

**T.C.**  
**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hüseyin ÖZDEMİR**

**SPORCULARIN ALGILADIKLARI ANTRENÖR LİDERLİK  
DAVRANIŞLARININ ÖZYETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

**TEZ YÖNETİCİSİ**  
**Dr. Öğr. Üyesi Ebru ARAÇ ILGAR**

**YOZGAT – 2019**



**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
YÖNERGE UYGUNLUK SAYFASI**

**T.C.  
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

“Sporcuların Algıladıkları Antrenör Liderlik Davranışlarının Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi” adlı Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı yüksek lisans tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi ’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

H.Öseyin... İZDEMİR

İmza

Danışman

Ebru ARACILGAR

İmza

Ana Bilim Dalı Başkanı

İmza



**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK SAYFASI**


**T.C.**

**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

**İmza**


.....  
Hidayin ÖZDEMİR  
Hidayin


	<b>YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ</b> <b>TEZ ONAY FORMU</b>
---	---


T.C.

**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Enstitümüzün Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 90110316016 öğrenci numaralı öğrencisi Hüseyin ÖZDEMİR'in hazırladığı "Sporcuların Algıladıkları Antrenör Liderlik Davranışlarının Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi" başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 06/02/2019 tarihinde (saat: 13:00) yapılmış, tezin onayına oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

**Başkan** : Dr. Öğr. Üy. Ebru Oluy KARABULUT 

**Jüri Üyesi (Danışman)** : Dr. Öğr. Üyesi Ebru ARACILAR 

**Jüri Üyesi** : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YILDIZCI 

**ONAY:**

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ..... sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof.Dr. Yalçın ARAL  
Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürü

## ÖZET

### Yüksek Lisans Tezi

## SPORCULARIN ALGILADIKLARI ANTRENÖR LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖZYETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ

### Hüseyin ÖZDEMİR

Bu araştırmanın amacı; sporcuların algıladıkları antrenör liderlik davranışlarını ve öz yeterlilik düzeylerini farklı değişkenlere göre belirleyerek, aralarındaki ilişkiyi tespit etmektir.

Araştırmaya 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı ve Halkoyunları Federasyonunun düzenlemiş olduğu halkoyunları yarışmasına katılan 284 kadın, 128 erkek toplam 412 sporcu gönüllü olarak katılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların kişisel bilgilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Demografik Bilgi Formu” ile beraber, Öcel (2002) tarafından Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılan “Öz Yeterlik Ölçeği” ve Toros ve Tiryaki (2006) tarafından Türk kültürüne uyarlanan “Sporda Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Verilerin analizinde öncelikle tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin incelendiği araştırma soruları için parametrik test varsayımlarının sağlandığı durumlarda bağımsız gruplar t testi, varyans analizi; parametrik test varsayımlarının sağlanmadığı durumlarda Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Sporcuların antrenörlerinin liderlik özelliklerine ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson’s korelasyon analizi ve linear regresyon analizleri kullanılmıştır. Verilerin analizi aşamasında betimsel istatistiklerin hesaplanmasında, parametrik ve parametrik olmayan testlerde SPSS 20 programları kullanılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri Lirsell 8,4 ile yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, liderlik ölçeğinden algıladıkları puanların halk oyuncuların cinsiyet, eğitim durumu, halkoyunları oynama süresi, yaşadığı yer, anne baba eğitimi, sosyo ekonomik durum değişkenlerine göre farklılaştığı; öz yeterlik puanlarının cinsiyet, eğitim durumu, halkoyunları oynama süresi, yaşadığı yer, anne baba eğitimi, yaşadığı yer, sosyo ekonomik durum değişkenlerine göre farklılaştığı görülmüştür. Antrenör liderlik özelliklerinin sportif öz yeterlik algısının anlamlı birer yordayıcıları olmadıkları bulunmuştur. Bununla birlikte sporcunun yaşadığı yer, eğitim durumu, ekonomik durumu ve anne eğitim düzeyi de sporcu öz yeterliğinin anlamlı birer yordayıcısıdır.

Ayrıca envanterler arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde halk oyunu sporcularının antrenörlerinin eğitici ve öğretici, demokratik, sosyal destek, ödüllendirici, otokratik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Antrenör, Liderlik, Öz yeterlik, Halk oyunları

## ABSTRACT

### Master's Thesis

## THE EFFECT OF COACHES' LEADERSHIP BEHAVIORS PERCEIVED BY ATHLETES ON SELF-EFFICACY

Hüseyin ÖZDEMİR

The purpose of this research is to determine athletes' trainer leadership behaviors, self-competence levels and the relationship between these two phenomena.

The research was conducted on a total of 412 subjects, 128 of which were male and the remaining 284 were female. The subjects, who all attended the folk dance contest that was organized by the Ministry of National Education and Folk Dances Federation within 2017-2018 academic year, volunteered to participate in the research.

In order to gather personal information about the participants, the "Demographic Information Form", which was developed by the author, the "Self-competence Scale", which was developed by Öcel (2002), and the "Leadership in Sports Scale", which was adopted to Turkish culture by Tiryaki (2006), were employed as data collection tools.

During data analysis, descriptive statistics were examined as the first step. For the study results, where the effect of independent variables on the dependent variables were being inspected, t test was employed when parametric test assumptions were satisfied. For situations, when parametric test assumptions were not satisfied, Mann Whitney U test and Kruskal Wallis-H test were used. While determining the relationship between athletes' trainer leadership perceptions and self-competence, Pearson's correlation analysis and linear regression analysis were utilized. While calculating descriptive statistics during data analysis phase, SPSS 20 software was used in both parametric and non-parametric tests. Validating factor analyses of the scales were performed using Lirsel 8.4.

As a result of this research, folk dancers' perceived points from leadership scale and self-competence points differ with respect to gender, level of education, folk dancing career length, location of residence, parental education and socioeconomic status variables. None of trainer leadership properties were found to be significant precursors of sportive self-competence perception. Moreover, athlete's location of residence, level of education, economic status and parental education level were also determined as significant precursors.

In addition, when the correlation between inventories was examined, a weak positive meaningful relationship was observed between folk dancers' self-competence perceptions and their trainers' educational, democratic, socially supportive, rewarding and autocratic leadership behaviors.

**Key Words:** Trainer, Leadership, Self-competence, Folk Dance

## İÇİNDEKİLER DİZİNİ

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI.....	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK SAYFASI .....	ii
TEZ ONAY FORMU .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
ÖNSÖZ .....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu .....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi .....	3
1.4.Sayıtlar .....	3
1.5.Sınırlılıklar .....	4
1.6.Tanımlar .....	4
2. GENEL BİLGİLER .....	6
2.1. Antrenörlük.....	6
2.1.1. Antrenör tipleri ve özellikleri .....	6
2.1.2. Antrenörün davranış özellikleri .....	8
2.2. Liderlik .....	11
2.2.1. Liderlik tipleri.....	12
2.2.2. Liderlik yaklaşımları.....	14
2.3. Özyeterlilik.....	24
2.3.1. Öz yeterliliğin kaynakları .....	24
2.3.2. Doğrudan yaşantılar.....	25
2.3.3. Dolaylı yaşantılar .....	25
2.3.4. Sözel ikna.....	25
2.3.5. Fiziksel ve duygusal durum .....	26

<b>2.4. Halk Oyunları .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.1. Halk oyunlarının konusu .....</b>	<b>28</b>
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>29</b>
<b>3.1. Araştırma Modeli .....</b>	<b>29</b>
<b>3.2. Çalışma Grubu.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3. Veriler ve Toplanması .....</b>	<b>31</b>
<b>3.3.1. Veri toplama araçları .....</b>	<b>31</b>
<b>3.4. Verilerin Analizi .....</b>	<b>33</b>
<b>3.4.1. Öz Yeterlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması .....</b>	<b>33</b>
<b>3.4.2. Sporda Liderlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması .....</b>	<b>35</b>
<b>3.4.3. Uygun istatistiksel analizlerin belirlenmesi.....</b>	<b>37</b>
<b>4. BULGULAR VE YORUM .....</b>	<b>38</b>
<b>5. TARTIŞMA ve SONUÇ .....</b>	<b>54</b>
<b>6. KAYNAKÇA.....</b>	<b>60</b>
<b>7. EKLER .....</b>	<b>69</b>
<b>EK-1 Kişisel Bilgi Formu .....</b>	<b>69</b>
<b>EK-2 Sporda Liderlik Ölçeği.....</b>	<b>70</b>
<b>EK-3 Öz-Yeterlik Ölçeği.....</b>	<b>72</b>
<b>EK-4 İzin Yazıları.....</b>	<b>73</b>
<b>EK-5 Etik Kurul Onay Formu .....</b>	<b>75</b>
<b>8. ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>76</b>



## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 3.1.</b> Çalışma grubunun frekans ve yüzde dağılımı .....	29
<b>Tablo 3.2.</b> Öz Yeterlik Ölçeğinin faktör yükleri ve model uyum iyiliği değerleri .....	34
<b>Tablo 3.3.</b> Madde toplam korelasyonları .....	34
<b>Tablo 3.4.</b> Sporda Liderlik Ölçeği standartlaştırılmış madde faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları .....	35
<b>Tablo 3.5.</b> Sporda Liderlik Ölçeği uyum iyiliği değerleri .....	36
<b>Tablo 4.1.</b> Sporda liderlik ve öz yeterlik ölçeklerine ilişkin betimsel istatistikler .....	38
<b>Tablo 4.2.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin cinsiyete göre t testi sonuçları .....	39
<b>Tablo 4.3.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin eğitim düzeyine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları .....	40
<b>Tablo 4.4.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin halk oyunu oynadıkları süreye göre varyans analizi sonuçları .....	41
<b>Tablo 4.5.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin antrenörleri ile çalıştıkları süreye göre Kruskal Wallis H testi sonuçları ....	42
<b>Tablo 4.6.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin anne eğitim düzeyine göre varyans analizi sonuçları .....	44
<b>Tablo 4.7.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin baba eğitim düzeyine göre varyans analizi sonuçları .....	45
<b>Tablo 4.8.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin yaşadıkları yere göre Kruskal Wallis h testi sonuçları .....	47
<b>Tablo 4.9.</b> Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin ekonomik düzeye göre Kruskal Wallis h testi sonuçları .....	48
<b>Tablo 4.10.</b> Halk oyunu sporcularının algıladıkları antrenör liderlik özellikleri ve öz yeterlikleri arasındaki korelasyon .....	50
<b>Tablo 4.11.</b> Öz yeterlik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları .....	52

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Blake ve Mouton' un yönetsel diyagram modeli.....	18
--	----



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

DBF	: Demografik Bilgi Formu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SLÖ	: Sporda Liderlik Ölçeği
RMSEA	: Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü
NFI	: Normlaştırılmış uyum indeksi
TLI	: Tucker-Lewis indeksi
CFI	: Karşılaştırmalı uyum indeksi
GFI	: İyi uyum indeksi
AGFI	: Düzeltilmiş uyum indeksi

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimime başladığım günden bu zamana kadar hep yanımda olan ve bu tezin hazırlanması sürecinde beni daima destekleyen, yönlendiren, umutsuzluğa düştüğüm her an çözüm yolları sunan ve her zaman örnek alacağım değerli danışmanım Dr. öğretim üyesi Ebru Araç ILGAR'A teşekkür ederim. Tezin uygulama ve yazım sürecinin her aşamasında katkıda bulunan ve destek olan Dr. öğretim üyesi Ebru Olcay KARABULUT ve Dr. öğretim üyesi Mehmet YILDIRIM'A teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca beni her konuda destekleyen, bana güvenen ve yanımda olan yıllar geçse de hiç desteklerini esirgemeyen değerli ailem annem Fatma Özdemir, babam Ali Özdemir, kardeşlerim Serdal KARAKURT, Süreyya ÖZDEMİR, Ömer ÖZDEMİR ve Fahri ÖZDEMİR 'e sonsuz teşekkür ederim.

Verilere ulaşmamda yardımcı olan Kırşehir Halkoyunları İl Temsilcisi Halit MUTLU, tez aşamasında desteklerini esirgemeyen Zeynep YÜKSEL, Mustafa KOÇAK, Cengiz BAKTEMÜR, Yusuf ÇALTEKİN'e çok teşekkür ederim. Ayrıca Zonguldak Halkoyunları İl Temsilcisi ve yarışma düzenleme komitelerine sonsuz teşekkür ederim.

Hüseyin ÖZDEMİR

## 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıtları, sınırlılıkları ve araştırma ile tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

Genellikle aynı hedefe doğru kitlelerin davranışlarını yönlendirmek amacıyla kişilerin, grubun diğer bireylerini etkilemesi olarak tanımlanmaktadır. Her ne kadar liderliğin farklı alanlarda farklı tanımları yapılmış olsa da bu tanımların ortak noktalarının “etkileme” ve “yönlendirme” olduğu görülmektedir (Orhan, 2012).

Sosyal hayatın herhangi bir bölümünde liderliğin yer almadığı bir durum yoktur. Liderlik, coğrafya, din, kültür, ayırt etmeksizin tüm toplumlarda mevcuttur. İnsanların grup, topluluk ya da örgüt halinde bir arada yaşadıkları, etkinlikte buldukları tüm yer ve zamanlarda liderlik vardır. Bundan dolayı liderlik insani, toplumsal ve evrensel bir olgudur denilebilir. Ancak oldukça çok konuşulan, yazılan, araştırılan bir alan olmasına karşın hala üzerinde görüş birliğine varılamamıştır (Gündüz, Beşoluk ve Önder, 2011).

Öz yeterlik kavramı ilk defa Bandura (1986) tarafından Sosyal-Bilişsel Kuramı'nın içerisinde değinilmiştir. Bandura'nın literatüre kazandırdığı öz yeterlik kavramı ilk kez anksiyete belirtileri gösteren klinik hastalar üzerinde yapılan deneyler ve çalışmalardan elde edilmişse de günümüzde sağlıktan, eğitim ve öğretime, egzersiz davranışından, spor psikolojisi gibi psikososyal alanların çoğuna genişletilerek uygulamaya konmuştur.

Öz yeterlilik bireyin sahip olduğu değil sahip oldukları şeyler hakkındaki genel yargılarıdır, bilişsel bir süreç ve nesnel bir algılamadır (Morris, 1995).

Bu bağlamda antrenörlerin algılanan liderlik özelliklerinin, sporcuların öz yeterlilik düzeyiyle olan ilişkisini araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı halk oyunu oynayan sporcuların algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin öz yeterlikleri ile olan ilişkisini belirlemektir. Araştırmanın bir diğer amacı halk oyuncularının öz yeterlik düzeylerini ve antrenörlerinin algılanan liderlik davranışlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Sporcuların öz yeterlikler düzeyleri ve algıladıkları antrenör liderlik özellikleri
  - Cinsiyet,
  - Eğitim Durumu,
  - Halk Oyunu Oynadığı Süre,
  - Mevcut Antrenörü ile Çalışma Süresi,
  - Anne Eğitim Durumu,
  - Baba Eğitim Durumu,
  - Yaşadığı Yer,
  - Sosyoekonomik durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Sporcuların algıladıkları antrenör liderlik davranışlarının ile öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. İncelenen demografik değişkenler ile algılanan antrenör liderlik tarzları öz yeterliliğin yor dayıcısı mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Antrenör liderlik davranışlarının halk oyuncuların öz yeterliklerini etkileyen faktörleri belirlenerek bu doğrultuda önlemler alınması, sporcuların kendi becerilerine olan inançlarını arttırarak antrenmanlarını daha istekli şekilde yapmalarını ve sporcuların motivasyonunun artmasını sağlayabilir. Çağımızda yöneticiliğin önemli özelliği emir veren, çok fazla emir veren yöneticilikten çok kişileri inandırabilen veya ortak çalışma fikirleri üretebilen bir boyut kazanmıştır. Bu doğrultuda amir yöneticiler yerine çalışanlara sorumluluk veren, kendilerini geliştirme, yaptıkları hatalardan ders çıkarmalarını sağlayarak öğrenme fırsatı tanıyan antrenör liderlere ihtiyaç doğmaktadır (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004). Antrenör tipi liderlikte astlara karşılaştıkları sorunları çözümlenmede yol gösterilir.

Sporcuların öz yeterliliklerini etkileyen liderlik davranış türlerinin belirlenmesi bu hususta önemlidir. Sporcuların farklı kültürlere, sosyal çevreye, eğitim düzeyine ve yapılan sporun çeşitliğinden dolayı liderlik davranışlarında farklılık gösterdiği düşünülmektedir.

Bu amaç doğrultusunda yukarıda ifade ettiğimiz üzere bu çalışma halkoyunu sporcularının algıladıkları antrenör liderlik davranışlarının öz yeterlilikleri ile olan ilişkiyi belirlemek açısından önem arz etmektedir.

### 1.4. Sayıtlar

Bu araştırmaya sayıtları:

- Katılımcılar veri toplama araçlarını içtenlikle ve uygun şekilde cevaplandırmıştır.

## 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmada Kırşehir ve Zonguldak'ta yapılan halkoyunları il ve grup yarışmasına katılan sporcularla sınırlandırılmıştır.

## 1.6. Tanımlar

1. **Antrenör:** Antrenör, üst düzey başarı seviyesinde hazırlık ve antrenman biliminin gerektirdiği maharete sahip, beden ve ruh sağlayıcı, beden eğitimi ve spor etkinliklerinde bulunan bireylere çalışma yaptıracak bilgiye, ayrıca sosyo psikolojik beceri ve donanıma sahip olan, yetiştiren ve çalıştıran kişilere denir (Keten, 1974).
2. **Liderlik** Lider; içinde bulunduğu oluşumun hedef ve amaçlarını belirleyen ve bu hedef ve amaçların hayata geçirilmesinde grubu etkin bir biçimde yönelten kişidir (Dereli, 1985).
3. Liderlik, ortak bir amaç doğrultusunda grubun davranışlarına yön vermek için kişinin, gruptaki diğer kişileri etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır. Liderliğin birçok tanımlamaları olsa da genellikle şu iki tanımın; “yön verme” ve “etkilemenin” ağır bastığı görölmektedir (Orhan, 2012).
4. **Öz yeterlilik:** Öz yeterlilik kişinin sahip olduğu şeyler hakkındaki genel hükümleridir, kognitif ve objektif bir algılama sürecidir (Morris, 1995). Öz yeterlik sözcüğu ilk defa Bandura'nın Sosyal-Bilişsel Kuramı ile birlikte sunulmuştur. Bireyin eylemlerinin olası sonuçlarının algısı sonuç beklentileriyle ilgiliyken, öz yeterlik beklentileri kişisel eylem kontrolü veya aracısıyla ilgilidir. Böylelikle kişi yaşamı üzerinde daha etkin ve daha kontrol edilebilir etkilere sahip olduğunu istenir bir biçimde hisseder. Bu yaşamı ve çevresiyle çabasını denetleme ve uyum sağlayabilme fiilidir (Bandura, 1977).
5. **Halkoyunları:** Folklor, bir milletin ya da belirli bir bölgedeki halkın maddi ve manevi alanlardaki kültürel eserlerini ele alan, bu eserleri özgün yöntemlerle derleyen, sıralayan, bölümlendiren, yorumlayan ve bir bütün haline getirmeyi hedefleyen bilim dalı olarak da tanımlanabilir (Akar, 1989). Halk oyunu, iki ayrı unsurdan oluşmuş bir bütündür. Bunlar: müzik ve devinimdir. Düzenli ve benzer olan ritmik hareketlerin uyum içinde sergilenmesiyle oluşan oyun, az da olsa müzik eşliği olmadan belirli bir ritme bağlı olarak da oluşabilir. Vücut bölümlerinin



uyumlu hareketlerinin yanı sıra grubun uyumlu hareketleri de estetiği yaratır. Hatta bazen bakış ve duruşlar bile estetik bir ifadedir. Müzik de estetiğin sesle ifade edilmesi ve desteklenmesidir (Eğilmez, 2006).



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Antrenörlük

Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğü, antrenörü; özetle sporcu yetiştiren kişi olarak tanımlamıştır. Bu tanım haricinde antrenörün birçok farklı tanımı yapılmaktadır. Antrenör, üst düzey başarı seviyesinde hazırlama ve antrenman biliminin gerektirdiği maharete sahip, beden ve ruh sağlayıcı, beden eğitimi ve spor etkinliklerinde bulunan kişileri çalıştıracak güce ve bilgiye, aynı zamanda sosyo psikolojik yetenek ve donanıma da sahip olan, yetiştiren ve çalıştıran kişiye denir (Keten, 1974).

Sporcuların bireysel ve takım olarak, tüm dünya tarafından kabul edilen teknik ve kurallara uygun biçimde eğitilmesini sağlayan, sporun ilkelerini, teknik prensiplerini ve kurallarını öğreten ve alanı ile ilgili gündemi takip eden kişiye antrenör denilmektedir. Günümüzde antrenörlük meslek olarak kabul görülmektedir. Bunun yanı sıra antrenör yetiştirmek için beden eğitimi ve spor yüksek okullarında antrenörlük eğitimi bölümleri açılmakta, antrenörlük eğitimi ile ilgili olarak kurum ve kuruluşlarda seminer ve kurslar verilmektedir (Antrenör Eğitim Yönetmeliği, 1999).

#### 2.1.1. Antrenör tipleri ve özellikleri

Kişilerin davranış ve özellikleri bakımından antrenörlerin beş kategoride incelendiği görüşü savunulmuştur. Buna göre antrenörler (Çalışkan, 2001).

- Aşırı disiplinli otoriter,
- Uysal ve iyi huylu,
- Gergin ve hareketli,
- Gevşek antrenör,
- İş yapar görünüşlü ve gayretli, olarak sınıflandırılmışlardır.

**Tablo 1.** Antrenör tipleri

<b>KİŞİLİĞİ</b>	<b>ÖZELLİKLERİ</b>	<b>YARARLARI</b>	<b>ZARARLARI</b>
<b>Aşırı Disiplinli ve Otoriter Antrenör</b>	Kuvvetli disipline inanır	Takım iyi organize edilmiştir	Başarısızlıkta takım sporunda çözülme olur
	Bazen merhametsizdir	Takımda disiplin kuvvetlidir.	Duygulu sporcular ayrılırlar
	Sıcak davranışlar nadir	Takım saldırgan ve cezalandırıcıdır.	Antrenör sevilmez korku hakimdir
	Planlama ve organizasyon iyidir	Kondisyon sorunu yoktur	Takım ve sporcu gereğinden fazla yorulur.
	Dar görüşlü, peşin hükümlüdür Motivasyon için korkuyu kullanır	Başarıyı sürdürür	Yaratıcılığı engeller
<b>Faal Antrenör</b>	Sevilir, sayılır	Kaynaşmış bir takım	Antrenör zayıf görüşlüdür
	Olumlu yöntemler kullanılır	Sporcu beklenenden fazlasını verir	Aşırı yakınlık sakıncası vardır
	Plan yapmada uyumludur	Sporcu veya takım rahattır	Taraftarların tutumu güvensizlik gösterir
	Çoğunlukla deneyseldir	Sporcu sorunu ile etkili şekilde uğraşır	
<b>Gergin ve Hareketli Antrenör</b>	Sürekli telaşlı	Takım daima alarmdadır	Sezon ortası bitkinlik görülebilir
	Aşırı Alingan	Sporcu kendini beğendirmeye çalışır	Sevilmeyen sporcular tembelleşir
	Her şeyle kendi uğraşır	Antrenör sporcudan çok çalışır	Sürekli gerginlik sporcuyu bıktırır
	Çok zaman tüketir Huzursuzdur		
<b>Gevşek Antrenör</b>	Programsızdır	Sporcu üzerinde baskı azdır	Antrenör yetersiz görünür
	Gürültüye kulak asmaz	Sorunların ele alınışı kolay	Antrenör ilgisiz görünür
	Her şeyi kontrol ettiği sanılır	Sporcular çok özgürdür	Kondisyon yükselmez
<b>İş yapar Görünümlü Gayretli Antrenör</b>	Sporu ele alışı ince hesaplara dayanır	Her zaman yeni teknikler denenir	Sporcu kendini tutuklu hisseder
	Sorunları ele alışı mantıklı	Gerekli organizasyon vardır	Takım esprisi yoktur
	Rakibi iyi inceler	İyi organizasyon sporcunun güvenini artırır.	Dağınık huylu sporcuların durumu güçleşir
	Azimli ve faydacıdır		Heyecan faktörleri zayıftır

## 2.1.2. Antrenörün davranış özellikleri

### **Aşırı Disiplinli ve Otoriter Antrenörler:**

Antrenörlüğe yeni başlayanlarda görülen davranışlar şu şekildedir;

#### Özellikleri:

- Kuvvetli bir disipline inanır.
- Bazen merhametsiz ve haşındır.
- Bazen sıcak davranışlıdır.
- İyi planlama ve organizasyon.
- Dar görüşlü ve peşin hükümlüdür.
- Zayıf kimseleri yardımcı olarak seçer.
- Motivasyonu için korkmayı kullanır

#### Yararları:

- Takım iyi organize edilmiştir.
- Takım disiplini kuvvetlenir.
- Takım saldırgan ve cezalandırıcıdır.
- Takım genellikle iyi bir fizik kondisyonuna sahiptir.
- Başarıyı devam ettirir.

#### Zararları:

- İşlerin kötü gitmesi halinde takımda çözüme olur.
- Duygulu sporcular ayrılır.
- Antrenör sevilmez, korku hakimdir.
- Takım gereğinden çok yorulur.
- Takımın oyun tarzı yaratıcı değildir

### **Uysal ve İyi Huylu Antrenör:**

#### Özellikleri:

- Sevilir, sayılır.
- Olum yöntemleri kullanır.
- Plan yapımında çok uyumludur.
- Çoğu zaman deneyseldir.

#### Yararları:

- Kaynaşmış bir tutum.

- Oyuncular beklenilenden fazlasını verir.
- Takım rahattır.
- Oyuncu sorunları etkili olarak ele alınır.

Zararları:

- Antrenör zayıf görünüşlüdür.
- Taraftarların tutumu güvensizlik gösterir.

**Gergin ve Hareketli Antrenör:**

Özellikleri:

- Daima telaş içindedir.
- Aşırı alıngandır.
- Her şeyle kendisi uğraşır.
- Çok zaman tüketir.
- Spor bilgisi tamdır.
- Huzursuzdur.
- Oyuncularını kendi örnekleriyle motive eder.

Yararları:

- Takım daima formdadır.
- Takım kendini beğendirmeye çalışır
- Antrenör, oyuncudan çok çalışır.

Zararları:

- Aşırı istekler oyuncuda yılgınlık oluşturabilir.
- Sezon sonundan önce takım bitik hale gelebilir.
- Sevilmeyen oyuncular tembelleğe yönelebilir.
- Aşırı istekler
- Sürekli gerginlik sporcuyu bıktırır

**Gevşek Antrenör:**

Özellikleri:

- Programsızdır.
- Gürültüye kulak asmaz.
- Her şeyi kontrol ettiğini zanneder.

Yararları:

- Takım içinde baskı azdır.
- Çalışmalarda takımının tutumunu baskıdan uzaktır.
- Sorunların ele alınması kolaydır.
- Oyuncular büyük bir özgürlük içindedir.

Zararları:

- Antrenör yetersiz görünüşüdür.
- Antrenör sporla ilgisiz gibi görünür.
- Takım yüksek bir fizik kondisyonuna ulaşamaz.
- Takımda bazen panik çıkabilir.

**İş Yapar Görünüşlü ve Gayretli Antrenör:**

Özellikleri:

- Sporu ele alışını ince hesaplara dayanır.
- Problemleri ele alışını hesaplı ve mantıklıdır.
- Kişisel ilişkilerinde soğuktur.
- Rakip oyuncu davranışları üzerinde önemle durur.
- Gayretli ve faydacıdır.

Yararları:

- Takım her zaman teknikler kullanır.
- Takım başarı için gerekli organizasyona sahiptir.
- İyi organizasyon oyuncunun şüphelerini giderir.

Zararları:

- Oyuncular kendilerini tutuklu gibi hissederler.
- Oyuncularda takım esprisi noksanıdır.
- Dağınık huylu sporcuların durumu güçleşir.
- Heyecansal oyuncular başarısız kalır (Başer, 1996).

## 2.2. Liderlik

Antrenör Tipi Liderlik Günümüzde yöneticiliğin önemli özelliklerinden biri emir veren, talimatlar savuran yöneticilikten çok bireyleri ikna edebilen veya iş birliği yolları üretebilen bir boyut kazanmıştır. Bu doğrultuda amir yöneticiler yerine çalışan bireylere görev ve sorumluluk veren, kendilerini geliştirme, yanlış ve doğrularından ders çıkarmalarını sağlayarak öğrenme imkanı sunan antrenör liderlere gerek duyulmaktadır (İnce vd., 2004).

Başarılı antrenör liderde bulunması gereken özellikler şöyledir;

- Empati
- Dinleme becerisi
- İnsanlar hakkında hüküm vermek
- Diplomasi ve incelik
- İnsanlara sabırlı davranma
- İnsanların refah ve mutluluğu ile ilgilenme
- İnsanlara karşı düşmanca tavırlar sergilememe
- Kendine güven ve duygusal denge
- Ekip üyeleri ile rekabet etme
- İnsanlar için en iyi olanı arama (Güney, 2001).

"Lider" kelimesinin ilk kez İngilterede doğduğu 1300'lü yıllarda; İngilizcede "yol göstermek" ve "yol almak" olarak kullanılmaktaydı. "Liderlik" (Leadership) kelimesinin ilk kez kullanılması ise, 1800'lü yıllara dayanmaktadır (Shackleton, 1995). Türkçeye Liderlik olarak geçen bu kavrama karşılık olarak "yeterlik" ve "önderlik" gibi kavramlar sunulmuşsa da liderlik terimi yoğun biçimde kullanılmaktadır (Özer, 1988).

Liderlik (leadership), liderlik etmek (lead) ve lider kavramlarının Anglo-Sakson kökü, "yön" ya da "yol" manasındaki "lead" dir. Anglo-Sakson'lar, bu terimin anlamını, insanların bu yönde veya yolda gittikleri geziler olarak genişletmişlerdir. Pers ve Mısır dillerinde de benzer manada kullandıkları gözlemlenmiştir (Wadsworth, 1994).

Liderlik son bir yüzyıl içinde bilimin ilgisini çekmişse de toplumların geleceğini belirleyici bir özellik olarak bireylerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. İçinde yer aldığı zamana ve olaya göre birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Lider, hedefi doğru şeyleri yapmak olan kişidir. Liderlik baskın özelliklere bağlı olmaksızın doğacak yeni şartlara göre oluşur. Yani lideri var olan durum karşımıza koyar. Liderlik herhangi bir atama ürünü olarak karşımıza çıkmaz. Lideri genel olarak grup yaratır. Bir kişinin lider olduğunu söyleyebilmemiz için astların gözünde lider konumunda olması gerekir (Erdoğan, 2002).

Liderlik, oluşabilecek durumlar ve şartlar altında, belirli bireysel veya grup hedeflerini gerçekleştirmek için, bir kişinin diğer kişilerin etkinliklerini etkilemesi ve yön vermesi süreci olarak tanımlanabilir. Yani liderlik, liderin ortaya koyduğu işlerle ilgili bir süreçtir. Liderlik sürecinin esasını, bir kişinin diğer kişileri etkileyebilmesi oluşturmaktadır. Etkileme süreci liderin kullandığı kuvvet kaynakları ile doğrudan ilgilidir (Koçel, 2001).

Tüm bu sözü edilenlerin doğrultusunda liderlik kavramı, "bir grup insanı ortak bir amaç çerçevesinde buluşturabilme ve bu amaçları hayata geçirebilmek için insanları harekete geçirme beceri ve bilgilerinin tamamı" olarak tanımlanabilir (Ouigley, 1998).

Liderlik spor ve antrenör ilişkisi, iyi bir antrenörün tüm liderlik özelliklerine sahip olup takımını veya sporcularını en iyi yöntemle çalıştırabilme becerinse sahip olması beklenmektedir.

### **2.2.1. Liderlik tipleri**

Liderlik tipleri, davranışları ya da tarzları olarak yönetimini üstelendiği grup ya da izleyicilerin tutumuyla alakalıdır. Temelde üç liderlik tipi bulunmaktadır;

- Demokratik Liderlik
- Otokratik (Otoriter) Liderlik
- Liberal (Serbesiyetçi) Liderlik

#### **2.2.1.1. Demokratik liderlik**

Demokratik lider, bireysel yönelimleri, arzu ve becerileri önemser. Sorumlulukları tek elde birleştirmekten ziyade onları yaymaya çalışır. Demokratik lider, grup içinde imtiyazın ve pozisyon farklılıklarının aktif olacağı durumları önlemeyi amaçlar (Çelik, 2003). Neoklasik dönemde demokratik liderlik tarzının popülaritesi artmıştır. Demokratik liderlikte temel husus çalışanların, kararlara katılımlarına onay



vermek ve böylelikle beraber çalışmalarını sağlamaktır. Bu tarzda çalışanların kendilerinin de katılım sağladığı kararlara arka çıkacaklarına ve böylece üretkenlikte artış yaşanacağına inanılır. Demokratik liderin davranış nitelikleri de aşağıdaki gibi özetlenebilir; politikalar liderin yardımıyla grupça fikir birliği oluşturulur. Etkinliklerin kapsamı yapılan konuşmalar ve fikir birliği sırasında belirlenir ve genel yaklaşımlar ortaya çıkar. İş bölümü üyelere bırakılır. Lider işin büyük bir bölümünü üstlenmekten ziyade gurubun üyesi gibi davranır, eleştiri ve övgülerinde tarafsız olmaya çalışır (Yetim, 2000).

### **2.2.1.2. Otokratik liderlik**

Otokratik Liderlik tarzı demokratik yöntemin zıttıdır. Bu tarz liderler esas itibariyle izleyicileri yönetimin içinde tutmazlar. Hedeflerin, planların ve politikaların belirlenmesinde kesinlikle izleyicilerin söz hakkı bulunmaz. İzleyiciler sadece liderin verdiği talimatları harfiyen yerine getirmekle sorumludurlar. Yönetim yetkisi tamamıyla liderde toplanmaktadır (Eren, 2000). Otokratik liderler kendi başına karar verdikleri için diğer grup üyelerinin liderlik potansiyellerini geliştirme olanağı oldukça kısıtlıdır. Lider astları hakkındaki değerlendirmede kişisel bir tavır takınır. Her şey lidere bağlı olduğundan dolayı ileri zamanlarda yapılacak çalışmalar için bir katı bir denetim ve belirsizlik söz konusudur (İlgar, 2000).

Bu tarz yönetimde lider; kendi endişelerine, korkularına, algılanan ya da beklenen dış müdahalelere karşı hiçbir itiraza veya münakaşaya yer vermeden, uygulayacağı politikaları kendisi belirler ve diğer bireylere görev bölümünde bulunur. Otokratik liderlik, hem uygulayan hem de planlayan konumundadır. Böylece sosyal etkileşim, dikta liderliğin gölgesinde sönüp gitmektedir. Sonuç olarak da lider, bazı kişileri gruptan soyutlayabilir ve kişiler arasında, bazen de kişilerle lider arasında düşünce farklılığı ve münakaşa ortaya çıkabilir (Aydın, 1984).

### **2.2.1.3. Serbest bırakıcı liderlik tarzı**

Bu tarz bir yönetim şekli uygulayan liderlerde, “kim ne istiyorsa onu yapabilir, yaptırabilir, herkes istediğini yapmakta özgürdür” görüşü hâkimdir. Bu alanda her tarzda etkinlikte aksaklıklar ve eksiklikler gözlenir. Grupta hoşnutsuzluk ve disiplin yoksunluğu hakimdir. Lider herhangi bir plan ve programa ihtiyaç duymaz. Böyle bir

tarzın uygulanma nedenleri arasında farklılıklar görülse de temel esas, liderin kendisine bir şeyler katamaması ve bilgi yetersizliğidir (Sunay, 1998).

Bu liderlik tarzında çalışanlara hedef tanıtılır ve kendi yetenekleriyle bu hedefin yerine getirilmesi konusunda tamamıyla kendi kararları ile davranmalı beklenir. Serbest bırakıcı liderlik davranışını ortaya koyan liderler yönetim yetkisinin en az olduğu, grup üyelerini serbest bırakan ve gruptaki her üyenin kendisine verilen kaynaklar dâhilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına olanak sağlayan davranış gösterirler (Eren, 1998).

Gruptaki üyelerin eğitim ve uzmanlık seviyelerinin yüksek olduğu gruplarda, dernekler ve eğlencenin amaçlandığı örgütlerde olumlu bir liderlik tarzı olduğu görülebilmektedir (Karaküçük ve Yetim, 1996).

Serbest bırakıcı liderlerin başlıca özellikleri şöyledir:

- Lider, herkese eşit olmaya çalışır.
- Grup içinden veya dışından gelen baskılar karşısında eğilir.
- Risk unsurundan kaçınır.
- Grup üyeleri tamamen serbest bırakılmıştır.
- Lider işle ilgilenmez, kararlara liderin herhangi bir katkısı olmaz (Martens, 1998).

## **2.2.2. Liderlik yaklaşımları**

### **2.2.2.1. Liderlikte özellikler (Mizaç) yaklaşımı**

Günümüzde nitelik yaklaşımı çok az sayıda spor araştırmasında kullanılmaktadır. Çünkü bu yaklaşım, lideri takip eden grup üyelerini dikkate almamakla beraber sadece lidere odaklanmıştır. Son araştırmalar kalıcı özelliklerin (birbiriyle kombine edildiklerinde) önemli yer tuttuğunu ancak evrensel olmadığını ve duruma özgü değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir (Barut, 2018).

Liderlikte özellik yaklaşımının esasında liderlerde bazı kişisel niteliklerin bulunması gerektiği savunulmuştur. Lider olarak kabul görülecek kişinin bağlı olduğu grup üyelerinden çeşitli özellikler açısından farklı olmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu bağlamda özellikler yaklaşımı bakımından kişisel ve ortak nitelikler saptanarak başarılı liderler diğer üyelerden ayrılmaya çalışılmıştır (Dindar, 2001).

### 2.2.2.2. Davranışsal yaklaşım

1950-1970 yılları arasında liderlik sürecini açıklamayı çabalayan davranışsal yaklaşımın ana düşüncesi; liderleri başarılı ve aktif çalışan ögenin, liderin niteliklerinden çok, liderin liderlik süreci içinde takındığı tavırları olduğudur. Liderin astlarıyla etkileşim biçimi, yetki devredip devretmemesi, planlama ve kontrol biçimi, hedefleri belirleme biçimi vs. gibi tavırları liderin etkililiğini belirleyen önemli unsurlar olarak ele almıştır. Davranışsal liderlik teorisinin gelişmesinde çeşitli uygulamalı araştırma ve teorik çalışmaların katkıları olmuştur. Bu çalışmaların sonucunda farklı liderlerin biçimleri belirlenmiş ve bu liderlerin faaliyetleri araştırılmıştır (Çetin ve Beceren, 2007). Bu kuramı savunan çalışmalar; Ohio State Üniversitesi, Michigan Üniversitesi gibi üniversitelerde yapılan çalışmalarla, Blake ve Mouton'un geliştirmiş olduğu yönetim biçimi matriksi, İskandinav çalışmaları ve Mc Gregor'un X ve Y kuramıdır (Gündoğdu, 2014).

Davranışsal Kuramın, Özellikler Kuramına kıyasla daha önemli üç faydası bulunmaktadır (Yılmaz, 2008).

\*Liderin niteliklerini araştırmak yerine, davranışları üzerinde odaklanmak biçimsel liderlik ile birlikte, biçimsel olmayan liderlikleri de ortaya koyar.

\*Şayet lider kavramını açıklayabilecek etkili davranış biçimleri ortaya koyulursa, bu davranışların eğitim aracılığıyla bireylere kazandırılması sağlanabilir.

\*Lider kişilerin davranış biçimlerine göre grup üyelerinin davranışları, lider ile grupteki kişilerin davranış ilişkilerini yakından araştırma olanağı sağlanır.

Yapılan çalışmalar iki kategoride incelenmektedir. Birinci çalışmada liderin iş yapış biçimleri yani yönetim süreci içindeki etkinlikleri, görevleri ve işlevleri incelenmiştir. Bu süreçte istekler, ters düşmeler ve olumsuz durumlar ile nasıl baş ettikleri çoğunlukla izleme, kayıt tutma, iş tanım soruları ve anekdotlar yardımıyla kontrol edilmiştir. İkinci çalışmada çalışmalarda, etkili lider davranışı tanımlanmaya çalışılmış ve bu nedenle anket yöntemi tercih edilmiştir. Son 50 yılda lider davranışı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran birçok anket yöntemli çalışma yapılırken, etkili lideri etkili olmayandan ayıran davranışları tespit etmeye yönelik çok az sayıda

bilimsel ortamda, arazi veya kritik olay çalışması yapılmıştır (Yukl, 2010). Bu araştırmanın bazıları şunlardır.

#### **2.2.2.2.1. Ohio State Üniversitesi Araştırmaları**

Liderlik davranışını açıklamada iki temel unsur olarak ortaya çıkarmıştır; “yapıyı kurma” ve “anlayış gösterme” (Schermerhorn, 1995).

Davranışsal modelin önemli bir diğer basamağıdır. Araştırmalar sonucunda yaklaşık 1800 lider davranış şekli tespit edilmiş ve istatistikî analizler sonucunda liderlik davranışında belirleyici olan iki adet değişken tanım olarak verilmiştir. Bu değişkenler;

\*Kişiyi Dikkate Alma Faktörü: Lider, izleyicilerinin gereksinimlerine yakından ilgi gösterir.

\*İşe Ağırlık Verme- Öncelik: Bu faktör, liderin davranışlarında işe ve işin açıklanmasına verdiği önemi ifade eder.

Liderin kişiyi önemseyen davranışlarında artış oldukça, çalışan devir hızı ve isteği artırmaktadır. Liderin inisiyatifi esas alan davranışları arttıkça da çalışanların performansı artmaktadır.

Girişimcilik özelliği ön planda olan lider işi etkin biçimde planlayıp organize etmekte, grup üyeleri arasında olumlu ilişkiler kurmakta, iletişimi kolaylaştırmakta ve işinde başarı gösterme ihtimalini arttırmaktadır. Bireyi dikkate alan liderler ise, grup üyeleri ile dostane ilişkiler kurmakta, onlara samimi ve içten yaklaşmakta, üyelere saygı ve güven uyandırmaktadır (Eren, 1989).

#### **2.2.2.2.2. Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları**

Michigan Üniversitesindeki liderlik çalışmaları Ohio State in çalışmalarıyla aynı zamanda olduğu bilinmektedir. Michigan çalışmaları Rensis Likert’in genel planlamaları ile liderliğin iş doyumunu ile üretkenliği belirleyen prensipleri ve metodu üzerine odaklanmıştır. Çalışmalar, iki genel liderlik davranışı veya odağı olduğu sonucunu vermiştir: Bunlar çalışan odaklılık ve üretim odaklılıktır. Çalışan odaklı liderler, ilgilerinin odak noktası olarak insan ilişkilerini belirlerler. İş odaklı liderler ise iş veya teknik yapı ile ilgilenirler. Michigan üniversitesinin yapmış olduğu araştırmanın

sonucu ise çalışan odaklı ve genel olarak yakın takip denetlemelerin iyi sonuç verdiği üzerinedir (Helms, 2006).

**Tablo 2.** Kişiyeye yönelik merkezli ve işe yönelik merkezli lider arasındaki farklar

<b>Kişiyeye yönelik merkezli</b>	<b>İşe yönelik merkezli</b>
1.Amaçların belirlenmesinde katılımını sağlar.	1.Katı iş standartları koyar.
2.Karşılıklı güven ve saygı ortamı oluşturur.	2.Görevleri en ince ayrıntısına kadar düzenler.
3.İzlenecek iş yöntemlerini belirler.	3. İzlenecek iş yöntemlerini belirler.
4.Astlarının işlerini yakında takip ve kontrol eder.	4.Astlarının işlerini yakında takip ve kontrol eder.

### 2.2.2.2.3. Blake ve Mouton' un yönetsel diyagram modeli

Blake ve Mouton, Ohio ve Michigan Üniversitesi Çalışmalarında tanımlanan davranışsal boyutlardan yola çıkarak iki tutumsal boyutun tanımını yapmışlardır: İnsan odaklılık ve üretim odaklılık.

- İnsan odaklılık: Diğer davranışsal modellerdeki anlayış veya çalışana- dönük bir liderlik tarzını yani görevden ve üretimden ziyade iş görenlere ve onların ihtiyaç ve refahlarına önem verilen bir liderlik tarzını ifade etmektedir.
- Üretim odaklılık: Yapıyı harekete geçirme veya işe-dönük bir liderlik tarzını, başka bir deyişle, insan unsurundan ziyade yapılan işe ve üretime ağırlık verilen bir liderlik anlayışını ifade etmektedir.

Yukarıdaki iki boyutun her biri 9'lu bir ölçek üzerinde ele alınmaktadır ve 1 rakamı düşük, 9 rakamı ise yüksek ilgiyi ifade etmektedir. Modele göre bu iki boyutun çeşitli etkileşimleri sonucunda birçok liderlik biçimi ortaya çıkmakta fakat bu liderlik biçimlerinden özellikle beş tanesi dikkat çekmektedir (Bateman, 1993).

Bahsedilen liderlik tarzları şu şekilde ifade edilebilir:

(9, 9) Liderlik: Ekip Liderlik

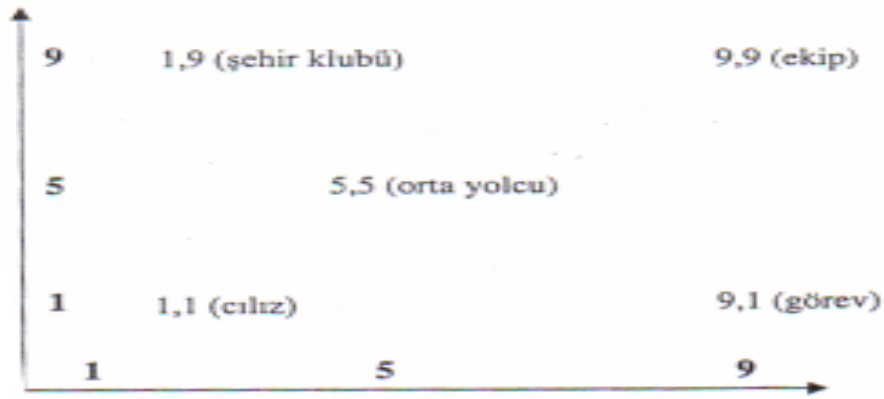
(5, 5) Liderlik: Orta Yolcu Liderlik

(1,9) Liderlik: Şehir Kulübü Liderlik

(9, 1) Liderlik: Görev Liderliği

(1,1) Liderlik: Cılız Liderlik

Blake ve Mouton' un Yönetimsel Diyagram Modeli'ndeki beş liderlik tarzını aşağıdaki şekilde göstermek mümkündür (Mc Donald, 1983).



**Şekil 1.** Blake ve Mouton' un yönetimsel diyagram modeli

Modelde ifade edilen beş tür liderlik tarzının genel özellikleri şöyle özetlenebilir:

**1,1** yönetim tarzı, insanlara, görev ve üretime ilgi daha azdır. Bu yönetim modeli bazen etkin olmayan yönetim olarak adlandırılır. Çünkü lider, liderlik rolünden çekilmektedir.

**1,9** yönetim tarzı, çalışana erdemli, üretime değersiz bakmaktadır.

**9,1** yönetim tarzı, üretim ve verimlilik için yüksek fakat çalışanlar için düşük ilgi gösterirler.

**5,5** yönetim tarzı, hem üretime hem de çalışan tatminine aynı ilgiyi gösterirler. Yapılacak için miktarı ile çalışanların moralini dengede tutmaya çalışırlar.

**9,9** yönetim tarzı, hem üretim hem de çalışan morali ile tatminine yüksek ilgi gösterirler.

Model bu beş tür liderlik tarzında ekip liderliğinin en etkili tarz olduğu yönünde görüş bildirmektedir. Bu liderlik tarzını benimsemiş olan lider için hayatı bir yönetimsel görev olan amaç tespit etme ve planlama, bireysel ustalık sonucu olmaktan çok beraber çalışmasının bir ürünüdür. Bu liderlik tarzında, grup seviyesinde "etkili iletişim" ve "sorun çözme" mevhumları önem kazanır (Başoğlu, 2006).

#### 2.2.2.2.4. Tannenbaum ve Schmidt'in liderlik doğrusu teorisi:

Tannenbaum ve Schmidt'in bu teorisinde, liderliğin iki uç nokta olan "otokratik liderlik" ve "demokratik liderlik" doğrusu arasında yedi farklı lider davranışı şeklinin dağılım gösterdiği savunulmaktadır. Tannenbaum ve Schmidt'in bu modeli liderin yetki kullanma ve sahip olduğu yetkiyi grup üyelerine devretme oranına göre kurmuştur. Buradaki bir uç noktadan birisi olan demokratik lider ast odaklı, Otokratik lider ise görev odaklıdır (Zel, 2006).

**Tablo 3.** Tannenbaum ve Schmidt'in liderlik doğrusu

OTOKRATİK		DEMOKRATİK				
Görev Merkezli		Ast Merkezli				
		Astların İnisiyatif Kullanması				
Otoritenin Kullanılması						
1. durum	2. durum	3. durum	4. durum	5. durum	6. durum	7. durum

Tablo 3'deki veriler aşağıda açıklanmıştır.

**1.Durum:** Liderler kararı verir ve duyururlar.

**2.Durum:** Lider kararını ikna ederek kabul ettirir.

**3.Durum:** Lider fikrini bildirir ve soru bekler.

**4.Durum:** Lider alternatif bir kararlar ortaya çıkar

**5.Durum:** Lider sorunu ortaya koyar, önerileri alır ve karar verir.

**6.Durum:** Lider alanları tanımlar ve organizasyondakilerin karar vermesini ister.

**7.Durum:** Lider çalışanlara üst sınırlar belirler ve belirlenen sınırlar içinde görevlerini yapmalarına izin verir

Verimlilik esas alınarak yapılan araştırmaların %60'ında paylaşımcı tip liderlerin verimliliği attırdığını, %40'ında ise böyle bir etkinin görülmediği tespit edilmiştir. Aynı

çalışmalarda, paylaşımcı lider tipinin astlardaki iş tatminini etkilemediği görülmüş (Zel, 2006).

#### **2.2.2.2.5. Iowa liderlik çalışmaları**

Lewin ve arkadaşları tarafından yürütülen liderlik çalışmaları, sonuç olarak altı farklı noktayı ortaya koymaktadır (Strong, 1965).

- Demokratik liderlik, tam serbestlik tanıyan liderlik tarzına göre daha memnun edici ve daha etkili bir liderliktir.
- Demokratik bir sosyal ortam etkili olabilmektedir.
- Otoriter tarz, üyeler arasında tartışma ve saldırganlığa yol açmaktadır.
- Bazı otoriter gruplar içerisinde memnuniyetsizlik ortaya çıkmaktadır.
- Otoriter grupta demokratik gruba kıyasla daha fazla bağlılık ve daha az bireysellik bulunmaktadır.
- Demokratik gruplarda, grubun gereksinimlerine daha çabuk adapte olma ve birbirlerini daha çok kabul etme gibi özellikler bulunmaktadır.

Iowa State Üniversitesi liderlik çalışmaları, deney grubunun ayrıntılı ve modern örgütlere yönelik olmaması açısından eleştirilmektedir. Ancak yine de bu çalışmalar liderlik teriminin gelişmesi bakımından önem taşımaktadır. Bu çalışmaların kıymetli olmasının nedenleri; liderliği bilimsel yöntem açısından inceleyen ilk çalışmalar olmaları ve en önemlisi çeşitli liderlik tarzlarının aynı veya benzer gruplardan farklı, karmaşık tepkiler üretebildiklerini göstermiş olmalarıdır (Luthans, 2002).

#### **2.2.2.3. Durumsallık yaklaşımı**

Durumsallık yaklaşımının esas hipotezi, farklı durumların farklı liderlik tarzlarını gerektirdiğidir. Her koşula uygun tek tip liderlik tarzı yoktur. Durumsallık kuramları; (1) liderin sorumluluğuna yönelik sergilediği tutumlar, (2) karşılıklı ilişkilere sergilediği tutumlar, (3) izleyenlerin belirli bir iş veya etkinliği yaparken sergiledikleri, hazır olma seviyesi arasındaki karşılıklı etkileşime bağlıdır (Dilts, 1996). Durumsallık yaklaşımları arasında; Fiedler'in Durumsallık Kuramı, Ardışık Liderlik Kuramı, Yol Amaç Kuramı, Vroom ve Yetton' un Normatif Kuramı, Hersey ve Blanchard'in



Durumsal Liderlik Kuramı, Reddi'nin Üç Boyutlu Liderlik Kuramı sayılabilir. Bu yaklaşımların ortak noktası; görev ya da ilişki ağırlıklı bir liderlik tarzının her durum ve koşulda geçerli olamayacağı, bazı durumlarda görev merkezli bir liderlik tarzı faaliyete neden olabileceği gibi, bazı durumlar da tersine ilişki merkezli bir liderlik tarzının verimli ve etkili olabileceği şeklinde ifade edilebilir (Çağlar, 2004).

#### **2.2.2.3.1. Fiedler'in durumsal liderlik kuramı**

Fiedler'e göre etkin liderlik lider ve astlar arasındaki ilişki, yapılacak görevin özelliği ve liderin mevkisinden doğan durumsal unsurlara bağlıdır (Sezer, 1985).

Durumsal kuramcılardan Fiedler ve Chemers (1984) liderliği esasında rehberlik etme, motive etme, denetleme, yönlendirme ve işgörenleri hedeflere ulaştırmak için geliştirmedir demektedirler. Fiedler'e göre liderler, sözel olan ve olmayan edimleri ile örgüt personellerinin performansını etkilerler. Ne anlayışlı liderler ne de yapıyı kurucu liderler her zaman etkin olurlar. Yani Fiedler, lider davranışını, davranışın gerçekleştiği ortamın eşsiz özellikleri ile birlikte ele almaktadır. O'na göre, davranış kişilik (gereksinimler, güdüler, dürtüler) ile durum (çevre) arasındaki etkileşimin sonucudur (Aydın, 2000).

Fiedler'in durumsallık teorisini şu şekilde özetlemek mümkündür, (Çelik, 2003).

1. İzleyicilerle etkileşimi iyi bir lider, görevini bilen izleyicileri karara katma yoluyla belirlediğinde ve pozisyonu da güçlü olduğunda en yüksek verimliliğe ulaşmaktadır.
2. Görev yapısını açık bir şekilde belirleyen ve güçlü olan bir lider, izleyicilerle ilişkisi kötü bile olsa yüksek etkililik sağlamaktadır.

#### **2.2.2.3.2. House'in amaçlara yönelik liderlik kuramı**

Liderlik kuramı ve araştırmaları ile ilgili olarak en son çalışmalardan birisi Robert House tarafından yapılmıştır. House'e göre liderin ardından gidenler, lider tarafından iki konuda motive edilebilirler.

- Hedefleri belirlemede,
- Grup üyelerinin bu hedefleri gerçekleştirebilecek alternatifleri bulmalarında.

Yapılan araştırmalar sonucunda liderin iki önemli fonksiyonu ortaya çıkmıştır.

1- Amaçları açık ve anlaşılır bir hale getirmek, yani ödüllendirilecek davranış şekli ile ilgili çalışanları bilgilendirmek.

2- Çalışanları, istedik davranışa varma çalışmalarını destekleyerek, amaca varılması için ödülleri artırmak.

Bu kuram bir liderin yapıyı harekete geçirme ve insana alaka boyutlarını, grup üyelerinin işten aldıkları zevki artırmak veya rol karmaşasını azaltmak için kullanabileceğini belirlemektir (Güney, 2000).

### 2.2.2.3.3. Hersey ve Blanchard'ın durumsallık yaklaşımı

Hersey ve Blanchard'ın liderlik modeli davranışsal liderlik yaklaşımlarının çoğunda olduğu gibi, görev davranışı ve ilişki davranışı olmak üzere iki temel boyut üzerinde odaklanmıştır.

- **Görev Davranışı:** Lider grup üyelerinin rollerini açıklar ve planlar, gurup üyelerine sorumluluklarını açıklar. Genel bir davranış olarak belirtmek gerekirse, lider, üyelere neyin, nerede, nasıl ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğini söyler.
- **İlişki Davranışı:** Lider üyelere yakın bir bireysel ilişki içindedir. Burada bireylere açık bir iletişim ve psikolojik-duygusal destek vardır. Liderin davranışları sıklıkla dinlenme, güdüleme, düşüncelere açıklık kazandırma ve sosyo-duygual destek verme biçimindedir (Paksoy, 1993).

Bu yaklaşımda düşünürlerin dikkat çektikleri durum, astların olgunluk düzeyleri ile ilgili durumsal değişkenliktir. Eğer astlar az yetenekli, eğitim seviyeleri düşük veya özgüvenleri eksikse, liderlerinden görmek istedikleri tutumlar, daha olgun, eğitilmiş, kendine güvenen ve iş görme isteği yüksek olan astların liderlerinden görmek istedikleri tutumlardan farklılık gösterebilmektedir. Aşağıda olgun olmayan astlar (M1) için lider görev dönük ilişkilere daha çok önemsemekte, ilişkilere ise daha az dönük bir tutum ortaya koymaktadır. Olgun olmayan astlara emir verip icrasını isteme olan (S1) davranışı sergilenmektedir. Olgunluğun biraz arttığı durumlarda (M2) halinde ise yönetici yüksek görev, yüksek ilişki sergilemekte, ancak davranış biçimi (S2) niteliğinde olup astlara fikir ve emirlerin gerekçelerini izah etmektedir. Olgunluk düzeyi (M3) durumunda ise, lider yüksek ilişki görev davranışı (S3) sergileyerek işlerin yapılmasında astların görüş ve fikirlerini alarak onların yönetime katılmalarını

sağlamaktadır. Olgunluğun en yüksek düzeyde olduğu (M4) durumunda ise lider (S4) davranışı içinde astlarına planlama ve icra yetkilerini devretmektedir (Eren, 1998).

#### 2.2.2.3.4. Reddin'in üç boyutlu liderlik yaklaşımı

Reddin'in liderlik davranışlarına üçüncü boyut etkilediği ölçülü liderlik modeli 1970 yılında ortaya çıkmıştır. Daha önceki iki boyut olan iş ve çalışanlara ilişki boyutuna işletmedeki liderlik davranışının organizasyona olan etkinliği incelenmiştir (Andersen, 2005).

Reddin dört etkisiz ve dört artan ölçüde etkili yönetim tipi ayırt etmektedir.

Dört etkisiz yönetici türü şunlardır (Verner, 1993).

**Kaçak:** İyi insan ilişkileri ya da hedef için çaba göstermek söz konusu olduğunda ortamı terk ederler.

**Misyoner:** Popülarite uğruna verimliliği feda eder.

**Otokrat:** Verimlilik ve üretkenlik adına insani yanı feda eder.

**Uzlaşmacı:** Stokunda çelişkili duyguları bir arada bulundurur ve büyük ani basınçlara cevap vermeye hazırlanır.

Artan ölçüde yönetim modelleri ise şunlardır.

**Bürokrat:** İnsanlarla yalandan ilgilenir, gerçekte üretkenlikle uğraşmaz, kural ve prosedürlere normal olmayacak derecede bağlıdır.

**Geliştirici:** Kendi görevini esas olarak bireysel tatmin ve güdülenmeyi en üst seviyeye çıkaran bir çalışma çevresi oluşturmada görür.

**Hayırsever Bürokrat:** Üretime zarar verecek derecede büyük bir öfkeye yol açmadan kendine itaat edilmesini sağlayabilir.

**Yürütücü:** Kendini hem yüksek üretkenliğe hem de iyi ilişkilere adanmıştır.

### 2.3. Özyeterlilik

Yeterlilik; bir performansı gerçekleştirebilmek için gerekli bilgi ve donanıma sahip olma derecesidir. Öz yeterlilik ise kişinin belli bir performans düzeyini başarabilmesini sağlayacak davranışları düzenleme ve yürütme yeteneği ile ilgili kişisel inanç olarak tanımlanabilir (Schwarzer, 2014).

Başka bir deyişle öz yeterlilik ortaya çıkan durum veya olaylarla başa çıkma ve bunu değiştirmeye yönelik yetenek ve becerileri koordine etmek adına kişinin yapabileceklerine olan inancıdır. Aynı zamanda öz yeterlilik bireyin belirli marifetlerini ortaya koyması için gerekli olan tutum, düşünce ve duygulardan oluşan eylem dizilerini örgütleme ve gerçekleştirme yetilerine olan inancı olarak da tanımlanmaktadır (Markman, Balkin ve Baron, 2002; Hefferon ve Boniwell, 2014).

Yüksek öz yeterlik inancına sahip bireyler, öğrenme faaliyetlerine kendi isteğiyle daha hevesli bir şekilde uygulamaktadır ve büyük emek vermekte, zorluklar karşısında uzun süre çaba göstererek daha etkili yollar kullanmakta ve öz yeterlik inancı düşük olan bireylerden daha büyük başarı sergilemektedirler (Eggen ve Kauchak, 1999). Öz yeterlik inançları, bireylerin eriştikleri başarı seviyesinin kuvvetli belirleyeni olduğu ve insanların tutumlarında bir kilit açma rolü üstlendiği söylenebilmektedir. Öz yeterlik inancı ile ilgili alan yazımdaki araştırmalara bakıldığında öz yeterlik inancının kişinin kendi yeteneğine duyduğu güvene bağlı olduğunu ve bu nedenle öz yeterlik inancının bireyin motive olmasını doğrudan ve yapıcı bir şekilde etkilediği görülmektedir. (Moore ve Anderson, 2003). Öz yeterlik inancı insanların davranışlarında değişmeye neden olur. İnsan davranışları, gerçekte doğru olandan daha çok, insanların neyin doğru olduğu yolundaki inancına dayanır (Azar, 2010).

#### 2.3.1. Öz yeterliliğin kaynakları

Bandura, insan yaşamında önemli bir yer tutan öz yeterlik inancının birbiriyle sıkı sıkıya ilişkili dört temel kaynağa bağlı olduğunu tespit edilmiştir. Bunlar; “tam ve doğru deneyimler (doğrudan yaşantılar)”, “sosyal modeller tarafından sağlanan dolaylı yaşantılar”, “sözel ikna”, “bireyin fiziksel ve duygusal durumu” olarak sıralanabilir (akt. Bıkmaz, 2002).

### 2.3.2. Doğrudan yaşantılar

Birey sergilediği performansı zihinsel, duygusal müdahale ile artırılabilenkte veya düşürebilmektedir. Kişilerin üstünlük beklentisi düzeyini yükselten elde ettiği başarılar iken, azaltan ise tekrarlanan başarısız yaşantılardır. Yapılan araştırmalar da kişinin önceki deneyimlerinde başarı sağlamanın öz-yeterlilik seviyesini artırdığını, karşılaştığı olumsuz deneyimlerin ise öz-yeterlilik inancının azalmasına sebep olduğunu ortaya koymuştur (Bandura 1977; 1989; Bandura ve Wood, 1989; Torkzadeh ve Van Dyke, 2002, Torkzadeh, Chang ve Demirhan, 2006). Doğrudan yaşantılarda kişinin yaşantılarının zorluk derecesi de öz yeterlilik inancının düzeyini değiştirebilmektedir. Kolay koşullarda elde edilen tecrübelerle göre zor koşullarda elde edilen tecrübelerden kazanılan öz yeterlilik inancı daha yüksektir. Bu nedenle zor durumlarda kazanılan öz yeterlilik daha dirençli olmaktadır. İnsanlar eski tecrübeleriyle yeni tecrübelerini kıyaslayarak şu andaki öz yeterliliklerini değiştirebilirler (Bandura, 1995; Usher ve Pajeras, 2009).

### 2.3.3. Dolaylı yaşantılar

Kişiler, durumlar karşısında herhangi bir sonuca ulaşmadan önce yakın çevresindeki kişilerin olumlu ya da olumsuz tecrübelerini de değerlendirmektedir. Sosyal Öğrenme Kuramı'nın önemli bir bileşeni olan sosyal model davranışları, bireylerin gözlem yoluyla öğrenmesine böylelikle de öz yeterlilik inancının oluşmasına yardımcı olur. Bu nedenle kişiler kendileriyle aynı mevki ve niteliklere sahip kişilerin zor durumlar karşısında kullandıkları stratejileri gözlemleyerek kendilerinin de aynı sonucu çıkarabileceğine inanırlar (Arseven, 2016). Bunun haricinde kişiler için başarılı veya başarısız tecrübelerinin etkileri de önemli olabilmektedir. Çünkü eski tecrübeler dolaylı yaşantıların bir parçasıdır. Kişiler eski tecrübeleriyle yeni tecrübelerini kıyaslayıp şu anki öz- yeterliliklerinde değişikliğe gidebilmektedirler (Usher ve Pajeras, 2009).

### 2.3.4. Sözel ikna

Sözel ikna, kişinin telkin yoluyla başarı sağlayabilme konusunda bir inanca sahip olması anlamında kullanılan bir kavramdır. İnsanın etrafında bulunan kişiler,

sözlü destek vererek bireyin hangi konularda başarılı olabileceğiyle ilgili inancını sağlamlaştırabilmekte ve becerileri konusunda onu ikna edebilmektedirler (Bandura, 1994; Burger, 2004). İnsanın etrafındaki kişiler kendisi için ne kadar önemli ise insanın öz yeterlilik inancını sürdürmesi de o derece kolay olabilmektedir. Ancak söz konusu sözel ya da sosyal iknanın gerçekçi olması da önemlidir. Gerçekçi olmayan olumlu yönlendirmeler olumsuz sonuçlandığında öz-yeterlilik inancını çökertebilmekte ve olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Bandura, 1994).

Bireylerin öz yeterliliğini etkileyen unsurlardan biri de yapılacak etkinliğe yönelik başarılı olup olamayacağına dair cesaretlendirme ve nasihatlerdir. Bu nedenle yapılacak etkinliğe karşı gerçekçi cesaretlendirme ve nasihatler kişide öz yeterlilik inancını artırırken, gerçekçi olmayan cesaretlendirme ve nasihatler, bireyin çabasına rağmen yaşayacağı başarısızlığı değiştiremeyecek ve öz yeterlik inancında hızlı bir şekilde düşüş yaşanacaktır (Arseven, 2016).

### **2.3.5. Fiziksel ve duygusal durum**

Kişilerin yaşam döngüsünde karşılaştıkları zorluklara karşı öz yeterlik algısını önemli derecede etkileyen unsurlardan biri de yaşadıkları stres ya da kaygı düzeyleridir. Psikolojik sorunları olan kişilerin bir işi başarma konusunda öz yeterlik inançları olumlu ruh hali takınan kişilere göre oldukça düşüktür (Loed, 2011).

İnsanlar, fiziksel ve duygusal olarak iyi durumda olduklarında bir işi başarma konusu ile ilgili kendilerini eksiksiz hissederler (Bandura, 1994). Bandura (1995)'e göre dört şekilde öz-yeterlilik algısı değiştirilebilir.

Bunlar:

- 1- Hatalı fiziksel durumun düzeltilmesi,
- 2- Olumsuz duygu eğiliminin azaltılması,
- 3- Stresin azaltılması,
- 4- Fiziksel durumun iyileştirilmesidir.

Kişinin fiziksel ve duygusal durumunun iyi olması ile öz-yeterlilik inancının düzeyi doğru orantılıdır. Aşırı stres, depresyon ve karamsarlık gibi olumsuz faktörler

bireyin öz-yeterliliklerine olan inancını azaltırken, olumlu ruh hali içindeki birey öz-yeterlilik inancını güçlendirebilmektedir (Loeb, Steffenmeier ve Kassab, 2010).

Bu nedenle depresyon ve karamsarlık gibi olumsuz duygu ve düşünceler öz yeterlik inancında düşüşe neden olur (Arseven, 2016). Kişilerde, fiziksel ve duygusal iyilik durumuna göre bir görevde başarılı olup olmayacağı beklentisi öz yeterlilik algısını değiştirebilmektedir (Bandura,1994). Bandura (1995)'ya göre “olumsuz duygu eğiliminin azaltılması”, “fiziksel durumun iyileştirilmesi”, “stresin azaltılması”, ve “hatalı fiziksel durumun düzeltilmesi” öz yeterlilik algısının değişmesine yol açabilecek faktörler olarak sayılabilir.

Antrenörlerin kendilerine olan güven yeterliliğin üst seviyede olması bunu sporcu ve oyuncularına en iyi şekilde yansıtılmaları beklenmektedir.

#### **2.4. Halk Oyunları**

Halkoyunu antrenörlerinde liderlik ve öz yeterlilik niteliklerinin bulunması gerekmektedir. Halkoyunları dünden bugüne dek gelişme gösteren toplumsal bir olgudur. Halkoyunları doğa olayları, muharebeler, göçler gibi nedenlerden dolayı doğduğu öne sürülmektedir. Bu nedenle halkoyunları antrenörlerinin geçmişten gelen bilgilerini ve günümüzde oluşan değişim ve bilime dayalı olarak geliştirmeleri gerekmektedir.

Halkoyunları, bir ulus ya da belirli bir bölge halkının maddi ve manevi alanlardaki kültürel eserlerini konu alan, bunları kendine özgü yöntemlerle derleyip bölümlendiren, yorumlayan ve bir bütünlüğe kavuşturmayı hedefleyen bilim dalı olarak da tanımlanabilir (Akar, 1989).

Tüm sanat dallarında olduğu gibi halk oyunları da insanı anlatır. Bundan dolayı halk oyunlarının içerisinde, kaynağı unutulmuş gizli, derin bir anlam yaşadığına inanılmaktadır. İnsanlar halkoyunları ile duygu ve düşüncelerini inanış ve felsefelerini ifade etmektedir. Bu nedenle halk oyunları, bütün ulusların kültürlerinde önemli bir yere sahiptir.

Halk oyunlarını; “ait olduğu toplumun kültürel özelliklerini yansıtan; bir olayı, bir sevinci, bir üzüntüyü ifade eden; kökeni din ve büyü ile ilgili olan; müzikli olarak,

bireysel veya gruplar halinde sergilenen; ölçülü, düzenli hareketler bütünü” olarak tanımlamaktadır (Eroğlu, 1999).

Halk oyunu, hareket ve müzik olmak üzere iki farklı unsurdan oluşmuş bir bütündür. Düzgün ve birbirine benzeyen ritmik hareketlerin uyumlu bir biçimde ortaya konulmasından oluşan oyun, azda olsa müzik eşliği olmadan belli bir ritme bağlı olarak da ortaya konabilir. Hareket, parçalardan oluşan bütün olarak temelini ayaktan başlatmak üzere, vücut ve kollar oluşturur. Vücut bölümlerinin uyumlu hareketleri kadar, grubun uyumlu hareketleri de estetiği yaratır. Hatta bazen bir duruş, bir bakış bile estetik ifadedir. Musiki de estetiğin sesle ifadesi ve bütünleşmesidir (Eğilmez, 2006).

#### **2.4.1. Halk oyunlarının konusu**

Halk oyunlarımızda genel olarak insan-doğa, insan-hayvan, toplumlar arası ilişkiler ve üretim ilişkilerinin konu edildiği görülmektedir. Anadolu insanı coğrafi koşullardan etkilenmiş ve oyunlarında yağmur-kar-dolu olaylarını, deniz veya göl ile ilgili deneyimlemelerini, mücadelelerini, sevdiği yaylalarını, dağlarını, ovalarını ele almıştır. Bazen de coğrafi yer adını halk oyununa ad olarak vermiştir. Yaylaya göç durumunun bıraktığı derin izleri oyunlarında ortaya koymaktadır. Coğrafi koşullar ya da doğa olaylarının haricinde gökkuşağının yedi renginden olan ana renkler, kırmızı, yeşil ve mavi oyunlarımızda da kullanılmaktadır. Gökyüzünün rengini kıyafetlerine, oyununa, kilime yansıtmıştır. Yine sebze, çiçek, ağaç ve meyve adlarından benzetmeler halk oyunlarımızda sıkça yer almaktadır (Şenol, 1992).

Halk oyunlarımızın bir başka önemli özelliği ise, yapılarındaki malzemeyi etkileyen olaylar açısından tarihi belgeler gibi değer taşımalarıdır, hatta çoğu zaman tarihin gözünden kaçan olayları meydana çıkarırlar. Örneğin; bar oyunları, halay, zeybek, seğmen oyunları, musikileriyle de bir savaş ve kahramanlık olayını ya da kıtlık, bereket, bir afet, bir facia, büyük bir aşkı anlatan ve canlandıran adeta tarihi belgelerdir. Birçok halk oyunumuz, şenlik ögesi olarak birtakım adet, gelenek, görenek ve inançlara bağlı bir düzene girmiş, toplumun yaşama şartlarına göre biçim ve anlam kazanmıştır. Örneğin, Ankara'nın seymen oyunu savaş anında Kahramanlıkları Erzurum bar oyunları bir atın şahlanışını Bitlisin kartal kuzu oyununda süreden kuzunun kartal tarafından kapılması anlatılarak doğa olayları ele alınmaktadır (Ataman, 1987).



### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama süreci, veriler ve toplanması ve verilerin analizi ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel araştırma yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin için kullanılır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyi istatistiksel testler kullanılarak ölçülmeye çalışılır (Karasar, 2005).

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2017-2018 yılında görev yapan 412 halkoyunları sporcusundan oluşmaktadır. Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri tablo 3.1’de verilmiştir.

**Tablo 3.1.** Çalışma grubunun frekans ve yüzde dağılımı

Değişken	Grup	F	%
Cinsiyet	Erkek	128	31.1
	Kadın	284	68.9
	Toplam	412	100.0
Yaş	14	42	10.2
	15	163	39.6
	16	117	28.4
	17	52	12.6
	18 ve üstü	38	9.2
	Toplam	412	100.0
Eğitim	İlköğretim	6	1.5
	Ortaöğretim	369	89.6
	Üniversite	37	9.0
	Toplam	412	100.0
Halk Oyunu Oynadığı Süre	1-2	329	79.9
	3-4	47	11.4
	5veüstü	36	8.7
	Toplam	412	100.0
Antrenörü Çalıştığı süre	1-2	361	87.6
	3-4	43	10.4
	5veüstü	8	1.9
	Toplam	412	100.0

Ailenin Lisanslı Halk Oyunu Geçmişi	Evet	48	11.7
	Hayır	364	88.3
	Toplam	412	100.0
Yaşadığı Yer	Köy-kasaba	43	10.4
	İlçe	113	27.4
	Şehir	143	34.7
	Büyükşehir	113	27.4
	Toplam	412	100.0
Anne Eğitim	İlkokul	216	52.4
	Ortaokul	129	31.3
	Lise	66	16.0
	Üniversite	1	0.2
	Toplam	412	100.0
Baba Eğitim	İlkokul	191	46.4
	Ortaokul	103	25.0
	Lise	98	23.8
	Üniversite	15	3.6
	Lisansüstü	5	1.2
	Toplam	412	100.0
İkamet	Aile ile Birlikte	382	92.7
	Aileden Ayrı	30	7.3
	Toplam	412	100.0
Sosyoekonomik Düzey	Yüksek	89	21.6
	Orta	301	73.1
	Düşük	22	5.3
	Toplam	412	100.0
Oynadığı Yöre	Kaşık	192	46.6
	Horon	57	13.8
	Halay	37	9.0
	Zeybek	75	18.2
	Kafkas	20	4.9
	Bar	31	7.5
	Toplam	412	100.0

Tablo 3.1 incelendiğinde çalışma grubunda 128 kadın (%31) ve 284 (%69) erkek sporcunun olduğu görülmektedir. Ayrıca sporcuların 374 (91.80)'i 14-17 yaş aralığında %9 (9.20)'u ise 18 ve yaş üstüdür. Sporcuların %90'ının ortaöğretim mezunu olduğu; %80'lik bir kesimin ise 1-2 yıldır halk oyunu oynadığı görülmektedir. Yine sporcuların %88'lik bir kesiminin şu an çalıştıkları antrenör ile 1-2 yıldır; %43'ünün üç dört yıldır; %8'inin ise 5 yıl ve üstü süredir çalıştıkları görülmektedir. Sporcuların yaklaşık %12'sinin ailesinde lisanslı bir halk oyuncusu bulunmaktadır.

### 3.3. Veriler ve Toplanması

Bu araştırmada katılımcılara, demografik bilgi formu, Öcel (2002) tarafından Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılan Öz yeterlik ölçeği ve Toros ve Tiryaki (2006) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Sporda Liderlik ölçeği uygulanmıştır. Ölçekler ve demografik bilgilerden oluşan form yanıtlayıcılar tarafından 22 dakikada yanıtlanmıştır. Ölçeklerin uygulanması için gerekli olan izinlerin alındığına dair etik kurul kararı ek1’de sunulmuştur.

#### 3.3.1. Veri toplama araçları

##### Öz yeterlik Ölçeği

Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve Hooker (1994) tarafından bireylerin kendi kapasitelerine duydukları inancı ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan Öz yeterlik Ölçeği’nin (Self Efficacy Scale) Türk kültürüne uyarlama çalışması Öcel (2002) tarafından yapılmıştır. Ölçek, katılımcıların maddelerde yer alan ifadelere katılma derecelerini belirten, “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5)” kategorilerinden kendilerine en yakın olanı seçtikleri beş dereceli likert türünde düzenlenmiştir. Ölçek, toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan altı madde (2,3,4,6,8,10) ters puanlanmıştır. Ölçekte yer alan on maddeden toplamda tek bir öz yeterlik puanı elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan; 10, en yüksek puan; 50 olup puan yükseldikçe öz yeterlik inancının arttığı kabul edilmektedir. Riggs vd. (1994) tarafından hesaplanan ve diğer araştırmacılar tarafından rapor edilen iç tutarlık katsayısı, 0,86 olarak ifade edilmiştir. (Öcel, 2002) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapısının bulunduğu ve maddelerinin faktör yük değerlerinin 0.32 ile 0.85 arasında değiştiği; güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin iç tutarlık katsayısının 0.61 tespit edilmiştir.

##### Sporda Liderlik Ölçeği

Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ) (Leadership for Sport Scale) sporcuların antrenörlerin liderlik stilini ve davranışlarını nasıl algıladıklarını değerlendirmek amacıyla Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Eğitici ve

Öğretici Davranış (Training and Instruction), Demokratik Davranış (Democratic Behavior), Otokratik Davranış (Autocratic Behavior), Sosyal Destek (Social Support) ve Ödüllendirici Davranış/ Pozitif Geribildirim Davranışı (Positive Feedback) olmak üzere beş alt boyut ve toplam 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “Her Zaman (1), Sıklıkla (2), Ara sıra (3), Nadiren (4) ve Hiçbir Zaman (5)” tepki kategorilerinden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir.

Ölçekteki her bir alt boyut, bir liderlik davranışını ifade etmektedir. Bu davranışlar (Chelladurai ve Saleh, 1980) aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

**Eğitici ve Öğretici Davranış:** Bu boyut, antrenörlerin sporcuların performanslarını/becerilerini geliştirmelerine yönelik sporculara gösterdikleri eğitici ve öğretici davranışları içerir. Bu davranışlar sporculara uyguladıkları spora ilişkin becerileri, teknikleri ve taktikleri hakkında bilgi vermeyi ve etkinlikleri organize ve koordine etmeyi içerir. Bu boyut, 1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ve 38. madde olmak üzere toplam 13 maddeden oluşmaktadır.

**Demokratik Davranış:** Bu boyut, antrenörün sporculara takım hedefleri, antrenman yöntemleri, oyun taktikleri ve stratejileri ile bağlantılı önemli kararların verilmesi sürecinde sporcuların katılımına ne derece izin verdiğini ölçen maddelerden oluşmaktadır. Bu boyut, 2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33 ve 39. madde olmak üzere toplam 9 maddeden oluşmaktadır.

**Otokratik Davranış:** Bu boyut, antrenörün sporculardan bağımsız karar alması ve sporcuların üzerindeki yetkisini ölçen maddelerden oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile antrenörün, kontrolcü ve otoriter bir tarzı ne derece benimsendiğini ölçer. Bu boyut 6, 12, 27, 34 ve 40. maddeler olmak üzere toplam 5 maddeden oluşmaktadır.

**Sosyal Destek Davranışı:** Bu boyut, antrenörün pozitif bir çevre yaratma ve kişiler arası olumlu ilişkiler kurma gibi, sporcularının sosyal gereksinimlerini ne derece gidermeye çalıştığını ölçmeye yöneliktir. Bu boyut 3, 7, 13, 19, 22, 25, 31 ve 36. maddeler olmak üzere toplam 8 maddeden oluşmaktadır.

**Pozitif geribildirim Davranışı (Ödüllendirici davranış):** Bu boyut antrenörün sporcuların performanslarına geri bildirim verme iyi performansları tanıma ve ödüllendirme davranışlarını ölçer. Bu Boyut, 4, 10, 16, 28 ve 37. maddeler olmak üzere toplam 5 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin orijinal formunun faktör analizi sonuçlarına göre geliştirme çalışmasının yapıldığı üç grupta benzer faktör yüklerinin hesaplandığı ve aynı faktör yapısının sağlandığı ortaya konmuş dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı belirtilmiştir. İçerik/kapsam geçerliği sonuçlarına göre de literatürde ortaya çok boyutlu liderlik modeline uygun bir yapının oluştuğu konmuştur (Chelladurai ve Saleh, 1980).

Ölçeğin Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından beden eğitimi öğrencileri ve atletler için sırasıyla hesaplanan iç tutarlık güvenirliği Eğitici ve Öğretici Davranış boyutunda 0.76-0.93, Demokratik Davranış boyutunda 0.77-0.87, Otoriter Davranış boyutunda 0.66-0.79, Sosyal Destek boyutunda 0.72-0.86 ve Ödüllendirici Davranış/ Pozitif Geribildirim Davranışı boyutunda 0.79-0.92 olarak hesaplanmıştır. Toros ve Tiryaki (2006) tarafından hesaplanan iç tutarlık katsayıları Eğitici ve Öğretici Davranış için. 80, demokratik davranış için. 79, otoriter davranış için. 41, sosyal destek için. 75 ve pozitif geribildirim için. 60'tır.

### **3.4. Verilerin Analizi**

Araştırmada verilerin analizi kapsamında Öz yeterlik ölçeğinin ve Liderlik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış, araştırma sorularına yönelik uygun istatistiğin seçilmesi için gerekli varsayımlar incelenmiş, uygun istatistiksel analiz yöntemleri ve analizler için kullanılan bilgisayar programları tanıtılmıştır.

#### **3.4.1. Öz Yeterlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması**

Öz yeterlik ölçeğinin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Tablo 3.2 'de sunulan doğrulayıcı faktör analizi bulgularını gösteren her bir gözlenen değişkenin kendi gizil değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğuna dair fikir veren standartlaştırılmış faktör yük değerlerine ve ölçme modelinin veri setine uygunluğunu gösteren uyum iyiliği indekslerine yer verilmiştir. Standardize edilmiş madde faktör yük değerleri 0.79 ile 0.93 aralığında değişmektedir. Uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA değerinin .05 ile .10 aralığında olması ( $0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$ ), ve CFI, TLI değerlerinin .90 ve üzerinde ancak .95' ten küçük olması ( $0.90 \leq CFI/TLI \leq 0.95$ ) nedeniyle modelin kabul edilebilir uyuma işaret etmekte olduğu görülmektedir (Byrne,

2013; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; McDonald ve Marsh, 1990).

**Tablo 3.2.** Öz Yeterlik Ölçeğinin faktör yükleri ve model uyum iyiliği değerleri

Maddelerin Yükleri	Standartlaştırılmış	Fakör	Uyum İyiliği İndeksleri	
Ö1	0.93		RMSEA	0.14
Ö2	0.92		NFI	0.94
Ö3	0.93		TLI	0.93
Ö4	0.90		CFI	0.94
Ö5	0.86		GFI	0.96
Ö6	0.79		AGFI	0.94
Ö7	0.90			
Ö8	0.91			
Ö9	0.83			
Ö10	0.87			

Not. sd = serbestlik derecesi, RMSEA= root mean square error of approximation, NFI=Normed Fit Index, TLI= Tucker-Lewis Index, CFI= comparative fit index, GFI=Goodness of Fit Index, AGFI = Adjusted Goodness of Fit Index

Öz yeterlik Ölçeği'nin güvenilirliği madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları aracılığıyla incelenmiştir. Ölçeğin madde toplam korelasyonları tablo 3.3'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.3.** Madde toplam korelasyonları

Madde	r(jx)	Madde	r(jx)
1	0.662	6	0.591
2	0.745	7	0.625
3	0.703	8	0.639
4	0.692	9	0.577
5	0.626	10	0.611

Madde toplam korelasyonlarının 0.25 ve üzerinde olması, aynı zamanda negatif olmaması gerekmektedir (Kalaycı, 2010). Tablo 3.3 incelendiğinde madde-toplam puan korelasyonlarının 0.56 ile 0.69 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olan korelasyon katsayıları, maddelerin ayırt ediciliği için yeterli bulunmuştur. Bir diğer güvenilirlik kanıtı olarak ölçeğin maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Öz yeterlik Ölçeği'nin Cronbach alpha katsayısı 0.90 olarak hesaplanmıştır. Alan yazında iç tutarlık katsayısı 0.80 ve üstü olan

değerler için ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu belirtilmiştir (Kalaycı, 2010). Buna göre Öz yeterlik Ölçeği'nin güvenilir olduğu kanıtlanmıştır.

### 3.4.2. Sporda Liderlik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması

Ölçeğin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Tablo 3.4'de her bir boyutun standartlaştırılmış faktör yük değerlerine yer verilmiştir. Standardize edilmiş madde faktör yük değerleri eğitici ve öğretici davranış boyutunda 0.55 ile 0.86; demokratik davranış boyutunda 0.51 ile 0.75; otokratik davranış boyutunda 0.64 ile 0.81; sosyal destek boyutunda 0.42 ile 0.85 ve ödüllendirici davranış boyutunda 0.60 ile 0.74 aralığında değişmektedir. Tablo 3.5'de ölçeğin her bir alt boyutunun dfa analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine yer verilmiştir. RMSEA değerinin .05 ile .10 aralığında olması ( $0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$ ), ve CFI, TLI ve NFI değerlerinin .90 ve üzerinde ancak .95'ten küçük olması ( $0.90 \leq CFI/TLI \leq 0.95$ ) iyi uyumu, GFI ve AGFI değerlerinin .90'dan büyük olması iyi uyumu işaret etmektedir (Byrne, 2013; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1999; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; McDonald ve Marsh, 1990).

**Tablo 3.4.** Sporda Liderlik Ölçeği standartlaştırılmış madde faktör yük değerleri ve madde toplam korelasyonları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	r(jx)
Eğitici ve Öğretici Davranış	1	0.56	0.500
	5	0.72	0.533
	8	0.86	0.660
	11	0.61	0.433
	14	0.57	0.455
	17	0.73	0.559
	20	0.79	0.515
	23	0.85	0.733
	26	0.55	0.373
	29	0.78	0.592
	32	0.79	0.644
	35	0.68	0.525
	38	0.74	0.589
Demokratik Davranış	2	0.70	0.666
	9	0.65	0.563
	15	0.68	0.628
	18	0.51	0.418
	21	0.61	0.389
	24	0.68	0.593

	30	0.64	0.543
	33	0.75	0.648
	39	0.68	0.692
	6	0.81	0.741
	12	0.80	0.740
Otokratik Davranış	27	0.64	0.561
	34	0.77	0.690
	40	0.70	0.593
	3	0.81	0.574
	7	0.85	0.597
	13	0.50	0.363
Sosyal Destek Davranışı	19	0.81	0.641
	22	0.83	0.653
	25	0.80	0.511
	31	0.42	0.656
	36	0.51	0.243
	4	0.76	0.545
Pozitif geribildirim Davranışı (Ödüllendirici davranış)	10	0.60	0.455
	16	0.68	0.462
	28	0.62	0.483
	37	0.74	0.566

**Tablo 3.5.** Sporda Liderlik Ölçeği uyum iyiliği değerleri

	RMSEA	NFI	TLI	CFI	GFI	AGFI
Eğitici ve Öğretici	0.095	0.81	0.81	0.84	0.96	0.94
Demokratik	0.071	0.87	0.88	0.91	0.98	0.95
Otokratik	0.054	0.99	0.98	0.99	0.99	0.99
Sosyal Destek	0.130	0.90	0.88	0.91	0.97	0.94
Ödüllendirici	0.159	0.89	0.80	0.90	0.98	0.93

Not. sd = serbestlik derecesi, RMSEA= root mean square error of approximation, NFI=Normed Fit Index, TLI= Tucker-Lewis Index, CFI= comparative fit index, GFI=Goodness of Fit Index, AGFI = Adjusted Goodness of Fit Index

Tablo 3.5 incelendiğinde Otokratik davranış boyutunun uyum iyiliği indeks değerlerinin mükemmel uyumu; demokratik davranış ve ödüllendirici davranış boyutlarının iyi uyumu ve sosyal destek ve demokratik davranış boyutlarının kabul edilebilir uyumu işaret ettikleri görülmektedir. Bulgular birlikte değerlendirildiğinde sporda liderlik ölçeğinin faktör yapısının veri setine uyumlu olduğu diğer bir ifade ile ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı sonucuna varılmıştır.

Sporda Liderlik Ölçeği 'nin güvenilirliği madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları aracılığıyla incelenmiştir. Ölçeğin madde



toplam korelasyonları tablo 3.4’de gösterilmiştir. Madde-toplam puan korelasyonlarının eğitici ve öğretici davranış boyutunda 0.37 ile 0.73; demokratik davranış boyutunda 0.56 ile 0.74; Otokratik davranış boyutunda 0.53 ile 0.73; sosyal destek boyutunda 0.24 ile 0.66 ve ödüllendirici davranış boyutunda 0.45 ile 0.56 Aralığında değişmekte olduğu görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olan ilgileşim katsayıları, maddelerin ayırt ediciliği için yeterli bulunmuştur (Kalaycı, 2010). Ölçeğin Cronbach alpha katsayısı ise eğitici ve öğretici davranış boyutu için 0.87; demokratik davranış boyutu için 0.85; otokratik davranış boyutu için 0.85; sosyal destek boyutu için 0.79 ve ödüllendirici davranış boyutu için 0.74 olarak hesaplanmıştır. Buna göre Sporda Liderlik Ölçeği ‘nin boyutlarının güvenilir olduğu kanıtlanmıştır.

### **3.4.3. Uygun istatistiksel analizlerin belirlenmesi**

Verilerin analizine geçmeden önce yorumlama kolaylığı açısından sporda liderlik ölçeğinin maddeleri ters kodlanmıştır. Böylece ortalamanın yüksek olması ilgili antrenör özelliğine daha fazla sahip olduğu anlamına gelmektedir. Verilerin analizinde öncelikle tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin incelendiği araştırma soruları için parametrik test varsayımlarının sağlandığı durumlarda bağımsız gruplar t testi, varyans analizi; parametrik test varsayımlarının sağlanmadığı durumlarda Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Sporcuların antrenörlerinin liderlik özelliklerine ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson’s korelasyon analizi ve linear çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir. Verilerin analizi aşamasında betimsel istatistiklerin hesaplanmasında, parametrik ve parametrik olmayan testlerde SPSS 20 programları kullanılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri Lisrel 8,4 ile yapılmıştır.

#### 4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde veri analizleri sonucunda ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

1. Halk Oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özellikleri nasıldır?

**Tablo 4.1.** Sporda liderlik ve öz yeterlik ölçeklerine ilişkin betimsel istatistikler

	N	Min.	Max	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Eğitici ve Öğretici	330	35	65	57.97	8.21	1.359	0.756
Demokratik	330	21	45	38.97	6.63	1.156	0.376
Otokratik	330	5	25	18.48	6.21	0.582	-0.940
Sosyal Destek	330	18	40	35.19	5.43	1.085	0.373
Ödüllendirici	330	10	25	22.08	3.49	1.222	0.654
Öz yeterlik	330	10	50	33.92	10.42	-.437	-0.074

Tablo 4.1’de halk oyunu sporcularının antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerine ve öz yeterliklerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Sporda liderlik ölçeği ile antrenörlerin sporcularına karşı “eğitici ve öğretici”, “demokratik”, “otokratik”, “sosyal destek” ve “ödüllendirici” bir tutum sergileyip sergilemediğine ya da ne derece sergilediklerine ilişkin sporcuların görüşleri alınmıştır. Buna göre halk oyunu sporcuları, antrenörlerinin “her zaman” ve “sıklıkla” aralığında kendilerine karşı eğitici ve öğretici ( $\bar{X}=57.97$ ), demokratik ( $\bar{X}=38.97$ ); sosyal destek sağlayıcı ( $\bar{X}=35.19$ ) ve ödüllendirici ( $\bar{X}=22.08$ ) bir tutum sergiledikleri yönünde bir algıya sahiptirler. Öte yandan sporcular antrenörlerinin sıklıkla ve ara sıra aralığında ( $\bar{X}=18.48$ ) kendilerine otokratik bir yaklaşım gösterdikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Halk oyunu sporcularının öz yeterlik algılarına ilişkin ortalama puanlara bakıldığında ( $\bar{X}=33.92$ ) ise ölçek maddelerine “kararsızım” ve “katılıyorum” aralığında yanıt verdikleri görülmektedir.

2. Halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özellikleri Cinsiyet, Eğitim Durumu, Halk Oyunu Oynadığı Süre, Mevcut Antrenörü ile Çalışma Süresi Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, İkamet Ettiği Yer, Sosyoekonomik durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## Cinsiyet

Tablo 4.2’de halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin cinsiyete göre t testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.2.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin cinsiyete göre t testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	Sd	t	P
Eğitici-Öğretici	Erkek	97	58.27	8.32	328	0.421	0.674
	Kadın	233	57.85	8.18			
Demokratik	Erkek	97	39.32	6.69	328	0.612	0.541
	Kadın	233	38.83	6.62			
Otokratik	Erkek	97	20.13	5.49	328	3.167	0.002*
	Kadın	233	17.79	6.37			
Sosyal Destek	Erkek	97	36.05	5.16	328	1.871	0.062
	Kadın	233	34.83	5.51			
Ödüllendirici	Erkek	97	22.16	3.83	328	0.299	0.765
	Kadın	233	22.04	3.35			
Öz yeterlik	Erkek	97	33.84	9.86	328	-0.093	0.926
	Kadın	233	33.95	10.67			

\*p<.05.

Tablo 4.2 incelendiğinde erkek halk oyunu sporcularının antrenörlerinin eğitici-öğretici, demokratik, otokratik, sosyal destek sağlayıcı ve ödüllendirici olduklarına yönelik algılarına ilişkin puan ortalamaları kadın sporcuların puan ortalamalarından yüksektir. Ancak ortalama puanlar arasındaki bu farklılıklar sadece otokratik olma özelliğinde istatistiksel olarak anlamlıdır;  $t(328)=3.167$ ,  $p<.01$ . Buna göre erkek halk oyunu sporcuları antrenörlerini kadın halk oyunu sporcularına kıyasla daha otokratik bulmaktadırlar.

Sporcuların cinsiyetlerine göre öz yeterlik puan ortalamalarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir,  $t(328)=-0.093$ ,  $p>.05$ . Buna göre cinsiyetin sporcuların öz yeterlik algılarında bir farklılık yaratmadığı sonucuna varılmıştır.

## Eğitim Düzeyi

Tablo 4.3’de halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin eğitim düzeyine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.3.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin eğitim düzeyine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P	İkili Karşılaştırma (MW-U)
Eğitici ve Öğretici	İlköğretim	5	60.60	5.59	195.40	6.307	0.043*	ilköğr.- Üni. Ortaö.- Üni
	Ortaöğretim	298	58.37	7.94	168.84			
	Üniversite	27	53.15	9.99	123.06			
Demokratik	İlköğretim	5	41.00	3.81	182.60	3.682	0.159	-
	Ortaöğretim	298	39.18	6.52	168.18			
	Üniversite	27	36.30	7.76	132.72			
Otokratik	İlköğretim	5	17.20	3.63	129.50	2.150	0.341	-
	Ortaöğretim	298	18.61	6.28	167.92			
	Üniversite	27	17.26	5.78	145.41			
Sosyal Destek	İlköğretim	5	35.40	6.21	166.20	0.709	0.058	-
	Ortaöğretim	298	35.43	4.56	169.22			
	Üniversite	27	32.44	5.31	124.31			
Ödüllendirici	İlköğretim	5	23.20	6.31	179.80	3.409	0.182	-
	Ortaöğretim	298	22.16	1.79	168.09			
	Üniversite	27	20.92	3.49	134.30			
Öz yeterlik	İlköğretim	5	36.60	3.57	187.40	8.474	0.014*	İlkÖğr.-Üni Ortaö.- Üni.
	Ortaöğretim	298	34.31	6.02	169.72			
	Üniversite	27	29.15	10.6	114.89			

\*p<.05

Tablo 4.3 incelendiğinde üniversite mezunu halk oyunu sporcularının ilk öğretim ve ortaöğretim derecesine sahip olan halk oyunu sporcularına göre antrenörlerinin liderlik özelliklerine ilişkin algı puan ortalamalarının düşük olduğu görülmektedir. Kruskal Wallis test sonuçlarına göre antrenörün eğitici ve öğretici olma özelliği sporcuların eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır;  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=6.307, p<0.05. Bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde eğitim alan halkoyunu sporcularının üniversitede eğitim alan sporculara göre, antrenörlerinin anlamlı düzeyde daha yüksek eğitici ve öğretici davranışlar sergilediklerini düşünmektedirler (U=37.500, p=0.048<0.05; U=2907.00, p=0.016<0.05).

Sporcuların öz yeterlik algıları da eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede değişmektedir;  $\chi^2$  (sd=2, n=330)=8.474, p<0.05. İkili Karşılaştırma sonuçlarına göre ilköğretim ve ortaöğretim mezunu sporcuların öz yeterlik algıları

üniversite mezunu sporculara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (U=29.000, p=0.044<0.05; U=2695.00, p=0.004<0.05).

### Halk Oyunu Oynadığı Süre

Tablo 4.4’de halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin halk oyunu oynadıkları süreye göre varyans analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.4.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin halk oyunu oynadıkları süreye göre varyans analizi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	F	P	İkili Karşılaştırma (LSD)
Eğitici ve Öğretici	1-2 yıl	262	58.64	7.55	4.320	0.014*	1-2 ile 3-4 1-2 ile 5 ve üstü
	3-4 yıl	37	55.57	9.69			
	5 yıl ve üstü	31	55.19	10.56			
Demokratik	1-2 yıl	262	39.26	6.23	1.243	0.290	-
	3-4 yıl	37	38.11	7.21			
	5 yıl ve üstü	31	37.58	8.90			
Otokratik	1-2 yıl	262	18.65	6.15	0.692	0.501	-
	3-4 yıl	37	17.38	6.25			
	5 yıl ve üstü	31	18.32	6.69			
Sosyal Destek	1-2 yıl	262	35.55	5.21	3.036	0.049*	1-2 ile 3-4
	3-4 yıl	37	33.49	6.30			
	5 yıl ve üstü	31	34.13	5.85			
Ödüllendirici	1-2 yıl	262	22.27	3.40	2.463	0.087	-
	3-4 yıl	37	20.97	4.02			
	5 yıl ve üstü	31	21.71	3.44			
Öz yeterlik	1-2 yıl	262	34.18	11.21	.737	0.479	-
	3-4 yıl	37	33.86	8.37			
	5 yıl ve üstü	31	31.77	2.86			

\*p<.05

Tablo 4.4 incelendiğinde “1-2 yıl” dır halk oyunu oynayan sporcuların liderlerinde algıladıkları eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik, sosyal destek sağlayıcı ve ödüllendirici olma özelliklerine ilişkin puan ortalamalarının “3-4 yıl” ve “5 yıl ve üstü” süredir halk oyunu oynayan sporcuların puan ortalamalarından daha

yüksek olduğu görülmektedir. Ancak ortalamalar arasındaki bu farklılıklar eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışı özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmıştır;  $F_{(2,327)}=4.320$ ;  $p<0.05$ ,  $F_{(2,327)}=3.036$ ;  $p<0.05$ . Diğer bir ifade ile sporcuların liderlerinde algıladıkları eğitici ve öğretici davranış ve sosyal destek davranışı halk oyunu oynadıkları yıla göre anlamlı olarak değişmektedir. İkili Karşılaştırma sonuçları incelendiğinde, “1-2 yıl” dır halk oyunu oynayan sporcular “3-4 yıl” ve “5 yıl ve üstü” süredir halk oyunu oynayan sporculara göre antrenörlerinin daha eğitici ve öğretici davranış sergilediklerini düşünmektedirler. Bunun nedeni olarak antrenörlerin yeni başlayan sporculara uyguladıkları spora ilişkin becerileri, teknikleri ve taktikleri hakkında daha çok bilgi verme eğiliminde olabilecekları düşünülebilir.

Sporcuların öz yeterlik algılarına ilişkin bulgular incelendiğinde, sporcuların halk oyunu oynadıkları süre arttıkça öz yeterlik puan ortalamalarında bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Ancak ortalama puanlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır;  $F_{(2,327)}=0.737$ ;  $p>0.05$ .

#### Antrenörü ile Çalıştığı Süre

Tablo 4.5’de halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin antrenörleri ile çalıştıkları süreye göre Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.5.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin antrenörleri ile çalıştıkları süreye göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	İkili Karşılaştırma (MW-U)
Eğitici ve Öğretici	1-2 yıl	290	57.62	8.31	159.06	12.295	.002*	1-2 ile 5
	3-4 yıl	34	60.18	7.17	205.22			
	5 yıl ve üstü	6	62.50	6.12	251.50			
Demokratik	1-2 yıl	290	38.56	6.77	158.67	13.808	.001*	1-2 ile 5
	3-4 yıl	34	41.62	4.87	208.13			
	5 yıl ve üstü	6	43.83	2.86	254.00			
Otokratik	1-2 yıl	290	18.20	6.19	160.63	8.626	.013*	1-2 ile 5
	3-4 yıl	34	19.97	6.28	191.44			
	5 yıl ve üstü	6	23.33	4.08	254.00			
Sosyal	1-2 yıl	290	34.92	5.48	159.29	11.395	.003*	1-2 ile 5

Destek	3-4 yıl	34	36.88	4.85	204.79				1-2 ile 3-4
	5 yıl ve üstü	6	38.50	3.67	242.92				
Ödüllendirici	1-2 yıl	290	21.94	3.54	160.95	7.446	.024*		1-2 ile 5
	3-4 yıl	34	22.79	3.10	190.47				
	5 yıl ve üstü	6	24.50	1.22	243.83				
Öz yeterlik	1-2 yıl	290	33.83	10.81	166.07	0.185	.912		-
	3-4 yıl	34	34.88	7.41	163.34				
	5 yıl ve üstü	6	32.83	5.23	150.08				

\*p<.05

Tablo 4.5 incelendiğinde sporcuların antrenörleri ile çalışma süreleri antrenörlerinde algıladıkları eğitici ve öğretici olma;  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=12.295, p<0.05; demokratik olma  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=13.808, p<0.05; otokratik olma  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=8.626, p<0.05; sosyal destek olma  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=11.395, p<0.05; ve ödüllendirici olma  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=7.446, p<0.05; liderlik özelliklerini anlamlı derecede etkilemektedir. “1-2 yıl” dan beri aynı antrenör ile çalışan sporcuların “3-4 yıl” ve “5 yıl ve üstü” süredir aynı antrenör ile çalışan sporculara göre antrenörlerinin kendilerine karşı daha az eğitici ve öğretici olduklarını düşünmektedirler;  $U_{1-2ile3-4}=3450.500$ , p=0.007<0.05;  $U_{1-2ile5veüstü}=383.00$ , p=0.018<0.05. Benzer bulgu demokratik davranma  $U_{1-2ile3-4}=3448.500$ , p=0.004<0.05;  $U_{1-2ile5veüstü}=371.00$ , p=0.015<0.05 ve sosyal destek olma  $U_{1-2ile3-4}=3570.500$ , p=0.007<0.05;  $U_{1-2ile5veüstü}=429.00$ , p=0.031<0.05 özelliklerinde de görülmektedir. Diğer bir ifade ile aynı antrenör ile 1-2 yılın üzerinde çalışan sporcular antrenörlerini 1-2 yıldır aynı antrenörle çalışan sporculara göre daha demokratik ve daha sosyal destek olan kişiler olarak görmektedirler. Bunun nedeni olarak aynı sporcu ile geçirilen süre arttıkça bireyler arasındaki sosyal etkileşimin, güven duygusunun artması ve dolayısıyla antrenörün sporcuya daha fazla sosyal destek olması, alınan kararlara daha fazla sporcuyu katma eğiliminde olması olabilir. Yine 5 yıl ve üstü süredir antrenörleri ile birlikte çalışan sporcular 1-2 yıldır antrenörleri ile birlikte çalışanlara göre antrenörlerinin daha ödüllendirici olduklarını düşünmektedirler;  $U=433.000$ , p=0.031<0.05. Öte yandan bir diğer bulgu, antrenörleri ile 5 yıl ve üstü süredir birlikte çalışan sporcuların antrenörlerini, 1-2 yıldır aynı antrenörle çalışanlara göre daha otokratik bulma eğiliminde olduklarıdır;  $U=381.000$ , p=0.017<0.05.

Öz yeterlik ile ilgili bulgular incelendiğinde sporcuların öz yeterlik algıları mevcut antrenörleri ile çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir  $\chi^2$  (sd= 2, n=330)=0.185, p>0.05.

### Anne- Baba Eğitim Düzeyi

Tablo 4.6'da ve tablo 4.7'de halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin sırasıyla anne-baba eğitim düzeyine göre varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 4.6.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin anne eğitim düzeyine göre varyans analizi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	F	p	İkili Karşılaştırma (LSD)
Eğitici ve Öğretici	İlkokul	167	57.43	9.16	1.673	0.189	-
	Ortaokul	108	57.94	7.76			
	Lise	54	59.78	5.43			
Demokratik	İlkokul	167	38.80	6.91	0.130	0.878	-
	Ortaokul	108	39.20	6.57			
	Lise	54	39.07	6.02			
Otokratik	İlkokul	167	18.69	6.31	5.849	0.003*	Lise-ortaokul
	Ortaokul	108	19.47	5.25			Lise-ilkokul
	Lise	54	16.04	6.99			
Sosyal Destek	İlkokul	167	34.70	6.07	2.860	0.059	-
	Ortaokul	108	36.22	4.58			
	Lise	54	34.72	4.65			
Ödüllendirici	İlkokul	167	21.71	3.91	1.872	0.156	-
	Ortaokul	108	22.45	2.59			
	Lise	54	22.44	3.64			
Öz yeterlik	İlkokul	167	32.78	11.54	7.145	0.001*	Ortaokul-ilkokul
	Ortaokul	108	36.89	9.02			Ortaokul-lise
	Lise	54	31.44	8.03			

\*p<.05

Tablo 4.6' incelendiğinde sporcuların anne eğitim düzeylerine göre antrenörlerinde algıladıkları otokratik liderlik özelliği istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değişmektedir;  $F_{(2,326)} = 5.849$ , p<0.05. Buna göre annesi lise mezunu olan halk oyunu sporcuları, annesi ortaokul ve ilkokul mezunu olan sporculara göre antrenörlerini



daha az otokratik bulmaktadırlar. Diğer antrenör liderlik özellikleri ise sporcuların anne eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Sporcuların öz yeterlik algıları ise anne eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır;  $F_{(2,326)}=7.145$ ,  $p<0.05$ . Ortalamalar incelendiğinde annesi ortaokul mezunu olan sporcuların öz yeterlik algıları annesi ilkokul ve lise mezunu olan sporcuların öz yeterlik algısından yüksektir.

**Tablo 4.7.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin baba eğitim düzeyine göre varyans analizi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	F	p	İkili Karşılaştırma (LSD)
Eğitici ve Öğretici	İlkokul	157	38.10	7.24	6.532	.000*	Ortao.-İlko. Ortao-Lise Ortao-Lisans ve ü.
	Ortaokul	87	41.36	4.61			
	Lise	75	38.51	6.70			
	Lisans ve üstü	11	35.73	6.42			
Demokratik	İlkokul	157	18.65	6.09	5.898	.001*	Ortao.-İlko. Ortao-Lise Ortao-Lisans ve ü.
	Ortaokul	87	19.09	6.36			
	Lise	75	18.25	6.11			
	Lisans ve üstü	11	12.73	5.08			
Otokratik	İlkokul	157	34.69	5.50	3.584	.014*	Lisans.ü.- İlko. Lisans ü.- Orta. Lisans ve ü.- Lise
	Ortaokul	87	36.60	4.61			
	Lise	75	35.09	5.85			
	Lisans ve üstü	11	31.82	5.31			
Sosyal Destek	İlkokul	157	21.66	3.53	3.919	.009*	Ortao.-İlko. Ortao-Lisans ve ü.
	Ortaokul	87	23.08	3.53			
	Lise	75	21.88	3.22			
	Lisans ve üstü	11	21.36	3.23			
Ödüllendirici	İlkokul	157	33.10	10.56	3.440	.017*	Ortao.-İlko. Ortao-Lise
	Ortaokul	87	35.56	10.66			
	Lise	75	34.03	10.43			
	Lisans ve üstü	11	31.82	3.37			
Öz yeterlik	İlkokul	157	38.10	7.24	1.197	.311	
	Ortaokul	87	41.36	4.61			
	Lise	75	38.51	6.70			
	Lisans ve üstü	11	35.73	6.42			

\* $p<.05$

Tablo 4.7' incelendiğinde sporcuların baba eğitim düzeylerine göre antrenörlerinde algıladıkları tüm liderlik özellikleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır;  $F_{\text{eğitici ve öğretici}}(3,326)= 6.532$ ;  $F_{\text{demokratik}}(3,326)= 5.898$ ;  $F_{\text{otokratik}}(3,326)= 3.584$ ;  $F_{\text{sosyal destek}}(3,326)= 3.919$ ;  $F_{\text{ödüllendirici}}(3,326)= 3.440$ ,  $p<0.05$ . Diğer bir ifade ile halk oyunu sporcularının baba eğitim düzeyleri antrenörlerinde algıladıkları liderlik davranışlarının tümünde fark yaratmaktadır.

Eğitici ve öğretici davranış özelliği dikkate alındığında babası ortaokul mezunu olan sporcular, babası ilkokul, lise ve üniversite ve üzeri eğitime sahip olan sporculara göre antrenörlerinin daha eğitici ve öğretici davranışlar sergilediğini belirlemiştir. Benzer bir bulgu demokratik liderlik özelliğinde de görülmektedir. Babası ortaokul mezunu olan sporcular, babası diğer kademelerden mezun olan sporculara göre antrenörlerinin daha demokratik davranışlar sergilediğini düşünmektedirler. Sosyal destek boyutunda da babası ortaokul mezunu olan sporcular babası ilkokul mezunu ve üniversite ve üzeri mezuniyeti olan sporculara göre antrenörlerinin kendilerine daha fazla sosyal destek davranışına sahip olduklarını düşünmektedirler. Benzer şekilde babası ortaokul mezunu olan sporcular babası ilkokul ve lise mezunu olan sporculara göre antrenörlerinin daha ödüllendirici davranışa sahip olduğu görüşündedirler. Öte yandan babası lisans ve üzeri eğitime sahip olan sporcular babası ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olan sporculara göre antrenörlerinin daha az otokratik davranış sergilediklerini düşünmektedirler. Diğer bir ifade ile babası ilkokul ortaokul ve lise mezunu olan sporcular babası üniversite ve üzeri mezuniyete sahip olan sporculara göre antrenörlerini daha otokratik bulmaktadırlar.

Öz yeterliğe ilişkin bulgular incelendiğinde babası lisans ve üzeri eğitime sahip olan sporcuların öz yeterlik puan ortalamalarının  $\bar{X}=35.73$  grubun en düşük, babası ortaokul mezunu olan sporcuların öz yeterlik puan ortalamalarının ise  $\bar{X}=41.36$  grubun en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Varyans analizi sonuçları incelendiğinde ise ortalamalar arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir,  $F(3,326)=1.197$ ,  $p>0.05$ . Buna göre halk oyunu sporcularının baba eğitim düzeyi öz yeterliklerini etkilemediği sonucuna varılabilir.

## Yaşadığı Yer

Tablo 4.8’de halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin yaşadıkları yere göre Kruskal Wallis H testi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 4.8.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin yaşadıkları yere göre Kruskal Wallis h testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	İkili Karşılaştırma (MW-U)
Eğitici ve Öğretici	Köy-kasaba	39	56.69	10.79	177.74	2.483	0.478	-
	İlçe	94	58.45	6.33	153.30			
	Şehir	115	56.69	10.11	169.52			
	Büyükşehir	82	59.84	4.70	168.02			
Demokratik	Köy-kasaba	39	37.87	8.21	165.13	4.366	0.225	-
	İlçe	94	40.38	4.61	171.23			
	Şehir	115	38.53	8.02	173.97			
	Büyükşehir	82	38.50	5.37	147.24			
Otokratik	Köy-kasaba	39	19.13	5.17	173.26	29.522	0.000	KöyK.- B.Şehir İlçe-B.Şehir Şehir- B.Şehir
	İlçe	94	20.20	5.67	187.47			
	Şehir	115	19.28	5.81	179.46			
	Büyükşehir	82	15.07	6.58	117.04			
Sosyal Destek	Köy-kasaba	39	34.15	7.90	172.86	7.533	0.057	-
	İlçe	94	36.46	4.53	177.65			
	Şehir	115	35.32	5.24	170.20			
	Büyükşehir	82	34.04	4.96	141.48			
Ödüllendirici	Köy-kasaba	39	21.56	4.33	172.41	1.289	0.732	-
	İlçe	94	22.66	2.86	171.79			
	Şehir	115	21.73	3.86	163.65			
	Büyükşehir	82	22.13	3.11	157.60			
Öz yeterlik	Köy-kasaba	39	30.08	6.46	117.10	30.221	0.000	KöyK.-İlçe KöyK.-Şehir KöyK.- BŞehir İlçe-Şehir İlçe-B.Şehir Şehir- B.Şehir
	İlçe	94	37.18	12.82	202.89			
	Şehir	115	34.01	10.69	168.95			
	Büyükşehir	82	31.88	6.96	140.82			

\*p<.05

Tablo 4.8 incelendiğinde halk oyunu sporcularının yaşadıkları yere göre antrenörlerinde algıladıkları Otokratik davranma eğilimi anlamlı olarak farklılaşmaktadır;  $\chi^2$  (sd= 3, n=330)=29.552, p<0.05. İkili karşılaştırma sonuçlarına göre büyükşehirde yaşayan halk oyunu sporcuları köy kasaba, ilçe ve şehirde yaşayan

halk oyunu sporcularına nazaran antrenörlerini daha az Otokratik bulmaktadırlar;  $U_{\text{köykasaba-bşehir}}=1009.000$ ,  $p=0.001$ ;  $U_{\text{ilçe-büyükşehir}}=2262.500$ ,  $p=0.000$ ;  $U_{\text{şehir-bşehir}}=2923.000$ ,  $p=0.000<0.05$ . Halk oyunu sporcularının antrenörlerinde algıladıkları Eğitici –öğretici, demokratik, sosyal destek ve ödüllendirici olma davranışları ise yaşadıkları yere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır.

Sporcuların yaşadıkları yere göre öz yeterlik algıları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir;  $\chi^2$  (sd= 3, n=330)=30.221,  $p<0.05$ . İkili karşılaştırma sonuçları incelendiğinde öncelikle köy kasabada yaşayan halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ilçe, şehir ve büyükşehirde yaşayan halk oyunu sporcularından anlamlı derecede düşüktür;  $U_{\text{köykasaba-ilçe}}=1059.500$ ,  $p=0.000$ ;  $U_{\text{köykasaba-şehir}}=1530.500$ ,  $p=0.003$ ;  $U_{\text{köykasaba-bşehir}}=1197.000$   $p=0.025<0.05$ . Öte yandan ilçede yaşayan sporcuların öz yeterlik algıları şehirde yaşayan sporculardan anlamlı derecede düşük bulunmuştur;  $U=4219.000$ ,  $p=0.006<0.05$ . Benzer şekilde büyük şehirde yaşayan sporcuların da öz yeterlik algıları ilçede ve şehirde yaşayan sporculardan anlamlı derecede düşük bulunmuştur;  $U_{\text{ilçe-büyükşehir}}= 2298.500$   $p=0.000<0.05$ ;  $U_{\text{şehir-büyükşehir}}= 3844.500$   $p=0.027<0.05$ .

### Ekonomik Düzey

Tablo 4.9’da halk oyunu sporcularının öz yeterlikleri ve antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin ekonomik düzeylerine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 4.9.** Sporcuların öz yeterlikleri ve algıladıkları antrenör liderlik özelliklerinin ekonomik düzeye göre Kruskal Wallis h testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Ort.	Ss.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	İkili Karşılaştırma (MW-U)
Eğitici ve Öğretici	Yüksek	73	58.74	8.89	191.92	11.577	.003*	Yüksek-Orta Orta-Düşük
	Orta	235	57.43	8.22	154.27			
	Düşük	22	61.27	3.92	197.82			
Demokratik	Yüksek	73	39.73	7.19	190.81	17.992	.000*	Yüksek-Orta Orta-Düşük
	Orta	235	38.38	6.58	152.30			
	Düşük	22	42.77	3.07	222.57			
Otokratik	Yüksek	73	20.11	5.14	188.75	24.309	.000*	Yüksek-Orta Yüksek-Düşük Orta-Düşük
	Orta	235	17.52	6.46	151.13			
	Düşük	22	23.32	1.91	241.86			
Sosyal Destek	Yüksek	73	35.70	6.21	186.69	14.847	.001*	Yüksek-Orta Orta-Düşük
	Orta	235	34.71	5.29	153.83			

	Düşük	22	38.64	1.33	219.86			
	Yüksek	73	22.42	3.57	183.51	4.375	.112	-
Ödüllendirici	Orta	235	21.89	3.57	158.76			
	Düşük	22	22.95	2.01	177.68			
	Yüksek	73	36.42	9.83	193.65	11.884	.003*	Yüksek-Orta
Öz yeterlik	Orta	235	33.54	10.69	161.00			Yüksek-Düşük
	Düşük	22	29.64	7.35	120.18			

\*p<.05

Sporcuların antrenörlerine ilişkin eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik ve sosyal destek olma davranışına yönelik algılarının sporcuların ekonomik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı değiştiği görülmektedir;  $\chi^2_{\text{eğiticiöğretici}}(\text{sd}= 2, \text{n}=330)=11.557$ ;  $\chi^2_{\text{demokratik}}(\text{sd}= 2, \text{n}=330)=17.992$ ;  $\chi^2_{\text{otokratik}}(\text{sd}= 2, \text{n}=330)=24.309$ ;  $\chi^2_{\text{sosyaldestek}}(\text{sd}= 2, \text{n}=330)=14.847$ ; p<.05.

İkili karşılaştırma sonuçları incelendiğinde orta gelir düzeyine sahip halk oyunu sporcuları, düşük ve yüksek gelir düzeyine sahip halk oyunu sporcularına göre antrenörlerinin daha az eğitici ve öğretici davranış sergilediğini düşünmektedirler;  $U_{\text{yüksek-orta}}=6611.000$ , p=0.003;  $U_{\text{orta-düşük}}=1911.500$ , p=0.042<0.05. Benzer şekilde orta gelir düzeyindeki sporcular, düşük ve yüksek gelir düzeyindeki sporculara göre antrenörlerini daha az demokratik bulmakta  $U_{\text{yüksek-orta}}=6612.500$ , p=0.003;  $U_{\text{orta-düşük}}=1447.000$ , p=0.001<0.05; ve onların daha az sosyal destek davranışı gösterdiklerini düşünmektedirler;  $U_{\text{yüksek-orta}}=6919.500$ , p=0.011;  $U_{\text{orta-düşük}}=1500.000$ , p=0.001<0.05. Bir diğer bulgu ise düşük gelir düzeyine sahip sporcuların orta ve yüksek gelir düzeyine sahip sporculara göre antrenörlerini daha otokratik buldukları yönündedir;  $U_{\text{yüksek-orta}}=6565.000$ , p=0.002;  $U_{\text{yüksek-düşük}}=488.000$ , p=0.004<0.05. Öte yandan yüksek gelir düzeyine sahip sporcular da orta gelir düzeyindekilere göre antrenörlerini daha otokratik bulmaktadırlar;  $U_{\text{orta-düşük}}=1220.000$ , p=0.000<0.05.

Sporcuların ekonomik gelirlerine göre öz yeterlik algıları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir;  $\chi^2(\text{sd}= 3, \text{n}=330)=11.884$ , p<0.05. İkili karşılaştırma sonuçları incelendiğinde yüksek gelir düzeyine sahip halk oyunu sporcuları orta ve düşük gelir düzeyine sahip halk oyunu sporcularına göre anlamlı derecede daha yüksek öz yeterlik algısına sahiptir;  $U_{\text{yüksek-orta}}=6880.000$ , p=0.010;  $U_{\text{yüksek-düşük}}=445.500$ , p=0.002<0.05.

2. Halk oyunu sporcularının algıladıkları antrenör liderlik özellikleri ve öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

**Tablo 4.10.** Halk oyunu sporcularının algıladıkları antrenör liderlik özellikleri ve öz yeterlikleri arasındaki korelasyon

	Eğitici ve Öğretici	Demokratik	Otokratik	Sosyal Destek	Ödüllendirici	Öz yeterlik
Eğitici ve Öğretici	1.000	0.859**	0.332**	0.825**	0.800**	0.116*
Demokratik		1.000	0.408**	0.819**	0.740**	0.148**
Otokratik			1.000	0.508**	0.394**	0.114*
Sosyal Destek				1.000	0.723**	0.188**
Ödüllendirici					1.000	0.142**
Öz yeterlik						1.000

\*\*p<0.01

Sporcuların algıladıkları antrenör liderlik davranışları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.10 incelendiğinde halk oyunu sporcularının antrenörlerinin eğitici ve öğretici liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir,  $r=0.116$ ,  $p<0.05$  (Alpar, 2011). Buna göre sporcuların antrenörlerine yönelik eğitici ve öğretici davranış gösterme algılarındaki artışın öz yeterlik algılarında bir artışa ya da öz yeterliklerindeki artışın antrenörlerine ilişkin eğitici ve öğretici davranış sergileme algılarında bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

Sporcuların antrenörlerinin demokratik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir,  $r=0.148$ ,  $p<0.01$ . Buna göre sporcuların antrenörlerine yönelik demokratik davranış gösterme algılarındaki artışın öz yeterlik algılarında bir artışa ya da öz yeterliklerindeki artışın antrenörlerine ilişkin demokratik davranış sergileme algılarında bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

Sporcuların antrenörlerinin otokratik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir,  $r=0.114$ ,  $p<0.05$ . Buna göre sporcuların antrenörlerine yönelik otokratik davranış gösterme algılarındaki artışın öz yeterlik algılarında bir artışa ya da öz yeterliklerindeki artışın antrenörlerine ilişkin otokratik davranış sergileme algılarında bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

Sporcuların antrenörlerinin sosyal destek davranışlarına ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir,  $r=0.188$ ,  $p<0.01$ . Buna göre sporcuların antrenörlerine yönelik sosyal destek davranış gösterme algılarındaki artışın öz yeterlik algılarında bir artışa ya da öz yeterliklerindeki artışın antrenörlerine ilişkin sosyal destek davranış sergileme algılarında bir artışa sebep olduğu söylenebilir. Hesaplanan determinasyon katsayısına ( $r^2=0.03$ ) göre bu iki değişken birbirlerindeki değişiminin %3'lük bir dilimini açıklamaktadırlar.

Sporcuların antrenörlerinin ödüllendirici liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öz yeterlik algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir,  $r=0.142$ ,  $p<0.01$ . Buna göre sporcuların antrenörlerine yönelik ödüllendirici davranış gösterme algılarındaki artışın öz yeterlik algılarında bir artışa ya da öz yeterliklerindeki artışın antrenörlerine ilişkin ödüllendirici davranış sergileme algılarında bir artışa sebep olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak sporcuların öz yeterlik algıları ile antrenörlerinde algıladıkları eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik, sosyal destek ve ödüllendirici liderlik özellikleri arasında pozitif yönde, anlamlı ancak oldukça düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

4. Halk oyunu sporcularının algıladıkları antrenör liderlik özellikleri, eğitim düzeyi, anne eğitim düzeyi, yaşadığı yer ve ekonomik düzeyi öz yeterliklerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Halk oyunu sporcularının öz yeterlik algılarını yordayan değişkenlerin belirlenmesine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına dair sonuçlara tablo 4.11'de yer verilmiştir. Çoklu regresyon analizinde sınıflama ölçeğine giren bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkilerinin incelenmesi için bu değişkenler, düzeyinden biri dışta tutularak düzey sayısının bir eksiği kadar kukla "dummy"

değişken üretilerek analize dahil edilir. Bu çalışmada öz yeterliliğin anlamlı yordayıcıları olan demografik özelliklerden sporcunun yaşadığı yer değişkeninde köy-kasaba düzeyi, ekonomik düzey değişkeninde düşük düzey, eğitim düzeyi değişkeninde üniversite ve anne eğitim düzeyi değişkeninde ortaokul düzeyi referans değişken olarak alınarak yapay kodlama yapılmıştır.

**Tablo 4.11.** Öz yeterlik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Satandart Hata B	$\beta$	T	P
Sabit	17.575	5.258		3.343	0.001
Eğitici ve Öğretici	-0.101	0.178	-0.079	-0.565	0.573
Demokratik	0.060	0.179	0.038	0.333	0.739
Otokratik	-0.062	0.112	-0.037	-0.551	0.582
Sosyal Destek	0.289	0.222	0.150	1.303	0.193
Ödüllendirme	0.126	0.274	0.042	0.461	0.645
Köy Kasaba	Referans				
İlçe	5.214	2.141	0.226	2.435	0.015*
Şehir	2.090	1.948	0.095	1.073	0.284
Büyük Şehir	0.978	2.273	0.041	0.430	0.667
Ekonomik Düzey (Düşük)	Referans				
Orta	7.048	2.595	0.281	2.716	0.007*
Yüksek	3.156	2.538	0.137	1.244	0.215
Eğitim Düzeyi	Referans				
(Üniversite)					
Eğitim D. (İlköğretim)	5.204	4.894	0.061	1.063	0.288
Eğitim D. (Ortaöğretim)	4.356	2.116	0.122	2.059	0.040*
Anne Eğitim D. (Ortaokul)	Referans				
Anne Eğitim D. (İlkokul)	-3.030	1.270	-0.145	-2.386	0.018*
Anne Eğitim D. (Lise)	-4.478	1.845	-0.159	-2.428	0.016*
Bağımlı Değişken: Öz yeterlilik					
R= 0.381 R <sup>2</sup> =0.145 Düzeltilmiş (Adj) R <sup>2</sup> =0.107 F(14,396)=3.801 p=0.001					

Tablo 4.11 incelendiğinde halk oyunu sporcularının öz yeterlik algılarının yordanmasına ilişkin kurulan çoklu regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir;  $F_{(14,396)}=3.801$ ,  $p<.05$ . Sporcunun yaşadığı yer, eğitim düzeyi, ekonomik durumu ve anne eğitim düzeyi değişkenlerinin sporcu öz yeterliğinin anlamlı



yordayıcıları oldukları görülmekte iken sporcuların antrenörlerinin liderlik özelliklerine ilişkin algılarının özyeterliklerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Çoklu regresyon modeli birlikte sporcuların öz yeterlik algılarındaki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıklamaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0.107$ ,  $p<.05$ ).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre öz yeterlik puanını açıklayan değişkenlerin önem sırası sporcunun ekonomik düzeyi, yaşadığı yer, anne eğitim düzeyi ve kendi eğitim düzeyi olduğu görülmektedir. Kategorik değişkenlerin özyeterlik algısını yordama durumu incelendiğinde köy ve kentte yaşayan sporculara kıyasla diğer yerleşim yerlerinde yaşayan sporcuların özgüvenlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca özyeterliğin en iyi yordayıcısı köy ve kentte yaşayanlara kıyasla ilçede yaşayan sporculardır.

Ekonomik düzey değişkeninin özyeterliği yordama gücü incelendiğinde düşük düzeyle kıyaslandığında orta ve yüksek düzeyde yer alan sporcuların daha özyeterliklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sporcuların eğitim düzeylerine göre üniversite mezunu olanların ilköğretim ve ortaöğretim mezunu olanlara kıyasla özyeterliklerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Anne eğitim düzeyine göre ise annesi ortaokul mezunu olan sporcuların diğerlerine kıyasla özyeterliklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Özetle sporcuların antrenörlerinde algıladıkları liderlik özelliklerinin sporcuların öz yeterlik algısının anlamlı birer yordayıcıları olmadıkları bununla birlikte sporcunun yaşadığı yer, eğitim durumu, ekonomik durumu ve anne eğitim düzeyinin sporcu öz yeterliğinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Yapılan çalışmada sporda liderlik ölçeği ile antrenörlerin sporcularına karşı “eğitici ve öğretici”, “demokratik”, “otokratik”, “sosyal destek” ve “ödüllendirici” bir tutum sergileyip sergilemediğine ya da ne derece sergilediklerine ilişkin sporcuların görüşleri alınmıştır. Buna göre halk oyunu sporcuları, antrenörlerinin “her zaman” ve “sıklıkla” aralığında kendilerine karşı eğitici ve öğretici, demokratik, sosyal destek sağlayıcı ve ödüllendirici bir tutum sergiledikleri yönünde bir algıya sahiptirler. Öte yandan sporcular antrenörlerinin sıklıkla ve ara sıra aralığında kendilerine otokratik bir yaklaşım gösterdikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Halk oyunu sporcularının öz yeterlik algılarına ilişkin ise ölçek maddelerine “kararsızım” ve “katılıyorum” aralığında yanıt verdikleri görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre kadın halk oyuncuların erkek halk oyunculara göre antrenörlerini daha otoriter lider olarak algıladıkları görülmektedir. Diğer liderlik tiplerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ortaya çıkan durum halkoyunları antrenörlerinin genellikle erkek olması ve erkeklerin toplumda daha otoriter ve baskın yapıda kabul edilmesinden, ayrıca kadın ve erkek oyuncuların kişisel ve algısal farklılıklarından kaynaklandığı düşünülebilir. Çekioğlu (2002), Eskiyecek ve arkadaşları (2015), Beam ve arkadaşları (2004) farklı gruplarla yaptıkları çalışmalarında sporcuların antrenörlerinden daha fazla otokratik davranış bekledikleri ve algıladıklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca Chelladurai ve arkadaşları (1989) yaptığı çalışmada sporcuların antrenörlerinde otoriter stili tercih etme eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir.

Cinsiyet değişkenine göre sporcuların öz yeterlilikleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmediği görülmektedir. Benzer şekilde Köksel’in (2008), Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin liderlik tarzları ve öz yeterlilikleri ile ilgili çalışmasında da sonuçlarımızla benzer şekilde cinsiyet ve algılanan liderlik tarzları arasında farklılık tespit edilmemiştir. Çalışma grubu dahilinde cinsiyetin öz yeterlilik düzeyine etkisi olmadığı düşünülmektedir. Bandura (1977)’nin öz yeterlik teorisine göre kadın ve erkekler arasında kendilerini ne kadar yeterli hissettikleri konusunda bir farklılık bulunmaması gerekmektedir. Literatürde araştırma sonuçlarımız destekleyecek nitelikte cinsiyet değişkeninin özyeterlilik düzeyinde etkili olmadığı çalışmalar

bulunmaktadır. Mirzeoğlu ve Aktağ, 2005; Celep, 2000; Tschannen-Moran, ve Woolfolk-Hoy, 2002)

Arařtırmaya katılan sporcuların eđitim dűzeyi deđiřkeni ile sporcuların antrenűrlerinde algıladıkları eđitici ve űđretici davranıřları alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiřtir. Envanterden elde edilen puan ortalamalarına bakıldıđında űniversite mezunu halk oyunu sporcularının ilköđretim ve ortaűđretim mezunu olan halk oyunu sporcularına gűre antrenűrlerinin liderlik űzelliklerine iliřkin algı puan ortalamalarının dűřuk olduđu gűrűlmektedir. Buna gűre ilköđretim ve ortaűđretim dűzeyinde eđitim alan halkoyunu sporcularının űniversitede eđitim alan sporculara gűre, antrenűrlerini anlamlı dűzeyde daha yűksek eđitici ve űđretici davranıřlar sergilediklerini dűřűnmektedirler. Diđer davranıř űzelliklerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiřtir. Ortaya çıkan bu sonuç halk oyunları eđitiminde sűrecin durađan deđil sűreklilik arz ettiđinden ilk ve ortaűđretimde eđitim alan űđrencilerin algı dűzeylerinin űniversite űđrencilerine gűre dűřuk seviyede olabileceđinden kaynaklandıđı dűřűnűlebilir. Eđitim ve űđretim faaliyetleri bireylerin bilgi, sosyal evre, yařam stili ve algı dűzeylerini deđiřtirmekte ve geliřtirmektedir. Alan yazında farklı branřlara sahip sporcuların eđitim durumu deđiřkenine gűre algılanan antrenűr liderlik tarzları arasında fark bulunmayan çalıřmalara rastlamak műmkűndűr (űzsarı, 2010; Yılmaz, 2008)

Arařtırmaya katılan halk oyuncularının eđitim durumu ile űz yeterlilik dűzeyleri arasında iliřkiye bakıldıđında űniversite űđrencilerinin diđer eđitim dűzeyine sahip űđrencilere gűre daha dűřuk űz yeterlilik dűzeyine sahip olduđu gűrűlmektedir. İlkűđretim ve ortaűđretim űđrencilerinin űz yeterlilik dűzeyleri daha yűksektir. Bu durum ilköđretim ve ortaűđretim űđrencilerinin yařları geređi daha az yarıřmaya katılmalarından, daha az yűre oyunu bilmelerinden ve bundan dolayı figűrleri hatalı yapma oranlarının dűřűklűđűnden kaynaklanabileceđi űngűrűlebilir. Benzer sebeplerle űniversite űđrencilerinin bu branřı daha uzun sűreli yapmaları, farklı yűreler ve figűr benzerliklerinden dolayı yarıřma ve gűsterilerde hata yapabilme sıklıklarından dolayı dűřűk űz yeterliliđe sebep olabileceđi dűřűnűlebilir. Altunçekiç vd., (2005) farklı gruplarla yaptıđı çalıřmada űz yeterlilik inanç dűzeylerinin mezun oldukları űđrenim tűrűne gűre farklılık yarattıđını tespit etmiřtir. Sporcuların űz yeterlik algıları da eđitim dűzeyine gűre istatistiksel olarak anlamlı derecede deđiřmektedir.

Halkoyunu oynama süre değişkenine göre; 1-2 yıl süre ile halkoyunu oynayan sporcuların daha fazla spor yılına sahip sporculara göre liderlerini anlamlı derecede daha yüksek düzeyde eğitici ve öğretici olarak ve sosyal destek verici bir lider olarak algıladıklarını göstermektedir. İstatistik sonuçları diğer liderlik özelliklerinin de 1-2 yıl spor yapan sporcuların daha yüksek algıladıklarını gösterse de bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Ortaya çıkan bu durum antrenörlerin yeni başlayan sporculara duruş eğitimi figür sahneleme gibi halkoyunlarının temel eğitimlerini verirken sergiledikleri yoğun çabanın etkisi olduğu düşünülebilir. Çünkü her yeni figür her yeni sahne yeni bir kültür öğrenme getirmektedir ve bunun için daha fazla dikkat eğitim ve çaba gerektirdiği söylenebilir. Benzer şekilde Ödemiş ve Karagün (2016)'ün dans sporcularının algıladıkları ve tercih ettikleri liderlik davranışları isimli araştırmasında dans etme yılı değişkenine göre eğitici ve öğretici ile sosyal destek verici liderlik davranışları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Her iki algılanan liderlik davranışında da 1 yıl ve daha aşağı spor yapanların puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Spor yaşı değişkenine göre antrenörlerin algılanan liderlik davranışları arasında farklılık tespit edilen çalışmalar (Eskiyecek vd., 2015; Toros ve Duran, 2011) sonuçları araştırmamızı desteklemektedir.

Halkoyunu sporcularının halkoyunu oynadıkları süre arttıkça genel olarak öz yeterlilik puanlarında düşüş olduğu tespit edilmiştir. Ancak ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca sporcuların halkoyunu oynama yılı arttıkça müsabaka sayılarının da artması, farklı yöreleri oynayan, farklı şehirlerden gelen, farklı deneyimlere sahip ekipleri ve oyuncuları tanınması sebebiyle kendisinde öz yeterlilik değişkenine göre eksiklikler ve yetersizlikler hissetmelerine neden olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte halkoyunlarında en ufak hatadan puan kırılması, geçmiş yaşantı ve deneyimleri ve ayrıca halkoyunu yarışmalarındaki katı puanlama sisteminin sporcuların aynı hatayı yapmaktan kaygı duymalarını ve aynı zamanda öz yeterliliklerini etkilediği düşünülebilir.

Antrenörle çalışma süresi liderlik özelliklerini anlamlı derecede etkilemektedir. "1-2 yıl" dan beri aynı antrenör ile çalışan sporcuların "3-4 yıl" ve "5 yıl ve üstü" süredir aynı antrenör ile çalışan sporculara göre antrenörlerinin kendilerine karşı daha az eğitici ve öğretici olduklarını düşünmektedirler; Bunun nedeni olarak, halkoyunları sporunun çalışma süresi arttıkça sporcuların kendilerinin geliştiklerinin farkına varmaları

ve antrenörle geçirilen zamanda antrenörlerin gelişimlerine etkisini görmelerinin sonucu olduğu düşünülebilir. Diğer bir ifade ile aynı antrenör ile 1-2 yılın üzerinde çalışan sporcular antrenörlerini 1-2 yıldır aynı antrenörle çalışan sporculara göre daha demokratik ve daha sosyal destek olan kişiler olarak görmektedirler. Bunun nedeni olarak aynı sporcu ile geçirilen süre arttıkça bireyler arasındaki sosyal etkileşimin, güven duygusunun artması kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan bir diğer bulgu antrenörleri ile 5 yıl ve üstü süredir birlikte çalışan sporcuların antrenörlerini, 1-2 yıldır aynı antrenörle çalışanlara göre daha otokratik bulma eğiliminde olduklarıdır.

Araştırmaya katılan halkoyunu sporcularının algıladıkları antrenör liderlik davranışı ile anne eğitimi düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Lise mezunu annelerin çocuklarının puan ortalamalarının ortaokul ve ilkokul mezunu annelerin çocuklarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum eğitim seviyesi yüksek annelerin çocuklarının daha düşük otoriter lider algısına sahip olduğunu göstermektedir. Anne eğitim düzeyinin katılımcıların liderlik algılarını etkilediği görülmektedir. Annesi ortaokul mezunu olan sporcuların öz yeterlilik algılarının annesi ilkokul ve lise mezunu olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Özgen ve Bindak (2011), farklı guruplarla yaptığı çalışmada anne ve babaların eğitim durumlarının öğrencilerin öz yeterlilik algılarını anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Sporcuların baba eğitim düzeylerine göre antrenörlerinde algıladıkları tüm liderlik özellikleri değişmektedir. Eğitici ve öğretici davranış özelliği göz önüne alındığında babası ortaokul mezunu olan sporcular, babası ilkokul, lise, üniversite ve yüksekokul eğitime sahip olan sporculara göre antrenörlerinin daha eğitici ve öğretici davranışlar sergilediğini düşünmektedirler. Benzer bir bulgu ise demokratik liderlik özelliğinde de görülmektedir. Babası ortaokul mezunu olan sporcular babası diğer eğitim programlarından mezun olan sporculara göre antrenörlerini daha otoriter olarak görmektedir. Öz yeterliğe ilişkin bulgular incelendiğinde babası lisans ve üzeri eğitime sahip olan sporcuların öz yeterlik puan ortalamalarının grubun en düşük, babası ortaokul mezunu olan sporcuların öz yeterlik puan ortalamalarının ise grubun en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmekte iken istatistiksel bir farklılık tespit edilmemiştir. Farklı bir örneklem grubunda yapılan çalışmada babası ortaokul mezunu olan öğretmenlerin lise ve lisans mezunu olanlara göre kendine güvenli yaklaşım düzeyleri düşük çıkmıştır. (Temel ve Ayan, 2015).

Halk oyunu sporcularının antrenör liderlik özellikleri ile yaşadıkları yer arasındaki ilişkiye göre otokratik lider alt boyutunda anlamlı bir ilişki tespit edildiği ancak diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilemediği görülmektedir. Büyük şehirlerde yaşayan halk oyunu sporcuları antrenörlerini daha düşük otokratik lider olarak algılamaktadır. Bu durum büyükşehirde görev yapan antrenörlerin sergilemiş oldukları liderlik tarzlarından kaynaklanabilir. Büyükşehirlerde daha fazla antrenör seçeneği olmasından dolayı tercih edilme durumunu ortadan kaldırmak için istenilen bir antrenör olmak, maddi kazancının devamlılığını sağlamak adına antrenörlerin daha az otokratik davranış sergiledikleri düşünülebilir. Çünkü Otokratik liderin öğrencilerine hiç söz hakkı vermemesi izleyenlerin yöntem dışında tutması yönetimi sadece kendinde tutuk hiçbir itiraza yer vermemesi gibi özellikleri nedeniyle daha az tercih edilmektedir (Eren, 2000).

Halk oyuncuların öz yeterlik algıları ile yaşadıkları yer arasındaki ilişki incelendiğinde ise köy ve kasabada yaşayan halk oyunu sporcularının ilçe, şehir ve büyükşehirlerde yaşayanlara oranla daha düşük olduğu ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç köy ve kasabadaki eğitim, öğretim, öğretmen, sosyal çevre, müsabaka gibi olanakları büyükşehirlerle oranla yetersiz olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bu sebepten köy ve kasabada yaşayan (yetişen) halk oyunu sporcularını düşük öz yeterlilik seviyesine sahip olduğu söylenebilir. Taşdemir (2012) halk oyunu sporcularının öz yeterlik algılarını incelediği çalışmada yaşanan yer ile ilgili olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ancak farklı gruplarla yapılan çalışmalar incelendiğinde Dolapçı (2013) ve Korkut (2009) illerde çalışan öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının ilçe ve kasabada yaşayanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşın Özcan ve Sert (2017), Turan ve arkadaşları (2016) ve Taşdemir (2012) farklı gruplarla yaptıkları çalışma sonuçlarında bireylerin yaşadıkları yer ile öz yeterlilik arasında ilişki tespit edememişlerdir.

Halk oyuncuların algıladıkları eğitici ve öğretici lider, demokratik lider, otokratik lider, sosyal destekleyici lider ve ödüllendirici lider özellikleri ile ekonomik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ekonomik düzeyi düşük olan sporcular antrenörlerini daha yüksek düzeyde eğitici öğretici ödüllendirici demokratik otokratik sosyal destekleyici lider olarak algılamaktadır. Ortaya çıkan bu

sonucu düşük gelire sahip birey ve sporcuların sosyal olanaklarının az olması daha düşük seviyedeki eğitim kurumlarında eğitim görmeleri halkoyunları yarışmalarının yüksek maliyetlerinden dolayı daha az katılmaları gibi sebeplerden etkilendiği düşünülebilir. Bu olumsuz durum karşısında sporcuların antrenörlerinden beklentilerinin düşük olduğu düşünülebilir. Farklı guruplarla yapılan çalışmalarda sosyo-ekonomik düzeyin yüksekliğinin eğitim ve öğretim kalitesi algılarını da yükselttiği tespit edilmiştir (Adatepe, 2018; Akyol vd., 2017). Bu düşünceden hareketle düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip sporcuların düşük düzeyde eğitici öğretici ödüllendirici demokratik otokratik sosyal destekleyici liderlik algısına sahip olduğu söylenebilir. Sporcuların öz yeterlilik algıları ile ekonomik düzeyleri arasında ekonomik düzeyleri yüksek sporcuların öz yeterliklerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal çevre, eğitim öğretim ortamı, okullardaki sınıf mevcutları, öğretmenlerin yeterlilikleri, spor salonları, okullardaki aktiviteler, okulların ve ailenin çocuklara destekleri ve yaklaşımları (Tschannen-Moran ve Wool Hay, 2002) öğrenci ve sporcuların yeterlilik inançlarını etkilemektedir. Adatepe'nin (2018) eğitim kalitesinin ölçülmesi konulu çalışmasında yüksek gelir seviyesine sahip olan sporcuların yüksek öz yeterliliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Milli (2015)'nin farklı guruplarla yaptığı çalışmada, sosyo ekonomik düzeyin yüksekliğinin bireylerin öz yeterlilik algılarını olumlu etkilediğini tespit edilmiştir. Bu çalışmalar araştırma gurubumuzun verilerini desteklemektedir.

Sporcuların öz yeterlik algıları ile antrenörlerinde algıladıkları eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik, sosyal destek ve ödüllendirici liderlik özellikleri arasında pozitif yönde, anlamlı ancak oldukça düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Regresyon analizi sonucunda da Antrenör liderlik özellikleri sporcu özyeterliliğinin anlamlı birer yordayıcısı olarak bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile sporcuların antrenörlerinde algıladıkları liderlik özellikleri ile özyeterlilikleri arasında bir ilişki olmasına rağmen bu durum sporcuların özyeterlilik düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Bununla birlikte sporcunun yaşadığı yer, eğitim durumu, ekonomik durumu ve anne eğitim düzeyi de sporcu öz yeterliliğinin anlamlı birer yordayıcısıdır.

## 6. KAYNAKÇA

Adatepe, E. (2018). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin eğitim kalite algılarının ölçülmesi. (Bartın Üniversitesi örneği)*. (yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi. Bartın.

Akar, R. (1989). "Türk Folkloru Çalışmalarının Dış Ülkelere Açılmasındaki Sorunları". *Kültür Bakanlığınca Düzenlenen II. Milli Kültür Şurası Bildirisi*. Ankara.

Akyol, B., Vural, R. A, ve Gündoğdu, K. (2017) İlkokul öğrencilerinin okula aidiyet, okul atmosferi, iklimi ve müdürlerin öğretimsel liderlik becerilerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Kefad)*, 18(1), 291-311.

Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Altunçekiç, A., Yaman, S. ve Koray, Ö. (2005). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 93-102.

Andersen, J. A. (2005). Where is the effective leader, *18th Scandinavia Academy of Management Meeting Proceeding*, Denmark.

Antrenör Eğitim Yönetmeliği (1999). Ankara: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Yayınları.

Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(19), 63-80.

Ataman, S. V. (1987). Folklor Araştırmaları Açısından Halk Oyunlarımıza Genel Bir Bakış ve Ateş Kültürü İle İlgili Oyunlar. 3. *Milletlerarası Türk Folklor Kongresi Bildirileri*. Ankara: Milli Folklor Araştırmaları Dairesi Yayınları.

Aydın, M. (1984). *Eğitimde denetimsel davranış*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.



Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. in v. s. ramachaudran eds. *encyclopedia of human behavior* (p.71 - 81). New York: Academic Press.

Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.

Bandura, A. ve Wood, R.E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805 – 814.

Barut, A. İ. (2018). *Farklı hedef yönelimlerine sahip unilig erkek basketbolcularının algılanan liderlik davranışı ve antrenör davranışlarını değerlendirmelerinin karşılaştırılması*. (doktora tezi). Mersin Üniversitesi. Mersin.

Başer, E. (1996). *Futbolda psikoloji ve başarı*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.

Başoğlu, U. D. (2006). *Askeri liselerde eğitim-öğretim gören takım sporu yapan, bireysel spor yapan ve spor yapmayan öğrencilerin liderlik özellikleri*. (yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Bateman, T. S. ve Cari, P. (1993). *Zeithalm Management*. Second Edition, Boston: Invin Publishing.

Beam, J. W., Serwatka, T. S. ve Wilson, W. J. (2004). Preferred Leadership of NCAA Division I and II Intercollegiate Student-Athletes. *Journal of Sport Behavior*, 27(1), 3-17.

Bıkmaz, F. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inançları ve etkili fen dersine ilişkin görüşler. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 25, 33-44.

Burger, J. M. (2004). *Personality kişilik*. (Çeviren: Erguvan Sanoğlu İD). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Byrne, B. M. (2013). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Second Edition. Routledge.

Celep C. (2000). The Correlation of Factors: The Prospective Teachers Sense of Efficacy Beliefs And Attitudes About Student Control, *National forum of Teacher Educational Administration and Supervision Journal*,17 (4)1-21

Chelladurai, P., Haggerty, T. R. ve Baxter, P. R. (1989). Decision Style-choices of university basketball coaches and players. *Journal of Sport Exercise Psychology*, (11), 201-215.

Chelladurai, P. ve Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34-35.

Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri ile mühendislik fakültesi öğrencilerinin liderlik tarzına ilişkin eğilimlerinin karşılaştırılmalı analizi ve çorum örneği, *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 91-108.

Çalışkan, G. (2001). *Liderlik açısından antrenör davranışlarının sporcu performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi*. (yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi. Kütahya.

Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: gandhi, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 111-132.

Dereli, T. (1985) *Organizasyonlarda davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, No: 371.

Dilts, R. B. (1996). *Visionary Leadership Skills*. California: Meta Publications.

Dindar, A. M. (2001). *Lider, liderlik tarzları ve bir uygulama*. (yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi. İstanbul.

Dolapci, S. (2013). *Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik algıları ve kaynaştırma eğitimine bakış açıları*. (doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Eggen, P. ve Don, K. (1999). *Educational Psychology*, Fourth Ed. New Jersey: Printice-Hall.

Eğilmez, M. (2006). *Gelenekten geleceğe halk oyunları*.(1.baskı) Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde Değişim yöntemi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Eren, E (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eroğlu, T. (1999). *Halk Oyunları El Kitabı, Mars Basımevi İstanbul. Eroğlu T. Türk Halk Oyunlarının Sahnelenmesinde Sahne Düzeni Uygulamasının Gerekliliği ve Ortaya Çıkan Problemler. Türk Halk Oyunlarının Sahnelenmesinde Karşılaşılan Problemler Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı MİFAD Yayınları.
- Eskiyecek, C. G., Bayazıt, B. ve Sarı, İ. (2015). Sporcularda tercih edilen antrenör liderlik davranışlarının yaş, cinsiyet ve spor dalı açısından incelenmesi (Diyarbakır Örneği). *SSTB International Refereed Academic Journal of Sports, health & Medical Sciences*, 15(5), 27-42.
- Gündoğdu, F. (2014). *Spor yöneticilerinin liderlik stilleri ile sporun yaygınlaştırılması arasındaki ilişki*. (doktora tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Gündüz, H. Beşoluk, Ş. ve Önder, İ. (2011). Karmaşık sistemlerde liderlik bakışıyla: dna liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 45-56.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Helms, M. (2006). *Encyclopedia of management*. 5th Edition, USA: Thomson Gale.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit., *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-59.

Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1),1-55.

İlgar, L. (2000). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Yayın.

İnce, M., Bedük A. ve Aydoğan E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.

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

Karaküçük, S. ve Yetim, A. (1996). Rekreasyon etkinliklerinde liderlik ve fonksiyonları. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*,1(1), 22-43.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keten, M. (1974). *Türkiye'de spor*. Ankara: Ayyıldız Matbaası.

Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Korkut, K. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inançları ile sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Burdur.

Köksal, F. (2008). *Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki*. (doktora tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.

Loeb, S. J., Steffensmeier, D. ve Kassab, C. (2011). Predictors of Self-Efficacy And Self-Rated Health For Older Male İnmates. *J Adv Nurs*, 67(4), 811-20.

Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi*. (Çeviren Ed. G. Arastaman). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Luthans, F. (2002). *Organizational Behaviour*, 9th Edition, Berkshire: McGraw-Hill Higher Education.

Markman, G. D., Balkin, D. B. ve Baron R. A. (2002). Inventors and new venture formation: The effects of general self-efficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 149-165.

Marsh, H. W., Balla, J. R. ve Mc Donald, R. P. (1988). Goodness-Of-Fit Indexes In Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample Size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.391>

Martens, R. (1998). *Başarılı antrenörlük*. (Çeviren: Tuncer Büyükanıt). İstanbul: Beyaz Yayınları.

Mc Donald, R. P. ve Marsh, H. W. (1990). Choosing A Multivariate Model: Noncentrality and Goodness of Fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247-255.

Mc Donald, T. F. (1983). Technostress Lurks inside Every Manager, *Data Management*, 21, 10-14.

Milli, M. S. (2015). Müzik öğretmeni adaylarının genel özyeterlik ve müzik yeteneğine yönelik özyeterlik algılarının incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies "JASSS"*, 2(41), 417-431.

Mirzeoğlu, D. ve Aktağ, I. (2005). 46th. ICHPER. SD Anniversary World Congress Proceedings: *The Effect of Teacher Practicum on Teacher Efficacy in Physical Education Department*, İstanbul.

Morris, T. ve Summeres, J. (1995). *Sport Psychology*, Melbourne: John Willey-Sons.

O'Brien, V., Martinez-Pons, M. ve Kopala, M. (1999). Mathematics Self-Efficacy, Ethnic İdentitiy, Gender And Career İnterests Related To Mathematics And Science. *The Journal of Educational Research*, 92(4), 231-235.

Orhan, R. (2012). *Oryantiring sporcularının kendi kendine liderlik algıları*. (yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi. Kırıkkale.

Ouigley, V. J. (1998). *Vizyon oluşturulması, geliştirilmesi ve korunması*, (Çeviren: Berat Çelik). İstanbul.

Öcel, H. (2002). *Takım sporu yapan oyuncularda kolektif yeterlik öz yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler*. (yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi. Ankara.

Ödemiş, M. ve Karagün, E. (2016). Leadership behaviours that dance athletes perceive and prefer Dans sporcularının algıladıkları ve tercih ettikleri liderlik davranışları. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5201-5213.

Özer, S. (1988). *Verimliliğe Etkileri açısından sanayi işletmelerinde örgüt yapıları ve liderlik biçimleri*. Ankara: MPM Yayınları.

Özgen, K. ve Bindak, R. (2011). Lise Öğrencilerinin Matematik Okuryazarlığına Yönelik Öz-Yeterlik İnançlarının Belirlenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 1073-1089.

Özsarı, A. (2010). *Amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının tespiti (Konya il örneği)*. (doktora tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.

Paksoy, M. (1993). Liderlikte hersey-blanchard modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 4(16), 19-22.

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*, 5(3), 793-802.

Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2012). *Management*. (11th Edition). New Jersey: Prentice Hall.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1995). *Basic Organizational Behaviour*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Schwarzer, R. (2014). *Self-Efficacy: Thought Control of Action*. New York: Taylor & Francis.

Sert, H. ve Özcan, C. (2017). Fen bilgisi öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile ilköğretim bölümlerinin karşılaştırılması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 75-93.

Shackleton, V. (1995). *Business Leadership*. New York: Roudlege Company.

Strong, P. E. (1965). *The Management of Business- An Introduction*, New York: Harper&Row and John Weatherhill.

Sunay, H. (1998). Spor eğitimi alt yapısında beden eğitimi öğretmeni ve antrenörün önemi. *Gazi Üniversitesi Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 43-50.

Şenol, A. (1992). “Halk müziği, Oyun, Tiyatro, Eğlence”. *Türk Halk Oyunları İçindeki Renk ve Rakam Motifi. IV. Milletlerarası Türk Halk Kültürü Kongresi Bildirileri*. Ankara: HAGEM Yayınları.

Taşdemir, C. (2012). Lise son sınıf öğrencilerinin matematik öz-yeterlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Bitlis İli Örneği). *Karadeniz Fen Bilimleri Dergisi*, 3(1), 39-50.

Temel, V. ve Ayan, V. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin problem çözme becerileri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17(29), 70-76. ISSN: 2147 – 7833.

Torkzadeh, G., Chang, J. C. J. ve Demirhan, D. A. (2006). Contingency model of computer and Internet self-efficacy. *Information & Management*, 43(4), 541-550.

Toros, T. ve Tiryaki, Ş. (2006). Sporda Liderlik Ölçeği'nin - Futbolcuların Antrenör Davranışlarını Algılaması Versiyonunun- Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, 3-5 Kasım, Türkiye: Muğla.

Toros, T. ve Duvan, A. (2011). Eskrimcilerde algılanan antrenörlük davranışı, kolektif yeterlik ve hedef yönelimleri arasındaki ilişki. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 33-41.

Tschannen-Moran, M. ve Woolfolk-Hoy, A. (2002). The Influence of Resources and Support on Teachers' Efficacy Beliefs, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, 1-5 April.

Turan, M. B., Karaoğlu, B., Kaynak, K. ve Pepe, O. (2016). Özel yetenek sınavlarına giren adayların genel öz yeterlilik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 17-26.

Usher, E. L. ve Pajeras, F. (2009). Sources of self-efficacy in mathematics: A validation study. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 89–101.

Verner, I. (1993). *Liderlik ve yönetim*. (Çeviren: Vedat Üner). İstanbul: Rota Yayın.

Wadsworth, W, J. (1999). *Liderlik*. (Çeviren: E Sabri). İstanbul: Hayat Yayınları.

Yetim, A. (2000). *Sosyoloji ve spor top*. Ankara: Kar Matbaacılık.

Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu algıları çerçevesinde farklı sporcu branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri*. (doktora tezi), Gazi Üniversitesi. Ankara.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations, (3. Baskı)*, USA:Prentice Hall International.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. (2.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



## 7. EKLER

### EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu ölçek, “Halkoyunları Antrenörlerinin Liderlik Davranışlarının Sporcu Öz yeterlilik Düzeylerine Etkisi ” konulu eğitim araştırması kapsamında gerçekleştirilmektedir. Vereceğiniz cevaplar, bilimsel bir çalışmada kullanılacağından isim belirtmenize gerek olmayıp, elde edilen bilgiler kesinlikle araştırmacının amacı dışında kullanılmayacaktır. Yardımlarınız ve değerli vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı  
Hüseyin ÖZDEMİR

1. Cinsiyetiniz?

Erkek  Kadın

2. Yaşınız

15-17  18-20  21-23  24 ve üzeri

3. Eğitim Durumu?

İlk öğretim  Orta öğretim  Üniversite cevabınız üniversite ise  
BESYO MU EVET  HAYIR

4. Kaç yıldır halkoyunları oynuyorsunuz ?

1-2 yıl  3-4 yıl  5 yıl ve üzeri

5. Şu andaki mevcut antrenörünüzle ne kadar süre çalıştınız ?

1-2 yıl  3-4 yıl  5 yıl ve üzeri

6. Ailenizde lisanslı olarak halkoyunları oynayan biri var mı ?

Evet  Hayır

7. Yaşadığınız yer?

Köy  Kasaba  Şehir  Büyükşehir

8 . Anne eğitim durumu?

( ) İlköğretim lisans üzeri ( ) Ortaöğretim ( ) Lise ( ) Üniversite ( )

9. Baba eğitim durumu?

( ) İlköğretim lisans üzeri ( ) Ortaöğretim ( ) Lise ( ) Üniversite ( )

10. Yaşadığınız yer?

( ) Ailemle birlikte ( ) Yurt/Apart ( ) Arkadaşlarımla evde

11. Sosyo ekonomik durumunuz?

( ) İyi ( ) Orta ( ) Kötü

12. Hangi yöreyi oynuyorsunuz? (.....)

### EK-2 Sporda Liderlik Ölçeği

	<b>ANTRENÖRÜM: Sporda Liderlik Ölçeği</b>	<b>Her Zaman</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Ara</b>	<b>Nadir</b>	<b>Bir Zama</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 tavırdan konuşur	1	2	3	4	5

**EK-3 Öz-Yeterlik Ölçeği**

<b>Öz-Yeterlik Ölçeği</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
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-4 İzin Yazıları



**ben** ...  
 alıcı: hatemocel  
 7 Oca [Ayrıntıları göster](#)

İyi akşamlar sayın hocam Yozgat bozok üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü öğrencisi Hüseyin Özdemir . Hocam izniniz olur ise ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİNİZİ kullanmak istiyorum. saygılarımla arz ederim

**hatem ocel ocel** ...  
 alıcı: ben  
 8 Oca [Ayrıntıları göster](#)

Günaydın Hüseyin,

Elbette kullanabilirsin...

İyi çalışmalar,  
Hatem Öcel

...

**ben** ...  
 alıcı: hatem  
 8 Oca [Ayrıntıları göster](#)

Çok teşekkür ederim sayın hocam

8 Oca 2018 10:50 tarihinde "hatem ocel ocel" <hatemocel@hotmail.com> yazdı:



## ölçek kullanımı

Gelen kutusu



ben

alıcı: sefikt

5 Oca [Ayrıntıları göster](#)

İyi akşamlar sayın hocam Yozgat bozok üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü öğrencisi Hüseyin Özdemir . Hocam izniniz olur ise Sporda liderlik ölçeğinizi kullanmak istiyorum. saygılarımla arz ederim



Sefik III

alıcı: ben

6 Oca [Ayrıntıları göster](#)

Sayın Özdemir  
Ölçeği kullanabilirsiniz.  
Başarı dileklerimle.  
Prof.Dr. M. Şefik Tiryaki

[iOS için Outlook](#) uygulamasını edinin



ben

alıcı: Sefik

6 Oca [Ayrıntıları göster](#)

## EK-5 Etik Kurul Onay Formu

BOZOK ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU FORM-7



**T.C. BOZOK ÜNİVERSİTESİ**  
**ETİK KOMİSYONU**  
**BAŞVURU DEĞERLENDİRME RAPORU**

Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Ebru Araç ILGAR	
Değerlendirilecek Araştırmanın Adı: SPORCULARIN ALGILADIKLARI ANTRENÖR LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ	
<b>Raportör</b>	
Unvanı/ Adı-Soyadı	İmza
Çalıştığı Birim	
Telefon/ e-posta	Tarih:
<b>Varsa Dış Uzman</b>	
Unvanı/ Adı-Soyadı	İmza
Çalıştığı Birim	
Telefon/ e-posta	Tarih:

- Evett Hayır**
- \*   Başvuru Formu eksiksiz ve uygun olarak doldurulmuş mu?
- \*   Araştırma ve veri toplama araçları (Anket, ölçek, testvb) ilgili etik kurallara uygun mu?
- \*   Kontrol listesinde işaretlenen evraklar eksiksiz olarak sunulmuş mu?

<b>Değerlendirme Sonucu</b>	
<input type="checkbox"/>	Uygundur
<input type="checkbox"/>	Düzeltilme gereklidir (Açıklayınız)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Düzeltmeleri görmek istiyorum <input type="checkbox"/> Düzeltmeleri görmeme gerek yok
<input type="checkbox"/>	Uygun değildir (Açıklayınız)
<b>Açıklama</b>	

Değerlendirmeyi yapan Etik Komisyon Üyesi bu formu doldurduktan sonra, kendisine gönderilen başvuru dosyasının tamamıyla birlikte üzerinde "GİZLİ" ibaresiyle kapalı zarf içerisinde Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'na gönderecektir.

## ETİK KOMİSYONU ÜYELERİ

Prof. Dr. Yunus ÖZGER Etik Komisyonu Başkanı Fen Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	
Doç. Dr. Suat ERDEM İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Mehmet SAĞLAM Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Nurgün TOPALLI İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞENER TAPLAK Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Alper MUMYAKMAZ Fen Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	Avukat Sema HACIOĞLU Hukuk Müşavirliği Üyesi

## 8. ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Hüseyin Özdemir

Uyruğu : T.C.

Doğum Yeri ve Tarihi: Kırşehir /20.02.1984

Medeni Durumu : Bekâr

E-mail : ozdemirhuseyin4084@gmail.com

Eğitimi :Ahi Evran Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu Antrenörlük Bölümü

İş Deneyim :2007 yılından bu zamana kadar halk eğitim merkezinde halkoyunları antrenörü olarak görev almaktayım.