybetme korkusuna ve kaygısına sahiptirler.
- Sporculara güven duymazlar.
- Ne olursa olsun yönetmek onlar için çok önemlidir.
- Kontrol kendilerinden kaydığında büyük bir stres ve emniyetsizlik duygusu yaşarlar.
- Sporcuların soru sormalarına ve sorgulamalarına izin vermezler.
- Yetersizliklerinin ortaya çıkacağı kaygısı ve korkusu içerisindedirler.
- Sadece kazanmayı hedef alama eğilimindedirler.

- Sporcular antrenörlerin isteklerini, hedeflerini yerine getirmek için motive edilir.
- Elde edilen başarıları kendilerine mal etme eğilimindedirler.
- Sporcuların eğilimlerine ve zevk almalarına pek önem vermezler.
- Sporcularda içsel motivasyonun geliştirilmesini engellerler.
- Sporcular dışsal ödüllerle daha çok yabancılaştırılırlar.
- Çalışmalar monoton ve ağır bir yük haline getirilir.
- Kazanmak ilk ve önce, sporcular ikinci ve sonra anlayışı hâkimdir.
- Sporcular için hedefleri kendileri kurarlar. Sporcular antrenörlerinin onlar için kurmuş oldukları hedefleri yerine getirme aracıdır.
- Sporcuların kendilerine güven ve benlik saygılarının gelişimine zarar verirler.
- Sporcuların bağımsız ve özgür gelişimine zarar verirler.
- Sporcular korkutulur, cezalandırılır ve boyun eğdirilir, itaat ettirilir ve bütün bunlar çalışmalarının parçası haline getirilir.
- Kestirme yollarla bilgisizliklerini, beceriksizliklerini örterler.
- Sporcuların bütün yaşantılarını kontrol altında tutmak isterler.
- Kendileri için anlam ifade eden şeylerin öğretimi peşindedirler.
- Aşırı kazanma merkezlidirler.
- Başkalarının kendilerine saygı ve hürmet göstermesine çok önem verirler.
- Karşılaşmanın, yarışın, müsabakanın, maçın sonucuyla çok ilgilidirler.
- Sporcu benim için vardır düşüncesine hâkimdirler.
- Ancak kazanma garantiye alındığında sporcuların sağlıklarını, sıhhatlerini düşünme eğilimindedirler.
- Spor sporcu için değil; sporcu spor için vardır, anlayışı içerisindedirler.

*Liberal stil:*

- Mümkün olduğunca az karar almaya çalışırlar.
- Çok az eğitim – öğretimde bulunurlar.
- Çalışma çığırından çıkmadıkça hiçbir şeye karışmazlar.
- Hiçbir kontrol uygulamazlar, anarşik bir ortam hâkimdir.
- Çalışmaları organize etmede, plan ve program yapmada çok yetersizdirler.
- “Topu oyuncularına atarım keyfime bakarım, gel keyfim gel anlayışı” hâkimdir. Gevşek kayıtsız, kaygısız, ilgisiz ve sorunsuz davranırlar.
- Oyuncu bekçiliği ve bakıcılığı yaparlar.

- Sorunları çözmeye aciz, yetersiz ve bilgisizdirler.
- Sporcular sorabilme şansına sahip olsalar da pek açıklayıcı yanıtlar alamazlar.
- Sporcularını başlarından atmak, zaman geçirmek, zaman doldurmak, yatmak, kaytarmak ve tembellik etmek hâkimdir.
- Eksiklik ve yetersizlikleri zaten ortadılar. Zaman zaman diktatörlüğe başvurarak bunu örtme gereksinimi duyarlar.
- Gerçek anlamda eğitim - öğretimde bulunmak gibi bir kaygıları yoktur.
- Başarılı değildirler. Ara sıra gelen başarılar ise rastgeledir.
- Motivasyon yönetimi söz konusu değildir. Karışık ve rastgele durumlar hâkimdir.
- İçsel motivasyonu geliştirmek gibi kaygıları yoktur.
- Sporcuların kapasitelerini geliştirmeleri, zevk almaları ve eğlenmeleri gibi kaygıları yoktur.
- Sporcularda kontrolün ve sorumluluğun geliştirilmesi ile ilgili bir kaygıları yoktur.
- Sporcularında öz-güven ve saygıyı geliştirme ile ilgili bir kaygıları yoktur.
- Ne demokratik ne de diktatör olabilirler.
- Sporcuları ve kendileri için hedefler kurma ve bunları gerçekleştirme gibi bir tasaları yoktur.
- Spor, sporcuların gelişimlerinde bir araç olarak kullanabilme yetenekleri yoktur.
- Mesleklerine düşkün değildirler, günlerini geçirme ve kurtarma politikası hâkimdir.

*Demokratik stil:*

- Alınan kararlar sporcularla paylaşılır.
- Gerekli ve yerinde bir eğitim-öğretim hâkimdir.
- Sporcularda sorumluluk geliştikçe kontrolü onlara kaydırma düşüncesi hâkimdir.
- Sporcuların bağımsızlık ve özgürlüklerine önem verirler.
- Sporcuların sorumluluk üstlenmeyi, bağımsız olmayı ve karar almayı öğrenmedikleri sürece sıhhatli birer yetişkin olamayacaklarına inanırlar.
- Sporcularına liderlik becerilerini öğretme sorumluluğu taşırlar.
- Ne diktatörlüğü ne de liberalliği benimserler.
- Kendileri ve bilgileriyle ilgili aşırı kaygı ve şüphe içerisinde değildirler.
- Kendileriyle ilgili aşırı güvensizlik ve emniyetsizlik duyguları içerisinde değildirler.

- Sporcuların sormaları ve sorgulamaları için olanak yaratırlar.
- Sporcuları, kendi yaşamlarını kendilerinin belirledikleri aktif birer özne yapma çabası vardır.
- Eksiklerini yenileyip giderirler. Yanlışlıkları öğrenim deneyimi haline getirirler ve yanlışlara bir kusur gibi bakmazlar.
- Öğrettikleri kadar öğrenme çabası içerisindedirler.
- Başarıları ortak çabalara ve sporculara mal etme eğilimindedirler.
- Sporcuları fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerini gerçekleştirmeleri için motive ederler.
- Sporcuların zevk almalarına ve eğlenmelerine olanak yaratırlar.
- Sporcularında içsel motivasyon ve kontrolü yapılandırır.
- Sporcularında kendilerine güven ve saygıyı geliştirirler.
- “Kazanmak her şey değildir; ama bir tek şeydir anlayışı” içerisindedirler. Kazanmak için mücadele ederler, her şeyi kazanmaya indirgemezler.
- Sporcular ilk ve önce, kazanmak ikinci ve sonra temel anlayışı ile hareket ederler.
- Sporcularla birlikte hedef kurarlar ve bunların gerçekleştirilmesi için sporcularına yardımcı olurlar.
- Sporcuların karar ve sorumluluk almalarına yardımcı olurlar.
- Boyun eğdirme, korkutma ve itaat ettirme çalışmaların parçası haline getirilemez.
- Daha bilgili ve beceriklidirler.
- Sporcular için anlam ifade eden çalışmalarını düşünür ve planlarlar.
- Sporcu merkezlidirler.
- “Ben sporcularım için varım”, düşüncesi daha hâkimdir.
- Sporcuların gelişimlerini bir amaç olarak görürler.
- Sporcu spor için değil; spor, sporcu için vardır düşüncesi hâkimdir (Konter, 1996, s.32-36).

Durumsal liderlik yaklaşımına göre değerlendirildiğinde, kesin olarak hangi antrenör stiline daha uygun olduğu söylenemez. Aynı şekilde demokratik, otokratik, sosyal destek, pozitif geri bildirim ve eğitici öğretici davranış gibi liderlik davranışlarının hangisinin her zaman olumlu liderlik davranışı olduğunu söylemek tam olarak doğru olmayabilir. Çünkü durumsal liderlik yaklaşımı, durumsal özelliklere göre en uygun lider davranışlarının etkili olduğu görüşünü öne sürmektedir. Örneğin, bazı sporcular cinsiyet

farklılığı, duygusal durumları ya da kişisel özellikleri nedeni ile antrenörlerinden daha çok sosyal destek davranışı görmeye ihtiyaç duyabilirler. Bu sebeple, antrenörlerin davranışları da durumsal özelliklere göre değişkenlik gösterebilir. Aynı şekilde, küçük yaştaki spora yeni başlayan sporcular ile elit düzeydeki sporculara karşı aynı antrenör davranışları uygun olmayabilir. Sporcuların ihtiyaçlarına ve diğer durumsal özelliklere göre uygun davranışlar belirlenmelidir. Uygun antrenör davranışının belirlenmesinde göz önüne alınabilecek diğer değişkenler ise; spor geçmişi, cinsiyet, spor türü vb. faktörlerdir.

## **2.2. Motivasyon (Güdülenme) Tanımı Kapsamı ve Motivasyon Kuramları**

### **2.2.1. Motivasyon (Güdülenme) Kavramı**

Motivasyon (Güdülenme) kelimesinin İngilizcesi olan “motivation” kelimesi “motive” kelimesinden türetilmiştir. “Motiv” kelimesi ise Latince “movere” yani “hareket etmek” anlamında kullanılan bir kelimedir. Yani motivasyon kelimesi harekete geçiren anlamını içermektedir (Adair, 2006, s.9).

Güdülenme; insanların içinden gelen itici kuvvetlerle belirli bir hedefe doğru yönelme ve maksatlı davranışlar gösterme sürecidir. İnsanların hareket ve davranışlarına enerji ve yön veren; temel ve sosyal ihtiyaçlarını kullanarak onu harekete geçiren, onun hareketine devamlılık ve ivme kazandıran, onları olumlu yöne iten bir güçtür (Çiçek, 2005, s.8). Weinberg ve Gould’a (2003, s. 52) göre ise davranışın yönü ve şiddeti olarak ifade edilmiştir. Bir diğer tanıma göre ise güdülenme “Organizmanın dürtü ya da ihtiyaçların etkisiyle harekete hazır hale gelerek amaca yönelik davranışta bulunması ve amaca ulaştıktan sonra rahatlaması” şeklinde tanımlanmıştır (Emir ve Kanlı, 2009, s.64).

İnsan davranışları çok yönlüdür ve herhangi bir davranışın oluşmasında fiziksel, toplumsal ve insanın kendi içsel yaşantılarından kaynaklanan etmenler rol oynar. Güdülenme konusunun tam anlamıyla kavranabilmesi için bazı kavramları tanımlamak gerekir. Bunlar; içgüdü, dürtü ve güdü kavramlarıdır.

*İçgüdü*, öğrenme sonucu kazanılmamış, belirli uyarılara karşı gösterilen davranışlardır. Örneğin; analık ve korunma içgüdüleri gibi.

*Dürtü* ise canlı varlıkların yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan ve eksikliği duyulan maddelerin giderilmesi için organizmada hissedilen bir durumdur.



*Güdü* ise organizmanın bir ihtiyacı karşılması belli bir davranışı gerçekleştirmesi için davranışa neden olan uyarıcıdır.

*Güdülenme* ise yapılacak eylemin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen, organizmanın içinden ya da dışından kaynaklanan dürtülerin etkisiyle bireyin harekete geçmesine denir. Bu kavramlar ışığında güdülenme süreci ve davranışın gerçekleşmesi şu sırada olur; gereksinim-dürtü-güdülenme-davranış (Koç, 1994, s.169).

Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için bazı davranışlarda bulunması gerekir. Bir müddet bunlardan yoksun kalan bireylerde hemen birtakım sistemler faaliyete geçer. Uykusuz kalan birisi uyumak, aç kalan birisi yemek yemek ister. Eski dengelerin yeniden sağlanması sürecinde ihtiyaçlarımızın karşılanması gerekmektedir. Bu doğrultuda, ihtiyaçların karşılanması için belli davranışları yapılmasını sağlayan şey dürtüdür. Organizmanın ihtiyacı karşılama eğilimi göstermesi ise güdü olarak adlandırılır (İşçi, 1996, s.99).

Yapılan davranışın ne şekilde olduğu kişinin güdülenmesi ile alakalıdır. Kişilerin günlük yaşantılarında yaptığı işleri ne derece severek yaptıkları, ne kadar çaba sarf ettikleri veya o işe kendilerini ne kadar adadıkları güdülenmeleri ile ilgilidir (Konter, 1995, s.6). Aynı şekilde, sporcuların antrenmanlarda ne kadar çaba sarf edecekleri, bir maç esnasında kazanmaya ne kadar istekli olacakları ve sportif aktiviteleri severek yapıp yapmamaları onların güdülenme düzeylerine bağlıdır.

Güdülenmeye nicelik yönünde baktığımız zaman, güdülenmenin yeterli güdülenme, yetersiz güdülenme ve aşırı güdülenme olarak üçü ayrıldığı görülmektedir.

*Yeterli Güdülenme:* Yeterli düzeyde güdülenmeyi ifade eder. Yani sporcu yeterli düzeyde antrenman yapmış, duygusal olarak yarışmaya ve kazanmaya odaklanmıştır.

*Yetersiz Güdülenme:* Güdülenme seviyesinin yetersiz olmasını ifade eder. Sporcunun yetersiz antrenman yaptığı durumlarda, ruhsal ve toplumsal olarak kazanmaya hazır olmadığı durumlarda veya yarışma sonucunun sporcu için çok önemli olmadığı durumlarda görülür.

*Aşırı Güdülenme:* Çok yüksek düzeyde güdülenmeyi ifade eder. Aşırı antrenman, hırs ve sadece kazanmaya odaklanılan durumlarda görülebilir (Doğan, 2004, s.63-64).

### **2.2.2. Güdü ve Güdü Çeşitleri**

Bireyin davranışlarını harekete geçiren ve yönlendiren içsel durum güdü olarak tanımlanmaktadır (Kutaniş, 2003, s.68). Bazı güdüler, doğuştan olması nedeniyle öğrenmeye dayalı değildir. Bu güdüler, bireyin hayatını devam ettirebilmesini sağlayan etkenlerdir.

Literatüre bakıldığında güdü çeşitlerinin içgüdüler, fizyolojik güdüler, psikolojik güdüler ve sosyolojik güdüler olmak üzere dört farklı şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir (Altok, 2009, s.15-16; Kaplan, 2007, s.6-7)

#### **2.2.2.1. İçgüdüler**

İçgüdü, kişileri doğal nitelik taşıyan ihtiyaçlara yönlendiren bilinç dışı davranışlardır (Altok, 2009, s.15). Bu tür güdüler birey eğitilerek ya da öğretilerek değiştirilemez. Çünkü bireyin bu güdüler üzerinde etkisi yoktur (Kaplan, 2007, s.6).

#### **2.2.2.2. Fizyolojik Güdüler**

Bu tür güdüler bireyin fiziki gereksinimleri ile ilgili olduğu için doğuştandır ve bireyin yaşamı süresince devam eder. Bu faaliyeti oluşturan gereksinimler de dürtü olarak tanımlanmaktadır. Açlık, susuzluk, uyku, cinsellik, annelik ihtiyacı ve bireyin yuva kurması birer fizyolojik güdü örneğidir (İşçi, 1996, s.99).

#### **2.2.2.3. Sosyolojik Güdüler**

Birey toplumun vazgeçilmez bir parçasıdır ve kişinin ondan soyutlanması mümkün değildir. Toplumların tamamının kendine özgü kural, gelenek, görenek ve baskıları vardır. Bireyler sosyal düzen içerisinde bu değerlere saygı göstermek mecburiyetindedir. Aynı oranda insanlar toplumda iyi, güzel ve ideal kabul gören birey seviyesine ulaşmak ister. Bu isteklerden bazıları iyi bir konumda çalışmak, diğer insanlar tarafından tanınmak, sevmek ve sevilmeğdir. Birey bu isteklerinde doyuma ulaştığı sürece yaşadığı toplumda kendisini mutlu hisseder (Sarı, 2008, s.14). Ayrıca bu tür güdüler, sonradan öğrenilmiş güdülerdir, kişiye özgüdür ve öğrenme kavramları ile yakından ilgilidir (Kutaniş, 2003, s.69).

#### **2.2.2.4. Psikolojik Güdüler**

Sosyal güdülerden farklı olarak kişilerin tutumlarını yönlendiren veya biçimlendiren psikolojik nitelikli güdülerdir. Psikolojik güdüler kişinin doğuştan gelen ya

da daha sonra kazanılan güdüleridir (Sarı, 2008, s.15). Yetkinlik, merak, çevre ile uğraşma, sevgi gibi terimler psikolojik güdülere örnek gösterilebilir.

Kişiyi; ısı, rahatlık ve destek aramaya yönelten güdü, sevgi güdüsüdür. Öğrenilmemiş güdüler doğal gereksinimlerle ortaya çıkar.

Kutaniş (2003, s.69) kitabında psikolojik güdü tanımını şu örnekle güçlendirmiştir;

“ Maymunlara 2 tür anne benzeri manken veriliyor:

- Telden (çok süt veriyor).
- Tahta üzerine pamuklu kumaştan (sıcak, yumuşak, sabırlı, azarlamayan, sütü yok).

Sonuç: Maymunlar daha çok 2.'yi seçiyor, sadece acıktıkça 1.'ye gidiyorlar. “

Psikolojik güdülerin çözümlemesini yapmak, sosyal ve fizyolojik güdülerin çözümlemesini yapmaktan daha zordur. Çeşitli evrelerden geçerek gelişen kişilik yapısı, psikolojik güdülerin oluşma şeklini tayin eder ve yönünü sağlar (Sarı, 2008, s.15).

### **2.2.3. Güdülenme ve Performans İlişkisi ve Sporda Güdülenme**

Spor, eğitim ve yönetim alanlarında güdülenme kavramı daha önemli olmaktadır. Aslında insanın olduğu her alanda güdülenme kavramından bahsedilebilir. İnsan ihtiyaçları, birinci derecede temel-fizyolojik ihtiyaçlar ve ikinci derecede de tamamlayıcı ihtiyaçlar olmak üzere iki grupta incelenir. Gruptaki bireylerin ya da çalışanların ihtiyaçlarının bilinmesi ve örgütün yapısının buna göre yapılanması gruptaki diğer üyelerin güdülenmesini artıracaktır. Bu nedenle, çalışanları verimli bir şekilde çalışmaya yönlendirecek, problemleri çözmeleri için harekete geçirecek, onların sorumluluk almalarını sağlayacak ve başarılarını ödüllendirecek bir ortam çok verimli olacaktır (Yıldırım, 2007, s36). Bu şekildeki bir çalışma ortamında kişilerin güdülenmesi artacaktır ve bu da onların performanslarını olumlu olarak etkileyebilir.

Aynı şekilde, güdülenmenin önemi spor alanında da karşımıza çıkmaktadır. Güdülenme kavramı sporcularda başarıyı etkileyen önemli etmenlerdendir (Körük ve ark., 2003, s.53). Bireyleri spor yapmaya yönlendiren nedenleri ya da sporla ilgili herhangi bir davranışı gerçekleştirmenin nedenlerini anlamak gerekmektedir. Sportif etkinlikler içindeki bireylerin davranışları, güdülenme kavramı çerçevesinde açıklanmaktadır. Spor yapan kişiler hareket etme gereksinimlerini karşılamakta (Koç, 1994, s.173) ya da performans sporu ile ilgilenen sporcular içsel ve ya dışsal birçok nedenle sportif etkinlikler içinde

bulunmaktadırlar. Sporcuların güdülenme düzeylerini artırmak ve onların güdülenmelerini olumsuz etkileyecek durumları engellemek için yapılan uygulamalar sporcuların performanslarına olumlu bir etki yapabilir.

Spor etkinliklerine katılan bireylerin neden spor yaptığını veya neden belli bazı davranışlar gösterdiğini anlamak, yani bu bireylerin güdülenme süreçlerini anlamak, bireyleri istenilen davranışlara yönlendirmek açısından önemlidir.

Sporcuların ihtiyaçlarını bilmek ve bu ihtiyaçların nasıl giderilebileceğini anlamak onların belli bir davranışı yaparken maksimum çaba sarf etmelerini sağlamak açısından önemlidir. Örneğin, bir sporcunun antrenmana gelmesindeki nedenleri anlamak ve bu nedenleri dikkate alarak sporcunun antrenmana devam etmesini sağlayıcı tedbirler almak ve antrenmanları onun ihtiyaçlarına göre planlamak, bu sporcunun antrenmanlara düzenli bir şekilde gelmesini ve ihtiyaçlarını karşılayan bu aktivitede maksimum çaba sarf etmesini sağlayacaktır. Bu nedenle sporcuların güdülenmeleri, onların daha fazla çaba sarf etmelerini ve zorluklar karşısında yılmamalarını sağlayabilir. Dolayısı ile sporcuların güdülenmelerinin performansları ile ilişkili olduğu söylenebilir.

#### **2.2.4. Güdülenme Kuramları**

##### **2.2.4.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Maslow insan ihtiyaçlarını incelemiş ve “Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi” olarak adlandırılan ihtiyaçlar piramidini oluşturmuştur (Sarı ve ark., 2011, s.150). Bu ihtiyaçlar aşağıdan yukarıya doğru sıralandığında; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Çelikkaleli ve Gündoğdu, 2005, s.44).

Maslow’ın kuramına göre; bireylerin gereksinimlerini karşılamak, onların güdülenmeleri için önemlidir. Bu kurama göre bireyler piramitte ifade edilen gereksinimleri öncelik sırasına göre karşılamaya çalışırlar, yani kişi bir alt basamaktaki gereksinimi giderdikten sonra bir üstteki gereksinimi giderme ihtiyacı duyar (Konter, 1995, s.263).

Maslow’un beş basamak olarak ifade ettiği ve aşağıdan yukarıya doğru öncelik sırası olan piramit, aşağıdaki ihtiyaçlardan bahsetmektedir.

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Temel ihtiyaçlardandır. Yemek yemek, uyumak gibi.

- Güvenlik ihtiyacı: İnsanlarda olan güvende olma ihtiyacıdır. Can ve mal güvenliği, özgürlük, yaşlılık ve hastalık gibi durumlara karşı geleceğinin güvende olmasını isterler.
- Ait olma ve sevgi ihtiyacı: Sevme, sevilme, bir gruba mensup olma gibi ihtiyaçları içerir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra gelen bir ihtiyaçtır.
- Saygınlık ihtiyacı: Tanınma, sosyal mevkii ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme gibi ihtiyaçları içerir. Her insanda saygınlık görme ve onaylanma ihtiyacı bulunmaktadır (Ertürk ve Kıyak, 2011, s.138-139).
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bireyin tüm kapasitesini kullanarak hedeflediği yere gelebilmesi ve önceden belirlediği amaçlara ulaşmasıdır. Kendi becerilerinin farkına varma, bunları kullanma, üretkenlik, sahip olunan potansiyeli geliştirme ve yaratıcılık gibi ihtiyaçları içerir (Erdem, 1997, s.71; Ercoşkun ve Nalçacı, 2005, s.364). Bu kurama göre bireyler bahsedilen bu ihtiyaçlarını karşılamak üzere belirli davranışlar gösterirler.

#### **2.2.4.2. Alderfer E.R.G. Kuramı**

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini modern dönemlere adapte eden Alderfer, gereksinimleri üç gruba ayırmıştır (Pekel, 2001, s.14). Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow'un teorisindeki beş ihtiyaca denk gelmektedir (Demir, 2007, s.13). ERG Kuramının bölümleri şu şekilde sıralanmaktadır;

- Varlık (Existance) İhtiyaçları: Fizyolojik gereksinimler ve farklı türlerini (yeme-içme, kıyafet, barınma ve güvenlik) kapsar. İş hayatı çerçevesinden bakıldığında iş koşulları ve alınan ücret varlık ihtiyaçlarına örnek gösterilebilir.
- İlişki (Relatedness) İhtiyaçları: Bireylerin diğer insanlarla birlikte olma, sosyal bağlar kurma, başkaları tarafından tanınma, saygınlık kazanma ve aitlik ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçlar iş hayatında bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkilerini içerir. Çalışma hayatı dışında ise aile ve arkadaşlar ile olan ilişkileridir.
- Gelişme (Growth) İhtiyaçları: Bireysel olarak kişinin kendini geliştirmesi, kabiliyetlerini arttırması gereksinimi olarak tanımlanabilir. Bu İhtiyaçların karşılanması, kişisel kapasitenin daha fazla gelişmesini sağlar (Demir, 2007, s.13).

Alderferin ERG kuramına göre aynı anda birden fazla ihtiyaç karşılanabilir ve Maslow'un hiyerarşisinde olan, ihtiyaçların önem sırasına göre giderilmesi durumu yoktur.

Bu teoriye göre, önemli olan üç ihtiyaçtan birinin karşılanması, diğerinin de karşılanmasına katkı sağlar (Konter, 1995, s.264).

### **2.2.4.3. Frederick Herzberg'in İki Etmen Kuramı**

1969' da ortaya atılan Herzberg teorisine göre, iş doyumuna ve bireyin güdülenmesine etki eden iki faktör bulunmaktadır. Bu iki faktör; kişilerin doyumunu sağlayan güdüleciyi etkenler ile tatminsizliği önleyen koruyucu etkenlerdir. Herzberg'e göre koruyucu etkenler iş tatminini sağlamamakla beraber, iş tatminsizliğini önlemektedir. Yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaş ilişkilerinin koruyucu faktörlerden olduğu belirtilmiştir. Ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumunu sağlamamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu da önlemektedir. Güdüleyici faktörler ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme olarak belirtilmiştir (Örücü ve ark. 2006, s.42).

Herzberg, insanların etkili ve randımanlı bir şekilde iş görmesini sağlayacak iş yeri şartlarının ne gibi unsurlar olduğunu araştırmıştır. İş yeri koşulları, iş güvenliği, alınan ücret vb. etkenleri koruyucu etkenler olarak nitelendirmiştir. Bu etkenlerin bireyi güdüleme özelliği olmamasına karşılık, eğer bu etmenler olmazsa bireyde güdülenme de olmayacaktır. Bireyi güdüleyici etmenler, işin kendisi, sorumluluk alma, yükselme imkânları ve işte başarılı olma olarak sıralanabilir (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009, s.350).

Yukarıda verilen açıklamaları bir örnekle somutlaştıracak olursak; Şehirlerdeki kanalizasyon düzenekleri bireyin sağlığını geliştirici değildir; lakin bireylerin sağlığı açısından temel teşkil eder. Yokluğu birçok hastalığa uygun ortam hazırlayacaktır. Aynı çerçeveden bakılacak olursa koruyucu etkenler çalışanları güdülemeyecek, sadece doyumsuzluğu önleyecektir (Eren,2001, s.506'dan Akt. Soykenar, 2008, s.13).

Herzberg'in kuramına yapılan eleştirileri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Ekonomik motivasyon etkenlerinden ücret, çevre ve çalışma koşullarını geri plana indirgemiş, bu da teorinin evrensel geçerliğini engellemiştir.
- Herzberg, teorisinde kullandığı araştırmada gruplara, iş yerine geldiklerinde çalışanların kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumların ne olduğunu sormuştur. Fakat kişinin kendisini iyi ya da kötü hissetmesine hangi etkenlerin neden olduğunu açıkça belirleyemeyeceği ifade edilmiştir.
- Araştırma hakkındaki diğer bir eleştiri ise, araştırma dâhilindeki grup sayısının yetersiz olmasıdır (Obuz, 2011, s.22).

#### **2.2.4.4. Adams Eşitlik Kuramı**

Adams'ın Eşitlik Teorisine göre (Adams, 1965) bireyler kendi kazanımlarını diğer bireylerin kazanımlarıyla kıyaslarlar ve bu ikisi arasında bir eşitlik yani adillik olup olmadığını incelerler. Bireyler bu inceleme sonucunda bir eşitsizlik olduğunu algıladıkları zaman, bu eşitsizliği gidermek için bazı davranışlar gösterirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s.4).

Adams'ın adalet teorisine göre bireyler kurumlarından kazanımlarını örgütün amaçları doğrultusunda verdikleri ile kıyaslarlar. Bu karşılaştırmayı yaparlarken diğer bireylerin de kazanımları ve verdiklerini ele alıp, diğer bireylerle kendileri arasında bir karşılaştırma yaparlar. Mesela, kurumun amaçları doğrultusunda çaba ve zaman harcayan bir birey aldığı maaş veya diğer elde ettiklerini diğer bireylerin elde ettikleri ile karşılaştırır ve sonucunda o kurumun adaletine dair bir yargıya ulaşır. Kurumun adaletsiz olduğuna kanaat getiren bireyler, kurumun amaçlarına yönelik davranışlar göstermeyi bırakabilirler ya da yaptıkları işin kalitesi düşebilir. Hatta kurumunun adaletsiz olduğunu düşünen bireyler o kurum zarar verici davranışlar da dâhil olmak üzere birçok davranış gösterebilirler (Tarkan ve Tepeci, 2006, s.140).

Bireyin eşitsizlik algıladığı durumlarda; birey ücretinde ya da kazanımlarında artış isteyebilir. Daha az verimli olmak suretiyle çalışmasını ve yaptığı işe katkısını düşürebilir. Diğer bireylerin kazanımlarını azaltarak veya onların kendisi gibi fazla katkıda bulunmasını sağlayarak bir eşitlik durumu yaratmaya çalışabilir (Karademir ve Çoban, 2010, s.52).

#### **2.2.4.5. Mcgregor X Ve Y Kuramı**

McGregor'un geliştirdiği X ve Y Teorisi örgüt içerisindeki güvenin oluşması bakımından önemli bir değer taşır. X ve Y teorisi, çalışanlara yüklenen özellikleri genelleyerek güven duygusu bakımından önemli ipuçları olduğunu belirtmiştir. Klasik yaklaşım bize güven duygularının eksik olduğunu, neo-klasik yaklaşımda ise tam tersine güven duygusunun maksimum düzeyde olduğu görüşü, kullanılan motivasyon araçlarının iki dönem arasında farklar olduğunu göstermiştir (Asunakutlu, 2001, s.12).

McGregor'ın X ve Y kuramı insanın davranışlarıyla ilgili birçok varsayımda bulunmuştur. Bu yaklaşım yönetici ve grubun diğer üyeleri arasındaki ilişkileri farklı açılardan inceler. X kuramı, grubun diğer üyelerini çalışmaktan kaçan, kontrolü güç ve

herhangi bir sorumluluk verilemeyen insan olarak tanımlar. Buna karşılık, Y kuramı ise grubun diğer üyelerine daha pozitif yaklaşmaktadır (McGregor, 1960).

X kuramına göre bireyler çalışmayı sevmezler ve sorumluluk almaktan kaçınırlar, çalışma isteği yoktur ve kendini güvence altına almayı ön planda tutar. Bu sebeple bu kuram bireyleri zorlamanın, yakından takip etmenin ve cezalandırmanın onların çalışmasını sağlayacağını öne sürmüştür (Gökçe, 2001, s.22).

Y teorisine göre ise her birey için dinlenmek ve eğlenmek kadar çalışmak da normal bir istektir. İnsanlar sadece çalışmak için motive olabilirler. Dışarıdan kontrol altına almak ve cezalandırmak bireyi çalıştığı kurumun amaçları doğrultusunda hareket etmeye yönlendirmeyebilir. Bireyler önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda kendilerini denetleyebilir ve yönetebilirler ayrıca kişilere verilen yetki ve sorumluluk, onların kendi becerilerini ortaya koymasına olanak sağlayabilir. Bu tür bir tatmin, kişilerin davranışlarının organizasyon amaçları ile örtüşmesini ve aynı doğrultuda olmasını sağlayabilir. İnsanlar şartların el verdiği ölçüde sorumluluk üstlenme arayışındadırlar ve sorumluluktan kaçma davranışı insanın doğasında her zaman olan bir şey değildir (Kaplan, 2007, s.21).

#### **2.2.4.6. Başarı Hedefleri Kuramı (Achievement Goal Theory)**

Bu kuram, bireylerin belli bir davranışı gerçekleştirirken hangi amaçlarla gerçekleştirdiği üzerinde durmaktadır. Başarı hedefleri kuramında iki ayrı hedeften bahsedilmektedir ve bireylerin bu hedeflere göre davranışlarını gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir. Bunlardan birincisi görev yönelimi, diğeri ise ego yönelimidir (Toros ve Kuruç, 2005, s.136-137; Çepikkurt ve İnanc,2012, s.44).

**Görev Yönelimi Hedefler:** Bu hedeflerle davranışı gerçekleştiren sporcular kendi performansları ile ilgilenirler. Diğer sporcularla bir kıyaslama söz konusu değildir. Sporcu için davranışının sebebi kendi performansını, becerilerini geliştirmek ve kendisi için en iyi sonucu elde etmektir. Önceki yarışmalarda ya da kendisinin önceki tecrübelerindeki performansı ile o anki performansını kıyaslayarak bir gelişme olup olmadığını değerlendirir. Eğer istediği ölçüde gelişme söz konusu ise, sporcu davranışının amacına ulaşmış demektir.

**Ego Yönelimli Hedefler:** Bu hedefleri benimseyen sporcularda davranışın sebebi rakipleri arasında en iyi olmaktır. Kişinin kendi performansı çok önemli değildir.



Diğerlerinden iyi olduğu sürece hedeflerini gerçekleştirdiği anlamına gelmektedir. Ego hedef yöneliminde başarı ve başarısızlık kavramları sporcunun diğer sporculardan daha iyi olup olmamasına bağlıdır (Doğan, 2004, s.65). Yani kişinin kendini geliştirmesi, potansiyelini arttırması hedefleri arasında değildir.

Örneğin bir sonraki maçta kendi performansını arttırmayı hedefleyen bir sporcunun görev yönelimli hedeflere sahip olduğu anlaşılır. Fakat maç anında rakibinden daha fazla sayı yapmayı hedefleyen ve kendisinin önceki performanslarını hiç düşünmeyen bir sporcunun ise ego yönelimli olduğu söylenebilir. Özetle söylemek gerekirse, sürece önem vermek görev yönelimi ile ilişkilidir. Sonucu gözetmek ise büyük ölçüde ego yönelimli olmanın göstergesidir (Toros, 2001, s.30).

Bu kuramda dikkat edilmesi gereken konu şudur ki, ego yönelimli hedefler sporcuları her zaman daha iyi olmaya sevk etmediği için görev yönelimli hedeflere göre daha geri planda kalmaktadır. Sporcuların devamlı kendilerini geliştirmeleri, her zaman daha iyiyi yapmak için çalışmaları, daha çok çaba ve zaman harcamaları görev yönelimli hedefler belirlemeleri sonucu mümkündür. Ego yönelimli hedefleri benimseyen sporcular, rakiplerini yenebiliyorlarsa ya da o anda o gruptaki en iyi sporcuysalar daha fazla çalışmak ve kendilerini geliştirmek gereği duymayabilirler.

#### **2.2.4.7. Başarı Gereksinimi Kuramı (Need For Achievement Theory)**

Bu kurama göre başarı gereksinmesi iki türdür. Birincisi; başarılı olma (başarıya yaklaşma) ve ikincisi ise başarısızlıktan kaçınma güdüsüdür. Atkinson'un ortaya koyduğu bu teori, kişinin belirlediği amaçlara ulaşma yolunda motivasyonunun yüksek ya da düşük olmasının, bireyin başarmaya ulaşma şansına ve başarmayı ne derece istediğine bağlı olduğunu belirtmektedir (Emir ve Kanlı, 2009, s.67).

Başarı gereksinimi, başarılı olma güdüsünden başarısızlıktan kaçınma güdüsünün çıkarılması ile elde edilecek sonuca bağlıdır. Başarıya yaklaşma güdüsü daha yüksek olan bireylerde davranış daha kalitelidir (Doğan, 2004, s.64). Örneğin bir sporcu maç içerisinde başarılı olmayı hedefliyorsa, maçta yaptığı teknikler ve taktikler başarılı olma güdüsü ile yapılıyorsa kişi daha kaliteli bir performans sergiler. Bunun aksine, başarısızlıktan kaçınma güdüsü ile hareket eden bireyler, başarısız olmamaya çalışırlar, risk almayabilirler ya da potansiyellerini tam anlamı ile ortaya koymayabilirler. Bu kuramı kısaca şu şekilde açıklayabiliriz; bazı sporcular tamamen kazanmaya odaklanmışken bazıları sadece

kaybetmemek ve başarısız olmamak amacı ile müsabakaya katılırlar. Tamamen başarıya odaklanmış kişiler risk alabilir, yeni taktikler deneyebilir ve potansiyellerini tam anlamı ile ortaya koymaya çalışabilirler.

Başarılı olma güdüsü ile hareket eden sporcular başarısızlığı çok az düşünürler, zihinlerini bununla meşgul etmezler ve kazanmaya odaklanırlar. Ayrıca, kendi becerilerini değerlendirmekten korkmazlar. Başarısızlıktan kaçınma güdüsü ile hareket eden sporcular ise başarısızlık korkusu taşırlar ve zihinleri bununla meşguldür. (Weinberg and Gould, 2003, s.62)

Başarıya yaklaşma güdüsü yüksek olan sporcular kendileri kadar yetenekli kişilerle yarışmaktan ve kazanma şanslarının yarı yarıya olduğu denk müsabakalardan haz alırlar. Fakat başarısızlıktan kaçınma güdüsü yüksek sporcular ise böylesine denk bir maçta yenilip rezil olma tedirginliği yaşayabilirler. Başarısızlıktan kaçınma güdüsü yüksek bireyler, daha kolay işleri tercih ederler. Çünkü böyle işlerde başarısız olma ihtimalleri daha düşüktür. Tam aksine, başarı güdüsü ile hareket eden bireyler ise daha zor görevleri tercih ederler (Weinberg ve Gould, 2003, s.63, Turgut, 2013, s.3).

Başarıya yaklaşma güdüsü, başarısızlıktan kaçınma güdüsünden daha yüksek olan bir sporcunun başkaları tarafından değerlendirilebilecekleri, başarı kazanılabilecek bir aktivite içine girme eğilimi çok daha yüksektir. Bununla birlikte başarısızlıktan kaçınma güdüsü ile hareket eden ama başarıya yaklaşma güdüsüne de sahip olan bir sporcunun ortaya koyacağı çaba ve bu çabanın sürekliliği bu iki güdünün oranına bağlıdır (Konter, 1995, s.208).

#### **2.2.4.8. Yükleme Kuramı**

İnsanlar, yaşadığı çevrede olup bitenleri yorumlama ihtiyacı içerisindeydirler. Yükleme teorisi de insanların yaşadığı bu olayları nasıl yorumladığını ve açıkladığını araştırır (Gürses, 2008, s.360-361).

Bu kurama göre kişisel başarı ya da başarısızlıklar çeşitli sebeplere bağlanır (yüklenir). Başarı ya da başarının yüklendiği neden; içsel, dışsal ya da kontrol edilebilir ve kontrol edilemez olabilir. Örneğin; bir sporcu iyi performansının nedenini şansa yüklüyorsa bu dışsal bir nedendir ve kontrol edilemez. Fakat sporcu başarısını çok iyi çalışmış ve hazırlanmış olmasına bağlıyorsa bu içsel bir nedendir ve kontrol edilebilir. Çünkü kişi çok çalışıp çalışmamayı kendisi belirleyebilirken, şansını belirleyemez. Bu

noktadan hareketle, sporcunun başarısını içsel nedenlere (yetenek, çok çalışma gibi) bağlaması kişinin kendini olumlu olarak algılamasına neden olur. Başarının nedeni dışsal faktörlere bağlandığı zaman kişi kontrol edemediği bu dışsal nedenleri değiştirebilmek için elinden bir şey gelmeyeceği inancına kapılarak daha fazla çalışma gereği duymayabilir. Kısaca belirtmek gerekirse, başarının nedenleri içsel ve kontrol edilebilir nedenlere atfedilmeli. Kaybetme nedenleri ise dışsal ve kontrol edilemeyen nedenlere atfedilebilir. Ama kaybetme nedeni tamamen kontrol edilemeyen şans gibi faktörlere bağlanmamalıdır. Bu gibi bir durumda, sporcu performansı ile ilgili sorumluluk almayabilir. Çünkü her şeyi şans veya tamamen kontrol edilemeyen bir nedenle açıklayan bir sporcu, iyi performans göstermesinin hiçbir şeyi değiştirmeyeceği fikrine kapılabilir (Tiryaki, 2000, s.96).

Yükleme kuramına göre, yaşadığımız çevrede olup bitenleri anlamaya çalışırken veya üstesinden gelemediğimiz sorunları yorumlarken kendimizin dışında, kontrol altında tutamadığımız bir merkeze neden yükleriz. Bu da, zihnen rahatlamamıza ve düşüncelerimizin sonuç bulmasına yardım eder (Özpolat ve Kartopu, 2012, s.1961).

Yükleme teorisi, bireyin algılama şekilleri ile bireyler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir teoridir. Bu teoriye göre; insanlar yaşadığı çevrede gelişen olayları sürekli yorumlama ihtiyacı duyar ve güdülenirler. Bireylerin davranışlarını içsel ya da dışsal nedenler yüklemesi bilinçli (akılcı) olarak yapılır, yükleme teorisi de bireylerin bahsedilen neden yükleme durumunu inceler. Güdülenme ve davranışın nedenlerini ele alır. Bu nedenler kişilerin bilişlerine ve algılarına dayandırılır. Yükleme kuramında davranışın açıklandığı içsel (kendisinden kaynaklanan) nedenler; kişisel beceriler, emekler, yorgunluklar vb. gibi etmenlerken, dışsal (çevresel) nedenler ise; sıcaklık, zeminin bozuk olması, oyun kuralları vb. gibi durumlardır. Bu faktörler, bireylerin algılamasına göre davranışın nedenleridir ve herkezin algılaması farklıdır (Oktay, 1995, s.330).

#### **2.2.4.9. Beklenti-Değer Kuramı (Vroom's Expectancy-Value Theory)**

Bireylerin davranışları ve bu davranışların altında yatan nedenler Vroom'un beklenti-değer kuramı bakış açısı ile değerlendirildiğinde, bireylerin akılcı bir şekilde davranış sergilediğini ve herhangi bir davranışı gerçekleştirirken bireysel amaçlarına ulaşmasına yardım edecek davranışı seçtiği belirtilmiştir (Tutar, 2012, s.9).

Vroom'un modeline göre bireyin herhangi bir davranışı gösterme olasılığı, onun bu davranışla birlikte sonuca ulaşma beklentisi ve bu sonuca verdiği değerın çarpımına eşittir.

Yani, birey bir davranışı gerçekleştirirken o davranışın istenilen sonuca ulaştırma ihtimaline ve kişinin o sonuca yüklediği değere göre o davranışı göstermekte ya da göstermemektedir (Eroğlu, 1996, s.270).

Değer-Beklenti kuramında temel olarak anlatılmak istenen; Davranış = Değer x Beklenti formülüdür. Yani bir davranış, amaçlanan sonucun elde edilip edilemeyeceğine olan inanç (beklenti) ve sonucun birey için önemi arasındaki etkileşimine bağlıdır (Küçükkurt, 1988, s.31).

#### **2.2.4.10. Öz Belirleme (Hür İrade) Kuramı**

Öz belirleme kavramının detaylı bir şekilde ele alındığı öz belirleme kuramı, 1970’li yıllarda Edward Deci tarafından ortaya atılmıştır. Bu kuramda diğer bir önemli araştırmacısı ise Richard Ryan’dır (Cihangir-Çankaya, 2009, s.23).

Öz belirleme kuramında üç temel psikolojik ihtiyaç olduğu ve bireylerin, bu ihtiyaçları tatmin edildiği ölçüde güdülenmelerinin artacağı belirtilmiştir. Bu kuramda ifade edilen temel psikolojik ihtiyaçlar; özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarıdır. Kişiler bu ihtiyaçlarını giderdiği ölçüde çaba gösterir ve psikolojik olarak iyi olma haline ulaşırlar. Bu ihtiyaçlarının giderilmemesi durumunda ise güdülenmelerinde, performanslarında ve psikolojik iyi olma durumlarında düşüş görülür. Bu ihtiyaçlar giderildiği zaman bireylerin güdülenme düzeylerinin artacağı belirtilmiştir (Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2000; Deci ve Ryan, 2002).

Bireylerin katıldığı aktivitelerde ya da hayatındaki durumlarda ne kadar seçme şansının olduğu özerklik ihtiyacı olarak ifade edilmiştir. Her birey kendi kararlarını bağımsız olarak kendisi almak ister ve kararlarını kendisi verebildiği ölçüde özerklik ihtiyacı karşılanmış olur. Yeterlik ihtiyacı ise kişinin kendi kapasitene olan inancıdır. Başarılı olarak önceden belirlenen amaçlara ulaşmak, alınan sorumlulukları başarılı olarak bitirmek ve performansların takdir edilmesi gibi durumlar yeterlik ihtiyacının karşılanmasını sağlar. Yani bireyler kendi kapasitelerini algılayabildikleri ölçüde bu ihtiyaç tatmin edilir. Üçüncü ihtiyaç ise ilişkili olma ihtiyacıdır. İnsanların kendisi için önemli olan insanlarla ilişkili olma ihtiyacını ifade eder. Bireyler başka kişi ya da gruplara bağlılık duygusu hissettiği ölçüde bu ihtiyacını karşılarlar (Sarı ve ark., 2011, s.150).

Öz belirleme kuramında ifade edilen temel psikolojik ihtiyaçların tüm insanlar için geçerli olduğu belirtilmiş; ama bu ihtiyaçların farklı kültürlere göre değişik şekilde

yorumlanabileceği ve değişik derecelerde giderilebileceği de ifade edilmiştir (Cihangir-Çankaya, 2009, s.24).

### **2.2.5. Güdülenme Türleri ve Güdülenmeme**

Güdülenme, içsel güdülenme ve dışsal güdülenme olmak üzere iki temel grupta incelenir. Bu iki durum dışında bir de motive olmama durumunu ifade eden güdülenmeme terimi kullanılır.

#### **2.2.5.1. İçsel Güdülenme**

İçsel güdülenme bireyin, dışsal ödül olmaması halinde bile belirli bir davranışı göstermesini ifade eder. Birey yalnızca haz duyduğu ve mutlu olduğu için belli bir etkinlik ile meşgul olabilir ya da bu etkinliğe katılır. Davranışı gerçekleştirme nedeni tamamen içseldir. Bir ğrencinin sadece ilgisini çektiği için derse katılması veya belli balı konularda daha fazla bilgisinin olmasını istediği için derslere gelmesi, içsel güdülenmeye örnek olarak gösterilebilir (Vallerant et al., 1992, .1004).

Becerikli, ehli, usta vb. olmak için içsel açlığa sahip olan kişiler, içsel motive olmuş kişilerdir. Bu kişiler başarıya ulaşmak için kendilerini yönetebilme niteliğine sahiptirler. Etraflarında pek çok insan olması onlar için önemli değildir. Tek balarına yaptıkları işlerden büyük bir haz duyarlar (Konter, 1995, s.27).

#### **2.2.5.2.Dışsal Güdülenme**

İçsel güdülenmenin tersine, dışsal güdülenmede davranışın kendisi ana etken değildir. Belirli bir amaç için bir aracı olduğundan dolayı meşgul olunan çok farklı davranışları kapsamaktadır (Vallerant et al., 1992).

Dışsal güdülenme, bireyin çevresindeki insanlar aracılığıyla gelen, olumlu ve olumsuz etkenleri bulunabilen, davranışın tekrarlanma olasılığını arttırıp azaltabilen, maddi ve manevi değerler bulundurabilen güçlendirme veya pekitirmelerdir (Konter, 1995, s.27). Sadece haz aldığı, kendini geliştirmek istediği veya mutlu olduğu için o aktiviteyi yapmak değil de daha başka dışsal nedenlerle o davranışın yapılmasıdır. Örneğin, dersten kalmamak için ders çalışan bir öğrencinin veya babası istediği için spor yapan bir sporcunun dışsal olarak gdlendiği söylenebilir.

### **2.2.5.3. Güdülenmeme**

Kişiler kendi eylemleri ve bu eylemlerin sonuçları arasındaki ilişkiyi algılayamadıkları zaman güdülenmeme durumu söz konusudur. Bu tür kişilerde, ne içsel ne de dışsal olarak güdülenme söz konusu değildir. Gdlenmemiş kişiler yetersizlik duygusu yaşarlar ve bu durumlarda olayları kontrol altına alamayacaklarına ilişkin bir beklenti hali söz konusudur (Vallerant et al., 1992, s.1007). Davranışı gerçekleştirmek için herhangi bir içsel veya dışsal nedenin olmaması durumudur.

### **2.3. z Yeterlik Kavramı ve Kapsamı**

Yeterlilik; bireylerin nasıl düşündükleri, nasıl hissettikleri, kendilerini nasıl motive ettikleri ve nasıl davrandıkları hakkında karar vermeleridir (nl ve ark., 2009). Özyeterliği algısını oluşturma ve kullanma süreci sezgiseldir. Bireyler birtakım davranışlarda bulunur, sonuçları yorumlar, bu yorumlamaları bir sonraki benzer nitelikteki görevler veya durumlarda kendi kapasitelerini değerlendirirken kullanırlar. Bireyler kendi kapasitelerini değerlendirmeleri sonucu oluşan algıları çerçevesinde sonraki davranışlarda bulunurlar (Pajares, 2002, s.116).

z yeterlik konusunda akla ilk gelen isimlerden biri olan Albert Bandura (1997, s.3), zyeterlik algısını “kişinin, herhangi bir performansı sergilemek amacıyla gerekli etkinlikleri örgütleyip, gerçekleştirme kapasitesiyle ilgili kendine olan yargısıdır” Şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir tanımında ise “kişilerin bir performansı gerçekleştirebilmek için gerekli olan eylemleri yerine getirebilme ve bu eylemleri organize edebilme kapasiteleri hakkındaki yargıları” olarak tanımlamıştır (Bandura, 1986, s.391).

Bireyler hayatlarında bazı davranışları yapmaya karar verirler ve bazı aktivitelere bulunurlar. Bu davranışlarda bulunmaya karar verirlerkende kendi yeterlik algılarına göre hareket ederler. Çünkü bireyler kendi kapasitelerini aşan etkinliklerden kaçınırlar. Bu nedenle kişilerin yeterlikelerini görmeleri önemlidir. Kendilerini yeterli olarak algılayan bireyler kapasitelerini zorlayacak etkinliklere rahatlıkla katılır. Bunun aksine, kendi yeterlik inançları zayıf olan bireyler birçok önemli deneyimi yaşama şansından mahrum kalabilirler (Bandura, 1986, s.393).

Eğitim alanında yapılan araştırmalara bakıldığında zyeterlik inancı yüksek olarak belirlenen öğretmenlerin, öz yeterlik inancı düşük olarak belirlenen öğretmenlere göre öğrencilerine karşı daha ilgili oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra, ğretimi daha etkili

hale getirmek için farklı yöntemler kullandıkları, buna karşılık öğrencilerin de öğretmenlerinin aktardığı bilgileri öğrenmek için daha fazla çaba sarf ettikleri ve sorumluluk aldıkları tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile eğitim-öğretim kalitesi arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir (Pajares, 1992).

Başka bir deyişle özyeterlik inancının, bireyin motivasyonunu arttırmasında ve dolayısıyla kesin başarıya ulaşmasında önemli bir temel oluşturduğu söylenebilir. Bunun sebebi; kişilerin davranışları istedikleri gibi sonuçlanmadıkça, güçlülere göğüs germe isteklerinin daha az olmasıdır (Pajares, 2002, s.117).

Bu bilgiler doğrultusunda hangi konuda olursa olsun özyeterlik inancı yüksek bulunan kişiler, eylemin sonucuna en kısa zamanda ulaşırlar. Bunun nedeni, özyeterlik inancı yüksek olan bireylerin karşılaştıkları sorunların üstesinden kolaylıkla gelebilmeleridir (Altunçekiç ve ark. 2005, s.94).

### **2.3.1. Öz Yeterliğin Oluşumu ve Etkilendiği Faktörler**

Bandura (1986, s.399), kişilerin kabiliyetleri konusunda kendilerine güvenmelerini etkileyen faktörleri kişi tarafından yaşanan tecrübeler, diğer insanların yaşadığı dolaylı deneyimler, sözel ikna ve kişinin psikolojik durumu olmak üzere dört farklı boyutta incelemektedir.

Kişi tarafından yaşanan tecrübeler, bireyin kendilerinin yaşadığı olumlu veya olumsuz deneyimleri ifade eder. Dolaylı yaşantılar ise, sosyal modellerin yaşantıları, ve deneyimleridir. Model alınan kişilerin başarılı yada başarısız yaşantılarının izlenmesi neticesinde oluşur. Özyeterliği etkileyen diğer etken söze iknadır ve bireyin çevresindeki insanların olumlu yada olumsuz olarak verdikleri geribildirimler ve değerlendirmelerdir. Psikolojik durum ise duygu durumudur. Pozitif bir ruh hali öz yeterliliği arttırırken, olumsuz bir ruh olumsuz olarak özyeterliği etkiler (Figen ve Mete, 2009, s.61).

Öz yeterlik algısını etkileyen etmenlerin en önemlisi, kişinin kendisi tarafından ortaya koyduğu deneyimleridir. Geçmiş yaşantısında doğrudan tecrübeleri zengin olan bir bireyin öz yeterlik inancı daha kuvvetli olur. Netice olarak da bireyin davranışları, motivasyonu ve başarısı daha yüksektir (Akkuzu ve Akçay, 2012, s.2196). Bir görevle ilgili tekrar eden başarılar, kişinin o göreve ilişkin özyeterlilik inancının kuvvetlenmesini sağlar. Buna karşın, aynı görevle ilgili başarısızlıklar, o görevle ilgili özyeterliliği

zayıflatır. Fakat başarısızlık, tekrarlanan başarılar sonucu yerleşmiş güçlü bir özyeterlilik inancını etkilemeyebilir (Kotaman, 2008, s.120).

İnsanlar, kendi tecrübelerinin yanı sıra, başkalarının deneyimlerinden yola çıkarak da özyeterlilik inancını geliştirirler. Özyeterlilik algısının oluşmasında başkalarının deneyimlerinden elde edilen sonuçlar, kişisel tecrübeler kadar etkili değildir. Fakat herhangi bir konuda bireyin deneyimi yeterli değilse ya da deneyimi yoksa diğer insanların deneyimlerinden daha fazla etkilenmeleri mümkündür. Ayrıca, kişiler öz yeterlilik algılarını geliştirirken çevrelerinden aldıkları tepkilerden de etkilenirler. Özellikle bazı alanlardaki özyeterliliklerine ilişkin çevredeki insanların yaptığı yorumlar, kişinin özyeterlilik inancını etkilemektedir (Özerkan, 2007, s.32).

### **2.3.2. Öz Yeterlilik Algısının Önemi**

Literatür incelendiğinde, öz yeterlilik algısının insan davranışlarının ve özellikle davranış değişikliklerinin ana belirleyicilerinden biri olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra; bu alandaki etkili çalışmalarıyla tanınan Bandura, yeteneklerimize olan güvenimizin tutumlarımızı, motivasyonumuzu ve doğru orantılı olarak da başarılarımızı etkilediğini savunmaktadır (Henson ve diğ, 2001). Shunck ve Pajares (2001) ise çalışmalarında özyeterliliğin bireyin akademik motivasyonunu, öğrenmesini ve başarısını etkilediğini belirtmektedir.

Bandura'nın, öz-yeterlilik algısının bireyin a) etkinliklerinin seçimini, b) güçlükler karşısındaki sebatını, c) çabalarının düzeyini ve d) performansını etkilediği konusundaki görüşü birçok araştırmaya konu olmaktadır. Araştırma sonuçları Bandura'yı doğrulamakta, bir durumla ilgili öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin, bir işi başarmak için büyük çaba gösterdiklerini, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca geri dönmediklerini, ısrarlı ve sabırlı olduklarını göstermektedir (Kiremit ve Gökler, 2010, s.42).

Gençtürk'ün (2008) çalışmasında; öğretmenlerin, öz yeterlilik inançları arttıkça yaptıkları işten aldıkları doyumun da arttığı, tam aksine öz yeterlilik inançları azaldıkça alınan doyumun düştüğü görülmüştür.

Araştırmacılar, öz yeterlilik algısını ölçme ve bu ölçümleri uygulamayı zorlaştıran parametreleri kontrol altına alma sürecinde öz yeterlilik algısının öğretmenlerin davranışlarını etkilediğini fark etmişlerdir (Gresham, 2001). Bu bulguya yakın olarak Soodak ve Podell (1996) araştırmalarında öğretmen öz yeterlilik algısının, öğrencilerin



eğitim deneyimlerine nihayetinde etki edebilecek pek çok öğretimsel kararın temeli olduğunu belirtmişlerdir.

Bandura (2000)' nın çalışmasına göre öz yeterlik inancı, bireyin amaçları üzerindeki etkisi vasıtasıyla motivasyonu etkilemektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, bireylerin zorluklarla karşılaştıkları durumlarda sergileyecekleri tavrı ve zorluklarla göğüs germe sürecinin ne derece yoğun ve ne kadar süreceğini belirleyen faktörlerin en etkili olan motivasyonun, öz yeterlik ile doğrudan ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. z yeterlik inancı düşük bir birey, zorluklarla mücadele etme sürecinde daha az çaba sarf ederken, tam aksine öz yeterlik inancı yüksek bir birey zorluklarla mücadele etme sürecinde oldukça ısrarcıdır diyebiliriz.

z yeterlikleri düşük olan bireyler, karşılaştıkları engelleri aslından daha zor olarak algırlar ve bu sebeple duygusal ya da fiziksel stres yaşarlar. z yeterlik inançlarının bireylerin düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini etkilediği belirtilmiştir (Karahana, 2008, s.41). Ayrıca, z yeterlik algısına benlik saygısı ve durumluk kayđı çerçevesinden bakıldığında, öz yeterlik algısının benlik saygısı ve durumluk kayđı ile ilişkili olduğu görülmektedir (Aydoğan, 2008).

Araştırmalar, kişilerin üstesinden gelebileceklerine inandıkları işleri yapma, üstesinden gelemeyeceklerine inandıkları işlerinden kaçma eğilimi sergilediklerini; istedikleri sonuca ulaşamayacaklarını düşündükleri sürece eylemde bulunma aşamasında isteksiz davranışlar sergilediklerini göstermektedir (zerkan, 2007, s.30).

z yeterlik inancı düşük olan kişilerin zorlayıcı işlerden kaçındıkları, zorluklara karşı hemen pes ettikleri ve öz yeterlik inancı yüksek kişilere göre daha çok stres yaşadıkları ve daha düşük çaba sergileyip daha başarısız oldukları gözlenmiştir (Pajares, 2002).

z yeterlik, kabiliyetlere olan inancı ifade etmektedir ve hedeflere ulaşmak için gerekli olan bir davranışı düzenleyip gerçekleştirebilmek için gereklidir (Bıkmaz, 2004, s.199). z yeterlik algıları; bireylerin hedeflerine ulaşmada daha çok gayret göstermelerini, zorluklara rağmen pes etmemelerini, geçici engeller karşısında direnç göstermelerini ve yaşamlarına etki eden olayları kontrol altına almalarını sağlayan duygu ve düşüncelerini etkiler (Gençtürk, 2008, s.7).

Bireyin yetenekleri ne kadar iyi olursa olsun, motivasyonunun düşük olduğu ve öz yeterlik inancının olmadığı durumlarda, söz konusu kabiliyetlerin hiçbir faydası olmaz. Bu bağlamda, öz yeterlik algısı üzerinde durulması gereken önemli faktörlerden biri olarak belirtilmektedir (Aşkar ve Umay, 2001, s.7). Öz yeterlik kavramı eğitim, spor, yönetim vb. birçok alanda başarıyı etkileyen önemli etmenlerden birisidir.

Yapılan araştırmaların sonucunda, öz yeterlik algıları, bireyin olumlu ya da olumsuz düşünmesini, hayatı süresince ne tür amaçlar belirleyeceğini, nasıl bir yaşam şekli olacağını, güçlükler karşısında nasıl bir çaba sarf edeceğini ve bu çabalar sonrasında nasıl bir ürün elde edeceğini büyük oranda belirler (Özata, 2007, s.10).

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 sezonunda Türkiye Güreş Birinci Ligi'nde serbest ve grekoromen stilde mücadele eden güreş takımlarının sporcuları oluşturmaktadır. Güreş federasyonu ile yapılan görüşmeden elde edilen bilgilere göre, Türkiye Güreş Birinci Ligi'nde serbest stilde 22 ve grekoromen stilde 22 olmak üzere toplam 44 takım bulunmaktadır ve bu takımlarda ise ortalama olarak 400 sporcu yer almaktadır. Çalışmanın örneklemini ise bu takımlarda görev yapan, kolayda örnekleme yöntemine göre seçilen ve gönüllü olarak araştırmaya katılan 289 güreşçi oluşturmaktadır.

#### **3.2. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı 5 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 16 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde; spora özgü özyeterliği (sportif özyeterlik) belirlemeye yönelik Özyeterlik Ölçeği, üçüncü bölümde; Sporda Motivasyon Ölçeği, dördüncü bölümde Sporda Liderlik Ölçeği (sporcuların antrenör davranışını algılaması versiyonu) ve son bölümde Genel Özyeterlik Ölçeği bulunmaktadır.

##### **3.2.1. Özyeterlik Ölçeği**

Öz-Yeterlik Ölçeği; (Self Efficacy Scale) Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve Hooker (1994) tarafından bireylerin kendi kapasitelerine duydukları inancı ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Öz-Yeterlik Ölçeği, toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Denekler, maddelerde yer alan ifadelere ne ölçüde katıldıklarını 5 basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirmekte ve maddeler için işaretlenen sayısal değerler toplanarak tek bir öz yeterlik puanı elde edilmektedir. Ölçek maddelerinin bazıları tersten puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan; 10, en yüksek puan; 50 olup yüksek puan kuvvetli bir öz yeterlik inancının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Riggs ve arkadaşları (1994) tarafından hesaplanan ve diğer araştırmacılar tarafından rapor edilen iç tutarlık katsayısı, 0.86 olarak ifade edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasını Öcel (2002) yapmıştır. Öcel (2002) çalışmasında 100 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile çalışmıştır. Ölçek önce,

araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve elde edilen eviri daha sonra 3 yargıcı tarafından değerlendirilerek alınan geribildirimler doğrultusunda yeniden düzenleme yapılmıştır. Ölçeğin uygulanacağı grubun sporculardan oluşması nedeniyle, yargıcılardan alınan geribildirimler ışığında ifadeler yeniden düzenlenmiş ve ayrıca üç farklı takım antrenörüne gösterilerek spor jargonuna uygunluk ve sporcular tarafından anlaşılabilirlikleri açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Antrenrlerden gelen öneriler doğrultusunda bazı ifadeler değiştirilerek ölçeğe son şekli verilmiştir. Türkçe formu hazır hale gelen ölçek, 100 sporcudan oluşan örneklem grubuna bireysel olarak uygulanmıştır (cel, 2002).

Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini irdelemek amacıyla, elde edilen verilere faktör analizi uygulanmış ve faktör ağırlığı en az 0.30 olan maddelerin ölçekte kullanılmasına karar verilmiştir. Analiz sonuçları ölçeğin tek faktörlü bir yapısının bulunduğunu ve maddelerinin faktör ağırlığı değerlerinin 0.32 ile 0.85 arasında değiştiğini, yani tüm maddelerin faktör ağırlığı değerlerinin 0.30'dan büyük olduğunu göstermiştir. Bu bulgulara dayanarak, ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliği bakımından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan, ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.61 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin, beklendik ölçüde yüksek olmadığı ama tatmin edici düzeyde bulunduğu belirtilmiştir (cel, 2002).

### **3.2.2. Sporda Güdülenme leği**

Sporda Güdülenme leği- SG- (Sports Motivation Scale) Pelletier et al. (1995) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması, Kazak (2004) tarafından yapılmıştır. Ölçekteki sorular "niçin spor yapıyorsunuz?" sorusu temel alınarak cevaplanır. Yanıtların derecesine göre içsel güdülenme, dışsal güdülenme veya güdülenmeme düzeyleri ölçülerek güdülenmenin kaynağı ortaya koyulur. Ölçekte 28 madde ve yedi alt ölçek bulunmaktadır. Ölçeğin alt lekleri;

- Bilmek ve başarmak için içsel güdülenme: Sporu yapmadaki amaç öğrenmek ve kendini geliştirmektir
- Uyarıcı yaşamak için içsel güdülenme: Spor ortamının yaşattığı duygular için sporu yapmayı ifade etmektedir.
- Dışsal düzenleme: Spor yaparken kazanılacak saygınlık ve çevredeki insanlar tarafından takdir edilmek için sporun yapıldığını ifade eder.

- Özdeşim: İkili ilişkilerde sporun faydası olması, spor sayesinde hayatın diğer bölümde faydalı olabilecek şeyler öğrenme durumunun olması gibi nedenler ile spor yapmayı ifade eder.
- İçer atım: Spor yapmanın gerekli olduğunu düşünmek veya spor yapmayınca kendini kötü hissetmek gibi nedenlerle spor yapmayı ifade eder.
- GÜdülenmeme. Sporu yapmak, devam etmek için herhangi bir içsel ya da dışsal neden bulamamayı ifade eden bir boyuttur.
- İçsel GÜdülenme: Bilmek ve başarmak için güdülenme + uyarıcı yaşamak için güdülenme.
- Dışsal GÜdülenme: Dışsal düzenleme + özdeşim + içer atım.

İlk iki alt boyut; içsel güdülenmeyi, sonraki üç alt boyut ise dışsal güdülenmeyi ifade eder. İçsel güdülenme boyutunda; sporun ne derece zevk, ilgi, öğrenme isteği, kendini geliştirme arzusu gibi içsel nedenlerle yapıldığı ölçülür. Dışsal güdülenmede ise sporu yapmanın ne derece madalya, para, saygınlık, onaylanma, zorunlu hissetmek gibi dışsal nedenlere bağlı olduğu ölçülür. GÜdülenmeme alt boyutunda ise sporcunun sporu yapması için sebep bulamaması ve spora devam etmesi için bir amacının olup olmasını ölçen sorular bulunmaktadır. Elde edilen puanlar toplandıktan sonra, ilgili alt ölçekteki soru sayısına bölünerek o alt ölçüğün puanı oluşturulur. GÜdülenmeme alt ölçüğünde puan yükseldikçe güdülenmemenin arttığı ifade edilirken, içsel ve dışsal güdülenmede puandaki artış güdülenmenin arttığını ifade eder (Kazak, 2004).

### 3.2.3. Sporda Liderlik Ölçeği:

Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ) sporcunun algısına yönelik, antrenörün beş farklı liderlik davranışını ölçmeyi amaçlar. Ölçek Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 40 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir (her zaman, sıklıkla, ara sıra, nadiren, hiçbir zaman). Ölçekteki her bir alt boyut, bir liderlik davranışını ifade etmektedir. Bu davranışlar aşağıdaki şekildedir.

*Eğitici ve Öğretici Davranış:* 1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ve 38. sorular olmak üzere toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Antrenörlerin, maksimum fiziksel potansiyellerine ulaşmaları için sporculara gösterdikleri eğitici ve öğretici davranışlarını ifade eder. Antrenörler, takım sporlarında bunlara ek olarak takım üyelerinin etkinliklerini de koordine eder. Bu maddeler, antrenörün antrenman ve bilgi verme davranışları üzerinde durmaktadır.

*Demokratik Davranış:* 2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33 ve 39. sorular olmak üzere toplam 9 maddeden oluşur. Antrenörün, karar verme sürecine sporcuların katılımına ne derece izin verdiğini ifade eder. Antrenörün kararları ne derece kendisinin verdiği ya da ne derece sporcularına seçim hakkı tanıdığı ile ilgilidir.

*Otokratik Davranış:* 6, 12, 27, 34 ve 40. sorular olmak üzere toplam 5 sorudur. Antrenörün sporcuları kendisinden ne kadar uzak tuttuğunu ve sporcuları üzerindeki otoritesini ifade eder. Antrenörün sporculara seçim hakkı vermemesini ve sporcuların kararlara katılmamasını ifade eder. Antrenörün, kontrolcü ve otoriter bir antrenör tarzını ne derece benimsendiğini ölçer.

*Sosyal Destek Davranışı:* 3, 7, 13, 19, 22, 25, 31 ve 36. sorular olmak üzere toplam 8 maddeden oluşur. Antrenörün sporcularının sosyal gereksinimlerini ne ölçüde gidermeye çalıştığını ifade eden sorulardır. Antrenörlerin davranışları sporcuların gereksinimlerini doğrudan karşılayabileceği gibi sporcuların gereksinimlerini giderebilmek için uygun bir iklim yaratmaya yönelik de olabilir.

*Pozitif geribildirim Davranışı (Ödüllendirici davranış):* 4, 10, 16, 28 ve 37. sorular olmak üzere toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu alt ölçekteki maddeler, sporcuların iyi performanslarına karşılık sıklıkla pekiştireç veren veya övgüde bulunan antrenör davranışlarını ifade eder (Yılmaz, 2008). Ölçeğin, Türk sporcuları için uyarlanması Toros ve Tiryaki (2006) tarafından yapılmıştır.

### **3.2.4. Genel Özyeterlik Ölçeği**

Ölçeğin orijinali Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçe'ye uyarlaması Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek Hiç (1) - Çok iyi (5) arasında puanlanan 17 maddelik Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 17 ve en yüksek puan ise 85'dir. Puan yükseldikçe genel özyeterlik algısının yükseldiği ifade edilmektedir. Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır.

### **3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma, 2012-2013 sezonunda Türkiye Güreş Birinci Ligi'nde, Serbest ve Grekoromen stilde mücadele eden güreş takımlarından seçilen 289 güreşçi ile sınırlandırılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Modeli**

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır ve ölçme araçları kullanılarak veriler elde edilmiştir. Literatür taraması yapılarak araştırma konusu ile ilgili alanlarda tarihi gelişim ve kuramalar ortaya koyulmuş ve yakın zamanda yapılmış ulusal ve uluslararası yayınlar incelenmiştir.

### **3.5. Verilerin Analizi**

2012-2013 sezonunda Türkiye Güreş Birinci Ligi'nde Serbest ve Grekoromen stilde mücadele eden güreş takımlarındaki sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, özyeterlikleri ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 17.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

İlk olarak; veriler SPSS programına girildikten sonra, SPSS programına veri girişi sırasında hatalı kodlamanın olup olmadığı kontrol edilmiş ve hatalı kodlamanın olduğu yerlerde, sporcuların işaretledikleri sorular tekrar gözden geçirilerek SPSS'e doğru kodlamalar yapılmıştır. Ters puanlanacak sorular için SPSS programında ters kodlama işlemleri yapıldıktan sonra, ölçeklerin ve alt ölçeklerin puan hesaplamaları yapılmıştır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, Pearson's korelasyon analizi ve linear regresyon analizleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.

#### 4. BULGULAR

**Çizelge 4.1.** Katılımcıların demografik özellikleri

Yaş	Sıklık	Yüzde	Spor dışında yetenek	Sıklık	Yüzde
18-20	123	42,6	Var	66	22,8
21-24	84	29,1	Yok	223	77,2
25 ve üzeri	82	28,4	Toplam	289	100
Toplam	289	100	Antrenörü ile çalışma süresi	Sıklık	Yüzde
Spor yaşı (yıl)	Sıklık	Yüzde	1 yıla kadar	42	14,5
0-7	65	22,5	2 yıl	52	18
08-10	95	32,9	3 yıl	65	22,5
11-15	84	29,1	4 yıl	34	11,8
16 ve üzeri	45	15,6	5 yıl ve üzeri	96	33,2
Toplam	289	100	Toplam	289	100
Medeni hal	Sıklık	Yüzde	Son on yılda en uzun yaşadığı yer	Sıklık	Yüzde
Evli	56	19,4	Köy	9	3,1
Bekâr	233	80,6	İlçe	36	12,5
Toplam	289	100	İl	244	84,4
Sporcunun yaşadığı yer	Sıklık	Yüzde	Toplam	289	100
Aile ile	89	30,8	Anne ve babanın durumu	Sıklık	Yüzde
Kulüpte	130	45	Beraber	266	92
Ev arkadaşı ile	27	9,3	Ayrı	23	8
Eşi ile	37	12,8	Toplam	289	100
Yalnız	6	2,1	Eğitim durumu	Sıklık	Yüzde
Toplam	289	100	İlköğretim	2	0,7
Güreş stili	Sıklık	Yüzde	Orta Öğretim	102	35,3
Serbest	179	61,9	Üniversite	184	63,7
Greko-Romen	110	38,1	Lisansüstü	1	0,3
Toplam	289	100	Total	289	100
Millilik durumu	Sıklık	Yüzde	Anne eğitim durumu	Sıklık	Yüzde
Milli	262	90,7	İlköğretim	202	69,9
Milli değil	27	9,3	Orta Öğretim	78	27
Toplam	289	100	Üniversite	9	3,1
Ailede güreşle uğraşan	Sıklık	Yüzde	Toplam	289	100
Var	180	62,3	Baba eğitim durumu	Sıklık	Yüzde
Yok	109	37,7	İlköğretim	149	51,6
Toplam	289	100	Orta Öğretim	122	42,2
			Üniversite	16	5,5
			Lisansüstü	2	0,7
			Toplam	289	100

Araştırmaya katılan güreşçilerin yaşları incelendiğinde %42,6'sının 18-20 yaş grubunda, %29,1'inin 21-24 yaş grubunda ve %28,4'ünün ise 25 ve üzeri yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sporcular spor yaşlarına göre incelendiğinde, %22,5'i 0-7 yıl grubunda, %32,9'u 8-10 yıl grubunda, %29,1'i 11-15 yıl grubunda, %15,6'sı ise 16 ve üzeri yıl grubunda olduğunu belirtmişlerdir.



Sporcuların %19,4'ü evli ve %80,6'sı bekâr olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan güreşçilerin nerede kaldıkları ile ilgili soruya verdikleri cevap incelendiğinde; %30,8'inin ailesi ile, %45'inin kulüpte, %9,3'ünün ev arkadaşı ile, %12,8'inin eşi ile ve % 2,1'inin yalnız kaldığı görülmüştür.

Güreşçilerin %61,9'u Serbest stil, %38,1'i ise Greko-Romen stil güreş yaptığı belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan sporcuların %90,7'si milli sporcu olduğunu belirtirken, %9,3'ü milli sporcu olmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların %62,3'ünün ailesinde güreşle uğraşan/uğraşmış olan birisinin olduğu ve %37,7'sinin ise ailesinde böyle kimsenin olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların %22,8'i güreş dışında başka bir yeteneğinin olduğunu belirtirken %77,2'si güreş dışında herhangi bir yeteneğinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Güreşçilerin aynı antrenörle çalışma süreleri incelendiğinde %14,5'i antrenörü ile 1 yıla kadar zamandır beraber çalıştıklarını belirtirken, %18'i 2 yıl, %22,5'i 3 yıl, %11,8'i 4 yıl ve %33,2'si ise 5 yıl ve üzeri zamandır aynı antrenör ile çalıştığını ifade etmiştir.

Katılımcılar son on yılda en uzun yaşadıkları yere göre incelendiğinde, %3,1'inin köyde, %12,5'inin ilçede ve %84,4'ünün ilde yaşadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların %92'si anne babalarının beraber olduğunu, %8'i ise ayrı olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %0,7'sinin ilköğretim, %35,3'ünün ortaöğretim, %63,7'sinin üniversite ve %0,3'ünün ise lisansüstü düzeyde eğitim aldığı görülmüştür.

Sporcuların annelerinin eğitim düzeyleri incelendiğinde; %69,9'u annesinin ilköğretim düzeyinde eğitim aldığını, %27'si orta öğretim düzeyinde eğitim aldığını, %3,1'i ise annesinin üniversite düzeyinde eğitim aldığını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan sporcuların babalarının eğitim durumları incelendiğinde, %51,6'sının ilköğretim, %42,2'sinin ortaöğretim, %5,5'inin üniversite ve %0,7'sinin lisansüstü düzeyde eğitim aldığı ifade edilmiştir.

**Çizelge 4.2.** Sporcuların kulüpleri ile ilgili yüzde ve frekans analizleri

Kulüp	Sıklık	Yüzde
Elazığ Yol Spor Kulübü	4	1,4
Ankara PTT Spor Kulübü	6	2,1
Ankara Kızılcahamam Belediye Spor Kulübü	2	,7
Ankara ASKİ Spor Kulübü	29	10,0
Ankara İller Bankası Spor Kulübü	8	2,8
Ankara Şeker Spor Kulübü	17	5,9
Ankara M.T.A. Spor Kulübü	15	5,2
Ankara Adalet Spor Kulübü	20	6,9
İstanbul Büyükşehir Belediye Spor Kulübü	30	10,4
İstanbul Güreş İhtisas Spor Kulübü	2	,7
Bursa Büyükşehir Belediye Spor Kulübü	15	5,2
Bursa Yıldırım Belediye Spor Kulübü	8	2,8
İzmir Büyükşehir Belediye Spor Kulübü	19	6,6
İstanbul Kasımpaşa Spor Kulübü	12	4,2
Şampiyon Güreşçiler Spor Kulübü	1	,3
İstanbul Bahçelievler Belediye Spor	1	,3
Kocaeli Büyükşehir Belediye Spor	16	5,5
Ankara Tedaş Spor Kulübü	4	1,4
Kahramanmaraş Belediye Spor Kulübü	2	,7
İstanbul Sancaktepe Belediye Spor Kulübü	1	,3
Erzurum Palandöken Belediye Spor Kulübü	2	,7
Kahramanmaraş SGK Spor Kulübü	1	,3
Konya Büyükşehir Belediye Spor Kulübü	4	1,4
Kayseri Şeker Spor Kulübü	4	1,4
Adana Ceyhan Belediye Spor Kulübü	9	3,1
Kahramanmaraş SGK Spor Kulübü	11	3,8
Kahramanmaraş Belediye Spor Kulübü	11	3,8
Belirtilmemiş	35	12,1
Toplam	289	100,0

**Çizelge 4.3.** Güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları, güdülenmeleri ve özyeterlik algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve ölçeklerin Conbach's Alpha katsayıları

	n	Min.	Max.	Ort.	Standart Sapma	Conbach's Alpha
Eğitici ve Öğretici Davranış	289	1,38	5	3,690	0,796	0.90
Demokratik Davranış	289	1,44	5	3,535	0,829	0.86
Otokratik Davranış	289	1,00	5	3,229	0,787	0.59
Sosyal Destek Davranışı	289	1,50	5	3,565	0,831	0.83
Pozitif Geribildirim Davranışı	289	1,40	5	3,593	0,863	0.74
İçsel Güdülenme	289	1,75	7	4,764	1,042	0.87
Dışsal Güdülenme	289	1,67	7	4,664	1,064	0.86
Güdülenmeme	289	1,00	7	3,350	1,274	0.60
Sportif Özyeterlik	289	16,00	50	34,087	5,593	0.61
Genel Özyeterlik	289	23,00	85	61,761	12,124	0.87

**Çizelge 4.4.** Antrenör liderlik davranışlarının yaş değişkenine göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
Eğitici ve Öğretici Davranış	18-20	123,00	3,82	0,85
	21-24	84,00	3,58	0,74
	25 ve üzeri	82,00	3,60	0,74
Demokratik Davranış	18-20	123,00	3,64	0,85
	21-24	84,00	3,41	0,87
	25 ve üzeri	82,00	3,51	0,74
Otokratik Davranış	18-20	123,00	3,30	0,86
	21-24	84,00	3,17	0,73
	25 ve üzeri	82,00	3,19	0,73
Sosyal Destek Davranışı	18-20	123,00	3,67	0,88
	21-24	84,00	3,45	0,83
	25 ve üzeri	82,00	3,53	0,75
Pozitif Geribildirim Davranışı	18-20	123,00	3,74	0,85
	21-24	84,00	3,50	0,88
	25 ve üzeri	82,00	3,47	0,84

Antrenör liderlik davranışları yaş değişkenine göre incelendiğinde; eğitici ve öğretici davranış için en yüksek ortalama 18-20 yaş (ort=3,82) ve en düşük ortalama 21-24 yaş (ort=3,58) grubunda; demokratik davranış alt boyutunda en yüksek ortalama 18-20 yaş (ort=3,64) ve en düşük ortalama 21-24 yaş (ort=3,41) grubunda; otokratik davranış için en yüksek ortalama 18-20 yaş (ort=3,30) ve en düşük ortalama 21-24 yaş (ort=3,17) grubunda; sosyal destek davranışı için en yüksek ortalama 18-20 yaş (ort=3,67) ve en düşük ortalama ise 21-24 yaş (ort=3,45) grubunda; pozitif geribildirim davranışı için ise en

yüksek ortalama 18-20 yaş (ort=3,74) ve en düşük ortalama 25 yaş ve üzeri (ort=3,47) grupta tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.5.** Antrenör liderlik davranışlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	
Eğitici ve Öğretici Davranış	Gruplar Arası	3,830	2	1,915	3,062	,048	1-2*
	Gruplar İçi	178,866	286	,625			1-3*
	Toplam	182,696	288				
Demokratik Davranış	Gruplar Arası	2,847	2	1,423	2,085	,126	
	Gruplar İçi	195,218	286	,683			
	Toplam	198,065	288				
Otokratik Davranış	Gruplar Arası	,969	2	,484	,781	,459	
	Gruplar İçi	177,347	286	,620			
	Toplam	178,316	288				
Sosyal Destek Davranışı	Gruplar Arası	2,567	2	1,284	1,868	,156	
	Gruplar İçi	196,529	286	,687			
	Toplam	199,096	288				
Pozitif Geribildirim Davranışı	Gruplar Arası	4,559	2	2,279	3,107	,046	1-2*
	Gruplar İçi	209,827	286	,734			1-3*
	Toplam	214,386	288				

\*Yaş, 1= 18-20 yaş, 2= 21-24 yaş, 3= 25 ve üzeri yaş.

Antrenörün algılanan liderlik davranışları sporcuların yaşlarına göre incelendiğinde demokratik davranış  $F(2,286)=2,085$ , otokratik davranış  $F(2,286)=0,781$ , sosyal destek davranışının  $F(2,286)=1,868$  yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Eğitici ve öğretici davranış  $F(2,286)=3,062$  ve pozitif geribildirim davranışının  $F(2,286)=3,107$  yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yapılan post hoc analizinin sonuçlarına göre, elde edilen bu anlamlı farklılığın sebebi 18-20 yaş grubunun puanlarının diğer iki gruptan (21-24, 25 ve üzeri) yüksek olmasıdır ( $p<0,05$ ).

**Çizelge 4.6.** Güdülenmenin puanlarının yaş değişkenine göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
İçsel Güdülenme	18-20	123,00	4,90	1,06
	21-24	84,00	4,65	1,03
	25 ve zeri	82,00	4,67	1,01
Dışsal Güdülenme	18-20	123,00	4,74	1,07
	21-24	84,00	4,67	1,12
	25 ve zeri	82,00	4,55	0,99
Güdülenmeme	18-20	123,00	3,35	1,32
	21-24	84,00	3,14	1,19
	25 ve zeri	82,00	3,57	1,27

Sporcuların güdülenme puanları yaş değişkenine göre incelendiğinde; içsel güdülenme puanı için en yüksek ortalamanın 18-20 yaş (ort=4,90) ve en düşük ortalamanın 21-24 yaş grubunda (ort=4,65); dışsal güdülenme puanı için en yüksek ortalamanın 18-20 yaş (ort=4,74) ve en düşük ortalamanın 25 yaş ve üzeri grupta (ort=4,55); güdülenmeme puanı için en yüksek ortalamanın 25 yaş ve üzeri grupta (ort=3,57), en düşük ortalamanın ise 21-24 yaş grubunda (ort= 3,14) olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.7.** Güdülenme puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Güdülenme	Gruplar Arası	4,160	2	2,080	1,930	,147
	Gruplar İçi	308,257	286	1,078		
	Toplam	312,417	288			
Dışsal Güdülenme	Gruplar Arası	1,747	2	,874	,769	,464
	Gruplar İçi	324,729	286	1,135		
	Toplam	326,476	288			
Güdülenmeme	Gruplar Arası	7,682	2	3,841	2,389	,094
	Gruplar İçi	459,907	286	1,608		
	Toplam	467,590	288			

Sporcuların güdülenme puanlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu; İçsel güdülenme F (2,286)=1,930, dışsal güdülenme F (2,286)=0,769 ve güdülenmeme F (2,286)=2,389 puanları için yaş değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.8.** Sportif özyeterlik ve genel özyeterlik puanlarının yaş değişkenine göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
Sportif Özyeterlik	18-20	123,00	33,89	5,13
	21-24	84,00	34,02	6,40
	25 ve üzeri	82,00	34,45	5,43
Genel Özyeterlik	18-20	123,00	62,41	11,83
	21-24	84,00	61,31	12,07
	25 ve üzeri	82,00	61,26	12,71

Araştırmaya katılan sporcuların sportif özyeterlik ve genel özyeterlik puanları yaş değişkenine göre analiz edildiğinde; sportif özyeterlik puanı için en yüksek ortalamanın 25 yaş ve üzeri grupta (ort=34,45) ve en düşük ortalamanın 18-20 yaş grubunda (ort=33,89) olduğu bulunmuştur.

Genel özyeterlik puanı için en yüksek ortalamanın 18-20 yaş grubunda (ort=62,41) ve en düşük ortalamanın ise 25 yaş ve üzeri grupta (ort=61,26) olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.9.** Sportif özyeterlik ve genel özyeterlik puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sportif Özyeterlik	Gruplar Arası	16,174	2	8,087	,257	,773
	Gruplar İçi	8992,664	286	31,443		
	Toplam	9008,837	288			
Genel Özyeterlik	Gruplar Arası	89,277	2	44,638	,302	,739
	Gruplar İçi	42247,249	286	147,718		
	Toplam	42336,526	288			

Yaş değişkenine göre sporcuların özyeterlik puanları incelendiğinde, sportif özyeterlik  $F(2,286)=0,257$  ve genel özyeterlik  $F(2,286)=0,302$  puanları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.10.** Antrenörün liderlik davranışlarının sporcuların spor yaşı değişkenine göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
Eğitici ve Öğretici Davranış	0-7	65	3,9479	,83760
	8-10	95	3,6939	,79110
	11-15	84	3,5760	,75336
	16 ve üzeri	45	3,5197	,75585
Demokratik Davranış	0-7	65	3,7094	,90899
	8-10	95	3,5251	,81544
	11-15	84	3,4299	,77802
	16 ve üzeri	45	3,5012	,81843
Otokratik Davranış	0-7	65	3,2985	,87758
	8-10	95	3,2716	,79569
	11-15	84	3,1333	,75559
	16 ve üzeri	45	3,2178	,68864
Sosyal Destek Davranışı	0-7	65	3,8019	,90325
	8-10	95	3,5355	,82989
	11-15	84	3,4866	,76047
	16 ve üzeri	45	3,4306	,81296
Pozitif Geribildirim Davranışı	0-7	65	3,9169	,78174
	8-10	95	3,5347	,83917
	11-15	84	3,4476	,92807
	16 ve üzeri	45	3,5200	,80385

Antrenörün liderlik davranışları sporcuların spor yaşı değişkenine göre incelendiğinde; eğitici ve öğretici davranış için en yüksek ortalamanın 0-7 yıl (ort=3,9479) ve en düşük ortalamanın 11-15 yıl grubunda (ort=3,5760); demokratik davranış puanı için en yüksek ortalamanın 0-7 yıl (ort=3,7094) ve en düşük ortalamanın 11-15 yıl grubunda (ort=3,4299); otokratik davranış için en yüksek ortalamanın 0-7 yıl (ort=3,2985) ve en düşük ortalamanın 11-15 yıl grubunda (ort=3,1333); sosyal destek davranışı için en yüksek ortalamanın 0-7 yıl (ort=3,8019) ve en düşük ortalamanın 16 yıl ve üzeri grupta (ort=3,4306); pozitif geri bildirim davranışı için en yüksek ortalamanın 0-7 yıl (ort=3,9169) ve en düşük ortalamanın 11-15 yıl grubunda (ort=3,4476) olduğu bulunmuştur.

**Çizelge 4.11.** Antrenörün liderlik davranışlarının sporcuların spor yaşı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Eğitici ve Öğretici Davranış	Gruplar Arası	6,723	3	2,241	3,629	,013	
	Gruplar İçi	175,973	285	,617			
	Toplam	182,696	288				
Demokratik Davranış	Gruplar Arası	2,966	3	,989	1,444	,230	
	Gruplar İçi	195,100	285	,685			
	Toplam	198,065	288				
Otokratik Davranış	Gruplar Arası	1,260	3	,420	,676	,567	
	Gruplar İçi	177,056	285	,621			
	Toplam	178,316	288				
Sosyal Destek Davranışı	Gruplar Arası	5,061	3	1,687	2,478	,062	
	Gruplar İçi	194,035	285	,681			
	Toplam	199,096	288				
Pozitif Geribildirim Davranışı	Gruplar Arası	9,158	3	3,053	4,239	,006	1-2* 1-3*
	Gruplar İçi	205,228	285	,720			
	Toplam	214,386	288				

\*Spor yaşı, 1= 0-7 yıl, 2= 8-10 yıl, 3= 11-15 yıl, 4= 16 yıl ve üzeri

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları spor yaşı değişkenine göre incelendiğinde, eğitici öğretici davranış  $F(3, 285)=3,629$ , demokratik davranış  $F(3, 285)=1,444$ , otokratik davranış  $F(3, 285)=0,676$  ve sosyal destek davranışı  $F(3, 285)=2,478$  için anlamlı bir fark bulunamamıştır. Pozitif geribildirim davranışı  $F(3, 285)=4,239$  spor yaşı değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir ( $p<0,05$ ). Bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Tukey post hoc analizine göre bu farklılığın 0-7 yıl grubu ( $ort=3,9\pm0,8$ ) ile 8-10 yıl grubu ( $ort=3,5\pm0,8$ ) ve 11-15 yıl gurubu ( $ort=3,4\pm0,9$ ) arasında olduğu tespit edilmiştir.



**Çizelge 4.12.** Güdülenme puanlarının spor yaşı değişkenine göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
İçsel Güdülenme	0-7	65	4,8141	1,26396
	8-10	95	4,7439	,96681
	11-15	84	4,7212	,93214
	16 ve zeri	45	4,8130	1,06306
Dışsal Güdülenme	0-7	65	4,6833	1,24932
	8-10	95	4,6228	1,04761
	11-15	84	4,6746	,94109
	16 ve zeri	45	4,7000	1,06236
Güdülenmeme	0-7	65	3,3077	1,37626
	8-10	95	3,2395	1,23174
	11-15	84	3,4494	1,18904
	16 ve zeri	45	3,4611	1,37960

Güdülenme puanları spor yaşı değişkenine göre incelendiğinde; içsel güdülenme puanında en yüksek ortalamanın 0-7 yıl grubunda (ort=4,8141) ve en düşük ortalamanın 11-15 yıl grubuna (ort=4,7212); dışsal güdülenme puanı için en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzeri grupta (ort=4,7000) ve en düşük ortalamanın 8-10 yıl grubunda (ort=4,6228); güdülenmeme puanı için en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzeri grupta (ort=3,4611) ve en düşük ortalamanın 8-10 yıl grubunda (ort=3,2395) olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.13.** Güdülenme puanlarının spor yaşı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Güdülenme	Gruplar Arası	,463	3	,154	,141	,935
	Gruplar İçi	311,954	285	1,095		
	Toplam	312,417	288			
Dışsal Güdülenme	Gruplar Arası	,253	3	,084	,074	,974
	Gruplar İçi	326,223	285	1,145		
	Toplam	326,476	288			
Güdülenmeme	Gruplar Arası	2,662	3	,887	,544	,653
	Gruplar İçi	464,928	285	1,631		
	Toplam	467,590	288			

Sporcuların güdülenme puanları spor yaşı değişkenine göre incelendiğinde, içsel güdülenme  $F(3, 285)=0,141$ , dışsal güdülenme  $F(3, 285)=0,074$  ve güdülenmeme  $F(3, 285)=0,544$  puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.14.** Özyeterlik puanlarının spor yaşı değişkenine göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
Sportif Özyeterlik	0-7	65	33,7231	5,97784
	8-10	95	33,7368	5,03226
	11-15	84	34,1310	6,16007
	16 ve üzeri	45	35,2667	5,01996
Genel Özyeterlik	0-7	65	63,3231	11,90340
	8-10	95	61,1158	11,77616
	11-15	84	61,4405	13,18392
	16 ve üzeri	45	61,4667	11,27669

Özyeterlik puanları spor yaşı değişkenine göre incelendiğinde; sportif özyeterlik puanı için en yüksek ortalamanın 16 yıl ve üzeri grupta ( $ort=35,2667$ ) ve en düşük ortalamanın 0-7 yıl grubunda ( $ort=33,7231$ ); genel özyeterlik puanı için en yüksek ortalamanın 0-7 yıl grubunda ( $ort=63,3231$ ) ve en düşük ortalamanın 8-10 yıl grubunda ( $ort=61,1158$ ) olduğu bulunmuştur.

**Çizelge 4.15.** Özyeterlik puanlarının spor yaşı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sportif Özyeterlik	Gruplar Arası	83,041	3	27,680	,884	,450
	Gruplar İçi	8925,796	285	31,319		
	Toplam	9008,837	288			
Genel Özyeterlik	Gruplar Arası	210,682	3	70,227	,475	,700
	Gruplar İçi	42125,844	285	147,810		
	Toplam	42336,526	288			

Araştırmaya katılan güreşçilerin özyeterlik puanları spor yaşı değişkenine göre analiz edildiğinde, sportif özyeterlik  $F(3, 285)=0,884$  ve genel özyeterlik  $F(3, 285)=0,475$  puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Çizelge 4.16.** Antrenörün liderlik davranışlarının antrenör ile çalışma zamanına göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
Eğitici ve Öğretici Davranış	1 yıla kadar	42	3,9670	,86198
	2 yıl	52	3,6686	,91608
	3 yıl	65	3,5254	,62914
	4 yıl	34	3,6697	,78778
	5 yıl ve üzeri	96	3,6979	,78536
Demokratik Davranış	1 yıla kadar	42	3,7672	,85180
	2 yıl	52	3,5449	,89844
	3 yıl	65	3,3829	,73808
	4 yıl	34	3,5425	,85620
	5 yıl ve üzeri	96	3,5289	,82280
Otokratik Davranış	1 yıla kadar	42	3,5619	,88040
	2 yıl	52	3,1731	,75462
	3 yıl	65	3,0831	,57975
	4 yıl	34	3,3176	,78179
	5 yıl ve üzeri	96	3,1813	,85302
Sosyal Destek Davranışı	1 yıla kadar	42	3,8125	,95127
	2 yıl	52	3,5553	,82894
	3 yıl	65	3,3346	,71367
	4 yıl	34	3,7206	,83545
	5 yıl ve üzeri	96	3,5625	,82378
Pozitif Geribildirim Davranışı	1 yıla kadar	42	3,8286	,98036
	2 yıl	52	3,6308	,87168
	3 yıl	65	3,3569	,76444
	4 yıl	34	3,6647	,88861
	5 yıl ve üzeri	96	3,6042	,83703

Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları antrenör ile çalışma zamanına göre analiz edildiğinde; eğitici ve öğretici davranış için en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=3,9670) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=3,5254); demokratik davranış puanı için en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=3,7672) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=3,3829); otokratik davranış için en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=3,5619) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=3,0831); sosyal destek davranışı puanı için en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=3,8125) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=3,3346); pozitif geribildirim davranışı puanı için en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=3,8286) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=3,3569) olduğu bulunmuştur.

**Çizelge 4.17.** Antrenörün liderlik davranışlarının antrenör ile çalışma zamanına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Eğitici ve Öğretici Davranış	Gruplar Arası	5,027	4	1,257	2,009	,093	
	Gruplar İçi	177,669	284	,626			
	Toplam	182,696	288				
Demokratik Davranış	Gruplar Arası	3,779	4	,945	1,381	,241	
	Gruplar İçi	194,287	284	,684			
	Toplam	198,065	288				
Otokratik Davranış	Gruplar Arası	6,687	4	1,672	2,766	,028	1-3*
	Gruplar İçi	171,628	284	,604			
	Toplam	178,316	288				
Sosyal Destek Davranışı	Gruplar Arası	6,851	4	1,713	2,530	,041	1-3*
	Gruplar İçi	192,245	284	,677			
	Toplam	199,096	288				
Pozitif Geribildirim Davranışı	Gruplar Arası	6,214	4	1,554	2,119	,079	
	Gruplar İçi	208,172	284	,733			
	Toplam	214,386	288				

\*Antrenör ile çalışma süresi, 1= 1 yıla kadar, 2= 2 yıl, 3= 3 yıl, 4= 4 yıl, 5= 5 yıl ve üzeri.

Çalışmaya katılan sporcuların algıladıkları antrenör davranışları puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre analizi sonucunda, eğitici ve öğretici davranış F (4, 284)=2,009, demokratik davranış F (4, 284)=1,381 ve pozitif geribildirim davranışı F (4, 284)=2,119 puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Otokratik davranış puanının F (4, 284)=2,766 antrenör ile çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiş ( $p<0,05$ ) ve yapılan Tukey post hoc analizi sonucu bu farklılığın “1 yıla kadar” (ort=3,56±0,88) ve “3 yıl” (ort=3,08±0,58) grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Sosyal destek davranışı puanlarının da F (4, 284)=2,530 anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu farklılığın da “1 yıla kadar” (ort=3,56±0,88) ve “3 yıl” (ort=3,08±0,58) grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.18.** Güdülenme puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
İçsel Güdülenme	1 yıla kadar	42	4,8889	1,11328
	2 yıl	52	4,8381	1,06481
	3 yıl	65	4,6667	1,01326
	4 yıl	34	4,7230	,85544
	5 yıl ve zeri	96	4,7491	1,08717
Dışsal Güdülenme	1 yıla kadar	42	4,9107	1,17828
	2 yıl	52	4,6266	1,02255
	3 yıl	65	4,4423	,98974
	4 yıl	34	4,8971	,83133
	5 yıl ve zeri	96	4,6424	1,13792
Güdülenmeme	1 yıla kadar	42	3,1845	1,33442
	2 yıl	52	3,1779	1,26349
	3 yıl	65	3,6154	1,29684
	4 yıl	34	3,6029	1,18084
	5 yıl ve zeri	96	3,2474	1,25263

Güdülenme puanları antrenör ile çalışma zamanına göre analiz edildiğinde; içsel güdülenme puanı en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=4,8889) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=4,6667); dışsal güdülenme puanı için en yüksek ortalamanın 1 yıla kadar olan grupta (ort=4,9107) ve en düşük ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=4,4423); güdülenmeme puanı için en yüksek ortalamanın 3 yıl grubunda (ort=3,6154) ve en düşük ortalamanın 2 yıl grubunda (ort=3,1779) olduğu bulunmuştur.

**Çizelge 4.19.** Güdülenme puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Güdülenme	Gruplar Arası	1,635	4	,409	,374	,827
	Gruplar İçi	310,782	284	1,094		
	Toplam	312,417	288			
Dışsal Güdülenme	Gruplar Arası	7,715	4	1,929	1,719	,146
	Gruplar İçi	318,761	284	1,122		
	Toplam	326,476	288			
Güdülenmeme	Gruplar Arası	10,454	4	2,614	1,624	,168
	Gruplar İçi	457,136	284	1,610		
	Toplam	467,590	288			

Sporcuların güdülenme puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre analiz edilmesi sonucunda içsel güdülenme  $F(4, 284)=0,374$ , dışsal güdülenme  $F(4, 284)=1,719$  ve güdülenmeme  $F(4, 284)=1,624$  puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.20.** zyeterlik puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre betimsel verileri

		n	Ort.	Standart Sapma
Sportif zyeterlik	1 yıla kadar	42	34,3810	5,51252
	2 yıl	52	34,4423	4,95237
	3 yıl	65	33,3231	5,73669
	4 yıl	34	32,5294	7,05492
	5 yıl ve zeri	96	34,8333	5,21065
Genel zyeterlik	1 yıla kadar	42	60,7143	12,95826
	2 yıl	52	61,4038	11,37638
	3 yıl	65	59,9692	11,66454
	4 yıl	34	61,9706	12,43038
	5 yıl ve üzeri	96	63,5521	12,34322

Özyeterlik puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre analiz edildiği bulgulara bakıldığında; sportif zyeterlik puanı için en yüksek ortalamanın 5 yıl ve üzeri grupta ( $ort=34,8333$ ) ve en düşük ortalamanın 4 yıl grubunda ( $ort=32,5294$ ); genel zyeterlik

puanı için en yüksek ortalamanın 5 yıl ve üzeri grupta (ort=63,5521) ve en düşük ortalamanın ise 3 yıl grubunda (59,9692) olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.21.** Özyeterlik puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Sportif Özyeterlik	Gruplar Arası	184,086	4	46,022	1,481	,208
	Gruplar İçi	8824,751	284	31,073		
	Toplam	9008,837	288			
Genel Özyeterlik	Gruplar Arası	570,787	4	142,697	,970	,424
	Gruplar İçi	41765,739	284	147,062		
	Toplam	42336,526	288			

Sporcuların özyeterlik puanları antrenör ile çalışma süresine göre incelendiğinde sportif özyeterlik  $F(4, 284)=1,484$  ve genel özyeterlik  $F(4, 284)=0,970$  puanlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.22.** Antrenör liderlik davranışları, güdülenme ve özyeterlik puanlarının güreş stiline göre t testi analizi sonuçları

	Stil	n	Ort.	Standart Sapma	t	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	Serbest	179	3,7353	,78667	1,24400	0,215
	Greko-Romen	110	3,6154	,81027		
Demokratik Davranış	Serbest	179	3,6027	,80580	1,77300	0,077
	Greko-Romen	110	3,4253	,85854		
Otokratik Davranış	Serbest	179	3,3039	,73143	2,07500	0,039
	Greko-Romen	110	3,1073	,85913		
Sosyal Destek Davranışı	Serbest	179	3,6550	,81262	2,37000	0,018
	Greko-Romen	110	3,4182	,84448		
Pozitif Geribildirim Davranışı	Serbest	179	3,6413	,86497	1,21400	0,226
	Greko-Romen	110	3,5145	,85733		
İçsel Güdülenme	Serbest	179	4,7267	1,00843	-,77200	0,441
	Greko-Romen	110	4,8242	1,09526		
Dışsal Güdülenme	Serbest	179	4,6210	1,04656	-,86400	0,388
	Greko-Romen	110	4,7326	1,09489		
Güdülenmeme	Serbest	179	3,3366	1,21243	-,23400	0,815
	Greko-Romen	110	3,3727	1,37422		
Sportif Özyeterlik	Serbest	179	33,8101	5,34619	-1,07200	0,285
	Greko-Romen	110	34,5364	5,97038		
Genel Özyeterlik	Serbest	179	61,1620	11,97852	-1,07200	0,285
	Greko-Romen	110	62,7364	12,35089		

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, güdülenme ve özyeterlik puanlarında serbest ve greko-romen stil sporcuları karşılaştırmak amacı ile bağımsız gruplarda t testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda eğitici ve öğretici davranış puanında serbest (ort=3,74±0,79) ve greko-romen stil (ort=3,62±0,81) arasında, demokratik davranış puanında serbest (ort=3,60±0,81) ve greko-romen stil (ort=3,43±0,86) arasında, pozitif geribildirim puanında serbest (ort=3,64±0,86) ve greko-romen stil (ort=3,51±0,86) arasında, içsel güdülenme puanında serbest (ort=4,73±1,01) ve grekoromen stil (ort=4,72±1,10) arasında, dışsal güdülenme puanında serbest (ort=4,62±1,05) ve greko-



romen stil (ort=4,73±1,09) arasında, güdülenmeme puanında serbest (ort=3,34±1,21) ve greko-romen stil (ort=3,37±1,37) arasında, sportif özyeterlik puanında serbest (ort=33,81±5,35) ve greko-romen stil (ort=34,54±5,97) arasında, genel özyeterlik puanında serbest (ort=61,16±11,98) ve greko-romen stil (ort=32,74±12,35) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Otokratik davranış puanında serbest (ort=3,30±0,73) ve greko-romen stil arasında (ort=3,11±0,86), sosyal destek davranışı puanında serbest (ort=3,65±0,81) ve greko-romen stil (ort=3,42±0,84) arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (p<0,05).

**Çizelge 4.23.** Ailede güreş branşı ile uğraşan/uğraşmış olan başka birisinin olup olmamasına göre t testi analizi sonuçları

	Ailede Güreşle Uğraşan	n	Ort.	Standart Sapma	t	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	Var	180	3,6838	,81306	-,161	0,872
	Yok	109	3,6994	,77190		
Demokratik Davranış	Var	180	3,5654	,81762	,796	0,426
	Yok	109	3,4852	,84966		
Otokratik Davranış	Var	180	3,2167	,77528	-,340	0,734
	Yok	109	3,2495	,80882		
Sosyal Destek Davranışı	Var	180	3,5882	,84135	,612	0,541
	Yok	109	3,5264	,81722		
Pozitif Geribildirim Davranışı	Var	180	3,5522	,88092	-1,035	0,302
	Yok	109	3,6606	,83156		
İçsel Güdülenme	Var	180	4,7199	1,04636	-,921	0,358
	Yok	109	4,8364	1,03420		
Dışsal Güdülenme	Var	180	4,6296	1,09826	-,694	0,488
	Yok	109	4,7194	1,00932		
Güdülenmeme	Var	180	3,3444	1,26407	-,100	0,920
	Yok	109	3,3601	1,29655		
Sportif Özyeterlik	Var	180	33,8500	5,66620	-,924	0,356
	Yok	109	34,4771	5,47316		
Genel Özyeterlik	Var	180	61,4778	12,23625	-,510	0,610
	Yok	109	62,2294	11,97886		

Sporcuların ailelerinde güreş branşıyla ilgilenen/ilgilenmiş olan birisinin olup olmamasına göre sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, sporcuların motivasyonları ve özyeterlik puanları bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir. Sonuçlara göre, eğitici ve öğretici davranış puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan

(ort=3,68±0,81) ve bulunmayan (ort=3,70±0,77) arasında, demokratik davranış puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=3,57±0,82) ve bulunmayan (ort=3,49±0,85) arasında, otokratik davranış puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=3,22±0,78) ve bulunmayan (ort=3,25±0,81) sporcular arasında, sosyal destek davranışı puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=3,59±0,84) ve bulunmayan güreşçiler (ort=3,53±0,82) arasında, pozitif geribildirim davranışı puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=3,55±0,88) ve bulunmayan kişiler (ort=3,66±0,83) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

İçsel güdülenme puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=4,72±1,05) ve bulunmayan sporcular (ort=4,84±1,03) arasında, dışsal güdülenme puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=4,63±1,10) ve bulunmayan sporcular (ort=4,72±1,01) arasında, güdülenmeme puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=3,34±1,6) ve bulunmayan sporcular (ort=3,36±1,30) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Sportif özyeterlik puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=33,85±5,67) ve bulunmayanlar (ort=34,48±5,47) arasında, genel özyeterlik puanında ailesinde güreşle ilgilenen/ilgilenmiş olan kişi bulunan (ort=61,48±12,24) ve bulunmayan güreşçiler (ort=62,23±11,98) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.24.** Algılanan liderlik davranışları, güdülenme ve özyeterlik arasındaki korelasyon analizi sonuçları

\*p<0,05

		Eğitici ve Öğretici Davranış	Demokratik Davranış	Otokratik Davranış	Sosyal Destek Davranışı	Pozitif Geribildirim Davranışı	İçsel Güdülenme	Dışsal Güdülenme	Güdülenmeme	Sportif Özyeterlik
Eğitici ve Öğretici Davranış	r p	1								
Demokratik Davranış	r p	,841* ,000	1							
Otokratik Davranış	r p	,469* ,000	,431* ,000	1						
Sosyal Destek Davranışı	r p	,821* ,000	,846* ,000	,429* ,000	1					
Pozitif Geribildirim Davranışı	r p	,767* ,000	,781* ,000	,383* ,000	,731* ,000	1				
İçsel Güdülenme	r p	,108 ,068	,046 ,436	-,063 ,286	-,017 ,772	,053 ,371	1			
Dışsal Güdülenme	r p	,035 ,551	-,010 ,868	-,062 ,290	-,019 ,746	-,010 ,862	,796* ,000	1		
Güdülenmeme	r p	-,129* ,029	-,043 ,471	,040 ,494	,012 ,838	-,037 ,533	-,103 ,080	-,016 ,792	1	
Sportif Özyeterlik	r p	,066 ,266	,044 ,451	-,064 ,276	-,035 ,558	-,011 ,857	,334* ,000	,220* ,000	-,206* ,000	1
Genel Özyeterlik	r p	,261* ,000	,181* ,002	-,018 ,765	,126* ,033	,199* ,001	,286* ,000	,186* ,001	-,360* ,000	,333* ,000

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, güdülenme ve özyeterlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, eğitici ve öğretici davranış ile demokratik davranış ( $r=0,841$ ,  $p<0,05$ ), eğitici ve öğretici davranış ile otokratik davranış ( $r=0,469$ ,  $p<0,05$ ), eğitici ve öğretici davranış ile sosyal destek davranışı ( $r=0,821$ ,  $p<0,05$ ), eğitici ve öğretici davranış ile pozitif geribildirim davranışı ( $r=0,767$ ,  $p<0,05$ ), eğitici ve öğretici davranış ile

güdülenmeme ( $r=-0,129$ ,  $p<0,05$ ), eğitici ve öğretici davranış ile genel özyeterlik ( $r=0,261$ ,  $p<0,05$ ) puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Demokratik davranış ile otokratik davranış ( $r=0,431$ ,  $p<0,05$ ), demokratik davranış ile sosyal destek davranışı ( $r=0,846$ ,  $p<0,05$ ), demokratik davranış ile pozitif geribildirim ( $r=0,781$ ,  $p=0,05$ ), demokratik davranış ile genel özyeterlik ( $r=0,181$ ,  $p=0,05$ ) puanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Otokratik davranış ile sosyal destek davranışı ( $r=0,429$ ,  $p<0,05$ ), otokratik davranış ile pozitif geribildirim davranışı ( $r=0,383$ ,  $p<0,05$ ) puanları da anlamlı olarak korelasyon göstermiştir.

Sosyal destek davranışı ile pozitif geribildirim davranışı ( $r=0,731$ ,  $p<0,05$ ), sosyal destek davranış ile genel özyeterlik ( $r=0,126$ ,  $p<0,05$ ), pozitif geribildirim ile genel özyeterlik ( $r=0,199$ ,  $p<0,05$ ) puanlarının anlamlı olarak ilişkili olduğu bulunmuştur.

İçsel güdülenme ile dışsal güdülenme ( $r=0,796$ ,  $p<0,05$ ), içsel güdülenme ile sportif özyeterlik ( $r=0,334$ ,  $p<0,05$ ), içsel güdülenme ile genel özyeterlik ( $r=0,286$ ,  $p<0,05$ ) puanlarının anlamlı olarak ilişkili olduğu görülmüştür.

Dışsal güdülenme puanlarının ise sportif özyeterlik ( $r=0,220$ ,  $p<0,05$ ) ve genel özyeterlik ( $r=0,186$ ,  $p<0,05$ ) puanları ile anlamlı olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Güdülenmeme puanının sportif özyeterlik ( $r=-0,206$ ,  $p<0,05$ ) ve genel özyeterlik ( $r=-0,360$ ,  $p<0,05$ ) puanları ile anlamlı olarak ilişkili olduğu bulunmuştur.

Sportif özyeterlik puanı ile genel özyeterlik puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,333$ ,  $p<0,05$ ).

**Çizelge 4.25.** Antrenörün liderlik davranışları ile sportif özyeterlik arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	$\beta$		
Eğitici ve Öğretici Davranış	2,132	,859	,304	2,483	,014*
Demokratik Davranış	1,381	,879	,205	1,572	,117
Otokratik Davranış	-,781	,469	-,110	-1,666	,097
Sosyal Destek Davranışı	-2,110	,797	-,314	-2,649	,009*
Pozitif Geribildirim Davranışı	-,854	,640	-,132	-1,336	,183

$R^2=0,048$ , Düzeltilmiş  $R^2=0,032$ ,  $F=2,877$ ,  $p=0,01$

\*= $p<0,05$ , bağımlı değişken=Sportif özyeterlik.

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarının sportif özyeterlik puanlarını ne derece açıkladığını belirlemek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda sportif özyeterlik puanını açıklayan en önemli antrenör davranışı sosyal destek davranışı ( $\beta=-0,314$ ) olarak tespit edilmiştir. Modele ikinci büyük katkıyı ise eğitici ve öğretici davranış puanı yapmıştır ( $\beta=0,304$ ). Sosyal destek davranışı ve eğitici ve öğretici davranış puanları sportif özyeterlik puanındaki varyansın %3'ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,032$ ,  $F=2,877$ ,  $p=0,01$ ). Demokratik davranış, otokratik davranış ve pozitif geribildirim davranışı sportif özyeterlik puanını açıklayan regresyon modeline anlamlı bir katkı sağlamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.26.** Antrenörün liderlik davranışları ile genel özyeterlik arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	$\beta$		
Eğitici ve Öğretici Davranış	7,725	1,794	,507	4,306	,000*
Demokratik Davranış	,015	1,836	,001	,008	,994
Otokratik Davranış	-2,570	,980	-,167	-2,623	,009*
Sosyal Destek Davranışı	-3,999	1,665	-,274	-2,402	,017*
Pozitif Geribildirim Davranışı	1,034	1,336	,074	,774	,440

$R^2=0,12$ , Düzeltilmiş  $R^2=0,10$ ,  $F=7,45$ ,  $p=0,00$

\*= $p<0,05$ , bağımlı değişken=Genel özyeterlik.

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarının genel özyeterlik puanlarını ne derece açıkladığını belirlemek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitici ve öğretici davranış, sosyal destek davranışı ve otokratik davranış puanlarının modele katkı sağladığı görülmüştür. Genel özyeterlik puanlarını açıklayan etkili değişken eğitici öğretici davranış ( $\beta=0,507$ ) olarak bulunmuştur. İkinci büyük katkıyı sosyal destek davranışı ( $\beta=-0,274$ ) yapmış ve üçüncü olarak da otokratik davranış ( $\beta=-0,167$ ) puanları genel özyeterlik puanını açıklayan değişkenler olarak belirlenmiştir.

Eğitici ve öğretici davranış, sosyal destek davranışı ve otokratik davranış puanları genel özyeterlik puanındaki toplam varyansın %10'unu açıklamıştır (Düzeltilmiş  $R^2=0,10$ ,  $F=7,45$ ,  $p=0,00$ ).

Demokratik davranış ve pozitif geribildirim davranışı puanları genel özyeterliği açıklayan regresyon modeline anlamlı bir katkı sağlamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.27.** Antrenörün liderlik davranışları ile içsel güdülenme arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	$\beta$		
Eğitici ve Öğretici Davranış	,527	,159	,403	3,311	,001*
Demokratik Davranış	,043	,163	,034	,265	,791
Otokratik Davranış	-,171	,087	-,129	-1,966	,050
Sosyal Destek Davranışı	-,406	,148	-,324	-2,753	,006*
Pozitif Geribildirim Davranışı	,005	,118	,004	,039	,969

$R^2=0,059$ , Düzeltilmiş  $R^2=0,042$ ,  $F=3,537$ ,  $p=0,004$

\*= $p<0,05$ , bağımlı değişken=İçsel güdülenme.

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarının içsel güdülenme puanlarını ne derece açıkladığını tespit etmek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışı puanlarının içsel güdülenmeye anlamlı olarak katkı sağladığı bulunmuştur. İçsel güdülenme puanlarını açıklayan en etkili değişken eğitici öğretici davranış ( $\beta=0,403$ ) olarak bulunmuştur. İkinci büyük katkıyı ise sosyal destek davranışı ( $\beta=-0,324$ ) yapmıştır.

Eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışı puanları içsel güdülenme puanındaki toplam varyansın %4'ünü açıklamıştır (Düzeltilmiş  $R^2=0,042$ ,  $F=3,537$ ,  $p=0,004$ ). Demokratik davranış, otokratik davranış ve pozitif geribildirim davranışı puanları içsel motivasyon puanını anlamlı olarak açıklamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.28.** Antrenörün liderlik davranışları ile dışsal güdülenme arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	$\beta$		
Eğitici ve Öğretici Davranış	,314	,166	,235	1,892	,060
Demokratik Davranış	-,066	,170	-,051	-,388	,698
Otokratik Davranış	-,125	,091	-,092	-1,372	,171
Sosyal Destek Davranışı	-,124	,154	-,097	-,803	,422
Pozitif Geribildirim Davranışı	-,055	,124	-,044	-,444	,658

$R^2=0,017$ , Düzeltilmiş  $R^2=0,001$ ,  $F=0,969$ ,  $p=0,437$

Bağımlı değişken=Dışsal güdülenme.

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarının dışsal güdülenme puanlarını ne derece açıkladığını belirlemek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı puanlarının dışsal güdülenmeyi anlamlı olarak açıklamadığı görülmüştür (Düzeltilmiş  $R^2=0,001$ ,  $F=0,969$ ,  $p=0,437$ ).

**Çizelge 4.29.** Antrenörün liderlik davranışları ile güdülenmeme arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	$\beta$		
Eğitici ve Öğretici Davranış	-,800	,193	-,500	-4,135	,000
Demokratik Davranış	,017	,198	,011	,086	,932
Otokratik Davranış	,176	,106	,109	1,666	,097
Sosyal Destek Davranışı	,494	,179	,322	2,753	,006
Pozitif Geribildirim Davranışı	,090	,144	,061	,622	,535

$R^2= 0,070$ , Düzeltilmiş  $R^2=0,053$ ,  $F=4,51$ ,  $p=0,001$

\*= $p<0,05$ , bağımlı değişken=güdülenmeme.

Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışlarının, güdülenmeme puanlarını ne derece açıkladığını belirlemek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışı puanlarının elde edilen modele katkı sağladığı görülmüştür. Güdülenmeme puanlarına katkı sağlayan en etkili değişken eğitici öğretici davranış ( $\beta=-0,500$ ) olarak bulunmuş ve ikinci büyük katkıyı sosyal destek davranışı ( $\beta=0,322$ ) puanı yapmıştır.

Eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışı puanları güdülenmeme puanındaki toplam varyansın %5'ini açıklamıştır (Düzeltilmiş  $R^2=0,053$ ,  $F=4,51$ ,  $p=0,001$ ).

Demokratik davranış, otokratik davranış ve pozitif geribildirim davranışı puanları güdülenmeme puanını açıklamak amacı ile oluşturulan regresyon modeline anlamlı bir katkı sağlamamıştır ( $p>0,05$ ).



## 5. TARTIŞMA

### 5.1. Demografik özelliklere göre yapılan analizlerin değerlendirilmesi

Bu çalışmanın amacı; Türkiye Güreş Birinci Ligi kulüplerinde spor yapan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışları ile güdülenmeleri ve özyeterlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde çoğunun, 18-20 ve 21-24 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 25 yaş ve üzeri grupta çok fazla güreşçi bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan güreşçilerin spor yaşları incelendiğinde 0-7 yıl spor yaşı grubunda sadece %22'lik bir katılımcı grubu vardır. Yani; katılımcıların çoğu 8 yıl ve üzeri spor geçmişine sahiptirler. Çalışmanın evrenini, Türkiye Güreş Birinci Ligi oluşturmaktadır, katılımcılar kendi kategorilerindeki en başarılı sporculardır.

Araştırmaya katılan sporcuların ailelerinde güreşle ilgilenen veya ilgilenmiş olan birisinin olup olmadığı incelendiğinde, katılımcıların %62'sinin ailesinde daha önce güreş branşı ile uğraşan/uğraşmış olan birisinin olduğu görülmektedir. Yani, ailede bu sporla uğraşan/uğraşmış olan birisinin olmasının bu spora başlamada ve üst düzeyde bu sporu yapmada önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Yaş değişkenine göre yapılan analizler sonucunda 18-20 yaş grubundaki sporcuların 21-24 yaş ile 25 ve üzeri yaş grubundaki sporculara göre daha yüksek düzeyde eğitici ve öğretici davranış ve pozitif geribildirim davranışı algıladıkları tespit edilmiştir. Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, spor yaşı değişkenine göre incelendiğinde, pozitif geribildirim davranışının spor yaşına göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Spor yaşı 0-7 yıl olan güreşçilerin (ort=3,9±0,8) spor yaşı 8-10 yıl (ort=3,5±0,8) ve 11-15 yıl olanlara (ort=3,4±0,9) göre, anlamlı olarak yüksek düzeyde pozitif geribildirim davranışı algıladıkları bulunmuştur. Spor yaşı daha düşük güreşçiler, antrenörlerinin daha fazla pozitif geribildirim davranışı gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgular, antrenörlerin daha genç ve deneyimsiz sporculara yönelik yaklaşımlarından kaynaklanmış olabilir. Yılmaz'ın (2008) çalışmasına göre futbolcuların, voleybolcuların, hentbolcuların ve güreşçilerin spor yaşı değişkenine göre algıladıkları antrenör davranışları bir değişiklik göstermemiştir. Badmintoncuların ise spor yaşı değişkenine göre algıladıkları antrenör davranışlarında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Çalışmaya katılan sporcuların algıladıkları antrenör davranışları puanlarının antrenör ile çalışma zamanına göre analizi sonucuna göre otokratik davranış ve sosyal

destek davranışı puanları anlamlı olarak farklılık göstermiştir. 1 yıla kadar antrenörü ile çalışan sporcular, 3 yıldır antrenörü ile birlikte çalışan sporculara göre, antrenörlerinin otokratik davranış ve sosyal destek davranışlarını daha çok gösterdiklerini algılamışlardır. Bu sonuç, antrenörün sporcularla çalışma süresine göre, davranışlarında farklılık olabileceğini gösterir niteliktedir.

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, güreş stiline göre incelendiğinde ise; serbest stil güreşçilerin algıladıkları, antrenörlerinin otokratik ve sosyal destek davranışı puanları greko-romen stil güreşçilerine göre anlamlı olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Yani, serbest stil güreşçiler, antrenörlerinin daha yüksek düzeyde otokratik davranış ve sosyal destek davranışı gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bu farklılık, güreş stillerindeki sporcuların veya antrenörlerin özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabilir. Örneğin, serbest güreşle uğraşan sporcular geleneksel olarak yapılan karakucak ve yağlı güreşlere daha çok katılmaktadırlar. Çünkü, yağlı güreş ve karakucak güreşlerinin yapısı ve kuralları serbest güreşe daha çok benzemektedir. Bu nedenle, genelde serbest stil güreşçilerinin ekstradan uğraştığı bir başka alan daha bulunmaktadır. Serbest stildeki antrenörler bu nedenle daha farklı antrenör davranışı gösteriyor olabilirler. Aynı şekilde, serbest ve grekoromen stildeki antrenörler de farklı spor geçmişleri, eğitim durumları ve antrenörlük anlayışına sahip olabilirler. Bu farklılıklarda antrenör davranışlarının farklı olmasına neden olabilir.

## **5.2. Antrenörün eğitici ve öğretici davranış puan ortalamasının değerlendirilmesi**

Bu çalışmaya katılan güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışlarının tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde; sporcuların algıladıkları antrenörün eğitici öğretici davranış puan ortalaması  $3,69 \pm 0,796$  olarak bulunmuştur. Yılmaz (2008)'ın Türkiye'de yaptığı çalışmaya göre antrenörlerin eğitici ve öğretici davranış puanı; futbolcular için 4,28; voleybolcular için 4,39; Hentbolcular için 4,06; badmintoncular için 4,60 ve güreşçiler için 4,34 olarak bulunmuştur. Yılmaz'ın çalışmasındaki güreş branşı dışındaki branşlarla bu çalışmada elde edilen puanlar karşılaştırıldığında, bu çalışmada elde edilen düşük puanın, güreş branşındaki antrenörlerle ilgili bir durum olduğu söylenebilir. Ancak, Yılmaz'ın çalışmasındaki güreş branşındaki sporcular ile bu çalışmadaki güreşçilerin puan ortalamaları da oldukça farklıdır. Yılmaz (2008), araştırmasında 2006-2007 sezonunda Türkiye liglerindeki en üst kategorilerdeki sporcuları örneklem olarak seçmiştir. İki

çalışmanında önekleme benzerdir. Elde edilen farklı sonuçlar, çalışmaların farklı yıllarda yapılmış olmasından veya verilerin sezon içerisindeki farklı dönemlerde elde edilmiş olmasından kaynaklanmış olabilir.

Türksoy'un (2008) Türkiye'deki profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmada Sporcuların algıladıkları antrenörün eğitici öğretici davranış puan ortalaması  $4,12 \pm 0,81$  olarak bulunmuştur. Sarı ve ark.'nın (2012) Türkiye'deki beden eğitimi ve spor yüksekokullarında okuyan ve aktif olarak spor yapan öğrencilerle yaptığı çalışmada ise bu puan  $4,04 \pm 0,62$  olarak tespit edilmiştir. İfade edilen puanlar da bu çalışmadaki puandan yüksek seviyededir. Bu farklılık, Türkiye'de futbol branşında Süper Lig ve 1. Lig'de ve ayrıca üniversite sporcularında daha çok eğitici öğretici davranış algılandığını göstermektedir. Özellikle, futbol kendi başına bir sektör haline gelmiştir ve başarı çok önemlidir. Bu da antrenörlerin daha fazla eğitici öğretici davranış sergilemesinin bir nedeni olabilir.

Toros ve Duvan'ın (2011) eskrimcilerle yaptığı çalışmada bu boyut için elde edilen ortalama puan  $3,43 \pm 1,44$  olarak bulunmuştur. Toros ve Duvan'ın (2011) bulgusu, bu çalışmanın sonucuna çok yakındır. Türksoy ve Şarkıcı'nın (2003) çalışmasında ise Türkiye Bank Asya 1. Futbol Ligi ve 2. Lig B kategorisinde altyapı akademi takımlarında futbol oynayan 107 sporcunun tercih ettikleri antrenör davranışı ile algıladıkları antrenör davranışı incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre sporcuların algıladıkları eğitici öğretici davranış puan ortalaması  $4,23 \pm 0,53$  olarak tespit edilmiştir.

Diğer bir çalışma Lan (2009) tarafından yapılmıştır. Tayvan'daki 371 basketbol oyuncusu (üniversitede öğrenim gören) ile antrenörün liderlik davranışları ve takım sarginlığı üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, erkek basketbolcuların eğitici ve öğretici davranış ortalama puanları  $3,622 \pm 0,678$  ve bayan sporcuların puanı  $3,574 \pm 0,617$  olarak bulunmuştur.

Chang'ın (2006) Tayvan'da basketbolcularda uyguladığı, algılanan liderlik davranışı ile ilgili çalışmasında, basketbolcuların algıladıkları eğitici ve öğretici davranış puan ortalaması  $3,66 \pm 0,61$  olarak bulunmuştur. Belirtilen bulgu da bu çalışmada elde edilen bulguya çok yakındır.

Alfermann et al. (2013) Alman ve Japon yüzücülerde bir çalışma yapmış ve çalışmanın bir bölümünde, yüzücülerin algıladıkları antrenör davranışlarını bu iki ülke için karşılaştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Japon yüzücülerin algıladıkları eğitici öğretici

davranış puanı  $3,37\pm 0,74$  olarak bulunurken, Alman yüzücüler için bu puan  $4,05\pm 0,56$  olarak tespit edilmiştir.

Yalçın (2013), çalışmasında üniversite sporcularının algıladıkları liderlik davranışını incelemiştir. Araştırmasına farklı branşlardan sporcular katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre algılanan eğitici ve öğretici davranış puanı; takım sporları için  $3,86\pm 0,70$  ve bireysel sporlar için  $3,75\pm 0,69$  olarak bulunmuştur. Yalçın'ın (2013) bulgusu, bu çalışmadaki bulguya yakındır.

### **5.3. Antrenörün demokratik davranış puanının değerlendirilmesi**

Araştırmadaki sporcuların algıladıkları demokratik davranış puanları incelendiğinde  $3,535\pm 0,829$  olduğu görülmektedir. Yılmaz (2008)'in çalışmasında bu değer futbolcular için  $3,81\pm 0,793$ ; voleybolcular için  $3,99\pm 0,763$ ; hentbolcular için  $3,53\pm 0,812$ ; badmintoncular için  $4,23\pm 0,703$  ve güreşçiler için ise  $4,17\pm 0,722$  olarak bulunmuştur. Yılmaz'ın çalışması demokratik davranış için değerlendirildiğinde, sadece hentbolcuların puanı bu çalışmadaki puana eşit olarak bulunmuştur. Diğer branşlarda, sporcuların algıladıkları antrenörün demokratik davranışı oldukça yüksek çıkmıştır. Özellikle; güreş branşı için iki çalışmada önemli bir fark vardır. Bu fark, çalışmaların farklı dönemlerde yapılmış olmasından kaynaklanmış olabilir.

Türksoy'un (2008) çalışması incelendiğinde bu değer futbolcularda  $3,48\pm 0,78$  olarak tespit edilmiştir. Türksoy'un bu bulgusu, bu çalışmadaki bulguya yakın olmakla beraber, bu çalışmada elde edilen sonuçtan düşüktür. Futbol branşında, sporcuların antrenörlerini daha az oranda demokratik olarak algıladıkları söylenebilir. Bu sonuç, Türksoy'un (2008) çalışmasında takım sporunu seçmesi ve profesyonel futbolcularla çalışması nedeni ile olabilir.

Eskrimcilerin puanları ile bu çalışmadaki güreşçilerin puanları demokratik davranış puanları açısından karşılaştırıldığında eskrimcilerin  $2,66\pm 1,58$  puan aldıkları görülmektedir (Toros ve Duvan, 2011). Bu puan, güreşçilerin puanlarından oldukça düşüktür. Bu farklılık, eskrim branşına özgü bir özellik olarak değerlendirilebilir. Türksoy ve Şarkıcı'nın (2003) çalışmasında ise 12-14 yaş futbolcularda yaptığı çalışmada, algılanan demokratik davranış puanı  $3,92\pm 0,68$  olarak bu çalışmanın bulgularından yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, 12-14 yaş futbolcularda daha demokratik antrenör davranışları gerektiği için olabilir.

Lan'ın (2009) Tayvanlı basketbolcularda yaptığı çalışmaya göre ise bu puan, erkek basketbolcular için  $3,48\pm 0,69$  ve bayanlar için  $3,417\pm 0,589$  olarak bulunmuştur. Tayvan'da basketbolcularda yapılan diğer bir çalışmaya göre ise bu değer  $3,52\pm 0,60$  olarak bulunmuştur (Chang, 2006). Bu iki çalışmada elde edilen bulgular, bu çalışmanın bulgularına yakındır.

Alfermann et al.'ın (2013) çalışmasında, sporcuların algıladıkları antrenörün demokratik davranış puanı, Japon yüzücüler için  $3,37\pm 0,71$  ve Alman yüzücüler için  $3,41\pm 0,76$  olarak bulunmuştur. Yalçın'ın (2013) çalışması değerlendirildiğinde ise, algılanan demokratik davranış puanı takım sporcularında  $3,35\pm 0,78$  ve bireysel sporcularda  $3,32\pm 0,72$  olarak bulunmuştur. İfade edilen iki araştırmanın bulguları, bu çalışmada güreşçilerden elde edilen sonuçtan düşüktür. Yukarıda belirtilen, Japonya'da ve Almanya'da elde edilen sonuçların bu araştırmanın bulgularından farklı olması kültürel unsurlardan kaynaklanabilir. Yalçın'ın (2013) çalışmasında ise sporlar takım sporları ve bireysel sporlar olarak gruplandırılmış ve değerlendirilme bu şekilde yapılmıştır. Güreşçilerle karşılaştırıldığında puanlarının düşük olması bu nedenle olabilir.

#### **5.4. Antrenörün otokratik davranış puanının değerlendirilmesi**

Güreşçilerin algıladıkları antrenörün otokratik davranış puanı, bu çalışmada  $3,229\pm 0,787$  olarak bulunmuştur. Bu değer; Türkiye'deki futbolcular için  $3,64\pm 0,673$ ; voleybolcular için  $3,84\pm 0,699$ ; Hentbolcular için  $3,86\pm 0,787$ ; Badmintoncular için  $3,41\pm 0,798$  ve güreşçiler için ise  $3,92\pm 0,791$  olarak bulunmuştur (Yılmaz, 2008). Yani, Yılmaz'ın çalışmasındaki sporcuların algıladıkları antrenörün otokratik davranış puanları tüm branşlarda daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışmanın katılımcılarının, antrenörlerinin daha az otokratik davranış sergilediğini algıladıkları söylenebilir.

Türksoy'un (2008) futbolcularla yaptığı çalışmada ise bu değer  $2,73\pm 0,87$  olarak bulunmuştur. Türksoy (2008), çalışmasını profesyonel futbolcularla yapmıştır. Bu bulgu, güreşçilerden elde edilen bulgudan çok düşüktür. Türksoy'un (2008) çalışmasındaki futbolcuların, daha az oranda antrenörün otokratik davranışını algıladığı görülmektedir.

Toros ve Duvan'ın (2011) eskrimcilerde yaptığı çalışma, sporcuların algıladıkları otokratik davranış boyutunda incelendiğinde, eskrimcilerin puanı  $3,73\pm 1,57$  olarak bulunmuştur ve bu çalışmadaki sonuçtan yüksektir. Yalçın'ın (2013) çalışmasına göre sporcuların algıladıkları otokratik davranış puanı, takım sporcuları için  $2,86\pm 0,62$ ; bireysel

sporcular için ise  $2,77\pm 0,66$  olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar da, bu çalışmada güreşçilerden elde edilen puanlardan düşüktür.

### **5.5. Antrenörün sosyal destek davranışı puanının değerlendirilmesi**

Güreşçilerin algıladıkları sosyal destek davranışı, bu çalışmada  $3,565\pm 0,831$  olarak bulunmuştur. Craciun ve Rus (2009)'un Romanyalı takım sporcuları ile yaptığı çalışmada algılanan sosyal destek davranışı için ortalama  $2,68\pm 0,62$  olarak bulunmuştur ve bu çalışmada elde edilen sonuçtan düşüktür.

Williams'ın (2010) çalışmasında ise Amerikalı üniversite sporcuları (futbol) ile araştırma yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre algılanan sosyal destek davranışı için puan ortalaması  $3,22\pm 0,81$  olarak bulunmuştur.

Yılmaz (2008)'in çalışmasında ise bu değer futbolcular için  $4,09\pm 0,699$ ; voleybolcular için  $4,17\pm 0,796$ ; hentbolcular için  $3,76\pm 0,792$ ; badmintoncular için  $4,46\pm 0,607$ ; güreşçiler için ise  $4,19\pm 0,675$  olarak bulunmuştur. Yılmaz'ın belirttiği branşlardaki değerlerin hepsi, bu çalışmada güreşçilerden elde edilen sonuçtan yüksektir.

Türksoy'un (2008) profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmada algılanan sosyal destek davranışı puanı  $3,70\pm 0,68$  olarak bulunmuştur. Türksoy ve Şarkıcı'nın (2003) çalışmasında ise genç futbolcularda algılanan sosyal destek davranışı puanı  $3,94\pm 0,59$  olarak tespit edilmiştir. Lan'ın (2009) çalışmasında ise Tayvanlı erkek basketbolcular için bu değer  $3,50\pm 0,682$  olarak belirtilmiştir.

Alfermann et al.'ın (2013) çalışmasında algılanan sosyal destek davranışı, Japon yüzücüler için  $3,10\pm 0,63$  ve Alman yüzücüler için  $3,65\pm 0,80$  olarak bulunmuştur. Japon yüzücülerin puanları bu çalışmada elde edilen puanlardan düşük, Alman yüzücülerin puanları ise bu çalışmadaki güreşçilerin puanlarına çok yakındır.

Yalçın'ın (2013) çalışmasına göre sosyal destek puanı, takım sporcuları için  $3,12\pm 0,79$  ve bireysel sporcular için  $2,97\pm 0,69$  olarak bulunmuştur. Toros ve Duvan'ın (2011) çalışmasına göre ise bu değer eskrimcilerde  $2,82\pm 1,65$  olarak belirlenmiştir. Bu iki çalışmanın bulguları da, bu çalışmadaki bulgulardan düşüktür.

## 5.6. Antrenörün pozitif geribildirim davranışı puanının değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan güreşçilerin algıladıkları pozitif geribildirim davranışı puanı  $3,593 \pm 0,863$  olarak tespit edilmiştir. Bu değer, Romanya'lı takım sporcularında  $2,15 \pm 0,80$  bulunurken (Craciun ve Rus, 2009), Amerikalı üniversite futbolcularında  $4,01 \pm 0,79$  olarak bulunmuştur (Williams, 2010). Yılmaz'ın (2008) Türk sporcularda yaptığı çalışmada ise futbolcular için  $3,95 \pm 0,845$ ; voleybolcular için  $4,03 \pm 0,797$ ; hentbolcular için  $3,79 \pm 0,883$ ; badmintoncular için  $4,42 \pm 0,588$  ve güreşçiler için  $4,29 \pm 0,747$  olarak bulunmuştur.

Sporcuların algıladıkları pozitif geribildirim davranışı puanı diğer bir çalışmada profesyonel Türk futbolcuları için  $3,63 \pm 0,74$  olarak belirtilmiştir (Türksoy, 2008). Türksoy ve Şarkıcı (2003) ise 12-14 yaş futbolcularda bu değer  $3,97 \pm 0,63$  olduğunu ifade etmişlerdir.

Algılanan pozitif geribildirim davranışı puanı Japon yüzücülerde  $3,59 \pm 0,71$  ve Alman yüzücülerde ise  $4,05 \pm 0,65$  olarak bulunmuştur (Alfermann et al, 2013). Japon yüzücülerin puanları; bu çalışmadaki puanlarla aynı, Alman yüzücülerin puanları ise yüksektir. Tayvanlı erkek basketbolcularda ise bu değer  $3,51 \pm 0,73$ 'tür (Lan, 2009). Tayvan'da yapılan diğer bir çalışmaya göre ise basketbolcular için bu değer  $3,71 \pm 0,63$  olarak belirtilmiştir (Chang, 2006).

Türkiyede yapılan diğer bir çalışmada ise algılanan pozitif geribildirim davranışı puanı takım sporcularında  $3,68 \pm 0,75$  ve bireysel sporcularda ise  $3,61 \pm 0,68$  olarak bulunmuştur. Türk eskrimcilerde ise pozitif geribildirim puanının  $3,29 \pm 1,19$  olarak ifade edilmiştir.

Yapılan çalışmaların sonuçları, algılanan antrenör davranışları göz önüne alındığında ve bu çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde; sporcuların algıladıkları eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı olarak ifade edilen antrenör davranışlarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Ülkeler arasındaki farklılıklar, ülkelerin farklı kültürel özellikleri olarak yorumlanabilirken Türkiye'de yapılan çalışmalardaki farklılıkların ise branşlara özgü özellikler nedeni ile takım sporu/bireysel spor olması durumu, katılımcıların spor yaşı ve üst düzey spor yapma durumu gibi özelliklere bağlı olduğu söylenebilir.

## 5.7. Güreşçilerin güdülenme puanlarının değerlendirilmesi

Bu çalışmada, güreşçilerin sporda güdülenme ölçeğinden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde; içsel güdülenme puanı  $4,76\pm 1,04$  olarak bulunurken, dışsal güdülenme puanı  $4,66\pm 1,06$  olarak belirlenmiştir. Sporcuların güdülenmeme puanı ise  $3,35\pm 1,27$  olarak bulunmuştur. Güdülenme ölçeğinden alınan puanların 1-7 arasında değiştiği düşünülürse, içsel ve dışsal güdülenme puanları ortalama düzeyde görülürken güdülenmeme puanları daha düşük olarak ortaya çıkmaktadır. Yani, araştırmaya katılan güreşçilerin içsel ya da dışsal nedenler ile sporlarını yapma ve güdülenme durumlarının ortalama düzeyde olduğu söylenebilir.

Güdülenme alanında sporcular üzerinde yapılan diğer çalışmalar değerlendirildiğinde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Moralı ve ark. (2004) basketbol, hentbol ve futbol sporu ile uğraşan yaşları 15-34 ( $22.24 \pm 4.19$ ) arasında elit düzeyde spor yapan 51 bayan ( $yaş=20.02\pm 3.36$ ) ve 204 erkek ( $yaş=22.80\pm 4.20$ ) olmak üzere toplam 255 Türk sporcu ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın sonucuna göre erkek sporcuların elde ettikleri içsel güdülenme puanları  $4,89\pm 1,27$ ; dışsal güdülenme puanları  $4,65\pm 1,20$ ; güdülenmeme puanları ise  $2,76\pm 1,30$  olarak bulunmuştur. Moralı ve diğerlerinin çalışmasındaki içsel ve dışsal güdülenme puanları, bu çalışmada elde edilen puanlara yakın olmakla birlikte güdülenmeme puanı düşüktür.

Kazak ve ark.'nin (2004) çalışmasında  $21.16\pm 2.39$  yaş ortalamasına sahip farklı spor dallarında yer alan 93 bayan (%42.7) ve 125 erkek (%57.3) olmak üzere toplam 218 sporcu güdüsel yönelimler, hedef yönelimleri, sportif yeterlik ve yaşam doyumu ile ilgili bir çalışmaya katılmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre içsel güdülenme puanı  $5,27\pm 1,20$ ; dışsal güdülenme puanı  $4,64\pm 1,52$  ve güdülenmeme puanı  $2,34\pm 1,31$  olarak bulunmuştur. Kazak ve ark.'nin çalışmasındaki içsel motivasyon değeri bu çalışmaya göre yüksek bulunurken güdülenmeme puanı bu çalışmaya göre düşüktür. Dışsal güdülenme puanları ise birbirine çok yakındır.

Diğer bir çalışmada, Konya ilinde basketbol, futsal ve korfbol branşlarında aktif olarak spor yapan 121 fiziksel, işitme ve görme engelli erkek katılımcı ile bir araştırma yapılmıştır (Demir ve ark., 2011). Bu araştırmanın bulgularına göre 5 yıldan fazla spor yapan bireylerin içsel güdülenme puanı  $4,35\pm 1,11$  ve dışsal güdülenme puanı  $4,04\pm 1,09$  olarak bulunmuştur. Elde edilen değerler, bu çalışmadaki değerlere yakın olmakla birlikte daha düşüktür.



Yapılan diğerk bir çalışmada, başarılı ve başarısız takımlarda, grup sargınlığı, yarışma kaygısı, sũrekli yarışma kaygısı, motivasyonel dũzey, ȳzyeterlik ve kolektif yeterlik ile ilgili çalışmada, Tũrkiye Hentbol Erkekler Birinci Liginde ilk iki ve son iki sırada yer alan 4 takımdan toplam 51 oyuncu katılmıştır (Kocaekşi ve Koruç, 2012). Çalışmanın sonuçlarına gȳre 1. devre ȳlũmlerinde başarılı takımlarda içsel gũdũlenme  $4,89\pm1,19$ ; dışsal gũdũlenme  $4,96\pm1,08$  ve gũdũlenmeme ise  $2,37\pm1,06$  olarak bulunmuştur. Başarısız takımların içsel ve dışsal gũdũlenme puanları başarılı takımların puanlarına oldukça yakın olarak tespit edilmiştir. Başarısız takımlarda, içsel gũdũlenme puanı  $4,88\pm1,27$ ; dışsal gũdũlenme  $4,70\pm1,07$  ve gũdũlenmeme puanı ise  $3,73\pm1,58$ . Başarısız takımlardaki sporcuların gũdũlenmeme puanlarının yũksek olması dikkat çekmektedir. Elde edilen bulguları, bu çalışmadaki gũreřilerin puanları ile karşılaştırdığımızda başarısız hentbol takımlarındaki sporcuların gũdũlenmeme puanlarının gũreřilerin gũdũlenmeme puanlarından yũksek olduğu gȳrũlmektedir.

Hsiung'un (2006) alışmasına gȳre ise Tayvan'da kolejde okuyan golfũlerin içsel gũdũlenme puanları  $4,25\pm0,50$ ; dışsal gũdũlenme puanları  $4,15\pm0,47$  ve gũdũlenmeme puanları ise  $3,05\pm0,81$ 'dir. Bu çalışmaya katılan gũreřilerin gũdũlenmenin ũ alt boyutunda da, Hsiung'un (2006) alışmasındaki golfũlerden daha yũksek puanlar elde ettikleri gȳrũlmektedir.

Holmberg (2011) futbol, basketbol, yũzme gibi farklı branşlardan 598 Amerikalı sporcu ile bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonuçlarına gȳre sporcuların içsel gũdũlenme puanı  $6,01\pm1,14$  ve gũdũlenmeme puanı  $2,47\pm1,45$  olarak bulunmuştur. Farklı branşlardan olan Amerikalı sporcuların içsel gũdũlenme puanları, bu çalışmadaki gũreřilerin puanlarından oldukça yũksek olarak tespit edilirken gũdũlenmeme puanları dũřũktür.

Diğerk bir çalışmada, yaş ortalaması  $21.37\pm2.58$  olan 109 kadın ve 158 erkek toplam 267 sporcu (basketbol, futbol, hentbol ve voleybol branşlarından) araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan sporcuların sportif deneyimlerinin  $9.62\pm3.51$  yıl ve spora başlama yaşlarının  $10.89\pm2.69$  yaş olduğu belirlenmiştir. İfade edilen çalışmadaki sporcuların deneyim sũrelerine baktığımızda bu çalışmadaki sporculara yakın deneyim sũreleri olduğu gȳrũlmektedir. En belirgin farkı ise takım sporcuları olmalarıdır. İfade edilen çalışmada, sporcuların içsel gũdũlenme puanları  $5,22\pm1,27$  ve gũdũlenmeme puanları ise  $2,79\pm1,56$

olarak belirlenmiştir (Çetinkalp ve ark., 2011). Yani, bu çalışmadaki güreşçilerin puanları ile karşılaştırıldığında içsel güdülenme puanları yüksek güdülenmeme puanları düşüktür.

### **5.8. Güreşçilerin özyeterlik puanlarının değerlendirilmesi**

Çalışmada özyeterlik puanlarına bakıldığında sportif özyeterlik puanı  $34,087 \pm 5,593$  ve genel özyeterlik puanı  $61,716 \pm 12,124$  olarak belirlenmiştir. Sportif özyeterlik ölçeğinde puan aralığı 10-50'dir. Katılımcıların aldığı puanlar, ortalamanın biraz üstü olarak değerlendirilebilir. Genel özyeterlik puanı ise minimum 17 maksimum 85'dir. Genel özyeterlik için güreşçilerin elde ettiği puana bakıldığı zaman, yüksek olduğu görülmektedir.

Bozkurt ve ark. (2012) süper lig ve ikinci ligte oynayan futbolcuların, sportif kendine güven ve öz yeterlik inançlarını incelemek amacı ile bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmaya göre süper lig oyuncularının özyeterlik puanı  $39,4 \pm 3,87$  olarak bulunurken ikinci lig sporcularının özyeterlikleri  $37,2 \pm 4,26$ 'dır. İkinci ligdeki sporcuların özyeterlik algısı, birinci lig oyuncularına göre düşüktür; fakat aralarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Süper lig ve ikinci lig oyuncularını için belirtilen puanlar, güreşçilerin puanlarından yüksektir.

Canpolat ve Çetinkalp'in (2011) çalışmasında ise ilköğretim ikinci kademe öğrenci-sporcuların öz-yeterlik ve başarı algısı düzeylerini belirlemek ve başarı algısının öz-yeterlik üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan bir araştırma yapılmıştır. Bu amaçla, 237'si kız ve 194'si erkek olmak üzere toplam 431 öğrenci sporcuya ilgili ölçekleri uygulamışlardır. Erkek öğrencilerin yaş ortalamaları  $13.28 \pm .89$  olduğu ve basketbol, futbol, voleybol, hentbol, yüzme, yelken ve tenis olmak üzere yedi spor dalı ile ilgilendikleri belirlenmiştir. Araştırmacıların bulgularına göre erkek katılımcıların özyeterlik puanı  $33.97 \pm 5.90$  olarak bulunmuştur. Bu değer, bu çalışmadaki puana çok yakındır. Bu çalışmadaki güreşçilerin alanlarındaki en başarılı sporcular oldukları düşünüldüğünde bu iki çalışmada özyeterlik puanlarının birbirine yakın çıkması, beklenmedik bir durum olarak değerlendirilebilir.

Spulvelda'nın (2008) çalışmasında, deney gruplarındaki Wayne Devlet Üniversitesinde eğitim gören 40 kişilik Amerikalı futbolcunun genel özyeterlik puanı;  $3,19 \pm 0,42$ 'dir. 1-4 arası değişen bu ölçekte futbolcular ortalama üstü puan almışlardır.

Ayiku'nin (2005) çalışmasında, Amerikalı futbol oyuncularında özyeterlik ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Sonuçlara göre kolej özyeterliği  $109 \pm 16,99$  (0-200 arası) ve akademik özyeterlik  $111 \pm 15,98$  (33-165 arası) olarak tespit edilmiştir. Minimum ve maksimum puanlar incelendiğinde elde edilen puanların çok yüksek olmadığı söylenebilir.

Karpinski (2011) Pennsylvania West Chester Üniversitesi'nden Amerikalı sporcular ile bir araştırma yapmıştır. Katılımcılar, farklı spor branşlarından seçilmiştir. Sporcuların 10 ile 45 arası değişen özyeterlik ölçeğinden  $32,24 \pm 5,92$  puan almışlardır. Gilson'un (2008) çalışmasında, 115 Amerikalı öğrenci futbolcu ile çalışılmıştır (yaş= $20,55 \pm 0,97$ ). Katılımcıların özyeterlik puanları, 1-10 arası ölçekte  $6,75 \pm 1,62$  olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmalardaki değerler, ortalama değerler olarak yorumlanabilir.

### **5.9. Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları ve güdülenmeleri arasındaki ilişkinin yorumlanması**

Araştırmanın korelasyon çizelgesi incelendiğinde içsel güdülenme ve sporcunun algıladığı antrenör davranışları arasında anlamlı bir korelasyon olmadığı görülmektedir. Fakat antrenör davranışlarının içsel güdülenmeyi açıklamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise eğitici öğretici davranış ve sosyal destek davranışının içsel güdülenmeyi anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Bu açıklama oranı, %4 gibi düşük bir oran olsa da anlamlı olarak tespit edilmiştir. Regresyon analizindeki  $\beta$  değerleri incelendiğinde eğitici öğretici davranışın en büyük katkıyı yaptığı ve sonrasında da sosyal destek davranışının önemli katkısı olduğu görülmektedir. Ayrıca,  $\beta$  değeri bağımsız değişkenin etki yönünü de belirlemektedir. Sosyal destek davranışının  $\beta$  değeri negatiftir ve buna göre sosyal destek davranışının içsel güdülenmeye negatif bir etki yaptığı sonucuna ulaşılabilir. Özetle, algılanan antrenör davranışları içsel güdülenme ile korelasyon göstermemiştir. Fakat antrenörün eğitici öğretici davranışının olumlu ve sosyal destek davranışının da olumsuz olarak içsel güdülenmeye etki ettiği söylenebilir.

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları ve dışsal güdülenmeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise korelasyon analizinde bu değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulguyu destekler nitelikte, yapılan regresyon analizi sonucunda da algılanan antrenör davranışlarının, sporcuların dışsal güdülenmelerini açıklamadığı görülmektedir.

Güdülenmeme ve sporcuların algıladıkları antrenör davranışları arasındaki korelasyon analizi bulguları incelendiğinde; eğitici öğretici davranış ve güdülenmeme puanı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya göre antrenörün eğitici öğretici davranışı arttıkça sporcuların güdülenmeme puanlarının düştüğü söylenebilir. Yani, antrenörün algılanan eğitici öğretici davranışı sporcuların güdülenmelerine olumlu etki edebilmektedir. Regresyon sonuçları bu bulguyu destekler niteliktedir. Hangi antrenör davranışının sporcuların güdülenmeme puanlarını açıkladığına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre en anlamlı açıklama eğitici öğretici davranış tarafından yapılmıştır. İkinci en önemli etkiyi ise sosyal destek davranışı yapmıştır.  $\beta$  değerleri incelendiğinde antrenörün eğitici öğretici davranış göstermesinin güdülenmemeyi azaltıcı bir etkisinin olduğu, sosyal destek davranışı göstermesinin ise güdülenmeme düzeyini arttırıcı bir etki sağladığı görülmektedir.

Güdülenme ve antrenör davranışları genel olarak değerlendirildiğinde eğitici öğretici davranışın içsel güdülenmeye pozitif yönde katkı sağladığı ve güdülenmeme düzeyini azaltıcı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Sosyal destek davranışının ise olumsuz olarak içsel güdülenmeye ve güdülenmemeye etki ettiği görülmektedir. Liderlik ve sporcuların güdülenmeleri arasındaki ilişki incelenirken bireysel ve kültürel farklılıklar, bireylerin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların kişiden kişiye değişebilmesi durumu ayrıntılı olarak incelenmelidir. Güdülenme bireylerin ihtiyaçları ile ilgili olduğu için ve bireylerin belli davranışı gerçekleştirmek amacı ile güdülenirken ihtiyaçları ön plana çıktığı için kültür-birey-bireysel farklılıklar ve ihtiyaçlar olarak belirtilebilecek etkenler göz önüne alınmalıdır.

Yönetim, insanları örgütün amaçları doğrultusunda yönetmek olarak tanımlanmıştır. Antrenörün de bir lider olarak asıl amaçladığı, takımın hedefleri ve sporcuların bireysel hedeflerini göz önüne alarak sporcuları motive etmek ve istenen davranışları gerçekleştirmesini sağlamaktır. Fakat amaçlı olarak yapılabilecek ve insanları motive edebilecek tüm dünyada geçerli bir yöntemin olup olmadığı ise tartışma konusu olmuştur (Hofstede, 1999). Hofstede (1980), kültürlerin insan davranışları üzerindeki etkisini incelemiş ve “farklı kültürleri birbirinden ayıran ne gibi özellikler vardır?” sorusuna cevap aramaya çalışmıştır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Murray’ın ihtiyaç kuramı, öz belirleme kuramı (hür irade kuramı) gibi literatürde insan davranışlarını açıklamak için uzun yıllardır kullanılan kuramlar tüm insanlar için genellenebilecek ihtiyaçlar ile insan davranışlarını açıklamaya çalışırken, Hofstede farklı kültürlerdeki insanları belli bir

davranışa iten sebepler üzerinde durarak, kültürün insan davranışları, yani; bireylerin güdülenmesi üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüştür (Hofstede, 1980; Hofstede, 2001).

Demir ve Okan (2009), çalışmalarında ayrıntılı olarak bu konuyu incelemiş ve motivasyon üzerindeki ulusal kültür etkisini ele almışlardır. Demir ve Okan'ın da (2009, s.125) ifade ettiği gibi eğer motivasyonun ulusal kültürden etkilendiğini ifade eden araştırmacılar öngörülerinde yanılmıyorlar ise, Amerikalı bir teorisyen olan Maslow'un kendi kültürüne uygun olarak ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinin; diğer ülkelerin değer yapılarıyla ne derece uyum sağlayacağı ayrıntılı olarak değerlendirilmelidir. Yani; motivasyonel teoriler, kültürel bir bakış açısı ile değerlendirilmek durumundadır.

Verilen bilgiler ışığında bu araştırmanın bulgularını inceleyecek olursak; antrenörün sosyal destek davranışının, bireylerin ilişkili olma ihtiyacını tatmin ettiği ve sporcuların motivasyonlarını artırıcı bir etkisinin olması gerektiği söylenebilir. Nitekim, Öz-belirleme Kuramı'nda da ifade edildiği gibi ilişkili olma ihtiyacı temel bir ihtiyaçtır ve insanların bu ihtiyaçları tatmin edildiği zaman motivasyonları ve psikolojik iyi olma halleri artacaktır (Deci ve Ryan, 1985; Deci ve et al. 1996; Deci ve Ryan, 2000). Ayrıca Maslow'un (1943; 1954) belirttiği sevgi ve ait olma ihtiyacını gidermenin bir bakıma antrenörün sosyal destek davranışı göstermesi ile doğru orantılı olduğu söylenebilir. Yani; sosyal destek davranışı, bu ihtiyacın giderilmesine olumlu etki yapabilir. Fakat bu kuramlarda ifade edilenin aksine, antrenörün sosyal destek davranışının sporcuların içsel güdülenmelerine etki etmediği tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekler nitelikte, Demir ve Okan (2009) çalışanlarla bir araştırma yapmıştır. Demir ve Okan'ın (2009) sonuçlarında, teorik beklentilere uyuşmayacak nitelikte, ulusal kültürün kolektivizm boyutu ile sosyal ihtiyacı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Zira ulusal kültürün kolektivizm boyutu, sıkı toplumsal ilişkileri anlatır. Bu kültürlerin insanları dâhil oldukları grupla ahenkli bir uyumu amaçlamaktadırlar. Türk toplumu ise, kolektivist bir yapıdadır örneğin; hemşerilik ve adam kayırmanın kökeninde de ortaklaşa davranışçı kültürün etkileri olduğu ifade edilmiştir (Sargut; 2001, s.123). Dolayısıyla böyle bir kültürün sosyal ihtiyaçlar ile ters yönlü ilişki içerisinde olmasını beklememişlerdir. Bu bilgiler ışığında, sosyal destek davranışının içsel güdülenmeye olumlu olarak etki etmesi beklenirken tam tersi bir durum ortaya çıkmıştır.

Motivasyon, kültüre göre farklılık gösterebilirken aynı kültürü paylaşan aynı ülke içinde yaşayan insanlar bile spor branşına özgü özellikler veya başka nedenler ile farklı

motivasyonel özellikler gösterebilir. Örneğin bir spor branşında daha otokratik bir antrenör stili sporcularda motivasyonu sağlarken, aynı kültürü paylaşan ve aynı yerde yaşayan fakat farklı bir spor dalından olan sporcunun motivasyonu demokratik antrenör davranışı ile artırabilir. Aynı şeyin, sosyal destek davranışı içinde söylenebileceği düşünülebilir. Bunun dışında, antrenörün diğer özelliklerinin ve davranışlarının nasıl olduğu da sosyal destek davranışının etkisini değiştiriyor olabilir.

Bu çalışmada, Türkiye Güreş Birinci Ligi'ndeki kulüplerde spor yapan güreşçilerin içsel olarak güdülenmeleri için antrenörün eğitici öğretici davranışının olumlu, sosyal destek davranışının ise olumsuz etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç, sporcuların elit düzeyde bu sporu yapmaları nedeni ile ve antrenörlerinden sosyal destek davranışı değil; daha çok eğitici öğretici davranış beklentisi içinde olmaları nedeni ile kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışmadan sonra yapılacak çalışmalar, güdülenmenin bu boyutunu inceleyebilir.

Algılanan sosyal destek davranışının sporcunun içsel güdülenmesini negatif yönde etkilemesi, bu araştırmanın beklenmedik sonuçlarından birisidir. Nitekim, yapılan çalışmalara göre sosyal destek davranışı, sporcu ile ilgilenme ve alakadar olma davranışları sporcunun ilişkili olma gereksinimi gibi temel psikolojik gereksinimlerini karşılayarak motivasyonunu artırabileceği belirtilmiştir (Deci ve Ryan, 1985; Deci ve Ryan, 2002). Fakat, antrenörün sosyal destek davranışı göstermesi, antrenör ve sporcu arasında güçlü bir ikili ilişkinin olması, antrenörün sporcu ile ilgilenip ona destekte bulunması gibi davranışlar, bir süre sonra, sporcunun antrenörünü hayal kırıklığına uğratmamak için çaba sarf etmesine ve sportif anlamdaki hareketlerini bu doğrultuda gerçekleştirmesine neden olabilir. Sporcu, bu duygu nedeniyle kendini baskı altında hissedebilir ve böylelikle sporcunun güdülenmesi içsel nedenlerle değil de daha çok antrenörünün beklentilerini karşılayabilmek adına olabilir. Bu durum, araştırmada neden sporcuların algıladığı sosyal destek davranışının içsel güdülenmelerine olumlu olarak katkı sağlamadığının bir açıklaması olabilir (Amorose ve Horn, 2001, s.369). Bunun tam tersine, Kimball'ın (2007) çalışmasına göre ise sporcuların diğer kişiler ile (antrenör, diğer sporcular vb.) olan ilişkileri sonucu (ilişkili olma, sosyal destek davranışı) verdiği kararlar ve yaptığı davranışlar, sadece kendilerini düşünerek yaptıkları ile benzerdir. Çünkü, sporcuların antrenörlerini hayal kırıklığına uğratmamak için yaptıkları davranışların aslında sporcuların içsel nedenleri ile gerçekleştirildiği ve içsel güdülenme ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Yani Kimball (2007) bir anlamda, antrenörün sosyal destek davranışı

göstermesi neticesinde sporcunun antrenörü ile yakın ilişki kurmasının ve sonuç olarak da sporcunun bu yönde davranış göstermesinin dışsal nedenlerle değil de sporcunun içsel nedenleri ile isteyerek oluştuğunu ifade etmiştir (Kimball, 2007).

Kimball'ın (2007) çalışmasındaki diğer bir önemli sonuç ise antrenörün sporcuların karar vermeleri üzerindeki etkisi ve sporcuya ne yapacağını söylemesi üzerinedir. Antrenörün kararları kendisinin vermesi ve sporcuya ne yapacağını söylemesi sporcular için bir zorunluluk olarak değil de bir gereklilik olarak algılanmıştır. Yani; sporcular, antrenörün onlar için en iyi ve doğru olanı düşündüklerini ve bu doğrultuda kararlar aldıklarını düşünerek içsel olarak davranışı yapmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Kimball, 2007). Tabiki böyle bir durumun söz konusu olabilmesi için antrenörün sosyal destek davranışı sergilemesi, sporcunun antrenörüne güvenmesi ve inanması gerekmektedir. Belirtildiği gibi; böyle durumlarda, daha çok otokratik davranış ile ilişkilendirilen davranışların (karar verme sürecine sporcunun dahil edilmemesi, kararların antrenör tarafından alınması) sporcunun içsel güdülenmesi ile ilişkili olabileceği görülmektedir.

Antenör davranışları, lider davranışları ve güdülenme alanında yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde birbirinden farklı sonuçlar görülmektedir. Kaya ve Canbaz (2005) 2001 Yılı Taekwondo federasyonunu faaliyet programında yer alan Büyükler Türkiye Taekwondo şampiyonasına 18-21 Ocak 2001 İzmir de 44 ilin katıldığı ve 835 sporcudan kilolarında ilk sekize giren 143 sporcu ile bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; antrenörünüzün nasıl bir kişiliğe sahip olmasını istersiniz? Şeklindeki soruya sporcuların 78 tanesi (%54.5) otoriter sert, 33'ü (%23.1) sevecen duygusal, 2'si (%1.4) sessiz-sakin ve 30'u (%21) başarılı ve sporcuyu koruyan olmasını istemektedir. Araştırma grubunun cevap yüzdelerine bakıldığında büyük oranda otoriter ve sert bir antrenör beklentisinin olduğu ve arzulandığı gözlenmektedir. Bu sonuçlar taekwondo branşına özgü bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Taekwondo branşının kendine has özelliği ve disiplini nedeni ile sporcuların, antrenörlerinin otokratik davranışlar göstermesini tercih ettiği ifade edilebilir.

Amorose ve Horn (2000), antrenörlerin algılanan liderlik davranışları ve sporcuların içsel güdülenmelerini incelemek amacı ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu amaçla, araştırmalarına 386 Amerikalı sporcu katılmıştır. Sporcular futbol, çim hokeyi, jimnastik, buz hokeyi, yüzme ve güreş branşlarından seçilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına

göre antrenörlerin otokratik davranışı az sergilemesi, olumlu/cesaretlendirici/bilgilendirici geri bildirim vermesi, sporcuların başarı ve başarısızlıklarını göz ardı etmemesi gibi davranışlar, sporcuların içsel güdülenmelerini artırmaktadır. Çünkü olumlu/cesaretlendirici/bilgilendirici geri bildirim sporcuların yeterlik algılarını karşılayarak içsel olarak güdülenmeleri ile sonuçlanır. Aynı şekilde, içsel motivasyonu yüksek olan sporcular, antrenörlerinin daha çok eğitici öğretici ve demokratik davranış sergilediklerini ve daha az otokratik davranış gösterdiklerini algılamışlardır (Amorose ve Horn, 2000). Eğitici ve öğretici davranışın içsel motivasyonu etkilemesi bu çalışma ile örtüşmektedir.

Antrenörün eğitici öğretici davranış göstermesi, sadece sporcunun performansını geliştirmesi için direktiflerde bulunmak ve ona yol göstermek anlamına gelmemektedir. Antrenörün sporcuya eğitici öğretici davranış sergilemesi, yönergeler vermesi bir anlamda antrenörün sporcunun daha iyi performans gösterebileceğine olan inancını söylemesi anlamına gelmektedir. Antrenörün sporcudan başarı beklentisi ve dolaylı olarak verdiği bu mesaj, sporcunun kendi yeteneklerine olan inancını artırıcı bir etki sağlayarak sporcunun içsel güdülenmesini artırabilir (Amorose ve Horn, 2001, s.368).

Amorose ve Horn'un (2001) çalışmasında, kolejde okuyan sporcuların sezon öncesi ve sezon sonrası içsel güdülenme puanlarına bakılarak burs durumlarına göre ve sporcuların algıladıkları antrenör davranışlarına göre içsel güdülenme düzeylerinde bir değişiklik olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla; softbol, yüzme, atletizm ve güreş branşlarından 71 Amerikalı sporcu araştırmaya katılmıştır. Bulgulara göre eğitici ve öğretici davranışın, sporcunun güdülenmesi ile pozitif bir ilişki gösterdiği ve otokratik davranışın ise sporcunun güdülenmesi ile negatif yönde bir ilişkide olduğu bulunmuştur. Yani; antrenörün tüm kararları kendisinin alması, sporcuların fikrini almaması sporcuların içsel güdülenmelerini olumsuz yönde etkileyecektir.

Hollebeak ve Amorose (2005), 280 Amerikalı öğrenci-sporcu ile (branşlar: futbol, jimnastik, softbol, voleybol, basketbol, atletizm, beyzbol, yüzme, dalış ve amerikan futbolu) bir araştırma yapmışlardır. Araştırmalarında, sporcuların algıladıkları antrenörlerin liderlik davranışları ve sporcuların içsel güdülenmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın bulgularına göre antrenörlerin liderlik davranışları sporcuların güdülenmeleri ile ilişkili olarak bulunmuştur. Örneğin; antrenörün demokratik davranışının sporcunun özerkliğine etki ederek içsel motivasyonunu etkilediği



tespit edilmiştir. Algılanan sosyal destek davranışı dışındaki antrenör davranışlarının, sporcuların temel psikolojik ihtiyaçlarını (özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçları) giderdiği böylelikle sporcuların içsel güdülenmelerine etki ettiği sonucuna varılmıştır. Bu ilişkide otokratik davranışın etkisinin negatif olduğu tespit edilmiştir (Hollembek ve Amorose, 2005).

Vallerand'a (2007) göre antrenör, sporcunun motivasyonunu etkileyen en önemli etkidir. Antrenörün sporcunun özerkliğini destekleyici davranış göstermesi ve sporcuya değer vermesi sporcunun temel gereksinimlerini karşılar ve dolayısı ile sporcunun içsel güdülenmesine etki eder.

Amorose ve Anderson-Butcher (2007), sporcuların güdülenmeleri ve temel psikolojik ihtiyaçlarını incelediği araştırmalarında 581 öğrenci sporcu ile çalışmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre sporcuların özerklik ihtiyaçlarını karşılayan antrenör davranışı sporcuların güdülenme düzeyini artırmaktadır. Birçok antrenör, demokratik bir tutum izlemek yerine daha otokratik bir tutum sergilemekte ve bu da sporcuların güdülenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmacılar, sporculara karşı daha özerklik destekli bir yaklaşım sergilemenin zor olsa da sporcuların güdülenmelerini artırmak için iyi bir yol olduğunu önermektedirler (Amorose ve Anderson-Butcher, 2007). Amorose ve Anderson-Butcher'in (2007) bu çalışması öz belirleme kuramının varsayımları çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Yani; temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin önemi vurgulayan bir araştırmadır. Fakat, sadece özerklik veren ve demokratik antrenör davranışlarının sporcuların güdülenmesini olumlu olarak etkilediği varsayımı dikkatli şekilde ele alınmalıdır. Liderliğe durumsal yaklaşımlarında da belirtildiği gibi etkili liderlik davranışları durumun özelliğine göre farklılık gösterebilir. Bu araştırmada, demokratik davranışın olumlu olarak otokratik davranışın ise olumsuz olarak güdülenmeye etki etmemesi de bu sebeple olabilir.

Bir başka çalışmada (Koka ve Hein, 2003), 783 öğrenci beden eğitimi dersleri ile ilgili bir araştırmaya katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre öğrencilerin algıladığı öğretmenin olumlu geri bildirim davranışının, öğrencilerin içsel güdülenmesine katkı sağladığı görülmüştür. Beden eğitimi alanında olumlu geri bildirim davranışının içsel güdülenmeyi artırdığını vurgulayan bir araştırmadır.

Amorose ve Horn (2001, s.368) çalışmalarında olumlu geribildirim davranışı ve içsel güdülenme arasında bir ilişki bulunamamasının, geribildirim kalitesiyle alakalı

olabileceğini ifade etmektedirler. Yani; antrenörün olumlu geribildirim davranışını ölçen ölçekler (bu çalışmada da kullanılan ölçek) antrenörün ne sıklıkla olumlu geribildirim davranışı sergilediğini ölçmektedir. Yani; nitelikten çok nicelik üzerinde durmaktadır. Bu çalışmada da pozitif geribildirim davranışı ve içsel güdülenme arasında ilişki bulunamaması bu nedenle olabilir. Etkisiz olan, uygun olmayan ve uygun zamanda verilmeyen pozitif geribildirim, sporcunun kendi yeterlik algısına ve içsel güdülenmesine katkı sağlamayabilir.

Koka ve Hein (2005), beden eğitimi öğretmenlerinin pozitif geribildirim davranışının içsel güdülenmeyi etkileyip etkilemediğini araştırdıkları çalışmalarında, 14-18 yaş arası 638 Estonyalı öğrenci ile bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenin pozitif geribildirim davranışı, öğrencilerin beden eğitimi derslerine katılımı ilgili içsel güdülenmelerini artırmaktadır. Benzer şekilde, beden eğitimi öğretmenin geribildirim davranışının öğrencilerin kendi yeterlik algılarına, sarf ettikleri çabaya, aldıkları zevke ve performanslarına olumlu olarak katkı sağladığı belirtilmiştir (Nicaise et al., 2007). Olumlu geribildirim vermenin, bu değişkenler üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır.

Antrenörler, sporculardan en etkili verimi alabilmek ve onlarla olan ilişkilerini en etkili şekilde sürdürebilmek için çağdaş yollar/yaklaşımlar aramaktadırlar. Bu yaklaşımlardan birisi de hizmetkar liderlik davranışıdır. Hizmetkâr liderlikte, temel amaç; çalışanlarına/sporcularına hizmet ederek örnek olmaktır. Hizmetkar liderler, kendilerini çalışanlardan farklı görmez ve çalışan mutluluğunu esas alır (Dinçer ve Öksüz, 2011). Bir anlamda antrenör davranışlarındaki demokratik davranış, pozitif geri bildirim davranışı ve sosyal destek davranışını içeren özellikler taşıyan bir liderlik yaklaşımı olduğu söylenebilir. Bu konuda yapılan bir çalışmada, lisede okuyan 195 Amerikalı sporcuların hizmetkar liderlik algıları ve içsel güdülenmeleri ele alınmıştır. Bulgulara göre antrenörünün hizmetkar liderlik özelliklerini taşıdığını algılayan sporcuların içsel güdülenmeleri daha yüksek olarak bulunmuştur. Ayrıca, bu sporcuların, antrenörleri hizmetkar liderlik özelliği taşımayan sporculara göre daha fazla görev yönelimli ve daha memnun oldukları ve ayrıca performanslarının daha iyi olduğu belirtilmiştir (Rieke et al. 2009).

Koka ve Hagger (2010), beden eğitimi öğrencileri ile yaptığı çalışmada 498 Estonyalı öğrenci ile bir araştırma gerçekleştirmiş ve beden eğitimi öğretmenin

davranışlarının öğrencilerin beden eğitimi derslerine yönelik güdülenmelerine etkisini incelemiştir. Sonuçlara göre öğrencilerin algıladığı eğitici ve öğretici davranış arttıkça ve otokratik davranış ile olumsuz geri bildirim azaldıkça içsel güdülenme düzeylerinde artış olmuştur.

Barić ve Bucik'in (2009) antrenörlerin liderlik profili ve sporcuların güdülenmeleri ile ilgili çalışmalarında 577 Hırvat sporcu ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Sporcuların yaş ortalamaları  $15,6 \pm 1,2$  olarak belirtilmiştir. Sporcular; basketbol, futbol ve hentbol branşlarından seçilmiştir. Araştırmalarının bulguları ışığında, antrenörlerin sporcularının içsel güdülenmelerini ve spora olan ilgilerini artırmaları, sporcuların aldıkları hazzı ve yeterlik algılarını yükseltmeleri, sporcuların daha çok çaba sarf etmelerini sağlamaları ve müsabaka anında sporcuların üzerlerinde baskı hissetmemeleri için antrenörlerin eğitici ve öğretici davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı sergilemesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca; antrenörlerin öğrenme ve gelişimi vurgulamasının kazanmayı ve müsabaka sonuçları vurgulamasından çok daha önemli olduğunu belirterek, bu sayede sporcuların güdülenmelerini artırabileceklerini belirtmişlerdir (Barić ve Bucik, 2009).

Antrenörün davranışlarının sporcuların güdülenmesi ve öznel iyi oluşları ile alakalı olup olmadığını araştıran bir çalışmada (Mouratidis ve Lens, 2010), 337 Yunan sporcu ile çalışılmıştır. Sporcuların yaş ortalamaları  $15,59 \pm 2,37$  olarak tespit edilmiştir. Sporcular futbol, voleybol, kürek, yüzme, su topu, atletizm, jimnastik, güreş, boks, taekwondo ve yelken branşlarından seçilmişlerdir. Spor yaşı ortalamaları  $5,88 \pm 3,13$ 'dür. Araştırmanın bulgularına göre kontrol edici ve otokratik bir tutum değil de sporcuların özerklik algılarını destekleyici şekilde iletişim kurmak sporcunun çeşitli durumlarda daha çok çaba sarf eden ve yılmayan bir özellik taşımasını sağlarken öznel iyi oluş düzeyini artırmakta ve sporcunun güdülenmesini etkilemektedir (Mouratidis ve Lens, 2010).

Banack et al.'ın (2011) araştırmasında, antrenörün özerklik destekleyici davranışının yani sporculara özerklik veren türde davranışının sporcuların temel psikolojik ihtiyaçları ve içsel güdülenmesi ile ilişkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, 113 Kanadalı paralimpik sporcu çalışmaya katılmıştır. Katılımcılar takım ve bireysel sporlardan seçilmişlerdir. Antrenörlerin sporcuların özerkliklerini destekleyici davranış göstermesinin, sporcuların içsel güdülenmeleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Antrenörün bu tür davranış göstermesinin sporcunun içsel güdülenmesini artıracığı belirtilmiştir.

Nazarudin et al. (2009) antrenörlerin liderlik davranışları ve sporcuların sporları ile ilgili hissettiği tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarına 101 Malezyalı basketbol oyuncusu katılmıştır. Çalışmaya katılan sporcuların çoğunun, 18-26 yaş arasında olduğu ve 5 yıldan daha uzun süredir sporla uğraştıkları görülmüştür. Bulgulara göre sporcuların, en çok antrenörlerinin eğitici ve öğretici davranış göstermesini tercih ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca; antrenörün liderlik davranışlarının sporcuların duydukları tatmin ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuştur.

Kamarova (2010), 116 Rus ve Belarus balet ve kaleografi okulu öğrencileri ile bir çalışma yapmış, katılımcıların alanlarında elit düzeyde olduklarını belirtmiştir. Araştırmanın bulgularına göre sporcuların algıladıkları antrenörün özerklik destekleyici (demokratik davranışla ilişkilidir) davranışının içsel güdülenme ile pozitif yönde ve dışsal güdülenme ile negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Kamarova, 2010).

Rodriguez (2009) 222 Amerikalı yüzücü ile yaptığı çalışmada, sporcuların algıladığı antrenör davranışları, yüzücülerin spor tatmini, sporu bırakma niyeti ve takımlarına olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlara göre sporcuların spor tatmini ve takıma olan bağlılıkları ile algıladıkları eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Aynı antrenör davranışları, sporu bırakma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki göstermiştir. Demokratik antrenör davranışının otokratik antrenör davranışına nazaran sporcularda daha çok tatmin duygusu oluşturduğu tespit edilmiştir. Otokratik davranışın ise takıma olan bağlılığı ve sporu bırakma niyetini olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Bu çalışma sonuçlarına bakıldığında antrenörün eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı olumlu özellikler olarak ortaya çıkarken, otokratik davranışın olumsuz bir etki yaptığı bulunmuştur.

Zardoshtian et al. (2011) antrenörlerin liderlik davranışları ve sporcuların güdülenmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya, İranlı 144 voleybolcu katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre antrenörün eğitici ve öğretici davranışı ile demokratik davranışının sporcunun içsel güdülenmesine olumlu katkı sağladığı, bunun aksine otokratik davranışın ise olumsuz olarak içsel

güdülenmeyi etkilediği görülmüştür. Ayrıca, antrenörün eğitici öğretici davranışı, pozitif geribildirim davranışı, demokratik davranış ve sosyal destek davranışının ise sporcuların motive olmamasını azalttığı yani, olumlu bir etki sağladığı görülmüştür.

Yukarıda belirtilen çalışmalarda, bazı antrenörlük davranışları bazı spor branşlarında ya da kültürlerde olumlu olabilirken, farklı bir spor branşında veya ülkede olumsuz etki yapabilmektedir. Oyuncuların ve takımın özellikleri de antrenörün davranışının etkili olmasında önemli bir etkidir. Farklı durumlarda etkili olabilecek antrenör davranışlarını belirlemek ve tespit etmek bu noktada önemlidir. Örneğin, otokratik tarzda liderlik davranışı sergileyen antrenörler, diğer antrenörlere göre takımlarında lider sporcu görmeye daha az katlanabilmektedirler. Bu da otokratik liderlik davranışı sergileyen antrenörlerin yetki paylaşımından kaçındıklarını göstermektedir. Günümüzde de görüldüğü gibi takım oyunlarında faaliyet gösteren kulüpler, oyun içerisinde taktik anlayışa göre takım arkadaşlarını derleyip toplayıp amaca götürebilecek lider oyuncu arayışlarını sürdürmektedirler. Bu nedenle, takım idarecileri, antrenörleriyle lider sporcuların arasında meydana gelebilecek problemleri önceden önleyebilmek için seçecekleri antrenörlerin benimsediği liderlik stiline takımındaki lider sporcuyla uyum sağlamasına dikkat etmelidirler (Körük ve ark. 2003, s.57).

Genel olarak, bakıldığında farklı liderlik davranışları farklı durumlar için daha etkili olarak ön plana çıksa da, dikkat edilmesi gereken bazı şeyler söylenebilir. Antrenör sporcularıyla arasında köprü kurabilecek bir iletişim ortamı oluşturabilmelidir. Sporcunun penceresinden bakabilmeli, sporcuya ihtiyacı olduğu şekilde yaklaşmaya çalışmalıdır. Çünkü unutmamak gerekir ki her birey birbirinden farklıdır. Bu ortamı yaratabilen antrenör için sporcularıyla arasındaki yaş farkının ne olduğunun pek de önemi yoktur. Başarıyı şampiyonluk ile ölçen antrenörler için tek başarı maç kazanmaktır. Bu tip antrenörler yalnızca kazanmaya odaklıdır ve takımın iyi futbol oynaması, sporcuların eğitimi ve topluma kazandırılması, sporcu sağlığı ve fair play gibi konular gözde ikinci planda kalır. Bu tarz, kazanma odaklı bir antrenör liderliğindeki takımda, başarısızlık halinde yaşanabilecek kaos ortamı kaçınılmaz olacaktır (Çeyiz, 2007, s.52).

#### **5.10. Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları ve özyeterlik puanları arasındaki ilişkinin yorumlanması**

Sporcuların algıladıkları antrenör davranışları ve özyeterlikleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde sportif özyeterlik ile algılanan antrenör

davranışları arasında herhangi bir anlamlı korelasyonun olmadığı görülmektedir. Algılanan liderlik davranışları ile genel özyeterlik arasında ise anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir. Eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışının genel özyeterlik ile pozitif yönde anlamlı bir korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Otokratik liderlik davranışı genel özyeterlik ile negatif yönlü bir ilişki gösterse de bu ilişkinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara bakarak, algılanan eğitici öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı arttıkça sporcuların genel özyeterlik düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Regresyon analizine göre ise eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışının (olumsuz etki) sporcuların sportif özyeterlik puanlarını %3 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu oran çok düşük fakat anlamlı düzeydedir.

Hangi liderlik davranışının sporcuların genel özyeterlik puanını açıkladığına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise eğitici öğretici davranış, otokratik davranış ve sosyal destek davranışının genel özyeterlik puanına %10 oranında etki ettiği görülmektedir. Bu etkinin yönünü belirlemek için  $\beta$  katsayıları incelendiğinde; eğitici öğretici davranış için bu katsayının pozitif olduğu, otokratik davranış ve sosyal destek davranış puanı için ise negatif olduğu görülmektedir. Yani, sporcuların algılarına göre antrenörün eğitici öğretici davranış puanı arttıkça sporcuların genel özyeterlik düzeylerinin arttığı söylenebilir. Bunun aksine, antrenörün otokratik davranış ve sosyal destek davranış puanlarının artması genel özyeterlik puanına olumsuz yönde etki etmektedir.

Weinberg, Grove, and Jackson'a (1992) göre antrenör, sporcunun özyeterlik algısını etkileyecek en önemli kişidir. Fakat antrenörün, sporcunun özyeterlik algısındaki bu rolü araştırmalar tarafından göz ardı edilmiştir. Bu nedenle, bu alanda yapılmış çok fazla çalışma bulunmamaktadır (Fontiera, 2006). Gould at al.'ın (1989) yaptığı çalışmada antrenörlerin sporcuların özyeterliklerini artırmak için kendi kendine olumlu olarak konuşma, eğitici öğretici aktiviteler ve olumlu geribildirimler verme (ödüllendirme) gibi yöntemler kullandıkları görülmektedir. İfade edilen bu çalışmada, eğitici öğretici aktiviteler yani; eğitici öğretici davranış ve pozitif geribildirim gibi davranışların özyeterlik algısını artırmada kullanıldığı belirtilmiştir. Bir anlamda bu çalışma ile örtüşmektedir. Bu çalışmada da eğitici öğretici davranış hem sportif özyeterlik algısı hem de genel özyeterlik algısına katkıda bulunmuştur. Aynı şekilde, regresyon modelinde pozitif geri bildirim

davranışı, özyeterlik puanlarına olumlu olarak katkı sağlamamış olsa da pozitif geribildirim davranışının genel özyeterlik ile pozitif yönde bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Yani; genel anlamda bu iki çalışmanın bulguları örtüşmektedir.

Eğitici öğretici davranışın, özyeterlik algısına olan etkisi değerlendirildiğinde, sporculara devamlı eğitici öğretici bildirimler vermek ve onların tekniklerini mükemmelleştirmeleri için uygulamalarda bulunmak gibi davranışlar neticesinde sporcu antrenörünün kendisine güvendiği ve onun kendisine olan inancının yüksek olduğunu algılıyor olabilir. Böyle bir algılama sonucunda, sporcunun özyeterlik inancı artabilir. Çünkü kimse beklentisi olmadığı durumlarda boşuna çaba sarf etmek istemez. Antrenörün eğitici öğretici davranış sergilemesi bir anlamda “yeteneklerine güveniyorum, daha iyi olabilirsin, becerilerini geliştirebilirsin” mesajını direk olmasa da dolaylı olarak vermesi anlamına gelebilir. Böyle bir mesajı algılayan sporcunun ise özyeterlik inancının artacağı söylenebilir.

Aynı şekilde, pek çok çalışmaya göre, insanlar çevresindeki insanlara kendi beklentileri doğrultusunda davranmaktadır ve bu davranışlarımız neticesinde, karşıdaki kişiler beklentilerimizi doğrular nitelikte hareket ederler (Harris, 1993; Cooper, 1993; Crosby ve Clayton, 1990; Madon et al. 2003). Rosenthal ve Jacobson (1968)’un çalışmasında bireylerin beklentilerinin diğer insanlar üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir (Demirtaş, 2004). Antrenörün eğitici öğretici davranış sergilemesi ve sporcunun bu yöndeki algısı, sporcunun kendinden bazı beklentiler olduğu fikrine sahip olmasını sağlayarak yeterlik algısını geliştirebilir. Bu nedenle bu çalışmada elde edilen eğitici öğretici davranışın güreşçilerin sportif özyeterlik ve genel özyeterlik algılarına olan etkisi beklentiler doğrultusundadır.

Genel özyeterlik algısına olumsuz yönde etki eden antrenör davranışı ise otokratik davranıştır. Yani; sporculara otokratik davranış göstermek sporcuların kendileri için geliştirdiği genel özyeterlik algılarını düşürmektedir. Benzer şekilde, Kajnta ve Baric (2009) Sloven antrenörlerle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir; Araştırmalarının sonuçlarına göre başarılı sporcuların antrenörlerinin, sporcularının duygu ve ihtiyaçlarını önemsediklerini, demokratik liderlik özelliklerine sahip olduklarını, sporcularının mesleki sorunları ve sosyal hayattaki sıkıntıları ile ilgili konuşmaya istekli olduklarını tespit etmişlerdir. Bunun aksine, daha az başarılı sporcuların antrenörlerinin ise, daha çok görev odaklı oldukları ve sporcuları ile ilişkilerinin zayıf olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu

sonuçlara göre, takım antrenörlerinin liderlik davranışlarının sporcular üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve özellikle demokratik liderlik özelliğinin sporcuların daha başarılı olmalarında etkili olduğu söylenebilmektedir (Onağ ve ark. 2013). Bu bulgulara bakarak otokratik antrenör davranışlarının, ifade edilen çalışmadaki örneklem grubu ve bu çalışmadaki güreşçiler için daha etkisiz olduğu sonucuna varılabilir.

Spor kulüplerinde takımın yönetim tarzının performansa etkisini inceleyen bir çalışmaya göre ise demokratik yönetim uygulamalarını seçen takımların sezon sonu derecelerinin daha iyi olduğu, bunun tersine otokratik yönetim uygulamalarını seçen takımların sezon sonu derecelerinin daha kötü olduğu belirlenmiştir (Bavlı, 2005). Bu nedenle sezon sonu performansını artırmak ve daha başarılı olmak isteyen takımların işbirliği ve karşılıklı dayanışmaya dayalı bir yönetim uygulaması olan demokratik yönetim anlayışını benimsemeleri durumunda daha başarılı olabilecekleri ifade edilmiştir (Bavlı, 2005, s.51).

Antrenör davranışlarının sporcuların genel özyeterliğini ve sportif özyeterliğini ne derece etkilediğine yönelik Türkiye’de yapılmış çalışma bulunmamaktadır. Farklı ülkelerde ise sınırlı sayıda araştırma vardır. Bu nedenle, konu ile ilgili diğer alanlarda yapılmış araştırmalar ve yurt dışında spor alanında yapılmış araştırmalar tartışmaya yn verebilir. Örneğin, satış elemanlarının işlerinde özerk olması ve kararlarını kendilerinin verebilmesinin özyeterlikleri ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Satış elemanının karar verme sürecine dâhil olması ve içinde özerk olması bir anlamda onun seçimlerine güvenildiği anlamına gelmektedir. Satış elemanının yöneticisi/yöneticileri, onun becerilerine ve içindeki ustalığına güvendiği için sorumluluklarını yerine getirirken istediği doğrultuda davranmasına müsaade ederler. Böyle bir ortam ise satış elemanının zyeterlik algısını güçlendirmektedir. Kararlarını kendisinin verdiği özerk bir ortamda, satış elemanları kendi becerilerini, bilgisini ve yaratıcılığı kullanarak sorumluluklarını yerine getirmeye çalışır ve bu sorumlulukları yerine getirirken kullandığı yöntemler kendisinin bilgi birikimi, yetenek ve becerilerini keşfetmesini sağlayarak zyeterlik algısını etkiler (Wang ve Netemeyer, 2002).

Yukarıdaki bilgiler ışığında düşünüldüğünde, antrenörün otokratik davranışının güreşçilerin genel özyeterliklerine olumsuz etki yapması, sporcuların algılamalarındaki değişiklik nedeni ile olabilir. Antrenörün otokratik davranış göstermesi, sporcuyu karar verme sürecine dâhil etmemesi ve özerklik vermemesi neticesinde sporcunun kendi kararlarına



güvenilmediği fikrine kapılabilir. Aynı şekilde, kendi iradesini kullanarak becerilerini gösteremeyen, stratejiler geliştiremeyen, teknik ve taktikler uygulamayan, yaratıcılık ve bilgi birikimlerini kullanmayan sporcular bu becerilerini keşfedemeyebilirler. Bu sebepler antrenörün otokratik davranışının güreşçilerin genel özyeterlikleri üzerindeki olumsuz etkisini açıklar niteliktedir.

Standage et al. (2006) İngiliz ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi derslerinde algıladıkları beden eğitimi öğretmeninin özerklik desteği ve öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmini ile ilgili bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre beden eğitimi öğretmeninin sağladığı özerklik desteği öğrencilerin yeterlik ihtiyaçlarını gidermiştir. Yani; beden eğitimi öğretmeninin özerklik vermesi, otokratik bir tutum sergilememesi ve karar verme sürecine öğrencileri de dâhil etmesi öğrencilerin kendi yeterlik algılarını yükseltmelerine katkı sağlamıştır.

Adie et al. (2008) 539 İngiliz sporcuda özerklik desteği ve temel psikolojik ihtiyaçlar ile ilgili bir araştırma yapmışlardır. Sporcuların yaş ortalamaları  $22,75 \pm 4,63$  olarak tespit edilmiştir. Sporcular çim hokeyi, kriket, netbol, temel frizbi, basketbol, amerikan futbolu, futbol, rugby, lakros ve voleybol branşlarından seçilmiştir. Çalışmada, antrenörün özerklik destekleyici bir yaklaşım içinde olması sporcuların yeterlik ihtiyaçlarının giderilmesine olumlu (%3 oranında) katkıda bulunmuştur. Yani; antrenörünü özerklik veren bir şekilde algılayan sporcular, kendilerini daha yeterli olarak görmüşlerdir. Adie et al. (2008) %3 olan bu etkiyi az bulmuş ve elit sporcularda yeterlik ihtiyacının tatmini için önemli olabilecek başka etmenler olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Amorose, ve Anderson-Butcher (2007) antrenörlerin özerklik desteği ve sporcuların temel psikolojik ihtiyaçlarını ele aldığı çalışmalarında, 581 Amerikalı öğrenci sporcu ile çalışmışlardır. Bulgulara göre antrenörün özerk bir ortam oluşturması, sporculara otokratik davranışlar sergilememesi, sporcuların kendilerine olan yeterlik algılarına (yeterlik ihtiyacının tatmini) olumlu olarak katkı sağlamaktadır.

Gillet et al. (2010) 101 Fransız judocu ile yaptıkları çalışmada, antrenörün özerklik desteği veren davranışının sporcuların performanslarını dolaylı olarak etkilediği sonucuna varmıştır.

Adie et al. (2012) 91 genç İngiliz futbol oyuncusu ile antrenörün özerklik desteği sağlaması ve sporcuların temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmini ile ilgili bir araştırma

yapmıştır. Çalışmada, özerklik verilen bir iklimde, sporcuların temel psikolojik ihtiyaçlarının giderildiği belirtilmiştir. Özyeterlik boyutunda bu sonuçları incelersek; sporculara seçme hakkı verilen, karar verme süreçlerine katılmaları veya kendi kararlarını kendilerinin almalarına müsaade edilen, sporcuların becerilerine güvenildiği mesajı verilen ve sporculara otokratik davranışlar sergilenmeyen takım iklimlerinde sporcuların yeterlik ihtiyaçları tatmin olmuş ve kendileri için olan yeterlik inançları artmıştır.

Banack et al. (2011) 113 Kanadalı paralimpik sporcu ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Katılımcılar, takım ve bireysel sporlardan seçilmişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre antrenörün özerklik desteği vermesi sporcuların yeterlik ihtiyaçlarını etkilememiştir. Araştırmanın bulgularına göre özerklik desteği ile sporcuların yeterlik ihtiyacı arasında hiçbir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç, sporculara özerklik verilmesini destekleyen ve özerklik desteği verilen ortamlarda sporcunun yeterlik algısının yükseleceğini ifade eden çalışmalara uyuşmamaktadır.

Felton ve Jowett (2013) 300 İngiliz sporcu ile bir araştırma yapmışlardır. Sporcular takım sporları ve bireysel sporlardan seçilmiştir. Çalışmanın amacı; sosyal çevre (antrenör davranışları, sporcu antrenör ilişkisi), sporcuların temel psikolojik ihtiyaçları ve sporcuların iyi oluş (well-being) düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Sporcuların algıladıkları antrenörün özerklik desteği verici davranışının sporcuların yeterlik ihtiyacını karşıladığı tespit edilmiştir. Özerklik desteği verilen sporcuların yeterlik algılarının arttığı görülmüştür. Bu nedenle, antrenörler sporcuların özgürce antrenmanlara katkıda bulunmalarını ve kararlarını kendilerinin vermelerini sağlamalıdır. Bunun tam tersine, antrenörün özerklik vermeyen daha kontrol edici ve denetleyici bir tutum sergilemesi (otokratik davranış) sporcuların yeterlik ihtiyacı ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu nedenle antrenörün daha az kontrol edici davranışta bulunması (daha az otokratik davranış) sporcuların yeterlik ihtiyaçlarına olumlu olarak katkı sağlayıp yeterlik algılarını güçlendirebilir. Ama şunu da göz ardı etmemek gerekir ki, antrenörün özerklik verici davranışı (daha demokratik davranış) ve kontrol edici davranışı (daha otokratik davranış) iki ayrı yapı olmasına karşın ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bartholomew et al. 2010). Yani, bu davranışlardan birisini uygulayan antrenör diğerini uygulayamaz diye bir sonuca varamayız. Antrenör yeri ve zamanına göre iki davranışı da belirlenen amaç doğrultusunda uygulayabilir.

Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde antrenörün sosyal destek davranışının genel özyeterlik ve sportif özyeterlik puanlarına negatif yönde bir etki yaptığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre antrenörün sosyal destek davranışı arttıkça sporcuların genel özyeterlik ve sportif özyeterlik puanlarının azalacağı söylenebilir. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde bu bulguların birçok araştırmanın sonucu ile uyuşmadığı görülmektedir.

Öz belirleme kuramına (hür irade kuramı) göre insanların üç temel psikolojik ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçlar; özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçları olarak adlandırılır (Deci ve Ryan, 1985; Deci et al. 1985; Deci ve Ryan, 2000). Deci ve Ryan'ın Öz Belirleme Kuramı'na göre bireyler bu ihtiyaçlarını giderdikleri ölçüde psikolojik iyi olma hali gösterirler ve güdülenmeleri artar. Yani bu kurama göre, yukarıda ifade edilen temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ile kişilerde olumlu değişiklikler gözlenir. Özerklik ihtiyacı, kişinin hayatındaki aktivitelerde seçme şansını ifade etmektedir. Bireylerin kendi davranışlarına kendileri karar verebilmesi ve bağımsız olarak hareket edebilmesi anlamına gelmektedir. Bireyler, özerk oldukları ölçüde bu ihtiyaçları karşılanmış olur. İkinci psikolojik ihtiyaç ise yeterlik ihtiyacıdır ve kişilerin kendi kapasitelerine olan inançları anlamına gelir. Algılanan “yeterli olma” durumunu ifade eder. Başarılı bir şekilde, yaptığı işlerin üstesinden gelebilen ve yaptığı işler takdir edilerek yeterliğini fark eden kişilerin bu ihtiyacının karşılandığı ifade edilmiştir. Üçüncü ve son psikolojik ihtiyaç ise ilişkili olma ihtiyacıdır ve insanların etkileşim içinde olduğu insanlara ilişkili olma ihtiyacını belirtir. Kişilerin çevresindeki bireylerle ilişkili olma ihtiyacı vardır ve kendilerini bazı kişi veya gruplarla ilişkili hissettiği ölçüde bu ihtiyaçları giderilecektir. Bir dine mensup olma, taraftarlık, siyasi parti sempatzmanı olma gibi davranışların bu ihtiyacı karşılama güdüsünden ortaya çıktığı ifade edilebilir. Çünkü kişilerin bu gruplara ait olarak, doğasında var olan ilişkili olma ihtiyacını giderdiği söylenebilir. Bu kuramda belirtilen ilişkili olma ihtiyacının, Maslow'un ait olma ve sevgi ihtiyacı ile benzeştiği ifade edilmiştir (Sarı ve ark, 2011, s.150).

Maslow (1954), bireylerin ihtiyaçlarının hiyerarşik olduğunu ve bazı ihtiyaçların diğerlerinden daha ağır basabileceğini belirtmiştir. Maslow'un belirttiği ihtiyaçlar; fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak sınıflandırılmıştır. Bu ihtiyaçlardan ait olma ve sevgi ihtiyacı; kişinin sosyal katılım, sevgi, kabul, grup üyeliği gibi kendi türüyle ilişkide bulunma ihtiyacını ifade etmektedir (Bayraktar, 2011,s.116).

Bu kuramlar değerlendirildiğinde, Öz Belirleme Kuramı'ndaki ilişkili olma ihtiyacı ve Maslow'un ifade ettiği ait olma ve sevgi ihtiyacının tatmini bir anlamda antrenörün gösterdiği sosyal destek davranışı ile ilişkilidir. Yani, sporcularıyla diyalog halinde olan, onların özel yaşantısıyla ilgilenen, onlarla bütünleşen, kimi zaman sosyal açıdan bilgi veren, böylece onların güvenini kazanan, sosyal olarak onlara destek olan antrenör davranışının sporcuların ait olma-sevgi ve ilişkili olma ihtiyacını giderici olduğu söylenebilir. Bu açıdan düşünüldüğünde, antrenörün sosyal destek davranışı göstermesinin olumlu olarak sporculara etki etmesi gerektiği düşünülebilir. Fakat bu araştırmanın bulgularına göre antrenörün sosyal destek davranışının sporcuların genel özyeterlik ve sportif özyeterlik algılarına olumsuz olarak etki ettiği görülmektedir.

Bunun sebebi bulgular göz önüne alınarak incelendiğinde antrenörün diğer davranışlarının bu sonucu etkileyebileceği sonucuna ulaşılabilir. Çünkü, sosyal destek davranışı anlamlı olarak genel özyeterlik puanı ile korelasyon göstermiştir. Fakat diğer antrenör davranışları ile regresyon modeline atıldığı zaman olumsuz olarak genel özyeterlik puanına etki ettiği görülmüştür. Benzer durum, sportif özyeterlik için de geçerlidir. Sportif özyeterlik ve sosyal destek davranışı arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon bulunamamış fakat sosyal destek davranışı diğer antrenör davranışları ile regresyon modeline atıldığında sportif özyeterlik puanına olumsuz olarak etki ettiği bulunmuştur. Bu durumda, sadece sosyal destek davranışının tek başına sportif özyeterlik ve genel özyeterlik puanlarını açıklayamayacağı sonucuna varılabilir. Bu ilişki değerlendirilirken, sosyal destek davranışı gösteren antrenörün ne derece eğitici öğretici davranış, pozitif geribildirim davranışı, demokratik davranış ve otokratik davranış gösterdiği de dikkate alınmalıdır. Çünkü sosyal destek davranışını kullanan bir antrenör diğer antrenör davranışlarını olumsuz olarak kullanıyorsa bu durumda sosyal destek davranışının olumlu bir etkisi olmayabilir.

Sosyal destek davranışının, sporcuların genel özyeterlik ve sportif özyeterlik puanlarına olumsuz olarak etki etmesini biraz daha açıklamak gerekmektedir. Örneğin, antrenörlerin diğer özellikleri veya davranış şekilleri bu konuya açıklık getirebilir. Bu çalışmada, antrenör davranışlarının beş boyutu ele alınmıştır. Sporcuların özyeterliklerine olumsuz olarak etki edebilecek olan diğer sebeplerde de olabilir. Sosyal destek davranışını yoğun olarak kullanan antrenörler, sporcularının insiyatif almalarına müsaade etmiyorlarsa, sporculara sorumluluk vermiyorlarsa, sporcuların davranışlarını olumlu olarak değil de olumsuz yönde değerlendiriyorlarsa, antrenmanlarda uygulanan aktivitelerde sporcuların

başarı hissini yaşamalarına izin vermiyorlarsa, müsabaka veya antrenman ortamlarında olumsuz bir iletişim benimsiyorlarsa ve sporcuların becerilerinin farkına varmalarını sağlayamıyorlarsa sporcuların özyeterlikleri düşük olabilir. Böyle bir durumda, antrenörün sosyal destek davranışı ile sporcuların genel ve sportif özyeterlik puanları arasındaki negatif bir ilişki olması şaşırtıcı değildir. Bu açıklamalar doğrultusunda, antrenör davranışları ile özyeterlik arasındaki ilişki incelenirken diğer etkenlerde göz önünde bulundurulabilir.

Konu ile ilgili olarak spor alanında ve benzer alanlarda yapılmış olan araştırmaları ele almak konuyu biraz daha açıklık kazandıracaktır. Sarı ve ark'nın (2011) çalışmasına göre beden eğitimi ve spor yüksek okulunda okuyan öğrencilerin ilişkili olma ihtiyaçlarının giderilmesinin öğrencilerin özyeterliklerine olumlu olarak katkısı olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, öğrencilere değer verilmesi gerektiği ve öğrencilerin olumlu deneyimler yaşayarak ilişkili olma ihtiyaçlarının giderileceği ortamlar sağlanmasının özyeterliklerini artıracığı sonucuna varılmıştır.

Aynı şekilde; öğrencilerle yapılan diğer bir araştırmada, öğrencilerin ailelerinden ve arkadaşlarından aldıkları sosyal desteğin öğrencilerin problem çözme becerilerini olumlu olarak etkilediği bulunmuştur (Budak, 1999).

Yapılan araştırmalar, aileden ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça ruhsal sağlık belirtileri, saldırganlık, sınav kaygısı, anksiyete bozuklukları, depresyon, stres, yalnızlık düzeylerinin ve boyun eğici davranışların azaldığını ve mesleki olgunluk, akademik başarı ve kendini kabul düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir. Buna ek olarak, araştırmalara göre aileden ve arkadaşlardan algılanan sosyal destek ile benlik saygısı, psikolojik sağlık, okula ve geleceğe ilişkin olumlu tutumlar geliştirme arasında pozitif yönde bir ilişki vardır (Şencan, 2009).

Reinboth et al. (2004) futbol ve kriket oyuncularını ile yaptığı çalışmada, antrenörün sosyal destek davranışının sporcuların yeterlik ihtiyacının tatmini ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Sonuçlara göre, antrenörün sosyal destek davranışı arttıkça sporcuların kendilerine ilişkin yeterlik algıları da artmıştır.

Bu araştırmanın bulguları incelendiğinde, beklentilerle uyuşmayan bulguların başında antrenörün pozitif geribildirim davranışının, genel özyeterlik ve sportif özyeterlik puanlarına anlamlı olarak katkı sağlamaması gelmektedir. Pozitif geribildirim davranışının

genel ve sportif özyeterlik ile pozitif yönde, anlamlı bir korelasyon gösterdiği görülse de, anlamlı bir etki yapmadığı bulunmuştur. Bu durum, Bandura'nın (1997) kuramında ifade edilenlerle ters düşmektedir. Çünkü Bandura'ya göre sözel ikna özyeterliği etkileyen etmenlerden birisidir. Gerçek ya da görsel deneyimden daha az etkili olan sözel ikna öğretmen ve antrenörlerin, sporcularını 'sen yeteneklisin, senin yapabileceğini biliyorum, sana güveniyorum' türünden cümleler kullanmasını içerir (Zülkadiroğlu ve ark. 2007, s.13). Bu bağlamda, antrenörün pozitif geribildirim vermesinin, sporcunun genel özyeterlik ve sportif özyeterlikleri ile doğrudan ilişkili olması ve olumlu olarak etkilemesi beklenmektedir. Çünkü antrenörün pozitif geribildirim davranışı, sporcuyu kendi becerileri doğrultusunda bilgilendirerek, sporcunun kendi kapasitesine olan inancının artırmasını sağlayabilir. Fakat bu çalışma göstermektedir ki (her ne kadar aralarında anlamlı ve pozitif bir korelasyon olsa da), araştırmanın örneklemini oluşturan güreşçilerde antrenörün pozitif geribildirim davranışı sporcuların genel özyeterlik ve sportif özyeterlik puanına olumlu bir katkı sağlamamıştır.

Bu noktada, akla gelebilecek en mantıklı açıklama, antrenörün ne nitelikte pozitif geribildirim davranışı gösterdiğidir. Antrenörün devamlı olarak pozitif geribildirim vermesi, bir noktadan sonra sporcuda istenilen etkiyi sağlamayabilir ve sporcunun özyeterlik algısının artmasına etki etmeyebilir. Aynı şekilde, pozitif geribildirim zamanlaması ve ne kalitede olduğu da çok önemlidir. Ayrıca, sporcunun çok başarısız olduğu durumlarda pozitif geribildirim vermek ya da pozitif geribildirim önemini yitireceği durumlarda bu davranışı göstermek, antrenörlerin inandırıcılığını düşürebilir ve iyi niyetle yapılan bu davranışın etkisiz olmasına neden olabilir. Bu nedenle, uygun olmayan pozitif geribildirim davranışı göstermenin sporcunun genel özyeterlik ve sportif özyeterliklerine katkı sağlamayacağı söylenebilir. Bu bilgiler ışığında, antrenörün pozitif geribildirim davranışının kalitesi ve sporcuların özyeterlik algısı arasındaki ilişki bundan sonraki çalışmalarda incelenebilir.

Antrenörlerin geribildirim verirken, geribildirim işlevsel olabilmesi için dikkat etmeleri gereken diğer bir önemli konu ise sporcuları değerlendirmek yerine, yapılan davranışın değerlendirilmesidir. Örneğin "bunu yapamıyorsun" geribildirimi sporcuyu değerkendiren bir geribildirimdir. Onun yerine, "bu hareket" doğru değildi geribildirimi gibi sadece davranışı değerlendirmek ve daha fazla çalışma ile yanlış davranışın düzeltilebileceğini ifade etmek daha etkili olabilir (Sarı, 2010). Böylece, sporcu yetenekleri ve kapasitesi hakkında olumsuz düşüncelere kapılmaz. Değiştirebileceği ve

geliştirebileceği bir durum olan davranışında bir yanlışlığın olduğu ve bu yanlışlığı da çalışarak giderebileceği mesajını alır. Böylece, özyeterlik algısı olumsuz olarak etkilenmez.

Ayrıca, antrenör destekleyici bir dil kullanmalıdır. Olumlu ve destekleyici konuşma şekli, sporcunun dinleme isteğini artırır. Buna ek olarak, antrenörlerin yaptıkları şeyler söyledikleriyle uyumlu, önemli şeyler tekrar edilmeli ve mesajın önemi belirtilmelidir. Etkili mesaj göndermek için kullanılan diğer bir teknik ‘sandviç geribildirim tekniği’dir. Bu tekniğe göre asıl söylenmek istenen mesaj, iki olumlu geribildirim arasında verilir. Örneğin, ilk olarak ‘iyi deneme’, ikinci olarak ‘başını dik tut ve topa odaklan’ ve sonrasında son olumlu mesaj; ‘neredeysen mükemmel olacak, çalışmaya devam et’ (Sarı, 2010, s.436). Olumlu geribildirim bu şekilde kullanmadaki amaç sporcunun dikkatini çekmek ve özyeterlik algısını düşürmemektir. İlk olarak, verilen olumlu geribildirim ile sporcunun dikkati çekilebilir. Asıl söylenmek istenen (ikinci geribildirim) mesaj sporcuya kolaylıkla ulaştırılır. Son olarak, verilen olumlu geribildirim ile sporcunun özyeterlik algısı ve motivasyonu düşmeden çalışmaya devam etmesi sağlanır.

Literatür incelendiğinde pozitif geribildirim davranışının bireyler üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Baron’un (1988) çalışmasında geribildirim ve özyeterlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma tasarlanmıştır. 106 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada, çalışmalarında olumsuz geribildirim alan öğrencilerin pozitif geribildirim alan öğrencilere nazaran daha düşük hedefler belirledikleri ve daha düşük özyeterlikleri olduğu tespit edilmiştir.

Escarti ve Guzman’ın (1999) çalışmasında, 69 kolej öğrencisi ile engelli koşu aktivitesinde geribildirim özyeterlik algısı üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre bir gruptaki bireyler, otorite durumundaki bireylerin yaptığı, kapasiteleri ve becerileri hakkındaki değerlendirmelere inanmaya eğilimlidirler. Bu nedenle, pozitif geribildirim davranışı sporcuların özyeterliklerini artırmak ve dolayısıyla sporcuların performanslarını geliştirmek için kullanılabilir (Escarti ve Guzman, 1999).

Tzetzis et al. (2008) 48 genç badminton oyuncusu ile geribildirim öz güven ve performans üzerine etkisini araştırmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucuna göre pozitif geribildirim sporcuların özgüvenini artırabileceği sonucuna varılmıştır. Olumlu geribildirim, sporcunun amaca ulaştığını ya da amaca ulaşmak için yeterli donanıma sahip olduğunu sporcuya dolaylı olarak bildirir, bu nedenle

özgüveni artırır. Fakat geribildirim olumsuz ise sporcunun özgüveni düşer (ya da benlik saygısını korumak amacı ile veya başka nedenlerle sporcu olumsuz geribildirimini önemsemeyebilir ve özgüven değişmeyebilir) (Tzetzis et al. 2008).

Eğitim alanında yapılan bir araştırmaya göre ise, öğretmenler öğrencilere verdikleri görevlerde, öğrencilerin gösterdikleri performansa ilişkin sık sık geribildirim vermelidirler. Sınıf içinde gerçekleştirilen etkinliklerde, verilen görevle ilgili düzenli olarak verilecek geribildirimler öğrencilerin doğru yolda olduklarını görmeleri açısından önem taşımaktadır (Doğan ve ark. 2012).

Toros ve Duvan (2011) eskrimcilerde yaptıkları çalışmada, algılanan antrenör davranışları, kolektif yeterlik ve hedef yönelimlerini incelemiştirler. Özyeterlikten farklı olarak, kolektif yeterlik örgüt çalışanlarının bir bütün olarak grubun yeteneğine ilişkin sosyal algılardır (Kurt, 2012, s.204). Yani, spor takımlarındaki bir bütün olarak takımın kapasitesine olan algı diyebiliriz. Toros ve Duvan'ın (2011) çalışmasına göre ise antrenörün pozitif geribildirim davranışı ile kolektif yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıda belirtilen çalışmalar incelendiğinde pozitif geribildirim özyeterlik üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Çünkü antrenörün pozitif geribildirim davranışı sporcunun performansının ve kapasitesinin iyi olduğunu sporcuya bildirmektedir. Fakat bu çalışmada, aralarında korelasyon olmasına rağmen pozitif geribildirim davranışının genel özyeterlik ve sportif özyeterliliği açıklamadığı görülmüştür. Bu sonuç örneklem grubundaki sporcuların algıladığı pozitif geribildirim davranışının uygun şekilde verilmemesinden kaynaklanabilir. Ayrıca, örneklem grubu Türkiye Güreş Ligindeki en üst kategoriden sporculardan oluşmuştur. Bu nedenle, sporcuların öz yeterlik algıları antrenörlerinin pozitif geribildirimlerinden değil, daha başka unsurlardan etkileniyor olabilir (sporcularının kendi deneyimleri, diğer sporcuları gözlemlemeleri sonucu elde ettikleri yargıları veya diğer bireylerin geribildirimleri sonucu oluşan yargıları vb.).



## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Türkiye Güreş Birinci Ligi kulüplerindeki güreşçilerin algıladıkları antrenör davranışlarının, sporcuların güdülenme ve özyeterlikleri ile olan ilişkisini incelemektir. Yapılan çalışmanın sonuçları, Türkiye’de ve özellikle güreş branşında hangi antrenör davranışının sporcuların güdülenme ve özyeterlikleri ile ilişkili olacağını belirlemek açısından önemlidir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar ile, sporcuların güdülenmeleri ve özyeterlikleri ile ilişkili olabilecek antrenör davranışları belirlenebilecektir.

İlk olarak, sporcuların demografik özelliklerine göre herhangi bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacı ile sporcuların algıladıkları antrenör davranışları, güdülenme ve özyeterlik puanları, demografik özellikler açısından analiz edilmiştir. Bulgulara göre antrenör davranışlarının spor yaşı, antrenör ile çalışma zamanı ve güreş stiline göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Güdülenme ve özyeterlik puanları demografik özellikler açısından anlamlı olarak farklılık göstermemiştir.

Yapılan korelasyon analizine göre eğitici ve öğretici davranışın güdülenmeme ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Eğitici öğretici davranış arttıkça güdülenmeme puanı düşmektedir. Eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışının genel özyeterlik ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Yani; antrenörün algılanan bu davranışları arttıkça genel özyeterlik de artmaktadır.

Yapılan regresyon analizine göre, eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışının (negatif etki) sportif özyeterliği ve içsel güdülenmeyi etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitici öğretici davranış, otokratik davranış (negatif etki) ve sosyal destek davranışının (negatif etki) genel özyeterliğe etki ettiği bulunmuştur.

Güdülenmeme için yapılan regresyon analizine göre ise eğitici ve öğretici davranışın güdülenmemeyi azaltabileceği ve sosyal destek davranışının ise güdülenmeme düzeyini artırabileceği ifade edilebilir.

Elde edilen bulgular ve bu alanda yapılan ilgili çalışmalar incelendiğinde, algılanan antrenör davranışlarının sporcuların özyeterlikleri ve güdülenmeleri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu ilişki; kültürel özellikler, antrenörün özellikleri, sporcuların özellikleri ve

ihtiyaçlarına göre farklılık göstermektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde liderlik davranışlarının etkili olabilmesi için bu etkenlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği ifade edilmiştir. Nitekim; bu çalışmada elde edilen bulgular ile diğer çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde farklılıkların birçok etken nedeni ile elde edilmiş olabileceği düşünülebilir. Örneğin, kültür, sporcuların yaşı, cinsiyeti, deneyim süresi, spor türü, spor branşı, sporcuların bireysel ihtiyaçları, antrenörün özellikleri vs. bir çok etken antrenör davranışının etkinliğini ve hangi antrenör davranışının nasıl bir etki yapacağını belirleyebilir. Ayrıca, antrenörlerin bu çalışmada belirtilen tüm davranış türleri ile ilgili olarak uygun şekilde davranması gerekmektedir. Çünkü analiz sonuçlarına göre, belli bir davranışın etkisi, diğer davranışların olumlu ya da olumsuz kullanılması ile değişebilmektedir.

### **Öneriler**

- Bu araştırmada elde edilen bulgular ışığında, güreş antrenörlerinin sporcuların özyeterlik ve içsel güdülenme düzeylerinde olumlu bir etki yapmak için daha çok eğitici ve öğretici davranış göstermesi gerektiği söylenebilir. Eğitici ve öğretici davranış ile sporcuların hem genel anlamda hem de sportif anlamda kendi becerilerine olan inancı ve güveni artabilir ve sonuç olarak sporcu çalışmalarında daha ısrarcı, yılmayan, azimli ve kendine güvenen davranışlar sergileyebilir. Ayrıca içsel olarak daha motive olmuş bir sporcu, sporunu daha çok severek yapar ve keyif alabilir, böylece performansında da artış görülebilir.
- Sporcuların algıladıkları, antrenörün eğitici ve öğretici davranışının sporcuların güdülenmemelerine olumlu olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Bu nedenle güdülenmeme düzeyleri yüksek olabilecek sporculara eğitici öğretici davranış uygulanabilir. Bu sayede, sporcu kendisi ile ilgilenildiğini, kendisinden bir beklenti içinde olduğunu, antrenörünün onun becerilerine güvendiğini ve geliştirmek istediğini algılayarak güdülenmeme düzeyi olumlu olarak değişebilir.
- Antrenörlerin sosyal destek davranışını etkili bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Sosyal destek davranışı korelasyon analizi sonuçlarına göre sporcuların genel özyeterlik algısı ile pozitif bir korelasyon gösterse de, diğer antrenör davranışlarının etkisi ile veya sosyal destek davranışının uygun bir şekilde kullanılmaması ile genel özyeterlik ve içsel motivasyonu olumsuz olarak etkileyebilir. Bu nedenle, güreş antrenörleri diğer antrenör davranışlarını etkili

bir şekilde kullanarak ve sporcuların bireysel özellikleri, ihtiyaçları, durumun yapısı gibi faktörleri de göz önünde bulundurarak sporcuların özyeterlik ve güdülenmeleri için en etkili antrenör davranışlarını belirleyebilirler.

- Sporcuların genel özyeterlikleri üzerinde olumlu bir etki yapmak için otokratik davranışlar tercih edilmemelidir. Ayrıca, sporcuların bireysel farklılıkları ve takımın özellikleri da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, karar verme sürecine sporcuların dahil edilmesi, sporcuların fikirlerine önem verilmesi, herkesin fikrini söyleyebileceği bir ortam oluşturulması, genel anlamda katı ve kontrol edici bir antrenör stili değil de, bazı konularda sporculara da seçme hakkı tanıyacak bir tutum belirlenmesi, sporcuların genel özyeterlik algısını artırabilir.
- Antrenörlerin, hizmet içi eğitim programlarına katılarak kendilerini yenilemeleri, güncel ve bilimsel bilgileri takip etmeleri doğrultusunda düzenlemeler yapılabilir. Hizmet içi eğitimlerle birlikte antrenörler alanlarındaki uygulamalar hakkında da bilgi sahibi olabilirler.
- Üniversitelerin antrenör eğitimi bölümlerinin dersleri, bu araştırmanın ve ilgili araştırmaların bulguları doğrultusunda gözden geçirilip yeniden düzenlenebilir.
- Antrenörlerin formasyon eğitimi alması yönünde düzenlemeler yapılabilir. Bu sayede antrenörler meslelerinde çok daha etkili olabilirler.

## 7. KAYNAKLAR

- Adair, J. (2006). Etkili Motivasyon: İnsanlardan En İyi Verimi Nasıl Alabilirsiniz? Çeviren: Salih Uyan. İstanbul: Babiali Kültür Yayıncılığı.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange, (Edi. L. Berkowitz), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York.
- Adie, J. W., Duda, J. L., Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion*, 32(3), 189-199.
- Adie, J., Duda, J.L., Ntoumanis, N. (2012). Perceived coach autonomy support, basic need satisfaction and the well- and ill-being of elite youth soccer players: A longitudinal investigation. *Psychology of Sport and Exercise* 13, 51-59.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi/Journal of Kâzım Karabekir Education Faculty, (13),343-361.
- Akkuzu, N., Akçay, H. (2012). Kimya Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12(3): 2195-2216.
- Aksel, İ. (2003). İşletme yöneticilerinin liderlik davranışlarının iş tatmini üzerine etkileri ve bir uygulama. Pamukkale Üniversitesi, Denizli: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Akyüz, MY. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. *Ege Eğitim Dergisi* (1), 2: 109-119.
- Alfermann, D., Geisler, G., & Okade, Y. (2013). Goal orientation, evaluative fear, and perceived coach behavior among competitive youth swimmers in Germany and Japan. *Psychology of Sport and Exercise*.14(3):307-315.
- Alikişoğlu, M. (2010). Satış liderinin durumsal yaklaşım temelinde kendini değerlendirme ölçeği.
- Altok, T. (2009). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin hizmet ve imalat işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunçekiç, A. , Yaman, S. , Koray, Ö. (2005). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma(Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13, 93-102.
- Amorose AJ., Horn, TS., (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of sport & exercise psychology*, 22(1-4), 63-84.
- Amorose, A. J., Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 654-670.

- Amorose, A. J., Horn, T. S. (2001). Pre-to post-season changes in the intrinsic motivation of first year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(4), 355-373.
- Arıkan, S. (2001), "Liderlik", *Yönetim ve Organizasyon*, (Ed. Salih Güney), Nobel Yayınları, Ankara.
- Arıkan, S.(2010).Yöneticilerin mevcut liderlik davranışları ile astların beledikleri lider davranışları arasındaki farklılıklar ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15(1-2):311-332.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: kurumda çalışma yılı ve ücret değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Asunakutlu, T.(2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*,5,1-17.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin "bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21,1-8.
- Ataman, G. (2009). *İşletme yönetimi*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Atar E., Özbek, O. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VII (2) 51-59.
- Aydın, F. (2010). Ortaöğretim öğrencilerinin coğrafya derslerindeki güdülenmelerinin incelenmesi. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 5(4), 814-834.
- Aydoğan, D. (2008). Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, durumluluk kaygı ve öz-yeterlik ile açıklanabilirliği. *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri. *Yüksek lisans tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayiku, T. Q. (2005). The relationships among college self-efficacy, academic self-efficacy, and athletic self efficacy for African American male football players (Doctoral dissertation). Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Aykanat, Z. (2010). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama. *Yüksek lisans tezi*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Tufan. (2003). Post-modern Eğitim Yöneticisi. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16,17 Mayıs 2002) Bildiriler, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayın No: 191, Mayıs.
- Banack, H. R., Sabiston, C. M., Bloom, G. A. (2011). Coach autonomy support, basic need satisfaction, and intrinsic motivation of paralympic athletes. *Research quarterly for exercise and sport*, 82(4), 722-730.

- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.) *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, pp. 120-136 Oxford. UK: Blackwell.
- Barić, R., Bucik, V. (2009). Motivational differences in athletes trained by coaches of different motivational and leadership profiles. *Kineziologija*, 41(2), 181-194.
- Baron, R. A. (1988). Negative effects of destructive criticism: impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 199-207.
- Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2, 231-251.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C. (2010). The controlling interpersonal style in a coaching context: Development and initial validation of a psychometric scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32, 193-216.
- Bass, BM. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Pres.
- Başer, E., (1996). *Futbolda Psikoloji ve Başarı*. Yayınevi Yayıncılık, s:99, İstanbul.
- Bavlı, Ö. (2005). Adana ili 10-17 yaş gurubu basketbolcularının takım başarılarına etkisinde yönetim biçimlerinin rolü. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Bayraktar, G. (2011). Güreş eğitim merkezlerindeki güreşçilerin temel psikolojik ihtiyaçlarının ve depresyon düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, IX (1) 15-23.
- Baysal C, Tekarslan E. (2004). *Davranış Bilimleri*. 4.Baskı. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 16,161-183.
- Blanchard, K. H. (2007). *Liderlikte çitayı yükseltmek*. (Çev: F. Uçtum). İstanbul: Kaizen.
- Blayney C. ve Blotnicky K. (2010) Leadership in the hotel industry; evidence from Canada. *International Journal of Management and Marketing Research*, Vol. 3, No. 3, 53-66.
- Bloom, A., Salmela, J.H (2000). Personal characteristics of expert team sport coaches. *Journal of Sport Pedagogy*, 6(2), 56-76.
- Bloom, A. (2002). Coaching demans and responsibilities of expert coaches .In John M. Silva & Diane E. Stevens. (Eds.) *Psychological Foundations of Sport*, (pp: 438-465). Boston: Allyn Bacon.
- Bloom, A., Durand Bush, N., Salmela, J.H. (1997) Pre- and post competition routines of expert team coaches. *The sport psychologists*. 11, 127-141.

- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2007). Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüşümcü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Bozkurt, O., Koruç, Z., Arslan, N., Kocaekşi, S. (2012). Türkiyedeki futbolcuların lig düzeylerine göre sportif kendine güven ve öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3):349-356.
- Bölükbaşı, A.G., Yıldıztan, D.Ç. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27:2,345-366.
- Budak, B. (1999), Lise öğrencilerinde algılanan sosyal destek düzeyi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Canpolat, A. M., Çetinkalp, Z. K. (2011). İlköğretim 11. kademe öğrenci-sporcuların başarı algısı ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 14-19.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- Chang, D. (2006). Athletes' perceived and preferred leadership behavior of basketball coaches at universities in Taiwan. (Order No. 3215888, University of the Incarnate Word). ProQuest Dissertations and Theses, , 99-99 p. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304912906?accountid=13654>. (prod.academic\_MSTAR\_304912906).
- Chelladurai P, Saleh S.D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: development a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*; (2): 34– 45.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354, 1990.
- Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R.N. Singer, M. Murphy, & L.K. Tennant (Eds.). *Handbook on Research on Sport Psychology*. New York: Macmillian.
- Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*.4(31): 23-31.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T., Mathur, P. (1997). Measuring charisma: dimensionality and validity of the conger-kanungo scale of charismatic leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 14(3), 290-301.
- Cooper, H. ( 1993). "In search of a social fact: A commentary on the study of interpersonal expectations". P. D. Blanck (der.) *interpersonal expectations: Theory, research, and applications*. Paris: Cambridge University Press ve Editions de la Maison des Sciences de l'Homme. 218-225.
- Craciun, M., Rus, CL. (2009). The relationship between perceived coach leadership behaviours and team cohesion among Romanian athletes. *Revista Iberoamericana De Psicología Del Ejercicio Y El Deporte*. 4(2):217-232.

- Crosby, F. ve Clayton, S.(1990). "Affirmative action and the issue of expectancies". *Journal of Social Issues*: 46(2): 61-79.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü Liderlik duygusal zekâ gerektirir mi.Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *DE Üİİ BF Dergisi*, 2(18), 83-98.
- Çakıroğlu, A. (2003). Leadership and satisfaction in soccer: examination of congruence and players' position. Yüksek lisans tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, C., Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: mersin ilinde bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3):49-66.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl, 4. Sayı, 16, Pegem Yayıncılık.
- Çelik, V. (2003). Eğitimsel Liderlik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelikkaleli, Ö. ve Gündoğdu, M. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları”, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(9), s. 43-53.
- Çepikkurt, F., İnanç, B. Y. (2012). Mükemmeliyetçilik ve başarı hedeflerinin hentbolcuların müsabaka öncesi yaşadıkları durumluk kaygıyı belirlemedeki rolü. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2):43-51
- Çetin N. (2008) Kuramsal liderlik çözümlemelerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23): 74.
- Çetinkalp, ZK., Ada, END., Dinç, Z. (2011). Durumsal güdülenme düzeyi ve başarı algısı arasındaki ilişki: takım sporları üzerinde bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3): 305-310.
- Çeyiz, S. (2007). Adana ilinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının belirlenmesi. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çiçek, D. (2005). Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma. Doktora tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, (2003). Toplam kalite yönetimi ve eğitim sistemine uygulanabilirliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* (<http://www.e-sosder.com/?sayfa=ozet&no=108>).
- Debanne, T. Fontayne T. (2009). A study of a successful experienced elite handball coach's cognitive processes in competition situations. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4 (1), 1-16.
- Deci E.L., Ryan, R.M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, NY: Univ. Rochester Press.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*, Plenum Press, New York.



- Deci, E.L., Ryan, R.M., Williams, G.C. (1996). Need satisfaction and the self regulation of learning. *Learning and Individual Differences*. 8(3):165-183.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self- determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deliveli, Ö. (2010). Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik. Yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, F. (2007). Lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini araştırmaya yönelik bir müdahale programının tükenmişlik ve mesleki doyum üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, H., Barsbuğa, Y., Küçükbezirci, E. (2011). Engelli sporcuların spora başlama eğilimini belirleyen faktörlerin araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*. 13 (Ek sayı), 43-47.
- Demir, H., Okan, T. (2009). Motivasyon üzerinde ulusal kültür etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 11(1): 121-142.
- Demirtaş, A. (2004). Sosyal sınıflandırma kişilerarası beklentiler ve kendini doğrulayan kehanet. *İletişim: Araştırmaları Dergisi*, 2(2):33-53.
- Dincer, M. K., ÖKSÜZ, B. (2011). Hizmetkâr liderlik anlayışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmek. *Erciyes İletişim Dergisi*,2(2):2-18.
- Doğan O. (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.
- Doğan, N., Beyaztaş, D. İ., Koçak, Z. (2012). Sosyal bilgiler dersine ilişkin özyeterlik düzeyinin başarıya etkisinin sınıf ve cinsiyete göre incelenmesi: Erzurum ili örneği. *Eğitim ve Bilim*. 37,165-237.
- Edizler, G., Akbulut, E. (2011). Özel öğretim kurumlarında eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik boyutları. *Erciyes İletişim Dergisi*. 2, (2), 20-32.
- Eisenbach, R., Watson, K., Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 80-89.
- Emir, S., Kanlı, E. (2009). ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilerini motive etme biçimlerinin incelenmesi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı 12 (2), 63-79.
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 1-32.
- Ercoşkun, M. H., Nalçacı, A. (2010). Öğretimde psikolojik ihtiyaçların yeri ve önemi. *Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi/Journal Of Kâzım Karabekir Education Faculty*,11, 353-370.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3:68-76,
- Eren, E. (1998), *Yönetim Ve Organizasyon*, Beta Yayın Evi,4.Baskı, İstanbul

- Eren, E. (2001). Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar). Genişletilmiş 5. Baskı, Yayın no: 1067. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, F. (1996). Davranış Bilimleri. Beta, İstanbul.
- Ertan-Kantos, Z. (2011). Örgüt metaforlarında liderlik: kavramsal bir çözümleme. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 1(1):135-158.
- Ertürk, K.Ö., Kıyak, C.M. (2011). Müşteri memnuniyetini artırma aracı olarak halkla ilişkilere Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi penceresinden bakmak. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi. 32,127-150.
- Escarti, A., Guzman, J. F. (1999). Effects of feedback on self-efficacy, performance, and choice in an athletic task. Journal of Applied Sport Psychology, 11(1), 83-96.
- Felton, L., Jowett, S. (2013). "What do coaches do" and "how do they relate": Their effects on athletes' psychological needs and functioning. Scandinavian journal of medicine & science in sports. Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports. 23(2):130-139.
- Fındıkcı, İ. (2009). Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkâr Liderlik. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fiedler, F. E. (1971). Validation and extension of contingency model of leadership effectiveness: A review of ampirical findings. Psychological Bulletin, 76 (2), 128-148.
- Figen, P. S., Mete, S. (2009). Uyum Modeli ve Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının Doğum Öncesi Eğitimde Kullanımı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 1(1), 57-68.
- Frontiera, J. (2006). The Relationship between leadership, efficacy belief, and performance among boys' high school basketball Players. Yüksek lisans tezi, West Virginia University.
- Gençtürk, A. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. Psychology of Sport and Exercise, 11(2), 155-161.
- Gilson, T. A. (2008). Social cognitive and control theories: A test of self-efficacy and performance in strength and conditioning.(Order No. 3331915, Michigan State University). ProQuest Dissertations and Theses, , 101. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304575733?accountid=13654>. (prod.academic\_MSTAR\_304575733).
- Gould, D., Hodge, K., Peterson, K., Giannini, J. (1989). An exploratory examination of strategies used by elite coaches to enhance self-efficacy in athletes. Journal of Sport & Exercise Psychology. 11(2):128-140.

- Gökçe,H. (2001). Etkin liderlik ve takım çalışması tezsiz yüksek lisans bitirme projesi.yüksek lisans bitirme projesi. Süleyman Demirel Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gresham, D. E. (2001). The relationships between teacher self-efficacy beliefs, teacher job satisfaction, socioeconomic status and student academic success. Doctoral dissertation, The College of William and Mary in Virginia.
- Gül, H., Aykanat, Z. (2012). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,16(1):17-36.
- Gül, H., Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi . 3,4, 163-184.
- Gürses,İ. (2008). Yükleme teorisi ve din ilişkisi üzerine bir değerlendirme. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi. 17(2): 359-377.
- Güzel, T., Akgündüz, Y. (2011). Liderlik davranışlarının orta düzey yöneticiler üzerindeki etkisi ve yöneticilerin tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi; kuşadası otel işletmelerinde bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 9,2, 283-296.
- Harris, M. J. (1993). "Issues in studying the mediation of expectancy effects: A taxonomy of expectancy situations". P. D. Blanck (der.), interpersonal expectations: Theory, research, and applications. Paris: Cambridge University Press ve Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 350-79.
- Hemedoğlu, E., Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4,1 58-77.
- Henson, R. K., Kogan, L. R., Vacha-Haase, T. (2001). A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments. Educational and Psychological Measurement, 61(3), 404-420.
- Hofstede G. (1980). Motivation, leadership and organization: Do American leadership theories apply abroad? Organizational Dynamics, 9(1): 42-63.
- Hofstede G. (2001). Culture's Consequences (2nd ed.): Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1999). Problems remain but theories will change: the universal and the specific in 21st-century global management. Organizational Dynamics, 28(1):34-44.
- Hollembek J, Amorose AJ (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. Journal of Applied Sport Psychology, 17(1): 20-36.
- Holmberg, P.M. (2011). Self-Determined motivation as a predictor of athlete burnout. Doktora tezi, California Lutheran Üniversitesi.

- Hsiung, W.C. (2006). An investigation of participative behavior, perceived ability, motivation and satisfaction of intercollegiate golfers in Taiwan. Doktora tezi, Kansas Üniversitesi.
- Iyengar S.S., Lepper, M.R (1999). Rethinking the value of choice: a cultural perspective on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology* 76: 349-66.
- İbicioğlu, H., Özmen, H. İ., Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2):1-23.
- İşçi, M. (1996). Davranış bilimleri. Der Yayınları, İstanbul.
- Jung, D. I. (2001). Transformational and transactional leadership and their effects on creativity in groups. *Creativity Research Journal*, 13(2), 185–195.
- Kamarova, S. (2010). Autonomy support, basic needs satisfaction, motivation regulation, and well-being among elite level ballet dancers in Russian speaking countries. Yüksek lisans tezi. Jyväskylä Üniversitesi.
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karademir, T., Çoban, B. (2010). Sporun yönetsel yapısında örgütsel adalet kuramına bakış. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*,4(1): 48-62.
- Karahan, Ş. (2008). Özel Eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karpinski, C. A. (2011). The impact of a 9-week interactive internet-based nutrition education program on nutrition knowledge, dietary behaviors and self-efficacy of collegiate athletes. (Order No. 3483536, University of Medicine and Dentistry of New Jersey). ProQuest Dissertations and Theses, , 322. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/901940512?accountid=13654>. (prod.academic\_MSTAR\_901940512).
- Kaya, Y. K. (1999). Eğitim yönetimi, kuram ve Türkiye'deki uygulama. Ankara, Bilim Yayıncılık.
- Kaya, Y., Canbaz, M. (2005). Taekwon-docuların antrenörleriyle ilişkileri açısından motivasyonel faktörlerinin algı boyutunda incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,14, 377-392.
- Kazak Z., Moralı S., Doğan B. (2004). Sporcuların güdülme yönelimlerinin öngörücüleri olarak: hedef yönelimi, sportif yeterlilik ve yaşam doyumu. *Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Performans Dergisi*, 10(3), 27-34.
- Kazak, Z. (2004). Sporda güdülenme ölçeği -sgö-"nın türk sporcuları için güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Hacettepe Journal of Sport Sciences*. 15(4): 191-206.
- Keçecioglu, T. (1998). Liderlik ve liderler. İstanbul: Kal-Der Yayınları.

- Kılınç, T. (1995). Durumsal liderlik anlayışında gelişmeler: liderliğe ikameler yaklaşımı. İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi 24(1), Nisan, 59-76
- Kılınç, T., (2009). Karizmatik liderlik: tanımları ve olumlu-olumsuz yönleri, <http://www.merih.net/m2/lid/karizmatik.htm> (Erişim tarihi: 27.06.2013).
- Kimball, A. C. (2007). “You signed the line”: Collegiate student-athletes’ perceptions of autonomy. *Psychology of sport and exercise*, 8(5), 818-835.
- Kiremit, H. Ö., Gökler, İ. (2010). Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji Öğretimi ile İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması1. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 41-54.
- Kocaekşi, S., Koruç, Z. (2012). Başarılı ve başarısız hentbol takımlarının grup sargınlığı, kaygı, güdülenme ve yeterlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*. 23 (3), 129–143.
- Koç,Ş. (1994). Spor Psikolojisine Giriş. İzmir, Saray Medikal Yayıncılık.
- Koka, A., Hein, V. (2005). The effect of perceived teacher feedback on intrinsic motivation in physical education. *International Journal of Sport Psychology*, 36(2), 91.
- Koka, A., Hagger, M. S. (2010). Perceived teaching behaviors and self-determined motivation in physical education: a test of self-determination theory. *Research quarterly for exercise and sport*, 81(1), 74-86.
- Koka, A., Hein, V. (2003). Perceptions of teacher’s feedback and learning environment as predictors of intrinsic motivation in physical education. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(4), 333-346.
- Konter E. (1996). Bir Lider Olarak Antrenör. Alfa Yayın Dağıtım, İstanbul
- Konter, E. (1995). Sporda Motivasyon. Saray Kitap Evleri Doğan Şen Matbaa, 8.
- Konter, E. (2004). Antrenörlük ve Takım Psikolojisi. Palme Yayıncılık, Ankara.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Köksal, F. (2008). Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Körük, E., Biçer, T., Donuk, B. (2003). Amatör futbol antrenörlerinin liderlik davranış tipleri kullandıkları motivasyon tekniklerinin belirlenmesi. *İ.Ü. Spor Bilimleri Dergisi*. 11(3):53-57.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz yeterlik ve kolektif yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10(2): 195-227.
- Kutanis, R.Ö. (2003). Örgütlerde Davranış Bilimleri Ders Notları, 2. Baskı, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- Küçükurt, M. (1988). Uluslararası Turizm ve Türkiye’yi Tanıtma Stratejisi. İzmir, Abam Yayınları.

- Lan, W. (2009). The relationship between athlete's perception of intercollegiate basketball coach leadership behavior and team cohesiveness in Taiwan. (Order No. 3349132, University of the Incarnate Word). ProQuest Dissertations and Theses, , 157-n/a. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/305171378?accountid=13654>. (prod.academic\_MSTAR\_305171378).
- Leblebici, D. N., (2008). 21. yüzyılın liderlik anlayışına bakış. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi. 32(1)61-72.
- Linnenbrink, E. A., Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2):119-137.
- Madon, S., Guyll, M., Spoth, R., Cross, S. E., Hilbert, S. J. (2003). The self-fulfilling influence of mother expectations on children's underage drinking. *Journal of Personality & Social Psychology*, 84(6):1188-1206.
- Markus, H.R, Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- Martens, R. (2004). *Successful Coaching*. (3rd edition). Hong Kong.
- Maslow, A.H. (1943), A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A.H. (1954), *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York.
- McGregor, D. (1960). Theory X and Theory Y. *Organization Theory*, 358-374.
- Moralı, S., Doğan, B., Toros-Kazak Z., Engür, M. (2004). Sporcuların güdüsel yönelimlerinin empatik davranım biçimleri açısından değerlendirilmesi (The Effects of Athletes' Empathic Behaviors on Motivational Orientations) *Performans Dergisi*, 10(1):1-9.
- Morsünbül, Ü. (2012). Özerklik ve ruh sağlığına etkisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 4(2):260-278.
- Mouratidis, A., Lens, W., Vansteenkiste, M. (2010). How you provide corrective feedback makes a difference: the motivating role of communicating in an autonomy-supporting way. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 32(5), 619-637.
- Nazarudin, B. H. N. M., Fauzee, O. S. M., Jamalis, M., Geok, K. S., Din, A. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfaction among Malaysian University Basketball team. *Research Journal of International Studies*, 9(1):4-11.
- Nicaise, V., Bois, J. E., Fairclough, S. J., Amorose, A. J., Cogérino, G. (2007). Girls' and boys' perceptions of physical education teachers' feedback: Effects on performance and psychological responses. *Journal of Sports Sciences*, 25(8), 915-926.
- Obuz, Y. (2011). Maddi ve maddi olmayan motivasyon unsurlarının cinsiyete dayalı ölçümü; perakendecilik sektöründe uygulaması. *Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 3, ss: 377-403.
- Oktaç, M. (1995). İletişimciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş. Der Yayınları. İstanbul.
- Onağ, ZG., Güzel, P., Özbey, S. (2013). Futbol antrenörlerinin görüşlerine göre, takım başarısını etkileyen faktörler: nitel bir araştırma. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 125-145.
- Öcel, H. (2002). Takım sporu yapan oyunculara kolektif yeterlik öz yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Örücü E, Yumuşak S, Bozkır Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13:39-51.
- Özata, H. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının ve örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşlerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçer, S. (1996). Verimliliğe Etkileri Bakımından Sanayi İşletmelerinde Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri, Gül Yayınevi, Ankara.
- Özen, H. (2013). Okul müdürlerine yönelik motivasyonel dil ölçeği: Türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 3(1):97-103.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmen, İ. (2009). Liderlik davranışını etkileyen toplumsal normların analizi. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özpolat, A., Kartopu, S. (2012). İsyan ile teslimiyet arasında: ağıtlarda kader inancı. *turkish studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 7(3):1959-1972.
- Öztürk, M.E., Tozoğlu, E., Şebin, K. (2005). Farklı spor dallarında görev alan antrenörlerin liderlik özelliklerinin ve bu özelliklerinin yaş değişkeniyle ilişkileri. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 7(4): 8-11.<
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into practice*, 41(2), 116-125.
- Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and educational research: clearing up a messy construct. *Review of Educational Research*, 62(3), 307-332.
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi: Devlet hava meydanları işletmesi antalya hacalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Potrac, P., Jones, R., and Armour, K. (2002) 'It's all about getting respect': The coaching behaviors of an expert English soccer coach. *Sport, Education & Society*, 7(2):183-202.
- Reinboth, M., Duda, J. L., Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion*, 28(3), 297-313.
- Rieke, M., Hammermeister, J., Chase, M. (2008). Servant leadership in sport: a new paradigm for effective coach behavior, *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3, 227-239.
- Riggs, M.L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R. Ve Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 793-802.
- Rodriguez, F. M. (2009). Perceived leadership in swimming: leadership styles of ncaa swim coaches and its relationships with athlete satisfaction, turnover intention, and commitment. Master dissertation, Graduate Faculty of The University of Georgia.
- Rosenthal, R., Jacobson, L. (1968). Pygmalion in the classroom. *The Urban Review*, 3(1):16-20.
- Ryan, R. M., Deci E. L., (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Sargut, S.A. (2001), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Sarı İ., Soyer F., (2010). The scope, development and the characteristics of expertise in sports coaching context. *International Journal of Human Sciences*, 7(2):748-760.
- Sarı, H. (2008). Gençlerin siyasi tercih oluşturmalarında parti gençlik kollarının etkisi: 2005–2007 akp ve chp gençlik kolları'nın çalışmaları. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarı, İ., (2010). Effective communication for success in sport. 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 10–12 Kasım, Antalya, Türkiye, 435-437.
- Sarı, İ., Soyer, F., Yiğiter, K. (2012). The relationship among sports coaches' perceived leadership behaviours, athletes' communication skills and satisfaction of the basic psychological needs. *International Journal of Academic Research*, 4(1):112-119.
- Sarı, İ., Yenigün, Ö., Altıncı, E.E., Öztürk, A. (2011). Temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin genel öz yeterlik ve sürekli kaygı üzerine etkisi (Sakarya Üniversitesi spor yöneticiliği bölümü örneği). *Sportmetre, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4):149-156.
- Schempp, P.G. (2000). The role of knowledge and experience in expert sport instruction. In J.F. Gréhaigne, N. Mahut & D. Marchal (Eds.), *Qu'apprennent les élèves en faisant des activités physiques et sportives?* CD-Rom des Actes du Colloque International de l'AIESEP. Besançon: IUFM de Franche-Comté.
- Sepulveda, M. L. (2008). The effects of stress management training on collegiate football athletes' anxiety, self-esteem, self-efficacy, motivation, academic performance and



coping skills. (Order No. 3309155, Wayne State University). ProQuest Dissertations and Theses, , 149. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304446337?accountid=13654>. (prod.academic\_MSTAR\_304446337).

Sevim, Y. (2006). Antenör Eğitimi İlkeleri. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve etik: geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. Toplum Bilimleri, Haziran, 4(7):239-251.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. Psychological Reports, 51(2), 663-671.

Shunk, D., Pajares, F. (2001). The development of academic self-efficacy. In A.Wigfield & J.Eccles (Eds.).Development of achievement motivation.San Diego,CA:Academic Pres.

Sipahi S., Berber A. (2002). Dönüşümsel liderlik perspektifinin analitik hiyerarşi prosesi tekniği ile analizi, istanbul üniversitesi işletme fakültesi dergisi, Cilt: 31, Sayı: 1, 7-30.

Soodak, L. C., Podell, D. M. (1996). Teacher efficacy: Toward the understanding of a multi-faceted construct. Teaching and Teacher Education,12(4), 401-411.

Soykenar, M. (2008). Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonunu etkileyen faktörler: dokuz eylül üniversitesi hastanesinde örnek bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Standage, M., Duda, J. L., Ntoumanis, N. (2006). Students' motivational processes and their relationship to teacher ratings in school physical education: A self-determination theory approach. Research Quarterly for Exercise and Sport, 77(1), 100-110.

Şahin, F. (2012). Büyük adam düşüncesinden liderlikte özellikler kuramına kavramsal bir bakış. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 1, 2012.

Şencan, B. (2009). Lise öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek düzeyi ile sosyal yetkinlik beklentisi düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tarkan, G., Tepeci, M., (2006). Örgütsel adalet ve yönetimde merkezileşmenin çalışan hırsızlığına etkileri: mersin üniversitesi turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu öğrenci algılamaları üzerine bir araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, sayı 17 (2),137-152.

Taş, S. (2009). Atatürk'ün dönüşümcü liderliği. SDU International Journal of Technologic Sciences. 1(2),1-9.

Tektaş,Ö.Ö., Metin, İ., Camgöz, S.M. (2010). Akademik atıf tarzı: türkiye ve ingiltere karşılaştırması. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21(1), 17-26.

- Temel, V. (2010). Konya iline ait bireysel ve takım sporu antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tiryaki, Ş. (2000). Spor psikolojisi: kavramlar, kuramlar ve uygulama. Eylül kitabevi ve yayınevi, Ankara.
- Toros, T. (2001). Elit ve elit olmayan erkek basketbolcularda hedef yönelimi, güdüsel iklim ve hedeflerin özgünlük güçlük derecesi özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi. Yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Toros, T. (2005). Genç basketbolcuların oyunda kalma süreleri ile hedef perspektif yaklaşımı, yaşam doyumunu ve algılanan motivasyonel iklim arasındaki ilişki. Hacettepe Journal of Sport Sciences, 16(2), 50-63.
- Toros, T. (2011). Genç erkek basketbolcularda, turnuva öncesi ve turnuva sonrası sporcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, algılanan motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik arasındaki farklılığın analizi. Pamukkale Journal of Sport Sciences, 2(1):27-39.
- Toros, T., Tiryaki, Ş. (2006). Sporda liderlik ölçeği'nin - futbolcuların antrenör davranışlarını algılaması versiyonunun- geçerlik ve güvenilirlik çalışması. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 3-5 Kasım, Muğla, Türkiye.
- Toros, T., Koruç, Z. (2005). Hedef yönelimleri ve algılanan motivasyonel iklim arasındaki ilişki. Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J. of Sport Sciences, 16(3), 135-145
- Toros, T., Duvan, A. (2011). The relationship between perceived coaching behaviours, collective efficacy and goal orientation among fencer players in Turkey. Nigde University Journal of Physical Education and Sport Sciences. 5(1), 33-41.
- Töremen, F., Yasan, T. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (Malatya ili örneği). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28 (Temmuz /II), 27-39
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. Sayıştay Dergisi. 80, 57-83.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. Journal of the School of Business Administration, Istanbul University, 42(1), 1-25.
- Tutar, H. (2012). Özveri - çıkar ikileminde örgütsel bağlılık retoriği üzerine kuramsal bir analiz. Sakarya İktisat Dergisi. 1(4):1-13.
- Türksoy (2008). Futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Türksoy, A., Şarkıcı, T. (2003). 12-14 yaş futbolcuların antrenörlerinden algıladıkları ve tercih ettikleri lider davranışları ile ilgili sporcu tatmini. İ.Ü. Spor Bilimleri Dergisi. 11(3):(ÖS), 200-203.

- Tzetzis, G., Votsis, E., Kourtessis, T. (2008). The effect of different corrective feedback methods on the outcome and self confidence of young athletes. *Journal of Sports Science and Medicine*, 7(3), 371-378.
- Ulukan, M. (2005). Futbolcuların performans ve kulübe bağlılıklarında antrenörlerin liderlik özelliklerinin rolü. . Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi. 7(4): 37-44.
- Ulukan, M. (2006). Futbolcuların kulübe bağlılıklarında antrenörlerin liderlik özelliklerinin rolü. Doktora tezi, Gazi üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü, H., Sünbül, A. M., Aydos, L. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenleri Yeterlilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 9(2), 23-33.
- Vallerand, R. J. (2007). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity. *Handbook of Sport Psychology*, 3, 59-83.
- Vallerand, R.J. Pelletier, L. G., Blais, M.R., Briere, N. M., Senecal, C., Valleres E.F. (1992). The academic motivation scale: a measure of intrinsic, extrinsic and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4):1003-1017.
- Wang, G., Netemeyer, R.G. (2002). The effects of job autonomy, customer demandingness, and trait competitiveness on salesperson learning, self-efficacy, and performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(3), 217-228.
- Weinberg, R. S., Gould, D. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Weinberg, R., Grove, R., Jackson, A. (1992). Strategies for building selfefficacy in tennis players: A comparative analysis of Australian and American coaches. *Sport Psychologist*, 6(1): 3-13.
- Williams, G. P. (2010). An examination of the effect of coach leadership behaviors on the psychosocial development of division III college football players. (Order No. 3410324, Cardinal Stritch University). ProQuest Dissertations and Theses, , 206. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/499878726?accountid=13654>. (prod.academic\_MSTAR\_499878726).
- Yalçın, H. B. (2013). Perceived leadership behavior in sports: the interaction between individual differences and task characteristics. *Life Science Journal*,10(2):165-172.
- Yazgan, C. (2007). Durumsal liderlik teorisi ve kara kuvvetlerinin yönetim seviyesinde lider tiplerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (1), 3-16.
- Yıldırım, F., İlhan, İ. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301.

- Yıldırım, S. (2007). Motivasyon ve çalışma yaşamında motivasyonun önemi. Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz A. Ceylan Ç. B. (2011) İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim, 17(2): 277-394.
- Yılmaz, İ. (2008). Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksel, G. (2004). Öğrenme İçin Motivasyon, Sınıf Yönetimi, Editör: Erçetin Ş. Ş. Ve M. Ç. Özdemir, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yüksel, M.M. (2006), Karizmatik Lider Örneği Olarak Hz. Ömer, Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Zardoshtian, S., Naghshbandi, S., Jabari, N. (2011). Predicting self-determined motivation of elite female volleyball players from leadership styles of coaches in Iran. International Journal of Sports Science and Engineering. 04, 219-224.
- Zel U. (2001). Kişilik ve Liderlik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zülkadiroğlu, Z.F., Budak, D.B., Kozanoğlu, E. (2007). Yetkinlik beklentisinin spor ve fiziksel aktivitedeki önemi. Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 2007, V(1):9-15

## EKLER

### Ek-1 Bigi Formu

#### Değerli sporcular

Bu araştırmanın amacı güreşçilerde algılanan antrenör davranışları, motivasyon ve özyeterlik ilişkisini belirlemektir. Bu çalışmaya vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup, hiçbir şekilde isim, kulüp vs. belirtilerek açıklama yapılmayacaktır. Lütfen içtenlikle cevap veriniz ve boş bırakmamaya özen gösteriniz.

*Öğr. Gör.  
İhsan Sarı*

- 1.Yaş:.....
- 2-Kulüp:.....
- 3.Medeni durum: Evli  Bekar
- 4.Kiminle yaşıyorsunuz? Ailemle  Kulüpte  Ev arkadaşı  Eşimle  Yalnız
- 5.Stil: Serbest  Greko-Romen
- 6.Milli Sporcu musunuz? Evet  Hayır
- 7.Kaç kere milli oldunuz?.....
- 8.Ailenizde bu sporla uğraşan/uğraşmış olan başka kişi var mı? Evet  Hayır
- 9.Kaç yıldan beri bu sporla uğraşıyorsunuz.....
- 10.Spor dışında başka bir yeteneğiniz var mı? Var  Yok  Varsa nedir.....
- 11.Son 10 yılda en uzun süre yaşadığınız yer neresidir? Köy  İlçe  İl
- 12.Anne ve babanız beraber mi ayrı mı? Beraber  Ayrı  Ayrı ise, ne zamandır ayrılır?.....
- 13.Şu andaki mevcut antrenörünüzle ne kadar süre çalıştınız.....
- 14.Kulübünüzden aldığımız aylık geliriniz ne kadar?.....
- 15.Eğitim durumunuz: İlköğretim( ) Ortaöğretim( ) Üniversite( ) Lisansüstü( )
- 16.Anne eğitim durumu: İlköğretim( ) Ortaöğretim( ) Üniversite( ) Lisansüstü( )
- 17.Baba eğitim durumu: İlköğretim( ) Ortaöğretim( ) Üniversite( ) Lisansüstü( )

## Ek-2 Öz-Yeterlik Ölçeği

Öz-Yeterlik Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bir sporcu olarak kendi yeteneklerimden eminim	1	2	3	4	5
2. Bir oyuncu olarak benim bazı eksikliklerim vardır	1	2	3	4	5
3. Bazen yetenek eksikliğimden dolayı kötü oynayabilirim	1	2	3	4	5
4. Bir sporcu olarak yeteneklerim konusunda kuşkularım vardır	1	2	3	4	5
5. Yapmakta olduğum sporun gerektirdiği tüm yeteneklere sahibim	1	2	3	4	5
6. Benim yaptığım sporu yapanların büyük bir çoğunluğu bu işi benden daha iyi yapabilir	1	2	3	4	5
7. Yaptığım spor konusunda çok iyiyim	1	2	3	4	5
8. Becerilerimin eksikliğinden dolayı bu sporda benim için bir gelecek yoktur	1	2	3	4	5
9. Oyunumla ilgili sahip olduğum beceri ve yeteneklerimden dolayı gurur duyarım	1	2	3	4	5
10. Oynarken diğer insanların beni izlemesinden tedirgin olurum	1	2	3	4	5

### Ek-3 Sporda Güdülenme leği

NİÇİN SPOR YAPIYORSUNUZ?	Bana Hiç Uygun Değil		Bana Orta Derecede Uygun			Bana Bütünüyle Uygun	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Spor ortamında heyecan verici deneyimleri yaşamam haz verdiği için	1	2	3	4	5	6	7
2. Uğraştığım spor dalı ile ilgili daha fazla Şey bilmek haz verdiği için	1	2	3	4	5	6	7
3. Daha önce spor yapmam için iyi nedenlerim vardı, fakat Őimdi spor yapmaya devam edip etmemem konusunda kendime soruyorum	1	2	3	4	5	6	7
4. Yeni antrenman tekniklerini keşfetmek haz verdiği için	1	2	3	4	5	6	7
5. Niçin spor yaptığımı bilmiyorum; uğraşmış olduğum spor dalını başarmakta yeteneksiz olduğum kanısındayım	1	2	3	4	5	6	7
6. Tanıdığım insanlar tarafından saygı görmeme neden olduğu için	1	2	3	4	5	6	7
7. Bana göre, insanlarla tanışmanın en iyi yollarından biri olduğu için	1	2	3	4	5	6	7
8. Bazı zor antrenman tekniklerinde ustalaşırken haz aldığım için	1	2	3	4	5	6	7
9. Eğer formda olmak isteniyorsa spor yapmak kesinlikle gerekli olduğu için	1	2	3	4	5	6	7
10. Sporcu olmanın verdiği prestij için	1	2	3	4	5	6	7
11. Diğer yönlerimi geliştirmede seçtiğim en iyi yollardan biri olduğu için	1	2	3	4	5	6	7
12. Sportif becerilerde zayıf bulduğum bazı yönlerimi geliştirirken haz aldığım için	1	2	3	4	5	6	7
13. Bir fiziksel aktiviteye katıldığımda heyecan hissettiğim için	1	2	3	4	5	6	7
14. Kendimi iyi hissedebilmem için spor yapmam gerekli	1	2	3	4	5	6	7
15. Sportif yeteneklerimi mkemmelleştirirken haz aldığım için	1	2	3	4	5	6	7
16. Çevremdeki insanların formda olmanın önemli olduğunu düşündükleri için	1	2	3	4	5	6	7
17. Yaşamımın diğer alanlarında bana faydalı olabilecek pek çok Şeyi ğrenmenin iyi bir yolu olduğu için	1	2	3	4	5	6	7
18. Sevdiğim sporu yaparken yoğun duygular hissettiğim için	1	2	3	4	5	6	7
19. Artık niçin spor yaptığım net değil, sporda yerim olduğunu gerçekten düşünmüyorum	1	2	3	4	5	6	7
20. Bazı zor becerileri gerçekleştirirken haz aldığım için	1	2	3	4	5	6	7
21. Spor için zaman ayırmazsam kendimi kötü hissededeğim için	1	2	3	4	5	6	7
22. Uğraşmış olduğum spor dalında ne kadar iyi olduğumu diğerlerine göstermek için	1	2	3	4	5	6	7
23. Daha önce denemediğim antrenman tekniklerini öğrenirken haz aldığım için	1	2	3	4	5	6	7
24. Arkadaşlarımla iyi ilişkilerimi sürdürebilmenin en iyi yollarından biri olduğu için	1	2	3	4	5	6	7
25. Fiziksel aktiviteye tamamıyla dalıp gitme hissinden hoşlandığım için	1	2	3	4	5	6	7
26. Düzenli olarak spor yapmam gerektiği için	1	2	3	4	5	6	7
27. Performansını geliştirecek yeni yöntemler keşfetmek haz verdiği için	1	2	3	4	5	6	7
28. Sık sık kendime niçin spor yaptığımı soruyorum da, sporda kendim için belirlediğim hedeflere ulaşmış grnmyorum	1	2	3	4	5	6	7

## Ek-4 Sporda Liderlik Ölçeği

Sporda Liderlik Ölçeği		Her Zaman	Sıklıkla	Ara sıra	Nadiren	Hiç Bir Zaman
<b>ANTRENÖRÜM:</b>						
1	Sporcularının kapasitelerini zorlamaları için ne gerekiyorsa yapar	1	2	3	4	5
2	Belirli müsabakalarda izlenecek stratejiler için sporcularının fikrini sorar	1	2	3	4	5
3	Sporcularının kişisel problemlerine yardımcı olur	1	2	3	4	5
4	Bir sporcusunu, iyi performansından dolayı diğerlerinin önünde över	1	2	3	4	5
5	Yaptığımız sporla ilgili teknik ve taktikleri her sporcusuna açıklar	1	2	3	4	5
6	Planlarını nispeten sporcularından bağımsız olarak yapar	1	2	3	4	5
7	Grup üyeleri arasındaki sorunların çözümlenmesine yardımcı olur	1	2	3	4	5
8	Sporcularının hatalarını düzeltmeye özel bir dikkat gösterir	1	2	3	4	5
9	Önemli konularda karar vermeden önce grubun onayını alır	1	2	3	4	5
10	Sporcusu iyi bir iş başardığında bunu kendisine söyler	1	2	3	4	5
11	Kendisinin takımdaki işlevinin bütün sporcular tarafından anlaşılmasını sağlar	1	2	3	4	5
12	Davranışlarıyla ilgili olarak sporcularına açıklamalarda bulunmaz	1	2	3	4	5
13	Sporcularının kişisel açıdan her yönüyle iyi olmalarını ister	1	2	3	4	5
14	Yaptığımız sporun becerilerini her sporcusuna bireysel olarak öğretir	1	2	3	4	5
15	Karar verirken sporcularının görüşlerini alır	1	2	3	4	5
16	İyi performansından dolayı sporcunun ödüllendirilmesine özen gösterir	1	2	3	4	5
17	Neler yapılması gerektiğini önceden hesaplayıp, ona göre plan yapar	1	2	3	4	5
18	Sporcularını, antrenmanların uygulanması şekliyle ilgili olarak önerilerde bulunmaya teşvik eder	1	2	3	4	5
19	Sporcularına kişisel yardımlarda bulunur	1	2	3	4	5
20	Her sporcuya neyin yapılıp, neyin yapılmaması gerektiğini açıklar	1	2	3	4	5
21	Sporcularının kendi hedeflerini belirlemesine izin verir	1	2	3	4	5
22	Sporcularına karşı beslediği duyguları ifade eder	1	2	3	4	5
23	Her sporcunun görevini, en son ayrıntısına kadar yerine getirmesini bekler	1	2	3	4	5
24	Sporcuları hata yapsalar bile onların kendi yöntemlerini denemelerine izin verir	1	2	3	4	5
25	Sporcularını, kendisine güvenmeleri yönünde teşvik eder	1	2	3	4	5
26	Her sporcunun güçlü ve zayıf yönlerini dile getirir	1	2	3	4	5
27	Karar verdiği konular hakkında yeniden tartışmaz	1	2	3	4	5
28	Bir sporcusu iyi performans gösterdiğinde takdir eder	1	2	3	4	5
29	Her sporcuya her durumda ne yapılması gerektiği ile ilgili özel eğitim verir	1	2	3	4	5
30	Antrenörlükle ilgili önemli konularda sporcularının fikrini alır	1	2	3	4	5
31	Sporcuları, kendisiyle yakın ve gayri resmi bir ilişki kurmaları için cesaretlendirir	1	2	3	4	5
32	Sporcularının çabalarını birbiriyle koordine etmek için ne gerekiyorsa yapar	1	2	3	4	5
33	Sporcularının kendi kapasitelerinin elverdiği ölçüde çalışmalarına izin verir	1	2	3	4	5
34	Sporcularıyla mesafeli olur	1	2	3	4	5
35	Her bir sporcunun sonuca olan katkısının ne olduğunu açıklar	1	2	3	4	5
36	Sporcularını evine davet eder	1	2	3	4	5
37	Yerinde ve zamanında sporcuya hak ettiği övgüyü gösterir	1	2	3	4	5
38	Sporcularından ne beklediğini ayrıntılı olarak belirtir	1	2	3	4	5
39	Sporcularının bir müsabakada kullanılacak taktikler hakkında karara katılmalarına izin verir	1	2	3	4	5
40	Soru sorma isteğini engelleyecek bir tavırdaki konuşur	1	2	3	4	5



## EK-5 Genel Özyeterlik Ölçeği

AŞAĞIDAKİ İFADELER SİZİ NE KADAR TANIMLIYOR?	Beni Hiç Tanımlamıyor	Beni Biraz Tanımlıyor	Kararsızım	Beni İyi Tanımlıyor	Beni Çok İyi Tanımlıyor
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir	1	2	3	4	5
2. Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır	1	2	3	4	5
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarıya kadar uğraşırım	1	2	3	4	5
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam	1	2	3	4	5
5. Her şeyi yarım bırakırım	1	2	3	4	5
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım	1	2	3	4	5
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem	1	2	3	4	5
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım	1	2	3	4	5
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim	1	2	3	4	5
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem	1	2	3	4	5
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım	1	2	3	4	5
13. Başarısızlık benim azmimi arttırır	1	2	3	4	5
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem	1	2	3	4	5
15. Kendine güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
16. Kolayca pes ederim	1	2	3	4	5
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum	1	2	3	4	5

## EK-6 Etik Kurul Onayı



### KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

ETİK KURULUN ADI	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
AÇIK ADRES	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Birimi Umuttepe Yerleşkesi /KOCAELİ
TELEFON	0262 303 71 64
FAKS	0262 303 74 63
E-POSTA	etikkurul@kocaeli.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Güreşçilerin motivasyonu ve özyeterlilikleri ile antrenörlerin liderlik davranışlarının ilişkisi			
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜNÜN KODU	KOU KAEK 2012/50			
	EUDRACT NUMARASI				
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI	Öğr. Görev. İhsan Sarı			
	SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Beden Eğitimi			
	KOORDİNATÖRÜN ÜNVANI/ADI/SOYADI	Öğr. Görev. İhsan Sarı			
	KOORDİNATÖRÜN UZMANLIK ALANI	Beden Eğitimi			
	ARAŞTIRMA MERKEZİ	Türkiye güreş liglerindeki güreş kulüpleri			
	ARAŞTIRMA MERKEZİNİN AÇIK ADRESİ	Türkiye güreş liglerindeki güreş kulüpleri			
	BAŞVURULAN ETİK KURULUN ADI	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU			
	DESTEKLEYİCİ VE AÇIK ADRESİ	-			
	DESTEKLEYİCİNİN YAŞAL TEMSİLCİSİ VE ADRESİ	-			
	UZMANLIK TEZİ/AKADEMİK AMAÇLI	UZMANLIK TEZİ <input type="checkbox"/>	AKADEMİK AMAÇLI <input type="checkbox"/>		
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
FAZ 2		<input type="checkbox"/>			
FAZ 3		<input type="checkbox"/>			
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
BE/BY		<input type="checkbox"/>			
DİĞER		<input type="checkbox"/>	Diğer ise belirtiniz:		
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	İLİAÇ ARAŞTIRMA	İLİAÇ <input type="checkbox"/>	DİŞİ <input checked="" type="checkbox"/>	Belirtiniz: DOKTORA TEZİ	
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/> ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
		ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	11,06,2012		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	11,06,2012		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>

DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı		Açıklama
		ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>
	SIGORTA	<input type="checkbox"/>	-
	HASTA KARTI/GÜNLÜKLERİ	<input type="checkbox"/>	-
	İLAN	<input type="checkbox"/>	-
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>	-
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>	-
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>	-
	DİĞER	<input type="checkbox"/>	

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 6/10	Proje No:KOU KAEK 2012/50	Tarih : 12,06,2012
	Öğr.Görev.İhsan Sarı 'nın Doktora tez başvuru bilgileri verilen klinik araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına ve Kurulumuz kararının başvuru sahibi tarafından Sağlık Bakanlığı'na arzına toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oy çokluğu ile karar verilmiştir.		

**ETİK KURUL BİLGİLERİ**

ÇALIŞMA ESASI	Hasta Hakları Yönetmeliği (01.08.1998/23420), Helsinki Bildirgesi (2008), İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu (10 Aralık 2010),ICH/GCP-Guideline for Good Clinical Practice (10 Haziran 1996)İnsan Denekleri İçeren Biyomedikal Araştırmaların Uluslar arası Rehber Kuralları (CIOMS, 2002), Biyotıp Araştırmalarına İlişkin İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesine Ek Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (10 Mart 2011/6212), Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi (4 Nisan 1997), Ek Madde -10 (6 Nisan 2011, 6225)
---------------	---

ETİK KURUL BAŞKANI UNVANI/ADI/SOYADI: KOU TF Tıp Tarihi ve Etik AD./PROF. DR. NERMİN ERSOY
<b>ETİK KURUL ÜYELERİ</b>

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	İlişki *		Katılım **		İmza
Prof. Dr. Nermin ERSOY Başkan	Deontoloji	KOU TF Tıp Tarihi ve Etik AD.	K	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	N. Ersoy
Prof.Dr. Dilek URAL Başkan Yard.	Kardiyoloji	KOU TF Kardiyoloji AD	K	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	W. Ural
Prof. Dr. B.Faruk ERDEN Üye	Farmakoloji	KOU TF Farmakoloji AD.	E	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	katılmadı
Prof. Dr. Yeşim GÜRBÜZ Üye	Patoloji	KOU TF Patoloji AD.	K	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	katılmadı
Doç. Dr. Gülcan TÜRKER Üye	Pediyatri	KOU TF Çocuk Sağlığı ve Hast. AD.	K	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Gülcan
Uzm. Dr. Berna Ayakta ŞERİFİ Üye	Halk Sağlığı	Izmit 1 Nolu AÇSAP	K	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Berna
Yard.Doç.Dr.Ayşe KARSON Raportör	Fizyoloji	KOU TF Fizyoloji AD	K	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Ayşe
Doç. Dr. Hale MARAL KIR Üye	Biokimya	KOU TF Biokimya AD.	K	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Hale
Uzm.Dr.Yunus Oktay ATALAY Üye	Anestezi ve reanimasyon	Kocaeli Seka Devlet Hast.	E	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	katılmadı
Uzm.Dr.Murat GÜVEN Üye	Genel cerrahi	Kocaeli Derince Eğt. Arş Hastanesi	E	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Murat
Av. Ersayın IŞIK Üye	Avukat	Kocaeli Barosu	E	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Ersayın
Ayşe Tırka Üye	Hasta Hakları Temsilcisi	Emekli	K	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	katılmadı

- \* :Araştırma ile İlişki  
\*\* :Toplantıda Bulunma

## **ÖZGEÇMİŞ**

1985 yılında Mersinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Sakarya, Bolu ve Yozgat'ta okudu. Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 2007 yılında mezun oldu. Yüksek lisans eğitimini Londra'da Kingston Üniversitesi'nde yaptı. 2010 yılında Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında doktora eğitimine başladı. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak göreve başladı. Halen Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır.