



T. C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HALKOYUNLARINDA
ANTRENÖR LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
OYUNCULARIN BAŞARI MOTİVASYONLARI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN BELİRLENMESİ

Mehmet Bilgin KARADEMİR
YÜKSEKLİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİMDALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Korkmaz YİĞİTER

DÜZCE 2016

KABUL VE ONAY

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Çerçevesinde yürütülmüş olan “Halk Oyunlarında Antrenör Liderlik Davranışlarının Oyuncuların Başarı Motivasyonları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi” adlı çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarihi: 05/10/2016

TEZ SINAV JÜRİSİ


Doç. Dr. Betül BAYAZIT
Kocaeli Üniversitesi
Başkan


Doç. Dr. Korkmaz YİĞİTER
Düzce Üniversitesi
Üye


Yrd.Doç.Dr. Emre TÜREGÜN
Düzce Üniversitesi
Üye

Yukarıdaki Tez, Yönetim Kurulunun 24 / 11 / 2016 tarih ve 2016/159 sayılı kararı ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Recep ÖZMERDİVENLİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

20.10.2016

Mehmet Bilgin KARADEMİR

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőtirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaőan saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Korkmaz YİğİTER'e, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen arkadaőım Arő. Gör. Kadir TİRİYAKİ'ye, bu günlere gelmeme vesile olan dualarıyla güç bulduğum sevgili aileme, tez dönemim boyunca tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve benden desteklerini esirgemeyen değerli eőim Yasemin KARADEMİR'e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR.....	v
TABLoların LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2
1. GİRİŞ.....	3
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Halk Oyunları.....	6
2.1.1. Halk oyunlarının tanımı.....	6
2.1.2. Halk oyunlarının tarihsel gelişimi.....	7
2.1.3. Halk oyunlarının Türkiye’de kurumsallaşması.....	10
2.1.4. Türkiye’de halk oyunları eğitmenlerinin yetiştirilmesi.....	11
2.1.5. Türkiye’de düzenlenen halk oyunları yarışma ve organizasyonları.....	15
2.2. Liderlik ve Antrenörlük.....	19
2.2.1. Lider ve liderliğin tanımı.....	19
2.2.2. Liderlerin karakteristik özellikleri.....	21
2.2.3. Antrenör ve antrenörlüğün tanımı.....	23
2.2.4. Antrenörün özellikleri.....	24
2.2.5. Antrenörlükte ilkeler ve görevler.....	27
2.2.6. Antrenörlükte başarının bileşenleri.....	29
2.2.7. Antrenörlük stilleri.....	31
2.2.7.1. Otoriter (kumanda edici, emredici) antrenörlük stili.....	31
2.2.7.2. Liberal (hoşgörülü, serbest bırakıcı) antrenörlük stili.....	32
2.2.7.3. Demokratik (katılımcı, paylaşımcı) antrenörlük stili.....	32

2.3. Sporda Liderlik.....	33
2.3.1. Liderlik ve spor ilişkisi.....	33
2.3.2. Antrenör ve sporcu ilişkisi.....	34
2.3.3. Lider olarak antrenör.....	35
2.3.4. Sporda çok boyutlu liderlik modeli.....	36
2.4. Motivasyon ve Başarı Motivasyonu.....	37
2.4.1. Motivasyonunun tanımı.....	37
2.4.2. Motivasyon ile ilgili kavramlar.....	41
2.4.3. Motivasyon çeşitleri.....	43
2.4.3.1. İçsel motivasyon.....	44
2.4.3.2. Dışsal motivasyon.....	45
2.4.4. Başarı motivasyonu.....	47
2.4.5. Sporda başarı motivasyonu.....	52
2.4.6. Sporda başarı motivasyonu kuramları.....	60
2.4.6.1. Başarı ihtiyacı kuramı.....	60
2.4.6.2. Yükleme kuramı.....	61
2.4.6.3. Hedefi gerçekleştirme kuramı.....	61
2.4.6.4. Yetkinlik motivasyon kuramı.....	62
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	63
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	63
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	63
3.3. Veri Toplama Araçları.....	64
3.3.1. Veri toplama araçlarının uygulama süreci.....	66
3.3.2. Verilerin istatistiksel analizi ve değerlendirilmesi.....	66
4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	67
4.1. Halk Oyuncularının Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	67
4.2. Halk Oyuncularının Sporda Liderlik Ölçeği ve Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	68

4.3. Demografik Özelliklere Göre Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarındaki Farklılıklara İlişkin Analiz Sonuçları.....	69
4.4. Demografik Özelliklere Göre Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarındaki Farklılıklara İlişkin Analiz Sonuçları.....	76
5. TARTIŞMA.....	80
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
6.1. Sonuç.....	83
6.2. Öneriler.....	84
KAYNAKLAR.....	86
EKLER.....	100
EK-1 Üniversite Sporları Federasyonu İzin Yazısı.....	100
EK-2 Kişisel Bilgi Formu.....	101
EK-3 Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ).....	102
EK-4 Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ).....	103
ÖZGEÇMİŞ.....	104

KISALTMALAR

Bu araştırmada kullanılmış kısıltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısıltmalar	Açıklamalar
THOF	Türkiye Halk Oyunları Federasyonu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MHK	Merkez Hakem Kurulu
TRT	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
SLÖ	Sporda Liderlik Ölçeği
SÖBMÖ	Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği

TABLULARIN LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Kademeler itibariyle temel ve özel eğitim programında uygulanacak ders saatleri.....	13
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Halk Oyuncuların Kişisel Bilgilerine Ait Frekans Dağılımları.....	67
Tablo 4.2. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışları Algılamaları ile Başarı Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 4.3. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 4.4. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 4.5 Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.6. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Üniversite Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.7. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Halk Oyunlarıyla İlgilenme Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 4.8. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Antrenör Cinsiyeti Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 4.9. Halk Oyuncuların Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Antrenörün Yeterlilik Durumu Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 4.10. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 4.11. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 4.12. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 4.13. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Üniversite Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	78

Tablo 4.14. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Halk Oyunlarıyla İlgilenme Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 4.15. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Antrenör Cinsiyeti Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 4.16. Halk Oyuncuların Başarı Motivasyonlarının Antrenörün Yeterlilik Durumu Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Analizi Sonuçları.....	79



ÖZET

HALKOYUNLARINDA ANTRENÖR LİDERLİK DAVRANIŞLARININ OYUNCULARIN BAŞARI MOTİVASYONLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİ

Mehmet Bilgin KARADEMİR

Yüksek Lisans Tezi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı Doç Dr. Korkmaz Yiğiter

Ekim, 2016 104 Sayfa

Milli kültürümüzün en önemli ve en geniş alanlarından birini oluşturan halkoyunları, sporcuların takım çalışması, liderlik vasfı, kendini ifade edebilmesi, sağlıklı yaşam tarzı, serbest zaman etkinlikleri ve kendini tanımlaması noktasında önem arz etmektedir. Bu bağlamda halkoyunlarının yayılıp yaşatılması ve sporculara doğru aktarımı hususunda halkoyunları antrenörlerinin büyük etkisi vardır. Araştırmanın amacı, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde halk oyunları ekiplerine dahil olan öğrencilerin, algıladıkları antrenör liderlik davranışlarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini 2014-2015 yılında üniversiteler arası halk oyunları yarışma sezonunda Üniversite Sporları Federasyonuna kayıtlı olup, öğrenim gördükleri üniversitelerde halk oyunları ekiplerinde oynayan ve yarışmalara katılan lisanslı oyuncular oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, 2014-2015 yarışma sezonunda üniversite sporları federasyonu halaylar grup yarışmasına katılan oyuncular ve aynı sezon yarışmaya katılan Karabük Üniversitesinin lisanslı halk oyuncularını oluşturmuştur. Araştırmaya 152 kadın ve 136 erkek olmak üzere toplam 288 oyuncu gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilen “Sporda Liderlik Ölçeği” ve Willis (1982) tarafından geliştirilen “Başarı Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde istatistiksel yöntem olarak frekans analizi, parametreler arası ilişkilerin analizi için Spearman Korelasyon analizi, iki bağımsız grubun karşılaştırılması için Mann Whitney U ve ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılması için de Kruskal Wallis H-Testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamaları ile demokratik davranış algılamaları, sosyal destek davranışı algılamaları, pozitif geribildirim davranışı algılamaları ve başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; oyuncuların demokratik davranış algılamaları ile sosyal destek davranışı algılamaları ve pozitif geribildirim davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; oyuncuların otokratik davranış algılamaları ile sosyal destek davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; oyuncuların sosyal destek davranışı algılamaları ile pozitif geribildirim davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; son olarak da oyuncuların pozitif geribildirim davranışı algılamaları ile başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanında araştırma sonucuna göre, oyuncuların antrenör liderlik davranışı algılamalarında, cinsiyet ve üniversite değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilirken; yaş, öğrenim durumu, halk oyunları ile ilgilenme süresi, antrenör cinsiyeti ve antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca, oyuncuların başarı motivasyonu düzeylerinde cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, antrenör cinsiyeti ve antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamazken; başarı motivasyonu düzeylerinde üniversite ve halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Halk oyunları, liderlik, başarı motivasyonu.

ABSTRACT

DETERMINING THE EFFECT OF TRAINER'S LEADERSHIP BEHAVIOURS ON STUDENTS' SUCCESS MOTIVATION IN FOLK DANCES

Mehmet Bilgin KARADEMİR

Master's Thesis Physical Education and Sports Department

Thesis Advisor Assoc. Prof .Dr. Korkmaz Yiğiter

October, 2016 104 Pages

Folk dance trainers have considerable influence on self-definition of folk dances which constitutes one of the most important and the largest areas of national culture within players', teamwork, leadership ability, self expression, healthy life and leisure time activities. This study aims to investigate the effect of trainer's leadership behaviours perceived by sportsmen participating in folk dance teams at various universities in Turkey on their success motivation. The target population of the study consists of licenced players who were registered to the federation of university sports, played in folk dance teams at their universities and joined the competitions in 2014-2015 competition season. The sample of the study consists of folk dance players who joined a halay group competition of the university sports federation in 2014-2015 competition season and the licenced players of Karabük University who joined the competition in the same season. In total, 288 players consisting of 152 female players and 136 male players voluntarily participated in the study. "Personal Information Form" developed by the researcher, "The Scale of Leadership in Sport" developed by Chelledurai and Saleh (1980) and "The Scale of Success Motivation" developed by Willis (1982) were used as data collection tools. For the evaluation of the obtained data, frequency analysis as statistical method, Spearman Correlation Analysis, Man Whitney U-Test to compare the two different groups, and Kruskal Wallis H- Test to compare more than two groups were used. As the result of the study, it has been found that there is a positive significant relation between folk dancers' training and educational behaviour perception, and their democratic behaviour perception, social support behaviour perception, positive feedback behaviour perception and success motivation; that there is a positive significant relation between folk dancers' democratic behaviour perception, and their social support behavior perception and positive feedback behavior perception; that there is a positive significant relation between folk dancers' autocratical behaviour perception, and their social support behaviour perception; that there is a positive significant relation between folk dancers' social support behaviour perception, and their positive feedback behaviour perception; and finally that there is a positive significant relation between folk dancers' positive feedback behaviour perception, and their success motivation. Besides, a significant difference was found in folk dancers' trainer leadership behaviour perception according to the variables of sex and university but no statistically significant difference was found according to the variables of age, state of education, time to deal with folk dance, sex of trainer and qualification status of the trainer. Moreover, there is no statistically significant difference in folk dancers' success motivation levels according to the variables of sex, age, state of education, sex of trainer and qualification status of trainer, but a statistically significant difference was found in success motivation levels according to the variables of university and time to deal with folk dance.

Key Words: *Folk Dances, Leadership, Success Motivation*

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırma konusu ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Araştırmada, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde halk oyunları ile ilgilenen sporcuların antrenör liderlik davranışları algılamalarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisinin ortaya konulması ayrıca kişisel bilgilerinden elde edilen bağımsız değişkenlere göre sporcuların liderlik davranışları algılamalarında ve başarı motivasyonlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Bu tez çalışması daha önce çalışılmamış olması ve halk oyunları alanında yapılacak olan araştırmalara ışık tutması açısından büyük önem arz etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde halk oyunları ile ilgilenen sporcuların antrenör liderlik davranışları algılamalarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisini ortaya koymak ayrıca kişisel bilgilerinden elde edilen bağımsız değişkenlere göre oyuncuların liderlik davranışları algılamalarında ve başarı motivasyonlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları ile başarı motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
3. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları üniversite değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
6. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

7. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları antrenör cinsiyeti değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
8. Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
9. Halk oyuncularının başarı motivasyonları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
10. Halk oyuncularının başarı motivasyonları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
11. Halk oyuncularının başarı motivasyonları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
12. Halk oyuncularının başarı motivasyonları üniversite değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
13. Halk oyuncularının başarı motivasyonları halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
14. Halk oyuncularının başarı motivasyonları antrenör cinsiyeti değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
15. Halk oyuncularının başarı motivasyonları antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın temel amacı halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu temel amaç yanında araştırmanın ikincil amacı ise kişisel bilgiler itibarıyla halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları ve başarı motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık veya ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu araştırma özellikle, halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan ilk çalışma olması açısından önemlidir. Ayrıca, bu araştırma spor bilimleri alanında yapılacak olan çalışmalara rehberlik etmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Varsayımlar

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinde, aşağıda verilen varsayımlardan hareket edilmiştir:

1. Araştırma konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların, elde edilen bilgilerin objektifliği yansıttığı varsayılmıştır.
2. Halk oyuncularına uygulanan ölçek maddelerinin doğru ve içten cevaplandırılmış olup, buna ilişkin ifadelerin gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.
3. Ölçeğin uygulanması esnasında iç ve dış şartların bütün sporcular için aynı olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, amacına uygun olarak,

1. 2014-2015 üniversiteler arası yarışma sezonunda halaylar grup yarışmasına katılan lisanslı halk oyuncular ve aynı sezon yarışmaya (halaylar grup kategorisinin dışındaki türlerde) katılan Karabük Üniversitesinin lisanslı halk oyuncuları ile,
2. Halaylar grup yarışmasında anketleri cevaplayan halk oyuncular ile,
3. Halk oyuncularının “Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ)” ve “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ)”nden elde edilen veriler ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Araştırmanın konusu ile ilgili olan ve çalışmayı okuyanlara bir bakış açısı kazandıracak nitelikte görülen bazı tanımlar aşağıda verilmiştir.

Halk Oyunları: Oyun, bir ulusun psikolojisinin eyleme dönüş biçimidir. Kimlik, geleneksellik ve kültürel yoğunluğun duygu ve düşüncelere dönüşerek anlamlı hareketler şeklinde yansımasına halk oyunları denir.

Liderlik: Bir bireyin, ortak bir hedefe ulaşma amacıyla bir grup insanı etkileme sürecidir (1).

Başarı Motivasyonu: Kişinin bir görevin üstesinden gelmek, mükemmelere erişmek, zorlukları aşmak, başkalarından daha iyi performans göstermek ve performansındaki beceriyle gurur duymak için ortaya koyduğu çabaları ifade eder (2).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Halk Oyunları

Araştırmada ilk olarak, halk oyunlarının tanımı, halk oyunlarının tarihsel gelişimi, Türkiye’de halk oyunlarının kurumsallaştırılması, Türkiye’de halk oyunları eğitmenlerinin yetiştirilmesi ve Türkiye’de düzenlenen halk oyunları yarışmaları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. Halk oyunlarının tanımı

Oyun, bir ulusun psikolojisinin eyleme dönüş biçimidir. Kimlik, geleneksellik ve kültürel yoğunluğun duygu ve düşüncelere dönüşerek anlamlı hareketler şeklinde yansımaya halk oyunları denir.

Oyun, çeşitli kültür biçimlerinin doğuşuna neden olan önemli etmenlerin başında gelmektedir. Kültürde oyun söz konusu olduğunda, medeni hayattaki çeşitli faaliyetlerde oyuna bir yer ayrıldığı görülmektedir (3). Kavram olarak oyun; kültürlerin kaynağını oluşturan, insanla var olan ve ona soyut düşünme becerisini kazandırmakla birlikte, onu özgürleştiren yaratıcı bir eylem olarak tanımlanabilir (4). Türk Dil Kurumu oyunu, “*yetenek ve zekâ geliştirici, belli kuralları olan, iyi vakit geçirmeye yarayan eğlence*” olarak tanımlamaktadır (5). Oyun, gönüllü ve özgürce yapılan, mutluluk kaynağı olan, bireyin tüm gelişim yüzlerini uyaran, yetenekleri kadar duyuları ve duyguları geliştiren etkinlikler olarak tanımlanabilir (6).

Oyun kavramına bağlı olarak gelişen halk oyunu kavramı ise, ait olduğu yörenin tarihini, coğrafya ve iklim yapısını, müzik geleneğini, kullanılan araçlarını (giysi, takı vb.) ve yöre insanının yaşam biçimini bünyesinde taşıyan, bu öğelerle bağlantılı olarak yöre insanının karakteristik yapısı, davranışları, duygular ve inançlarını kendine özgü bir biçimde hareket ve figürlerle yansıttığı bir halk kültürü ürünleridir (7). Halk oyunu; geleneklere ve yerellik unsuruna bağlı kalarak, duygu ve düşünceleri, sevinçleri, üzüntüleri ve coşkuları müzik ve hareket ile ifade etmeye yardımcı olan en etkili anlatım yollarından biridir (8).

Halk oyunları; bir milletin geleneksel yaşam biçimini, bazı inanışlarını tabiatla olan ilişkilerini, birbirleriyle olan ilişkilerini müzik ile de birleştirerek bu yol ile kültür öğelerinin nesilden nesile aktarılmasını sağlayan önemli bir etkinliktir (9). Halk oyunları yerleşik, kapalı toplumların bir ürünüdür. Bölgesel büyük farklılıklar göstermektedir. Halk oyunları sosyal yapı içerisinde birey-birey, birey-toplum iletişimine katkıda

bulunmaktadır. Geleneksel değerlerin hâkim olduğu kapalı toplumlarda, başka öğelerle birlikte iletişim ve eğitim amaçlı kullanılmaktadır. Halk oyunları aracılığıyla çeşitli toplumsal değerler yeni kuşaklara aktarılmaktadır (10).

Halk oyunları icraları kökeni itibariyle, dinsel ve büyüsel unsurların canlandırıldığı mekânlarda gerçekleşen etkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Kökeninde taşıdığı özellikleri zaman içerisinde kaybetmesiyle, “yeniden üretilme” ve “nakledilme” gibi aşamalardan geçerek günümüze taşınan bu sunumlar, ait olduğu sosyal çevrenin, kültürel ve iletişimsel davranış özelliklerini, eğlenme ve eğlendirme pratiklerini, sanat anlayışını yansıtan estetik sunumlar şeklini almıştır (11).

2.1.2. Halk oyunlarının tarihsel gelişimi

Türkiye’de halkoyunları hakkında ilk yazı 1900 yılında Rıza Tevfik Bölükbaşı tarafından yazılmıştır. Bir tıp yıllığında yayınlanan ve “Raks” başlığını taşıyan bu yazıda halkoyunları üzerinde bugün bile geçerliliğini kaybetmeyen hususlara temas edilmiş önemi küçümsenmeyecek bilgilere yer verilmiştir (12). Bu nedenle bu yazı Türkiye’deki halkoyunları ile ilgili çalışmaların başlangıcı olarak kabul edilebilir. Raks hakkındaki bu yazıdan sonra halkoyunları 1917 tarihinden sonra okullarımıza girmiş ve öğretilen ilk oyun türü de zeybek olmuştur (13).

1926’da ilk defa İstanbul belediyesi konservatuvarı tarafından halk müziği derleme gezilerinde halk oyunlarını da yer verilmiştir. Burada konferanslar ve oyun gösterileri düzenleyen Selim Sırrı Tarcan’ın çalışmalarını da unutmamak gerekir. 1929 yılında İstanbul belediyesi konservatuvarı Trabzon, Rize ve Erzincan yörelerini filme almıştır (12).

Özellikle halkoyunlarının yayılmasında önemli bir pay sahibi olan Selim Sırrı Tarcan aynı zamanda Türk spor tarihinde de önemli bir misyonu üstlenmiş olup sportif faaliyetlerin yanında kültürel aktivitelere de önem vermiş ve bunların yayılıp yaşatılması noktasında çok büyük çabalar sarf etmiştir. İstanbul, İzmir, Ankara ve birçok illerde kendisinin bizzat alandan derleyip düzenlemiş olduğu ve kendi ismini verdiği "Selim Sırrı Tarcan" zeybeğini okullarda beden eğitimi derslerinde öğrencilere sportif ve kültürel bir faaliyet olarak öğretmiştir.

Bundan sonra halkoyunları alanındaki ilk aşama cumhuriyetin kurulması ile birlikte, Türk aydınının halk arasına karışması ile başlamıştır. Bizzat Atatürk halk oyunlarına özellikle önem vermiş ve halkın arasında oyunlara katılmıştır (12).

Atatürk'ün isteği üzerine kurulan halk evlerinde halk müziği ve halkoyunları çalışmalarına yer verilmiş ve pek çok genç bu sayede bağlama çalmayı öğrenmiş, konserler vermiş gösteri ve şenliklere katılım sağlanmıştır. Yurt gezilerinde her il ve ilçe de daima mahalli halk oyunları ekipleri tarafından karşılanırken çoğu kez onların aralarına girip birlikte oynaması da verdiği önemi daha da etkili bir şekilde gözler önüne sermektedir (14).

Halkoyunları üzerine en büyük ve kayda değer çalışmayı 1932'de kurulan halkevleri üstlenmiştir. Dağınık bir biçimde yapılan çalışmalar düzenli bir biçimde yürütülmeye başlanmıştır. Teorik ve uygulamalı çalışmalar yapılmış, şenlikler düzenlenmiştir, her ilde halkoyunları topluluğu kurulmuş ve bu çalışmalar 1944 yılında enstitülere ve öğretmen okullarına sıçramıştır. Böylece gençlere kendi öz kültürünü yakından tanıma imkânı doğmuştur. 1955 yılında yapı kredi bankası Türk halk oyunları yaşatma ve yayma tesisi adlı bir örgüt kurulmuştur. 14 yıl boyunca dördü belgesel 14 halkoyunları festivali düzenlenmiştir. 1968 yılında Afyon, Kayseri, Elazığ ve Adana'da düzenlenen dört bölge şenliklerinin iki yıl süren gezileri sırasında Anadolu ve Trakya baştan sona taranmıştır. Binlerce oyun yerinde görülüp incelenerek fotoğraf, film ve teyp ile tespit edilmiştir. Adları tespit edilen 1600 oyundan 400 kadarının yaşamakta olduğu anlaşılmıştır. Bu tesis tarafından 1961 yılında ilk defa halk dansları semineri düzenlenmiştir (15,12).

Yine aynı tesis milli eğitim bakanlığı ve TRT ile işbirliği yaparak birçok ürünün halk oyunlarını filmi almıştır. 27 Mayıs 1960'dan sonra Türk Dil Türk dernekleri kurulmuş, 21 Nisan 1963 tarihinde başlayan bir kurultayda Türk kültür derneklerinin adı oybirliğiyle tekrar halk evi olarak değiştirilmiştir (7).

1957 yılında Türkiye Milli Talebe Federasyonu kurularak bu alanda çalışmalar yapılmıştır. 1966 yılında kurulan Türk Folklor Kurumu bir halkoyunları kulübü açmıştır. 1964 ve 1965 yıllarında yine halk evlerince halkoyunları şenliği, 1967 yılında Turizm ve Tanıtma Bakanlığı'nın düzenlediği halkoyunları yarışmaları yapılmıştır. Böylece gençler halkoyunlarına yaklaşımları artmıştır. 1952 ile 1968 yılında bir seminer ile Metin Ant ve Şerif Baykurt'un yayımladığı kitaplar dışında herhangi bir bilimsel çalışma yapılmamıştır. 1968 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, TRT ve Türk Halk Oyunlarını Yayma ve Yaşatma Tesisi iş birliği ile halkoyunları film ile tespit edilmiştir (15).

Bu yıllardan sonra kurulan birçok dernek, kurum ve kuruluş halkoyunlarımızı yaşatma ve yayma çabaların sürdürmüşlerdir. 1975 yılında Turizm Bakanlığı bünyesinde, devlet halk dansları topluluğu kurulmuş ve bu topluluk bütün kıtaları dolaşarak birçok ülkede gösteri

yapmıştır. Bu topluluğun çalışmaları daha çok gösteriye yönelik olarak yapılmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı İzcilik ve Boş Zamanları Değerlendirme Genel Müdürlüğü tarafından 1970'li yılların sonunda başlatılan gerçek manada resmi yarışmalar halkoyunlarına hareketlilik getirmiştir (12).

Daha sonra Milli Eğitim Bakanlığı ile Spor Bakanlığı birleşerek halkoyunları yarışmaları Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından yürütülmüştür. Jüri üyesi yetiştirme kursları açılarak yarışmaların daha düzenli ve disiplinli olarak yapılması sağlanmıştır. Bu çalışmalar dışında, halk oyunlarını ilmi bilimsel manada ilk ele alan müessese Kültür Bakanlığı Milli Folklor Araştırma Dairesi Başkanlığı olmuştur. Bu müessese TÜBİTAK gibi ilmi bir kurumdur. Bu dairede kurulan halk müziği ve oyunları Şubesi yurt çapında derleme ve araştırma faaliyetine girişmiş, yapılan çalışmalardan elde edilen malzemeyi yine bünyesinde bulunan folklor arşivinden toplamıştır. Daha sonra Daire Başkanlığı Genel Müdürlüğe çevrilen bu müessesenin adı Halk Kültürünü Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü adını almıştır (12).

2000'li yılların sonlarına kadar Gençlik Spor Hizmetleri ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ayrı ayrı yarışmalar düzenlenmiş, bu farklılıklar 2001'den sonra Türkiye Halk Oyunları Federasyonunun kurulmasıyla birlikte tek çatı altında toplanmaya başlamıştır.

Akademik çalışmalar ise üniversitelerin Türk dili ve edebiyatı, sosyoloji, antropoloji bölümleri ile Ankara üniversitesi dil ve tarih coğrafya fakültesi Türk dili ve edebiyatı bölümü bünyesinde bulunan halk bilimi anabilim dalında başlamıştır. İlk olarak halk oyunları bölümü ise 1980'li yıllarda İstanbul Teknik Üniversitesi Türk Musikisi Devlet Konservatuarına bağlı olarak kurulmuş, burayı Ege Üniversitesi ve Gaziantep Üniversitesi Türk Musikisi Devlet Konservatuarlarına bağlı bölümlerin açılması takip etmiştir (12).

Devlet konservatuarı çatısı altında Sakarya Üniversitesi Devlet Konservatuarı beraberinde Giresun Üniversitesi Devlet Konservatuarı ve son olarak Kars Kafkas Üniversitesi Devlet Konservatuarında Türk Halkoyunları bölümü açılmıştır.

Bugün birçok üniversitede alanında deneyimli gençler, kültürel ve sportif etkinliklerle mezun olunan ilgili alanlarda lisans ve ön lisans diplomaları, Türkiye Halkoyunları Federasyonu tarafından verilen antrenörlük ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yaygın eğitim kurumlarında usta öğretici tarafından verilen çalıştırıcı belgeleriyle bu kültüre hizmet etmektedirler.

2.1.3. Halk oyunlarının Türkiye’de kurumsallaşması

Cumhuriyetin kurulması ile birlikte ulu önder Mustafa kemal Atatürk’ün talimatları doğrultusunda günümüz dönemine kadar halkoyunları ile ilgili yapılanmalar bir önceki başlığımız altında işlenmiş olup detaylı bir şekilde kronolojik sıralaması yapılmıştır.

Sportif ve kültürel muhtevası bakımından önem arz eden bu faaliyet yıllar içerisinde dönem dönem yapılmış olan festival ve yarışmaları kim organize etmiş ise o kurum sahiplenmiştir.

Bu durumdan ötürü 2000’li yılların sonlarına kadar Kültür Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı, Gençlik ve Spor Müdürlüğü, Kredi ve Yurtlar Müdürlüğü, Milliyet Gazetesi, Türkiye Halkoyunları Federasyonu ve Üniversite Sporları Federasyonu bünyesinde bir çok faaliyet yapılmış ve yarışmalar organize edilmiştir.

Farklı kurum ve kuruluşların düzenlemiş olduğu yarışmalar, halkoyunlarının yozlaşmasına, kültürel ve sportif değerlerimizin yarışma kaygısından ötürü tek tipleştirilmesine, yöresel özelliklerinin kaybolmasına ve bu alanda çok başlılığın oluşmasına sebep olmuştur. Bu durumdan ötürü;

Anayasanın 58. maddesi ve 3289 sayılı kanuna istinaden T.C. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde 2001 yılında kurulan Türkiye Halk Oyunları Federasyonu (THOF) başkanlığını atama ile Sn. Hasan Basri CANLI yapmıştır. THOF Türkiye’ de kurulu bulunan 56 resmi spor federasyonundan biridir. Federasyonla ilgili yönetmelik 01.02.2003 tarih ve 25011 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2006 yılında özerk olan Federasyonun ilk genel kurulu 2006 yılında, ikinci genel kurulu 18 Ekim 2008 tarihinde yapılarak Mehmet Sertaç Şevki DEMİRTAŞ 4 yıllığına 3. kez başkan seçilmiştir. 28.02.2011 tarihinde başkanlık görevinden ayrılan Mehmet Sertaç Şevki DEMİRTAŞ yerini 07.05.2011 tarihinde yapılan 1. Olağanüstü Seçimli Genel Kurul’da Hayri Gürhan OZANOĞLU Federasyon başkanlığına seçilmiştir (16).

2001 yılında Hasan Basri CANLI’nın önderliğinde kurulmuş olan Türkiye Halkoyunları Federasyonu 15 yıllık süreç içerisinde farklı kurum ve kuruluşların düzenlemiş olduğu yarışmaları tek çatı altında toplamış, hakem ve organizasyon kurullarını tarafından yetkilendirerek Türkiye’de yapılan yarışmaların düzenlemesini ve organizasyonunu üstlenmiştir.

Bünyesinde bulunan alt kurulları ile organizasyon konusunda yeterli tecrübeye ve yeterliliğe sahip olan Federasyon; Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversite Sporları Federasyonu, Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığı ile protokoller ve ortak çalışmalar yapmakla birlikte adı geçen kurumların düzenlemiş oldukları yarışmaların hakem atamalarını yapmaktadır. Federasyonunun temel amacı; halk oyunlarının geniş kitleler tarafından tanınması, korunması, tanıtımının yapılması, ulusal ve uluslararası platformda en üst düzeyde temsil edilmesini sağlamakla birlikte; kendi kültürüne sahip çıkan, örf, adet ve göreneklerine duyarlı, kendini doğru ifade edebilen, sosyal, çağdaş, kötü alışkanlıklardan uzak, sağlıklı bir nesil yetiştirmektir (16).

2.1.4. Türkiye’de halk oyunları eğitmenlerinin yetiştirilmesi

Ülkemizde Türkiye Halkoyunları Federasyonunun vermiş olduğu antrenörlük belgesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yaygın eğitim kurumlarında açılan halkoyunları usta öğretici belgesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu halkoyunları uzmanlık dersini alan ve Türk Musikisi Devlet Konservatuarı’na bağlı Türk Halkoyunları bölümü lisans bölümünden mezun olanlar denklik kurslarından sonra II. Kademe halkoyunları çalıştırıcı belgelerine sahip olabilmektedir.

Türkiye Halkoyunları Federasyonunun ilgili kurum ve kuruluşlar ile yapmış oldukları protokol anlaşmalarından sonra halkoyunları çalıştırıcı belgesi hangi kurum tarafından verilirse verilsin alınan belgeleri Türkiye Halkoyunları Federasyonuna teslim edip üç günlük kurs sürecinden geçildikten sonra denklik belgesi almaya hak kazanılır. Çünkü birçok alanda mezun verilen halkoyunları lisans ve uzmanlık alanları, üniversitelerin özerk yapılarından ötürü ders içeriklerinde farklılıklar gözlenmektedir.

Bu bağlamda kurumsallaşma ve kültürel değerlerimizin en önemli ve en geniş alanlarından birisini oluşturan halkoyunlarımızın bir sonraki kuşağa doğru aktarımı ve çağdaş Türkiye Cumhuriyeti’nin geleneksel değerlerimize gereken özeni göstermesi münasebetiyle 2001 yılında kurulan Türkiye Halkoyunları Federasyonu yönetim kurulu kararıyla antrenör yetiştirme yönergesini hazırlamıştır. Bu yönerge doğrultusunda antrenör yetiştirme kursları yürürlüğe girmiştir.

14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Özerk spor Federasyonları Çerçeve Statüsü ile 23 Mayıs 2007 tarih ve 26530 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Halk Oyunları Federasyonu Ana Statüsü’ ne dayanılarak hazırlan Antrenör Eğitim Talimatının

5. Maddesine göre Halk oyunları antrenörü yetiştirme kursları; spor kulüplerinin, gençlik kulüplerinin, spor kuruluşlarının, eğitim ve öğretim kurumlarının istek ve ihtiyaçları dikkate alınarak Federasyon tarafından düzenlenir. Federasyon gerekli gördüğü hallerde kurs ve benzeri faaliyetleri düzenlemek için sporla ilgili kurum ve kuruluşlar ile üniversitelerle işbirliği yapabilir (16).

Aynı talimatın 7 ve 8. Maddelerine göre antrenör sınıflandırılması ve bu antrenörlerin görev alanları şu şekilde belirtilmiştir (16):

a. I. Kademe (Yardımcı Antrenör): Üst düzey antrenörün yanında ve halk oyunlarına yeni başlayanlarda görev alabilirler. Yöre kurs programlarına katılamazlar.

b. II. Kademe (Antrenör): Minikler ve yıldızlar kategorilerinde görev alabilir, “Yöre Kursları” programlarına katılabilirler. Bir ya da birden fazla yörenin uzmanlıklarını alabilirler.

c. III. Kademe (Kıdemli Antrenör): Gençler ve büyükler kategorilerinde görev alabilir, muhtelif yerlerde açılacak olan “Uygulamalı Yöre Kursları”na katılarak farklı yörelerin uzmanlıklarını alabilirler.

d. IV. Kademe (Baş Antrenör): Büyükler ve milli takımlarda görev alabilir, muhtelif yerlerde açılacak olan “Uygulamalı Yöre Kursları”na katılarak farklı yörelerin uzmanlıklarını alabilirler. Federasyon tarafından açılacak çeşitli sertifika programlarına katılarak “Sahne Yönetmeliği”, “Sanat Yönetmenliği”, “Koreograf”, vb. uzmanlıklar alabilirler.

e. V. Kademe (Teknik Direktör): Büyükler ve milli takımlarda görev alabilir, muhtelif yerlerde açılacak olan “Uygulamalı Yöre Kursları”na katılarak farklı yörelerin uzmanlıklarını alabilirler. Federasyon tarafından açılacak çeşitli sertifika programlarına katılarak “Sahne Yönetmeliği”, “Sanat Yönetmenliği”, “Koreograf”, vb. uzmanlıklar alabilirler.

Üst kademe antrenör lisansına sahip olanlar alt kademelerde görev alabilirler. Üst kademe antrenör bulunmaması halinde bir alt kademedeki antrenör görevlendirilebilir.

İlgili talimatın 10. ve 11. Maddesine göre antrenör eğitim programı ve öğretim elemanlarının görevlendirilmesi şu şekilde belirlenmiştir; Antrenör eğitim kursları beş kademede yapılır. Her kademe için farklı eğitim programları uygulanır. Kademeler itibarıyla temel ve özel eğitim programında uygulanacak ders saatleri Tablo 2.1’de gösterilmiştir. Gerekli hallerde Eğitim Kurulu’nun teklifi, Federasyon Yönetim Kurulu onayı ile ders saatleri ve/veya değişik dersler ilave edilerek kurs süresi uzatılabilir, ders

isimleri değiştirilebilir veya çıkarılabilir. “Uygulamalı Yöre Kursları” bağımsız olarak farklı zamanlarda yörelerin kendi ilinde açılır. Ancak, İstanbul, Ankara ve İzmir gibi Büyükşehirlerde yeterli talebi olan her yöreye ait kurslar açılabilir. Eğitim programlarında görevlendirilecek öğretim elemanlarının seçimi ve görevlendirilmeleri aşağıdaki şekilde olur (16);

a. Eğitim dersleri pedagojik formasyona (öğrenme ve öğretme süreçlerine) ve konusunda akademik kariyere sahip kişiler arasından seçilerek, gerektiğinde kurumlarından izin almak kaydı ile görevlendirilir. Görevlendirilecek öğretim elemanları, eğitim kurumlarının ilgili birimlerinden konu ile ilgili uzmanlığı olanlardan seçilir.

b. Alanla ilgili kuramsal ve uygulamalı eğitimler için, eğitim kurumlarının ilgili birimlerinden konu ile ilgili uzmanlığı olanlardan seçilir. Tercihen, yöre uygulamaları ve öğretimi dersleri üst kademe eğitmenleri tarafından (bulduğu ya da asıl uzmanlığı olduğu yöreyi vermek kaydı ile) verilir. Ancak, alt kademe eğitmenleri ya da belgesi olmayan, yöresinde kaynak ve derlemeci olarak bilinen kişiler, kendi yöresi (bulduğu ya da asıl uzmanlığı olduğu yöre) olmak kaydı ile tüm kademelerin yöre uygulamaları ve öğretimi derslerinde görevlendirilebilir.

c. Bilim Kurulu’nda görevlendirilecek öğretim elemanları, üniversitelerin ilgili bölümlerinde görevli (Halk Bilimi, Halk Oyunları, Sahne Sanatları, Eğitim Bilimleri, Müzik Bölümleri, Temel Bilimler, Güzel sanatlar Eğitimi, Beden Eğitimi ve Spor) konusunda uzman ve yeterliliğine inanılan kişilerden “Eğitim Kurulu”nun teklifi Federasyon Başkanı’nın onayı ile belirlenir.

d. Derslerin özelliklerine göre (uygulamalı derslerde) aynı ders için birden fazla öğretim elemanı görevlendirilebilir.

Tablo 2.1. Kademeler itibariyle temel ve özel eğitim programında uygulanacak ders saatleri

Antrenör Eğitim Programı	I. Kademe	II. Kademe	III. Kademe	IV. Kademe	V. Kademe
A. Temel Eğitim Programı	Saat	Saat	Saat	Saat	Saat
Spor Anatomisi	4	6	6	-	-
Spor Fizyolojisi	4	8	6	20	-
Genel Antrenman Bilgisi	10	14	16	20	-
Spor ve Beslenme	4	4	4	-	-
Spor Sosyolojisi	-	4	4	-	-
Spor Psikolojisi	4	6	8	10	10
Sporda Yönetim ve Organizasyon	2	2	5	5	5
İlk Yardım ve Sporcu Sağlığı	4	4	2	-	-
Biomekanik	-	-	4	-	-
Sporda Öğretim Yöntemleri	4	4	-	-	-
Sporda Genel Teknik Taktik Öğretim Yöntemleri	-	-	4	-	-

Beceri Öğrenimi	4	4	4	2	-
Psikomotor Gelişim	6	8	-	-	-
Sporda Psikolojik Yardım Becerileri	-	-	-	-	-
Sporda Ölçme ve Değerlendirme	2	2	-	-	-
Sporun Sosyal Psikolojisi	-	-	-	-	-
Sporda Zihinsel Antrenman Teknikleri	-	-	-	-	-
Yetenek Seçimi ve İlkeleri	2	-	-	-	-
Müsabaka Analizleri ve İstatistik	-	-	-	-	-
Motivasyon Teknikleri ve Hedef Belirleme	-	-	-	-	-
Beslenme Kaynaklı Ergojenik Yardım	-	-	-	-	-
Spor Pazarlaması	-	-	-	-	10
Antrenörlük Eğitim ve İlkeleri	-	-	-	-	-
Halk Oyunlarında Sakatlıklar ve Tedavi Yöntemleri	-	-	8	-	-
B. Özel Eğitim Programı					
Halk Oyunlarında Sahne Bilgisi	6	-	-	-	-
Halk Oyunlarında Sahneleme Tekniği	-	8	-	-	-
Halk Oyunlarında Temel Müzik Bilgisi	8	-	-	-	-
Halk Oyunlarında Müzik Bilgisi	-	8	-	-	-
Oyun Müzikal Analizi	-	-	8	8	8
Halk Oyunlarında Genel Giysi Bilgisi	4	-	-	-	-
Halk Oyunları Kural Bilgisi	8	-	-	-	-
Halk Oyunlarında Temel Ritim Bilgisi	8	-	-	-	-
Halkbilimi	8	-	-	-	-
Halk Oyunlarında Meslek Bilgisi	4	-	-	-	-
Temel Egzersiz Uygulamaları	4	-	-	-	-
Halk Oyunlarında Özel Antrenman Bilgisi	10	10	12	20	20
Antrenör Etiği ve Fair Play	2	-	-	-	-

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Halk Eğitimi faaliyetlerinin uygulanmasına dair Haziran 2011/2645 sayılı Tebliğler dergisinde yayınlanan yönergenin 42. Maddesine göre (17);

Milli Eğitim Bakanlığı Türk halk oyunları yöre oyunları öğreticisi yetiştirme kursları;

- Türk halk oyunları yöre oyunları öğreticiliği yapacaklar ile örgün eğitim kurumlarında halk oyunları dalında egzersiz çalışmalarını yürüten öğretmenler, merkezlerce açılan Türk halk oyunları yöre oyunları öğreticisi yetiştirme kurslarına katılıp belge almak zorundadır. Bu öğreticilerden, Üniversitelerin Türk halk oyunları bölümlerinden en az ön lisans düzeyinde mezun olanlar ile beden eğitimi bölümlerinin halk oyunları uzmanlık eğitimi alanlar bu kapsamda değerlendirilmez.
- Kurslara katılmak için kişilerin Türk halk oyunları alanında eğitmenlik/çalıştırıcılık yaptığını ya da başarılı şekilde oynadığını belgelendirmeleri zorunludur. Belgelendirmede, bu alanda faaliyet gösteren dernek, vakıf, resmî ve özel kurum ve kuruluşların referansları esas alınır.

- Kurslarda, spor ve beslenme, sporcu sağlığı ve ilk yardım, spor psikolojisi, genel folklor bilgisi, temel m¼zik ve ritim bilgisi, organizasyon bilgisi, giyim, kuşam ve makyaj, özel antrenman bilgisi, sahneleme teknikleri ile yöre uygulamaları mod¼llerine yer verilir.
- Bu kurslarda öğretici olarak üniversitelerin Türk halk oyunları bölümünden mezun olup, Bakanlığa bağlı resmî ve özel okul ve kurumlarda öğretmenlik/yöneticilik yapanlar, aynı bölümde görevli akademisyenler, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Türkiye Radyo Televizyon sanatçı ve uzmanları ile mod¼llerin özelliğine göre çalışan ve emekli öğretmen ve akademisyenler görevlendirilir.
- Türk halk oyunları yöre oyunları öğreticisi yetiştirme kursu belgesine sahip olmayanlara, Bakanlığa bağlı örg¼n ve yaygın eğitim kurumlarında ücretli/gönüll¼ eğitimlik/çalıştırıcılık/öğreticilik/usta öğreticilik gibi görevler verilmez.

2.1.5. Türkiye’de düzenlenen halk oyunları yarışma ve organizasyonları

Cumhuriyet’in kuruluşu ile önemli gelişmeler elde edilen halk oyunlarının günümüzde ki en önemli etkinliği yarışmalardır. Özellikle 1980’den sonra devlet eliyle düzenlenen yarışmalarla çok önemli katılımlar elde edilmektedir. Bu gün on milyon kişinin yarışmalarda katılımcı konumuyla buldukları bilinmektedir. Katılımcıların yanı sıra, izleyicileri, müzisyenleri, çalıştırıcıları, değerlendirmecileri (j¼ri üyeleri) ve bunların yakın çevreleri ile bu sayının söz edilen rakamlardan çok daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla halk oyunları, bu kadar çalışanı ve çevresiyle önemli bir sosyal ve ekonomik konuma gelmiş bulunmaktadır (18).

Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğüne yapılan yarışmaların yanı sıra, Milliyet gazetesi de düzenli olarak yarışmalar yapmaktadır. Bu yarışmalardan başka bu kadar yaygın olmayan ancak yapılan çeşitli yarışmalar da bulunmaktadır. Söz gelimi, Kültür Bakanlığı (denetlemeler), Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü, çeşitli kurum ve kuruluşlar ile bazı yerel yönetimlerin düzenlemiş oldukları yarışmalar (18).

Bu yarışmaların yanı sıra Üniversite Sporları Federasyonu tarafından yapılan yarışmalar ve Türkiye Halkoyunları Federasyonu tarafından düzenlenen yarışmalar oluşturmaktadır. Yukarıda bahsettiğimiz yarışmalar, THOF’un diğer kurumlarla yaptığı protokoller sonucu tek çatı altında toplanılmış olup THOF tarafından yapılmaya başlanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın da ilgi alanlarından biri Türk halk oyunlarıdır. Her yıl M.E.B.'na bağlı bütün okulların katıldığı Türkiye'nin en yaygın halkoyunları yarışmaları Milli Eğitim Bakanlığı Okul İçi Beden Eğitimi ve İzcilik Dairesi Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Yarışmalar ilçe yarışması, il yarışması, grup yarışması ve Türkiye finalleri şeklinde yapılmaktadır. Türk Halk Oyunları'na derlemelerin yapılmasında M.E.B'nin büyük rolü vardır. Yarışma branşları (13);

- İlköğretim Minikler Geleneksel
- İlköğretim Yıldızlar Geleneksel
- Lise Büyükler Geleneksel
- Yaygın Eğitim Kurumları Geleneksel
- İlköğretim Minikler Sahnelemeli
- İlköğretim Yıldızlar Sahnelemeli
- Lise Büyükler Sahnelemeli
- Yaygın Eğitim Kurumları Sahnelemeli

Halk oyunları ile ilgilenen bir diğer kurum Kültür Bakanlığı'dır. Bünyesindeki Halk Kültürünü Geliştirme ve Araştırma Müdürlüğü (HAGEM) aracılığıyla halk oyunlarının araştırılmasına yönelik çalışmalar yapar. Ayrıca Kültür ve Turizm Bakanlığı ve sponsoru Sabancı ortaklaşa her yıl Vak-Sa halk dansları yarışması yapmaktadır. Halkoyunları dernekleri arasında yapılmaktadır. Halk Oyunları'nın Oscar'ı niteliğindedir. Bunun yanında Kültür Bakanlığı köyler arası mahalli halk oyunları yarışması düzenlemektedir. Tüm bu kurumların yanında (13);

- Üniversiteler, halk oyunları ile ilgilenen kurumlardır. Gerek öğrenci kulüpleri gerek beden eğitimi spor yüksekokulları ve gerekse Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı aracılığıyla halk oyunlarına katkıda bulunurlar. Üniversiteler kendi arasında yarışma düzenlerler.
- Yurt-kur her yıl devlet yurtları arası halk oyunları yarışması düzenlemektedir.
- Pek çok şehirde halk oyunlarını öğretmek ve yaşatmak amacıyla dernek ve kulüpler kurulmuştur.
- Halk eğitim merkezlerinin asli görevlerinden biri de yöre halk oyunlarını araştırmak ve eğitici yetiştirmektir.
- Gençlik ve Spora bağlı gençlik merkezleri de halk oyunlarına hizmet vermektedir.

Yukarıda yapılmış olan organizasyonların birçoğu THOF'un kurumsallaşması sonucu tek çatı altına toplanmıştır. Faal anlamda yapılan yarışmalara aşağıda değinilmiştir.

Halk oyunları yarışmaları üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar: İl elemeleri, grup ve final yarışmalarıdır (19).

Türkiye Halkoyunları Federasyonu, Milli Eğitim Bakanlığı ve Üniversite Sporları Federasyonunun organize etmiş oldukları yarışmalar olmak üzere üç farklı kurum tarafından organize edilmektedir.

MEB Halk oyunları yarışmaları, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen Türkiye'nin en çok katılımlı ve en eski halk oyunları yarışmalarıdır. Yarışmayı Milli Eğitim Bakanlığı Okul İçi Beden Eğitimi, Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı organize etmekte ve Türkiye Halk Oyunları Federasyonu ile işbirliği yapmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Halk oyunları yarışmaları 1984 yılında başlamış ve günümüze değin devam etmektedir. Yarışmaların amacı Türkiye halk oyunlarını gün ışığına çıkarmak ve yaşatmaktır, öte yandan diğer bir amacı öğrencilere sportif ve kültürel bir faaliyet sunmaktır. Her yıl binlerce okul bu yarışmalara katılmakta ve Türkiye birincisi olmak için mücadele etmektedir.

Pek çok kategoride yapılan bu yarışmalarda birinci olan ekipler yurtdışı festivallerinde Türkiye'yi temsil etme hakkı kazanmaktadır.

Yarışmalar iki ana dal olmak üzere toplam altı dalda yapılmaktadır (20):

Geleneksel dal: Sergilenen oyunlar hiçbir değişiklik yapılmadan yöresinde oynandığı gibi oynanır. Geleneksel dalda amaç figür ve otantikliğin ön plana çıkarılmasıdır.

- a. Minikler Geleneksel Dal
- b. Yıldızlar Geleneksel Dal
- c. Gençler Geleneksel Dal

Sahnelemeli veya Düzenlemeli dal: Sergilenen oyunlar oyunlarda değişiklik yapılmadan sahne kurgulamasıyla oynanır. Bu dalda yöre oyunlarını en iyi çizgilerle ve sahneyle yorumlama amaçlanır.

- a. Minikler Sahnelemeli Dal
- b. Yıldızlar Sahnelemeli Dal
- c. Gençler Sahnelemeli Dal

Her kategorideki yarışmalar belirli bir sistem içerisinde yapılır. İlk önce ilçe yarışması, daha sonra il yarışması, daha sonra grup yarışması ve en son Türkiye finali şeklindedir. Türkiye finalleri ve gruplar önceden belirlenen yerlerde yapılır.

Genellikle her il kendi yöresiyle yarışmalara katılır. Ancak İstanbul, Kocaeli ve Yalova gibi illerin kendine has oyunları yoktur. Bu iller daha çok başka yörelerle yarışmalara katılırlar.

Türkiye Halkoyunları Federasyonunun düzenlemiş olduğu yarışmalar ise ilgili kurumun 2016 yarışma talimatnamesinin 6.2. maddesine şu şekilde düzenlenir (16):

a. Resmi yarışmalar; İl yarışmaları, grup yarışmaları ve Türkiye şampiyonaları şeklinde düzenlenmektedir.

İl Yarışmaları; İl müdürlüklerince o ilde faaliyet gösteren kulüplerin bir üst basamak yarışmalarına hazırlanabilmeleri için organize edilen yarışmalardır.

Grup Yarışmaları-Türkiye Şampiyonaları; Türkiye birinciliklerine varan yarışmalar olup, Halk Oyunları Federasyonu tarafından yapılacak yıllık faaliyet programına uygun olarak düzenlenen yarışmalardır.

b. Özel Yarışmalar; Resmi yarışmaların dışında kalan diğer yarışmalardır. Bu yarışmalar, Genel Müdürlükçe tescilli yapılmış spor kulüpleri tarafından veya diğer resmi ve özel kuruluşlar tarafından düzenlenir. Yarışmaların yapıldığı İl müdürlüğünün veya Federasyon izni ile yapılacak bu yarışmaların denetimi Federasyon'a, hakem atamaları Federasyon MHK'na, yönetimi ise yarışmaları düzenleyenlere aittir. Ancak, kulüplerin katılacakları uluslararası sunum, animasyon, kutlama, festival, şenlik, yarışmalar vb. aktivitelere katılabilmeleri Federasyon'un denetimle vereceği izne tabidir.

THOF yarışma talimatnamesinin 6.3 maddesine halkoyunları yarışmaları 4 kategoride düzenlenir. Yaşa göre düzenlenecek kategoriler şunlardır (16):

- a. Minikler Kategorisi: 2004-2005-2006-2007-2008 yılı doğumlular
- b. Yıldızlar Kategorisi: 2001-2002-2003-2004 yılı doğumlular
- c. Gençler Kategorisi: 1998-1999-2000-2001 yılı doğumlular
- d. Büyükler Kategorisi: 1998 ve daha büyük doğumlulardan oluşur

Bahsi geçen kategorilerde geleneksel düzenlemeli ve geleneksel düzenlemesiz dal olarak iki kısma ayrılmaktadır.

THOF yarışma talimatnamesinin 6.4. maddesinde yarışmalar üç basamakta yapılır (16):

- a. İlçe ve il yarışmaları,
- b. Grup yarışmaları,
- c. Final yarışmaları.

Üniversite Sporları Federasyonun düzenlemiş olduğu yarışmalar grup ve final olarak iki aşamada yapılmaktadır. Yarışmalar Artistik ve Stilize olmak üzere iki dalda yapılır. Yarışmalar grup (Eleme) ve final olmak üzere iki basamak halinde gerçekleştirilip, tek merkezde ya da farklı yerlerde yapılabilir.

2.2. Liderlik ve Antrenörlük

Araştırmanın bu bölümünde lider ve liderlik kavramları, liderlerin karakteristik özellikleri, antrenör ve antrenörlük kavramları, antrenörün özellikleri, görevleri, antrenörlükte ilkeler, görevler ve başarının bileşenleri ile antrenörlük stillerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.2.1. Lider ve liderliğin tanımı

İnsanlar bir arada yaşayan canlılar olarak, içinde buldukları grubu yönetecek ve belirlenen hedeflere yönlendirecek bir lidere (21) tarih boyunca ihtiyaç duymuşlardır. Liderliğin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde, her dönem ve her yerde koşullara, zamana ve dönemin ruhundan etkilenen (22) farklı türdeki lider davranışlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla ilk ve ortaçağlarda, iktidar ve güç kullanımıyla özdeşleştirilen bir kavram olup, 20.yy ile birlikte değişime uğrayarak yalnızca ülke yönetimiyle değil aynı zamanda örgüt ve grup yönetimi ile de ilişkilendirilen bir kavram haline dönüşmüştür. Başlangıçta insanları güçle yönetmek şeklinde algılanmasına rağmen git gide izleyenleri etkileme, bir süreci başlatma, artı değer yaratma, ortak amaçlara yönlendirme, yaratıcı olma gibi kavramlarla özdeşleştirilmeye başlamıştır (23).

Lider kelimesi Latince'deki "lode star" ifadesinden türemiştir ve önde giden, yöneten ve ilham veren kişi anlamına gelmektedir (24). Türk Dil Kurumu (TDK), lider kavramını "önder, şef" olarak tanımlamaktadır (5). Liderlik etmek (lead), lider (leader) ve liderlik (leadership) kelimelerinin Anglo-Sakson kökü "yol" ya da "yön" anlamına gelen "lead"dir. Lider kelimesinin İskandinavca (leadar), Almanca (leither), Flemenkçe (leider) yazılışları İngilizce yazılışları ile benzerdir. Lider kelimesinin Yunancada karşılığı 'hegemon'dur. Romalılarda lider anlamına gelen kelime ise 'dux' kelimesidir. Bu

kelimeler de ‘yol’ ya da ‘seyahat’ anlamına gelmektedir. Lider kelimesi ilk olarak Samuel Johnson tarafından 1755 yılında hazırlanan İngilizce sözlükte “kaptan, kumandan, önden giden kimse” olarak tanımlanmıştır. Liderlik kelimesi ise ilk olarak 1828 yılında Webster Amerikan Sözlüğünde yer almış, “liderin durumu, koşulları” olarak tanımlanmıştır (25).

Çok sayıda yazar lider ve liderlik kavramları üzerinde tanımlar yapmıştır (26). Liderlik en basit tanımıyla bir amacın başarılması için bir grup insanı etkileme becerisi olarak ifade edilebilir. Bu etkilemenin kaynağı resmi olabileceği gibi resmi olmayan bir şekilde de olabilmektedir (27). Liderlik, ortak bir amacı başarmak için insanları etkilemektir (28). Liderlik; George R. Terry’e göre, “bir grubun amaçları doğrultusunda, insanların çaba göstermesini sağlamak için onları etkileme faaliyetidir” (29).

Liderlik, belirli şartlar altında birey veya grupların amaçlarını gerçekleştirmek için bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve onları yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Lider ise, bir grup insanı belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden ve bu insanların kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere takip ettikleri, onun isteği, emirleri ve talimatları doğrultusunda davrandıkları kişidir (30). Başka bir tanımda liderlik; bir bireyin davranışının grubun paylaşılan hedefine ulaşılması için yönlendirilmesi, kişiler arasında isteğe dayalı bir görev ilişkisi oluşturulması, astları ikna süreci, grup üyelerini koordine ve yönetme, özel bir etkileme ilişkisi, yaratıcı ve yönetici moral gücü, etkileme süreci, vizyon yaratma ve yol gösterme, işe motive etme ve yönlendirme kabiliyeti olarak tanımlanmıştır (31).

Sosyal topluluklarda her zaman aynı olmasa da, durumdan meydana gelen bir yapı ve işlev oluşturan bir rol farklılaşması mevcuttur. İşte liderlik, kişiler ve onların davranış ve kararlarından farklı olduğundan, söz konusu bu rol farklılaşması ve etkileme olgusu beraberinde lideri ortaya çıkarmaktadır (32). Lider, belli bir grup üyelerinin faaliyetlerini grup amaçları doğrultusunda yönlendirerek, düzenleyen kişidir (33).

Duygulu ve Kublay (2008) lideri, insanları etkileyebilen kişi olarak tanımlamışlardır (34). Lider, insanların davranışlarını kendi istediği şekilde etkileyen ve bu etkileme eylemini gerçekleştirirken yol gösteren, aydınlatan, öğreten, ileriye gören, emir ve talimat veren, birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı bir kimsedir (35). Başka bir tanımda lider; bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplama, onları etkileme, harekete geçirme becerisine ve bilgisine sahip; nereye, nasıl gidileceğine dair takipçilerine yol gösteren, hedefleri olan, misyon ve vizyon belirleyebilen, yaratıcılık, önsezi, kavrama, sadakat, dürüstlük, kararlılık, ekip çalışmasına yatkınlık, iletişim

yeteneği, problem çözüme ve sezgisel düşünme yeteneği, karizma ve ilham gibi özellikleri olan kişidir (36).

Lider, grup üyelerini bir amaca yönelik güdüleyen ve grup amaçları doğrultusunda etkileyen, yönlendiren bir kişi iken, liderlik belirli koşullar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir (37). Etkileme süreci genellikle başkalarının motivasyonunu kolaylaştırmayı içerir, liderin kişileri ortak hedefin peşinde birlik olması yönünde odaklaması anlamına gelir (38).

Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır (39).

Tanımlarda da görüldüğü üzere, tanımların birleştiğı noktalar genelde aynıdır. Ortak payda durumundaki kriterler; belli bir amacın olması, belli bir grup insanın olması ve bu grubu yönlendirebilecek bir liderin bulunmasıdır (40). Dolayısıyla liderlerin çalışanlar üzerindeki etkisi; liderin verimliliği, çalışanların davranışları ve performansları da dâhil olmak üzere birçok örgütsel veya grupsal çıktıyı etkileyebilmektedir (41). Bu doğrultuda liderlik, belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullarda bir grup üzerindeki; insanların kurumsal hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan, deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan etkileme süreci olarak tarif edilmektedir (42).

Liderlik kavramına ilişkin tanımlamalarda ortak nokta; çalışanların gönüllülüğünün sağlanması için güdülenmesi, amaçlara ulaşmak bakımından cesaretlendirilmesi, hedeflere yönlendirilmesi ve çalışanlarının yetenek ve yaratıcılığının ortaya çıkartılması ve uygulamaya geçilmesidir (43). Liderlik; yol gösterme, önde gitme, öğretme ve birlikte olunan topluluğı aydınlatmadır (44)

Başarı açısından son derece önemli olan liderlik, gerçekte liderin yaptıkları ile ilgili bir süreç olmaktadır (45). Bu ifadeden de anlaşılacağı gibi liderin başarı üzerinde etkisinin yadsınamaz olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.2. Liderlerin karakteristik özellikleri

Lider, ilgili grup üyelerinin açıklığa kavuşmamış olan düşünce ve isteklerini, grubun ortak amacı haline getirip ortaya koyan ve üyelerin potansiyel güçlerini bu ortak amaç kapsamında faaliyete sokan kişidir (46). Bu bakımdan lider başkalarının davranışlarını etkilerken kullandığı güce doğuştan sahip olabileceğı gibi, izleyiciler açısından son

derece değerli olan birtakım kişisel özelliklerden kaynaklanan karizmatik yönüyle de sahip olabilir (47). Dolayısıyla liderlik ile kişilik birbirinden ayrılamaz bir bütündür. Güçlü lider, iyi bir kişilik yapısı ile diğer insanları etkileyebilen kişidir. Liderin, grubu harekete geçirme özelliğinin olması gerekmektedir. Liderler aynı zamanda, yol gösteren, aydınlatan, öğreten, ileriye gören, hem kendinin, hem de yanında çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için, farklı becerilere sahip olmalı ve bu becerilerini etkili biçimde kullanabilmelidir (48).

Liderlik sadece doğuştan gelen bir özellik değildir. Bir insanın liderliği sınırlı ya da ortaya çıkarılmamış olsa da eğitimle geliştirilebilmesi ve ortaya çıkarılabilmesi mümkündür. Liderlik, kendi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışanlara güç verebilen örgüt veya gruplar yaratabilir. Liderlik ahlaki olarak amaçlı ve yükseltici bir nitelik taşımaktadır (49). Etkili bir yönetici olmak için gereken yetenekler, etkili bir lider olmak için de gereklidir. Etkili bir lider iyi bir dinleyicidir, sözsüz iletişimi kuvvetlidir, algılaması yüksektir, haysiyetlidir, değerleri vardır, vizyon yaratır-hedefler koyar, zaman yönetimi iyidir, stresle baş edebilir, çatışmaları çözebilir, güvenilirdir, güçlüdür, etkileyicidir, sorunlara ve kişilere empati ile yaklaşır. (50). Çetin (2008), liderlik özelliklerini üç ana başlık altında toplamıştır. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (51):

- *Entellektüel Özellikler:* Düşünebilme, genel kültür, mantıklı olma, analiz sentez, sezgi gücü, hayal kurabilme, muhakeme yapabilme gibi özelliklerdir.
- *Karakter Özellikleri:* Uyum, dikkat, ihtiyat, girişkenlik, hafıza gücü, dinamiklik, kararlılık, düzenlilik, yöntemli çalışma, çabukluk, ciddilik gibi özelliklerdir.
- *Sosyal Özellikler:* Dış görünüm, gruba hitap edebilme ve onu anlayabilme, iş disiplini, işbirliği, kendini ayarlayabilme gibi özelliklerdir.

Liderliğin, önceden kişinin içinde olması gereken bir özellik olduğu düşünülürdü. Bu kavrama cesaret, büyüleyici özellik ve dramatik durumlara eğilimli olmanın gizemli bir karışımı olarak bakılırdı. Günümüzde liderlik anlayışı, insanları etkileme ve motive etme olarak tanımlanmaktadır. Liderin etkileme ve motive etme gücü için bazı beceri ve yetkinliklerinin bulunması gerekmektedir. Bu beceri ve yetkinliğin bulunmadığı liderler, etkileme bakımından da yetersiz kalmakta ve etkisiz lider konumuna düşmektedirler (24). Bu çerçevede başarılı bir liderin vizyonu olmalıdır, geleceği görebilmeli, ufku geniş tutmalıdır. Başarıya odaklanmış lider, hedeflerine ulaşmak için yol almış olur. Ayrıca lider, kişileri sürekli motive edebilme becerisine sahip olmalı, gösterdiği hedefe

nasıl ulaşılabacağı konusunda yol gösterici olmalıdır. Hedefe ulaşıldıktan sonra ise lider, liderlik ettiği kişilere sahip çıkmalıdır (52).

Bennis (2003) liderliğin tanımlanması zor bir terim olduğunu söylemekte, “güzellik gibi gördüğün zaman anlaşılır” demektedir (53).

Lider sonucu değiştiren kişidir. Lider kişiliğinin ayırt edici özellikleri vardır. Bu “lider doğulur” anlamına gelmez. Ancak doğuştan getirilen özelliklerin, hayatın 15-20 yılı içinde geliştirilen özellikler sonucu oluştuğu da bir gerçektir. Liderlik özellikleri kısa bir zaman süreci içinde eğitimle geliştirilebilen özellikler değildir. Bunlar genel olarak zamandan ve kültürel değerlerden oldukça bağımsızdırlar (54).

Yukl (1989) liderlik özelliklerini; başarı gereksinimi, güç gereksinimi, kavramsal beceriler, kişilerarası ilişkiler, kendine güven, etik değerler şeklinde sıralamıştır (55).

Wheelen ve Hunger, başarılı liderlerin genel olarak şu özelliklere sahip olduklarını ortaya koymaktadırlar (56);

- Güçlü bir başarıma arzusu
- Hedeflerin istikrarlı bir biçimde izlenmesi
- Problem çözme ve fikir üretmede yaratıcılık ve zeka
- Kendinden emin olmak
- Olayların davranışsal sonuçlarını kabul etmek
- Kişiler arası strese daha az maruz kalmak
- Belirsizliğe tahammül
- Diğer insanları etkileme yeteneği
- Sosyal ilişkilere şekil verebilme yeteneği

2.2.3. Antrenör ve antrenörlüğün tanımı

Spor eğitimcisi denince akla ilk gelen antrenörler olmaktadır. Antrenör, kuramsal bilgileriyle deneyimlerini birleştirerek sporcuları yeteneklerine uygun biçimde yönlendiren, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan, liderlik yapan bir spor insanıdır (57).

Sevim'e göre ise antrenör, genel anlamda sporcuların fiziksel- fizyolojik zihinsel, duygusal ve sosyal kapasitelerinin amaçlı davranışlarla geliştirilmesine yardımcı olan ve bunun için antrenmanın bilimsel amaçlarını yerine getiren, özel eğitim-öğretim almış kişidir (58). Halk oyunu antrenörü ise, halk oyunları dalında eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile tamamlayarak bulunduğu kademe için Genel Müdürlükten ve/veya

Federasyon'dan belge alan, sporcuları veya halk oyunları takımlarını yarışma ve gösterilere hazırlayan kişiyi ifade eder (16).

Antrenörler ilk aşamada, bireyin karakteristik özelliklerini ortaya çıkarıp geliştirmeyi, doğal dinamizmini güçlendirmeyi ve dış çevreye karşı olumlu tepki göstermesinin sağlanmasını amaçlayan sürekli ve topluca etkinlikler biçiminde tanımlanan eğitimin bir uygulayıcısıdır (59). Antrenör, sporcular için bir öğretmen, taktisyen ve takım üzerinde gerekli motivasyonu sağlayan kişidir (60).

2.2.4. Antrenörün özellikleri

Antrenörün sahip olması gereken temel bazı özellikler şöyle sıralanabilir (61):

- Spor bilgisi: Antrenör, alanında bilgi ve yeniliğe açık olmalıdır. Sporcu, antrenörün bilgisinden emin olmalıdır. Antrenör, ilgili spor dalının kurallarının, tekniğinin ve taktiğinin bilgisine sahip olmak zorundadır; özellikle yeni başlayanlarla çalışıyorsa onlara, doğru teknik ve taktiği öğretmelidir.

- İlgî düzeyi: Antrenör, sporcularına ayırım yapmadan yeterli ilgiyi gösterebilmelidir. Bu ilgi sporcunun özel yaşantısında da sürmelidir. Antrenör bu ilgiyi aynı şekilde mesleğine de göstermeli, sürekli olarak ilerlemeye ve yeni gelişmeleri izlemeye çalışmalıdır.

- Dürüstlük: Antrenör kendisine ve sporcularına karşı dürüst olmalıdır. Sporcularının hatalarını ve kendi hatalarını aynı dürüstlikle ortaya koyabilmeli, sporcularına gerekli performansı sergiledikleri takdirde haklarını elde edeceklerinin güvencesini davranışlarıyla verebilmelidir.

- Ayırabilme özelliği: Antrenör sporcularını yeteneklerine göre yetiştirmeli, ayrıntıları görebilmeli ve değerlendirebilmelidir.

- Örnek olma: Antrenör tutum ve davranışlarıyla sporcularına iyi örnek olmalıdır.

- Olgunluk: Antrenör sporcularının kusurları ve zayıf yanları ile alay etmemeli, yerinde ve yapıcı düzeltmelerde bulunarak, hoşgörülü olmalıdır.

- Değişebilirlik: Antrenörün gerek dünya görüşü, gerekse spor kültürü yeni bilgilere açık olmalıdır. Antrenör tek düze olmamalı, alanındaki en son gelişmeleri her an takip edebilmelidir.

- Zekâ: Bir antrenörün, IQ testinden yüksek bir oran tutturmasından çok, meraklı, yaratıcı fikirlere açık bir kişilikte olması gerekir. Spor zekâsı, bilgi ve tecrübenin birikmesinin sonucunda gelişecektir.

- İnatçı ve ısrarlı olmak: Antrenör karşılaştığı zorluklara, hüsrانlar ve yenilgilere rağmen cesaretini kırmamalı, başarıda ısrarlı olmalıdır. Bunların spor kariyerinde yaşanabilecek geçici bir deneyim olduğunun bilincinde olmalıdır.

- Sabırlı olmak: Başarılı bir antrenör bir anda hedefe ulaşmayı beklememelidir. Kişisel ya da grupsal gelişim uzun bir süre alabilir, hatta cesaret kırıcı bir yavaşlıkta olabilir. Antrenör bunları bilmeli, gerçek dışı, imkânsız beklentilerle hayal kırıklığına uğramaktan kaçınmalıdır.

- Kendini kontrol edebilme: Antrenör özellikle müsabaka esnasında çok çabuk değişen hücumlarda kendine hâkim olabilmelidir. Eğer antrenör stres altındaysa, bunu sporculara yansıtmamalı ve onların performansını olumsuz yönde etkilememelidir.

- Organizasyon becerisi: İyi eğitilmiş bir antrenör, zaman yönetiminde etkin olmalı ve sporcuyla istenen amaçlar yönünde organize edebilmelidir. Antrenman ve müsabaka prosedürleri önceden hazırlanmış ortamlara uygun olmalıdır. Etkili bir organizasyon, sporcunun maksimum katılımı ile ayrıca gerekli araçgereçlerin varlığı ve yeterliliği ile oluşur.

- Mizah duygusu: Antrenör, sporcuları ile şakalaşabilecek kadar iyi bir iletişime sahip ve insancıl olabilmelidir. Öyle ki mizahi nitelikler zaman zaman sporcular için antrenörün iyi ya da kötü olmasında belirleyici olabilir.

- Dikkatli ve çalışkan olmak: Antrenör, çalışma koşullarının bütün ihtiyaç ve taleplerine cevap verebilmelidir. Çalışmaların nitelik ve nicelik olarak başarılı olabilmesi, sporcunun iyi bir performans gösterebilmesi, antrenörün işine gereken önemi ve dikkati vermesine bağlıdır.

Antrenör, başardığı görevler ve taşıdığı yetki ile sorumluluklar bakımından sportif faaliyetlerde önemli bir yere sahiptir. Antrenörler, fonksiyonlarını etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmek için bir takım nitelik ve özelliklere sahip olmalıdırlar. Bunları dört ana grupta toplayabiliriz (39):

a- Entelektüel Özellikler: Antrenörün, düşünen, yorumlayan, akıl yürüten, karar veren ve plan yapan bir kimse olabilmesi için şu entelektüel özelliklere sahip olması gerekir (39):

- Genel Kültür: Sadece tek alanda kendini geliştirmemiş her alanda bilgi sahibi olabilen biridir.
- Mantıklılık: Sadece ayrıntılara bağlı kalmayan, tümünden özele özelden tüme yorum yapabildir.

- Analiz Ruhü: Olayların nedenleri üzerinde durup analitik düşünme becerisi olabilir.
- Sentez Ruhü: Bir olay karşısında tüm değişkenleri bir çözüm veya plan yapmak için bir araya getirebilir.
- Sezgi Gücü: Fırsatları, önemli hareketleri ve daha önemlisi tehlikeleri önceden tahmin edebilir.
- Hayal Gücü: Geleceğe dair atacağı her adımı kafasında canlandıran ve uygulamaya koyandır.
- Muhakeme (Yargı gücü): Her zaman iyiyi kötüden, doğruyu yanlıştan, haklıyı haksızdan ayırt edebilir.

Bu nitelik ve özellikler, antrenörü çevresindeki insanları etkileme, onlara yol gösterme, düşünce ve kararlarını kabul ettirerek yönlendirme becerisini sağlayacaktır.

b- Karakterine İlişkin Özellikler: Bir antrenörün başladığı işi başarı ile bitirebilmesi ve hareketlerinde dengeli, etrafına güven veren bir kimse olabilmesi için şu karakter özelliklerine sahip olması gerekir (39):

- Akıl ve duygu arasında denge sağlamalıdır. Başka bir ifade ile objektiflik ile subjektiflik arasındaki farkı bilmelidir,
- Değişken koşullara, ortamlara ve değişik kişilikteki insanlara uyum gösterebilmelidir,
- İhtiyatlı davranmalı, aşırı riskten kaçınmalıdır,
- Girişken olmalı, belirli miktardaki riski göze alabilmelidir,
- Hafıza gücü kuvvetli olmalıdır. Önemli olay, kişi ve değişkenleri aklında tutabilmelidir,
- Birçok konu ve olayları yerinde ve zamanında izlemeli ve gerekli tedbirleri almalıdır,
- Tertipli ve düzenli olmalıdır. Her şeyi yerli yerinde tutmalı, dosya ve arşivleme sistemi içinde çalışmalıdır,
- Bir plan dâhilinde çalışmalıdır. İşleri yaparken ve yaptırırken yararlılığı ispat edilmiş yol ve yöntemlerden yararlanmalı, işleri acillik durumuna göre sıraya koyarak yürütmelidir,

- İşleri biriktirmeden ve geciktirmeden zamanında yürütmelidir,
- Her işe gereken önemi vermeli, tehlike ve sorunları küçümsememelidir.

c- Sosyal Özellikler: Antrenörün kendisini çevresine, kulüp içindeki astlarına ve üstlerine kabul ettirebilmesi için şu özelliklere sahip olması gerekir (39):

- Dış görünüşü, giyim kuşamı ile çevresinde kabul görmelidir,
- Gruba hitap edebilecek nitelikte olmalıdır,
- Grup yapılarını, ortak amaç, değer ve duygularını anlayabilmelidir,
- Kendisi ile beraber çalışacak her insandan yararlanmayı bilmeli ve onlarla işbirliği edebilmelidir,
- Bilgi, tecrübe, adalet, hakkaniyet, güven, özel hayatındaki dikkatlilik ile çevresinde etkili, otorite sahibi ve ikna gücü olan bir kimse olarak tanınmalıdır.

d- Psikolojik Özellikler: Modern antrenörler kendilerini insan ilişkilerinde üst düzeyde geliştiren antrenörlerdir. Her takımı çalıştıracak spor psikoloğu bulma şansına sahip değildir. Antrenörler bazı psikolojik danışma becerilerine sahip olarak, sporcuları ile etkileşime girerek bunları uygulaması gerekmektedir (62).

Antrenörün psikolojik özellikleri içerisinde kendi kendini yetiştirmesi, yenilemesi, profesyonel ahlak, özel yaşamda dürüstlük, meslektaşları ile etkin bir işbirliği, açık fikirli, araştırmacı, teşhis yeteneği güçlü, liderlik vasfı olan, motivasyon, öğrenmek ve öğretme becerisi, duygusal ve zihinsel olarak psikolojik hazırlık, yönetim bilgisi, danışmanlık gibi konuları içermektedir (63).

2.2.5. Antrenörlükte ilkeler ve görevler

Antrenörlükte ilkeler ve görevler aşağıdaki gibi özetlenebilir (64);

Antrenörlükte İlkeler:

- a. Sporcunun kendine bağımlılığını ve potansiyelini geliştirmek için ona yardımda bulunan kaynak kişi olmak.
- b. Kişisel farklılıkları tanıyarak, her zaman sporcunun gelişimini ve uzun süreli olan çıkarlarını düşünmek.
- c. Sporcunun büyümesi, gelişmesi ve gerçekçi hedefler temelinde mükemmelliği hedeflemek.

d. Örneklerle yol göstermek, öğretmek ve yardımlaşma ile çalışmak, öz disiplinli olmak. Hakemlere, görevlilere, rakip elemanlara saygılı davranmak ve uygun bir dille tepkilerde bulunmak.

e. Sporu mücadele verici, çekişmeli ve eğlenceli yaparak, becerilerin ve tekniklerin acı içinde öğretimine gereksinim duymamak.

f. Sporcularla ilişkilerinde dürüst ve tutarlı olmak.

g. Medya, sporcu yakınları, resmi görevliler ile iletişim ve etkileşime hazır olmak. Bu insan ve kuruluşlarında sporda önemli rollere sahip olduklarını unutmamak.

h. Antrenörlüğün devamlı olarak gelişmeyi ve öğrenmeyi arzu eden sorumluluk sahibi ve esnek insanlarla antrenman yapmayı içerdiğini unutmamak.

i. Fiziksel kondisyon herkes için yaşam boyu süren bir hedef olmalıdır. Sporcular bütün yaşam yıllarında kondisyonlu olmaları için teşvik edilmelidir. Sadece o sezon ve o yaşam dönemi içinde değil.

Antrenörün Görevleri:

a. Sporcuların çok yönlü, fiziksel-fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimlerine yardımcı olmak.

b. Yapılan sporun istemlerine ve gereksinimlerine uygun özel fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimin sağlanması ve bunun korunması.

c. Sporum teknik istemlerinin sporcular tarafından başarıyla yerine getirilmesi ve bunlarda mükemmelleşmesine yardımcı olmak.

d. Sporum istemlerine uygun psikolojik hazırlığın yerine getirilmesinde spor ve egzersiz psikologlarından yardım almak, bu konularda kendisini bilgilendirmek.

e. Takımın optimal gelişimini, hazırlığını yerine getirmek için planlamalar yapmak, periyodik olarak ölçüm ve testlerle değerlendirmelerde bulunmak.

f. Her bir sporcunun sıhhati ile ilgilenmek, korumak ve geliştirmek.

g. Olanakları dahilinde tüm güvenlik önlemlerini alarak sporcuların sakatlanmalarını önlemek.

h. Fizyolojik ve psikolojik antrenmanların temelleri, beslenme, toparlanma ve planlama ile ilgili olarak sporcuların teorik bilgilerinin geliştirilmesine ve zenginleştirilmesine katkıda bulunmak.

- i. Sporcuların aktif ve bilinçli katılımlarına yardımcı olmak.
- j. Sporcuların kendi değerlerini ve motivasyonlarını korumak.
- k. İyi iletişim ve etkileşim becerileriyle sporculara zaman zaman danışmanlık yapmak.
- l. Kendi uzmanlık sınırlarında gerçekçi olmak ve diğer uzmanlıklara saygı göstermek ve yardım almak. Ekip çalışmasını güçlendirmek.

Bir antrenörün görevi yalnızca çalıştırmak ya da sporun nasıl yapıldığını göstermekten ibaret değildir. O spor bilimcilerinden, spor hekimlerinden ve spor Psikologlarından aldığı bilgileri, yorumlayıp kendi deneyimleri ile karşılaştırdıktan sonra sporcuya aktarır. Çünkü bilim adamlarının verileri, kuramsal bilgiler olup, pratik uygulamaya uygun değildirler. Bu verilerin, sporcuların kişilik ve sportif özelliklerine göre, bazı değişikliklere uğraması gerekir (65).

2.2.6. Antrenörlükte başarının bileşenleri

Futbol antrenörü Parcells, başarılı bir liderliğin anahtarı olduğuna inandığı özellikleri şöyle sıralamıştır (66):

- **Dürüstlük:** Bir liderin felsefesi sağlam temellere dayanmalıdır, liderin temel değerleri yerleşmiş, kökleşmiş olmalıdır, kurum genelinde iletişim kurabilmiş ve kabul edilmiş olmalıdır, dış baskılara karşı dayanıklı olmalı ve bir yerde başarıya izin verebilecek kadar uzun süre kalmalıdır.
- **Esneklik:** Gelenekler yıkılmak için yapılmıştır. Eğer bir şey daha önce hep öyle yapılmış olduğu için yapılıyorsa daha iyisini yapmak için fırsatlar kaçırılmış olabilir.
- **Sadakat:** Liderliğin ilk görevi toplu sadakati, bağlılığı, namı diğer takım çalışmasını geliştirmek ve güçlendirmektir.
- **Güven:** Eğer antrenör oyuncularında ve takım elemanlarında güven oluşturmak istiyorsa onlara sorumluluklar ve karar alabilme imkanları vermeli ve girişimlerinde onları desteklemelidir.
- **Sorumluluk:** Hesap verebilme en tepede başlar. Bütün sorumluluğu üstlenen liderler olmadan sorumlu bir kurum yaratılamaz.

- Açık sözlülük: Bir mesaj iletirken sadece dürüst ve doğru olması yeterli değildir. Mesajın etkisi onu alan kişiye bağlıdır ve alanların o anda ne almaya istekli olduğuna bağlıdır.
- Hazır olma: İyi hazırlanmış olan liderler, olası görünmeyen ya da tatsız olabilecek durumları da kapsayacak şekilde, her türlü beklenmedik olaya karşı planlıdır.
- Beceriklilik: En temel seviyede beceriklilik, dirençli olabilme, toparlanabilmedir, her şey umutsuz görüldüğü anda bile bırakmayı pes etmeyi ya da boyun eğmeyi reddetmektir.
- Öz-disiplin: her zaman yarışacak bir yol bulunur, üstün güçlere karşı bile, fakat iyi hesaplanmış bir plana sıkıca bağlı olmak gereklidir.
- Sabır: Bir kurum kötü durumdayken sabretmek nadir ve en değerli şeydir. Hangi değişikliklerin yapılması gerektiğini bilmek yetmez; bu değişikliklerin ne zaman yapılması gerektiğine karar vermek de aynı derecede önemlidir.

Spor alanında bir antrenörün takımını başarıya götürmesini sağlayacak, zaferler kazandıracak başarı bileşenlerini şu şekilde açıklamak mümkündür (67):

a. Vizyon Birliği: Takımlar yalnızca ortak bir vizyona sahip olduklarında başarılı olabilirler. Oyuncuların yetenek ve potansiyelleri ne olursa olsun bu unsur oldukça önemlidir. Oyuncuların farklı vizyonlara sahip olduğu bir takım şampiyonluk kazanamaz. Antrenörün takım içinde her oyuncuya takımın hedeflerini, vizyonunu iyi bir şekilde anlatması gerekmektedir. Eğer takım içinde belirtilen vizyona sahip olmayan oyuncular varsa o oyuncular takımın hedeflerine ulaşmasına engel olacaktırlar. Şampiyonluk hedefiyle yola çıkan bir takımdaki bazı oyuncuların transfer olabilecekleri başka takımları düşünmeleri, şampiyonluğu değil ilk beş takım içinde olmayı da başarılı bir sonuç olarak görmeleri, takımı şampiyonluk hedefinden uzaklaştırır. Bu sebeple tüm takımdaki oyuncuların tek bir hedef, tek bir vizyon birliği içinde olmalarını başarının birinci bileşeni olarak söyleyebiliriz.

b. Yeteneklerin Farkındalığı: Pek çok oyunda takımın farklı yeteneklere ihtiyacı vardır. Tüm futbol takımının forvetlerden oluştuğunu ya da basketbol takımının hepsinin pivot olduğunu düşünmek ya da uygulamak başarıyı getirmez. Takımın her mevkide oynayacak farklı yeteneklere ihtiyacı vardır. Takımın antrenörü, mücadele edecekleri lig ya da kupa organizasyonları için her oyun pozisyonunda en az iki oyuncu bulundurmalıdır.

Sakatlıkların ve cezaların önceden hesap edilmesi gerekmektedir. Bu planlamayı yapmayan antrenörler bazı bölgelerde oyuncu bulmakta sıkıntı çekmektedirler. Bunun sonucunda forvet oyuncusunu savunmada oynamakta, bir savunmacıyı forvet hattına çekmek zorunda kalmaktadırlar.

c. Oyuncu Potansiyelini Artırma: Farklı yetenekleri olan iyi oyunculara sahip olmanın önemi büyüktür. Bir antrenörün başarısı sahip olduğu iyi oyunculardan ne ölçüde verimli olarak yararlandığına bağlıdır. Lider antrenörün fark yarattığı nokta buradadır. Uygulayacağı motivasyon, yetkilendirme, yönlendirme, ödül-ceza sistemi ve takım içerisinde oyunculara eşit mesafede yaklaşması, hak eden oyuncuya formayı vermesi lider antrenörün oyuncu potansiyelini artırmasındaki etkenlerden bazılarıdır.

d. Lider Oyuncu Bulma: İyi liderler takımının kazanması için bir yol bulurlar. Lider oyuncular takımını saha içinde yöneten, organize eden, en ümitsiz anda bile takım arkadaşları üzerinde gerekli motivasyonu sağlayarak takımın başarı kazanmasında pay sahibi olan oyunculardır. Bu tarz oyuncular saha içinde antrenörün sözcüsü gibidir. Pele, Brezilya için üç dünya kupası kazandırarak eşi benzeri olmayan bir başarı elde etmiştir. Michael Jordan, Magic Johnson ve Larry Bird NBA’ da liderlik vasıfları ile takımlarının şampiyonluklar kazanmasında rol oynamışlardır. Nerede olursa olsun her grubun bir lidere ihtiyacı vardır. Lider oyuncunun, antrenörün verdiği direktifleri karşılaşma sırasında arkadaşlarına hatırlatması, onları yönlendirmesi antrenörün işini oldukça kolaylaştıracaktır.

2.2.7. Antrenörlük stilleri

Antrenörlerin belirlemesi gereken en önemli kararlardan bir tanesi de antrenörlük stildir. Antrenörlük stili nasıl kararlar alındığını, hangi beceri ve stratejilerin öğretileceğini, yarışmaların nasıl organize edileceğini, oyuncuları disipline etmek için hangi metotların kullanılacağını ve de sporculara kararlar almaları için, hangi roller verileceğini belirleyici olmaktadır. Kısacası antrenörlük stilleri antrenörün yönetim tarzını oluşturmaktadır. Antrenörlükte başlıca üç stil bulunmaktadır (64):

2.2.7.1. Otoriter (kumanda edici, emredici) antrenörlük stili

Otokratik liderlik, kararları kendi başına alan ve tüm gücü kendinde toplayan bir davranışa sahiptir. Bu tip bir lidere göre iyi bir çalışan, kendisine söyleneni itirazsız yapandır (68).

Otoriter stilde; bütün kararlar antrenör tarafından alınır, sporcuların görevi, antrenörün kumanda ve emirlerini yerine getirmektir, kontrol tamamen antrenörün kendisindedir, sporcular edilgendir, kontrolün aralıklı olarak sporculara verilmesi gerektiğine inanmazlar, kendi bilgileriyle ilgili kaygılara sahiptir, antrenör, kontrolü kaybetme tasası ve korkusu taşır, sporculara güven duymaz, ne olursa olsun yönetmek onlar için çok önemlidir (64).

2.2.7.2. Liberal (hoşgörülü, serbest bırakıcı) antrenörlük stili

Oldukça az karar almaya çalışırlar. Bu stili benimseyen antrenörler çok az talimat verirler ve aktiviteleri organize etmede çok az kural ortaya koyarlar. Disiplin sorunları karşısında tutumlarına gelince, kesinlikle gerekli olmadıkça her şeye karışmazlar. Bu antrenörlük stilini benimseyenler demokratik antrenörlük stilin de ötesinde serbesiyetçi bir anlayışla takımlarını ve sporcularını yönetirler. Antrenörlük sorumluluklarını yerine getirmede kuralcı değil hoşgörülü tavırlar sergilerler. Bu stilde her türlü aktivite eksikliği görülür. Memnuniyetsizlik ve disiplinsizlik hâkimdir. Antrenör bir plana ve programa gerek görmez. Böyle bir tarz uygulama sebebi antrenörün kendisini geliştirememesinden ve bilgi eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (69).

Liberal stilde; antrenörler, mümkün olduğunca az karar almaya çalışırlar, çok az eğitim-öğretimde bulunurlar, çalışma çığırından çıkmadıkça karışmazlar, kontrolün yeterince uygulanamaması sonucunda anarşik ortam doğabilir, çalışanları organize etmede, plan ve program yapmada çok yetersizdirler, kayıtsız, ilgisiz ve sorumsuz davranırlar, sorun çözmede aciz, yetersiz kalabilirler, sporcular soru sorabilme şansına sahip olsalar da açıklayıcı yanıtlar alamazlar, eksikliklerini otoriterliğe başvurarak örtme gereksinimi duyarlar, gerçek anlamda eğitim-öğretimde bulunmak gibi bir kaygıları yoktur, başarılı değildirlen, rastgele başarıları vardır, motivasyon yönetimi söz konusu değildir, içsel motivasyonu geliştirme kaygıları yoktur, sporcularda kontrolün ve sorumluluğun gelişmesi ile ilgili kaygıları yoktur, sporcularında özgüven ve saygıyı geliştirme ile ilgili bir tasaları yoktur, ne demokratik ne de diktatör olabilirler, sporcuları ve kendileri için hedefler gerçekleştirme gibi tasaları yoktur (64).

2.2.7.3. Demokratik (katılımcı, paylaşımcı) antrenörlük stili

Demokratik liderlik tarzına uygun olan liderler, sahip oldukları otoritelerini astları ile paylaşma yetkisi taşırlar. Demokratik liderlik, grup içinde tek başına güç olmaktan

kaçınır. Demokratik bir liderin altındaki grup, sürekli kendisini eğitime ve geliştirme çabasıdadır (70).

Demokratik stilde; alınan kararlar sporcularla paylaşılır, gerekli, yerinde bir eğitim-öğretim hâkimdir, sporcularda sorumluluk geliştikçe kontrolü onlara kaydırma düşünülür, sporcuların özgürlüğüne önem verir, öğrenmedikleri sürece sıhhatli birer yetişkin olamayacaklarına inanırlar, sporcularına liderlik becerilerini öğretme sorumluluğu taşırlar, diktatörlüğü de liberalliği de benimsemezler, kendileri ve bilgileriyle ilgili aşırı kaygı ve şüphe içerisinde değildirler, sporcuların sormaları ve sorgulamaları için olanaklar yaratırlar, öğrettikleri kadar öğrenme gayreti içindedirler, başarıları, sporculara mal etme eğilimindedirler, sporcuları, fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel yönden motive ederler, sporcuların zevk almalarına olanak yaratırlar, sporcularında içsel motivasyon ve kontrolü yapılandırır, sporcularda güven ve saygıyı geliştirirler, kazanmak her şey değildir anlayışı içindedirler, ilk ve önce “sporcular”, ikinci ve sonra “kazanmak” anlayışı ile hareket ederler, sporcuların karar ve sorumluluk almalarına yardımcı olurlar, sporcular için anlam ifade eden çalışmalarını düşünür ve planlarlar, “ben sporcularım için varım” düşüncesi hâkimdir, sporcuların gelişimlerini amaç olarak görürler, “sporcu spor için değil, spor sporcu için” düşüncesi hâkimdir (64).

2.3. Sporda Liderlik

Araştırmanın bu bölümünde liderlik ve spor ilişkisi, antrenör ve sporcu ilişkisi, lider olarak antrenör ve sporda çok boyutlu liderlik modeli ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Liderlik ve spor ilişkisi

Sporda liderlik diğer yönetim alanlarına göre daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü spor kulüplerinin yapısı diğer organizasyonlara benzememektedir. Spor olaylarında lider, belirlenmiş amaçlara doğru grubu etkilemek için etkin olarak yer alır. Bu nedenle lider ile sporcular uzun süreli ilişkiler içine girmektedirler. Bu süreç içinde lider çeşitli başarı duygusunu, ihtişamı, hüznü, hayal kırıklığını, acıyı, sevinci sporcularıyla paylaşırlar. Bu durum takım içinde çok özel bir hava yaratır (71).

Takım performansını etkin olarak basamaklamak için, sporculara liderlik edilmelidir. Önceden kurulu takımların etkin olarak organize edilmesi veya etkin çalışması liderlik yetenekleriyle sağlanır. Bu amaçla grup üyelerini sürekli olarak güdülemek için ortama uyabilen etkili bir lider tarzının benimsenmesi zorunludur (72).

Lidersiz bir takım dümensiz bir gemiye, pilotsuz bir uçağa veya maestrosuz bir orkestraya benzetilebilir. Liderlik, olabileceklerle ilgili olarak diğer insanlara görüş ve yön vermeyi gerektirir. Etkili liderlik birtakım gelenekler yaratmada becerili olmayı gerektirir (64). Spor yoluyla liderliğin gelişmesinde esas olan dört bileşen vardır; yüksek becerilerin gelişimi, güçlü bir iş etiği, insanlarla iyi ilişkiler kurma, zengin taktik bilgisi (66).

2.3.2. Antrenör ve sporcu ilişkisi

Antrenörlük yapma davranışının amacı, sporcu performansını ilerletmeyi vurgulamak ve onları yetenekleri doğrultusunda yönlendirmek, zor ve ağır antrenmanları kolaylaştırmak, sporla ilgili teknik ve taktikleri onlara ustalıkla öğretmek, üyeler arasında acık bir şekilde ilişki kurmak ve üyelerin faaliyetlerini düzenlemek ve koordine etmektir (73)

Antrenör ve sporcu ilişkisi sporcunun başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yoğun yarışma stresi altındaki sporcunun iradesi, dikkatiyle paralel olarak sürekli dalgalanmalar arz etmektedir. Bu dalgalanmaların her anında, sporcunun tepkileri değişmektedir (74). Değişen tepkilerin olumlu olarak sonuçlanmasında antrenörlere büyük görevler düşmektedir. Bu bakımdan antrenör-sporcu ilişkisi, sporda hedeflenen başarıya ulaşmada önemli bir paya sahiptir.

Tutko yapmış olduğu çalışmalarda sporda başarılı antrenörlerin kişilik özellikleriyle, seçkin ve başarılı sporcuların kişilik özelliklerinin benzerlikler gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre (75):

- Seçkin antrenör zirvede olmayı amaç edinir ve bunun için güdülenir, yani başarı motivasyonuna sahiptir,
- Geleceğe yönelik stratejik plan yapar,
- Dışa dönük ve cana yakındır, diğer insanlarla bir arada olmaktan hoşlanır,
- Stres altında heyecanlarını bastırmakta alışılmadık düzeyde başarılıdırlar,
- Seçilmiş ya da atanmış liderlerle ilgili nitelikler karşılaştırıldığında onlardan daha yüksek liderlik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir,
- Lider olmayı isteyen ve bunun için çaba harcayan insanlardır. İşlerin kötüye gitmesi durumunda suçlamayı kabul ederek sorumluluğu üstlenen bir kişilikleri vardır,

- Liderlerin tuttuğunu koparan, psikolojik dayanıklılık açısından başarılı olan insanlar olduğu görülmüştür,
- Heyecanlanmaları açısından olağanüstü olgundurlar. Gerçekle yüz yüze gelmekten korkmayan, onlarla birlikte yaşayan insanlardır.

Antrenörler sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri sporcularla paylaşarak, spor kurallarını öğretmeye çalışırlar. Takım birlik ve beraberliği için kardeşliği sağlamaya çalışırlar. Antrenörler sporcuların eksik olan noktalarını tespit ederek onları hem fiziksel hem de psikolojik olarak karşılaşmalara hazırlarlar. Bu nedenle antrenörler sporcular açısından çok önemlidir (76). Spor eğitiminde önemli bir yeri olan antrenör, başarıya ulaşmak için sporcuyla arasında empati kurabilmeli, böylece sporcunun duygularını hissederek yönlendirmelerini buna göre düzenlemelidir.

2.3.3. Lider olarak antrenör

Liderlik davranışları çalışmaları, spor takımlarının belirgin bir yapıları olmasından dolayı spor alanına doğru kaymıştır. Bir lider (Antrenör) ve takipçileri-astları (sporcuları) vardır. Antrenör ortam içerisinde bir liderlik stili davranışı sergiler (77).

Spor yönetiminde liderlik amaçların ve planların gerçekleşmesinde en önemli etken olarak kabul edilmektedir. İyi bir lider örgüt üyelerinin kapasitelerini maksimum kullanmaları için ortam yaratmak ve motive etmek zorundadır. Takım sporları ya da bireysel sporlarda antrenör aynı zamanda iyi bir lider ve motive edici olmak zorundadır. Bu yüzden bir lider olarak antrenör insan psikolojisi ve onun beşeri ilişkilerini anlamak zorundadır. Çoğunlukla kazanma ve başarı teknik kapasitelerin kullanımı yanında sporcunun zihinsel ve psikolojik unsurlarının da başarı için en üst düzeyde olması gerekmektedir (78).

Antrenörlük karşılıklı etkileşim ve iletişimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik sanatıdır (64). İlişki yönelimli bir lider, kişilerarası iyi ilişkiler geliştirmeye ve bunu korumaya odaklanır; görev yönelimli bir lider ise, hedefler düzenlemeye ve iş yapmaya odaklanır (66).

Lider bir antrenör sporcularının davranışlarını değiştirirken, kendi davranışlarını da değiştirmeye hazırdır. Bu açıdan lider bir antrenöre bir takım önerilerde bulunulmuştur; Empati, dinleme becerisi, insanlar hakkında hüküm vermede dikkatli olma, diplomasi ve incelik, insanlara sabırlı davranma, insanların refah ve mutluluğu ile ilgilenme, insanlara

karşı düşmanca tavırlar sergilememe, kendine güven ve duygusal denge, ekip üyeleri ile rekabet etmeme, insanlar için en iyi olanı arama (79).

Bir antrenör başarıya ulaşmak için oyuncularını güdülemek, moral kazandırmak ve onların çalışmalarına bir ivme kazandırma durumundadır. Bu nedenle antrenör, lider davranışlarını göstermek zorundadır. Böylece antrenörlüğün liderlik kavramı ile ilişkilendirilmesi de mümkün kılınmaktadır (80). Bir lider olarak antrenör incelendiğinde ise çeşitli liderlik davranışları karşımıza çıkmaktadır. Bu konuyla ilgili bilgilere bir sonraki başlıkta yer verilmiştir.

2.3.4. Sporda çok boyutlu liderlik modeli

Spor ve egzersizde liderliğin boyutları, kararlar vermeyi, katılımcıları motive etmeyi, geribildirim vermeyi, kişiler arası ilişkiler kurmayı ve grubu ya da takımı kendinden emin olarak yönetmeyi içermektedir (66).

Sporcuların belli davranışlar için tercihlerini, sporcuların antrenörlerinin davranışlarını algılamalarını içeren ve antrenörün kendi davranışlarını algılamalarını içeren liderlik davranışlarının tespit edilmesi amacıyla sporda liderliğin beş boyutu ortaya konulmuştur (81):

Öğretici davranışlar: Beceriler, teknikler ve stratejiler üzerinde teknik bilgiler vererek; şiddetli antrenman sağlayıp önemini vurgulayarak ve takım üyelerinin aktivitelerini koordine ederek sporcularının performansını geliştirmeye çalışan, antrenman ve yönerge yönelimli olan bir antrenörü ifade eder.

Demokrat davranış: Demokrat bir stilde bir koç oyuncularının, grubun hedefleri, antrenman yöntemleri ve oyun taktik ve stratejileri ile ilgili alınacak kararlara katılmasına izin verir.

Otokrat davranış: Otokrat stilde bir koç bağımsız olarak kararlar verir ve kararlar ile ilgili çalışırken kişisel otorite üzerinde vurgu yapar. Sporcularından gelecek olan girdiler genellikle istenmez.

Sosyal destek davranışı: Antrenör her bir sporcunun iyiliği için endişe duyar ve onlarla sıcak ilişkiler kurmaya çalışır. Performans sırasında olumlu geribildirim önemini vurgulayan bir koçun aksine, sosyal destek yönelimli antrenörün davranışları sporcuların performanslarından bağımsızdır ve genellikle spor alanının ötesine yayılır.

Olumlu geribildirim: Antrenör, sporcuları iyi performansları için devamlı över ve ödüllendirir. Olumlu geribildirim performansa bağlıdır ve sporsal içerikle sınırlıdır.

2.4. Motivasyon ve Başarı Motivasyonu

Araştırmanın bu bölümünde, motivasyonunun tanımı, motivasyon ile ilgili kavramlar, başarı motivasyonu, sporda başarı motivasyonu ve sporda başarı motivasyonu kuramları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.4.1. Motivasyonunun tanımı

Güdülenmenin İngilizce karşılığı olan ‘motivation’ kelimesi, Latince’ de ‘hareket etme’ anlamına gelen ‘mot’ kökünden türetilmiş olup psikolojide içten gelen itici kuvvetlerle belli bir hedefe doğru yönelen maksatlı davranışlar için kullanıldığı görülmektedir (82).

Motivasyon kavramının tam karşılığını bulmak zor olsa da, güdü, saik ve harekete geçirici olarak söylenebilir. Motive kelimesinden türetilen motivasyon, bir veya daha fazla insanı belirli bir amaca doğru devamlı harekete geçirme çabalarıdır (83). Motivasyon kelimesinin Türk Dil Kurumu tarafından önerilen karşılığı ‘isteklendirme, güdüleme’ dir (5).

Literatürde motivasyon ile ilgili birçok araştırmacı tarafından çok sayıda tanım yapılmıştır. Bu tanımlar şu şekildedir:

✓ Motivasyon kavramı, bireyi belirli bir davranışa yönlendiren zihinsel ve duygusal bir enerjidir. Motivasyonsuz harekete geçmek, başarmak ve sonuca ulaşmak imkânsızdır (84).

✓ Motivasyon, hedef yönelimli davranışı gerçekleştirmek için bireyi önceden hazırlayan tutum ve değerler dizisidir (85).

✓ Motivasyon, kişinin içinde var olan, olumlu ya da olumsuz belirli bazı davranışlarda bulunması, belirli isteklere ulaşması ve bunun sonucunda tatmin olmasını sağlayan içsel güçtür. İnsanları belirli bir yönde hareket etmesi için zorlayan bu gücün devreye sokulması istenilen performansı elde ettirir. İnsanlar bir işi yaparken içlerinde hissettikleri ve isteği sağlayan güçtür (86).

✓ Motivasyon, kişilerin beklenen ve istenen davranışları sergilemeleri için teşvik eden, kendisinden ve çevresinden kaynaklanan bir takım güdüler topluluğudur (87).

✓ Motivasyon, bir davranışı tetikleyen ve bu davranışın yönünü ve devamlılığını sağlayan içsel bir kuvvet olarak da ifade edilmektedir (88).

✓ Motivasyon, bir şey yapma isteğidir ve yapılan fiilin bireyin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneği sürdükçe bireyde bulunur. Motivasyon; güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleştirme sürecidir (89).

✓ Motivasyon, kişilerin ulaşmak istedikleri hedef için kendi arzu ve isteğiyle davranışta bulunmasıdır. Bireylerin belirli bir yönde ve beklenen şekilde hareket etmesi ve davranış sergilemesine sebep olan, kendilerinden ya da çevre etkilerden kaynaklanan güdüler topluluğuna motivasyon denir (90).

✓ Motivasyon, belli bir amaca yönelmiş enerjik bir davranış, bir ya da birden çok insanı belirli bir amaca doğru harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı ya da kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışlarıdır (91).

✓ Motivasyon, bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca yönelik olarak, devamlı bir şekilde harekete geçirmek için gerekli olan çabaların toplamıdır (92).

✓ Nuttin (1984) ve Buck (1999) tarafından yapılan çalışmalarda motivasyon, “Duyguyu kontrol eden sistemi oluşturan davranışı yönlendirmek için biliş, duygu ve davranış olarak tezahür edebilen bir potansiyel” olarak tanımlanmıştır (93).

✓ Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için, kendi arzu ve istekleri ile davranışlarıdır (37).

✓ Motivasyon kavramı, bireyin bir ihtiyacının doyurulmasına yönelik bir hareketin başlama ve tamamlanma süreci olarak ele alınabilir (94).

✓ Motivasyon kişiyi davranışa yönlendiren istek olup kendi ihtiyaçlarının farkına vararak ve bu ihtiyaçları yerine getirmek için harekete geçmesidir (95).

✓ Motivasyon, bir insanda meydana gelen ilk isteklerin ve dileklerin seçilmesinde, öncelik sırasına konulmasında, planlanmasında ve başarılı ya da başarısız bir şekilde ifa edilmesinde kullanılan bilişsel ve motor süreçleri harekete geçiren, yönlendiren koordine eden, artıran, sonlandıran ve değerlendirmesini yapan, dinamik olarak değişen kümülâtif bir hareketlenmedir (82).

✓ Motivasyon, kişinin içerisinden ortaya çıkan itici güçlerle belirli bir hedefe yönelen amaçlı davranışlardır (96).

✓ Genel bir tanım yapmak gerekirse, Motivasyon, bireyleri, onların özel bir tavırla hareket etmelerine ve davranışlarına teşvik eden, kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan, çeşitli güdü ve güdüler topluluğudur (97).

✓ Genel olarak güdüleme, bireyi belirli amaçlar doğrultusunda yönelten ve davranışları yapmaya sürükleyen, organizmayı harekete geçiren bir değişikliği ya da gerilimi ifade eder (98).

✓ Motivasyon insanların başarılı olmalarına, kişisel tatmine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (99).

✓ Bireyi harekete geçiren, davranışlarına yön veren ve davranışın sürdürülebilirliğini sağlayan, bireyin davranışına enerji ve yön veren, davranışı anlamak ve açıklamak için geliştirilen bir kavram olduğu söylenebilir (100).

✓ Güdülenme, davranışı canlandıran ve ona yön veren durumdur (101).

✓ Moller vd. (2005) ise motivasyonu, bireyin başarıya ulaşmak için gösterdiği çabanın boyutu ve yönü olarak tanımlamaktadır (102).

✓ Bireylerin davranışlarını teşvik eden ve kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdü ve topluluğu olarak da tanımlanan motivasyon, insanların faaliyetlerinin ve çabalarının sürekliliğini sağlayan ve onları harekete geçiren güçlerin tümüdür (103).

✓ Bireylerin ihtiyaçları karşılandığı vakit kişiye mutluluk vermesi, karşılanmadığı durumda ise hüznü hissettiren ve kişinin yaşamının devamını tehlikeye uğratan duygular olarak tanımlanmaktadır (104).

✓ Motivasyon, bir veya birden fazla insanı, belirli bir gaye veya amaca doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (105).

✓ Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleridir (106).

Motivasyon, en basit şekliyle bir kişinin çabalarının yönü ve yoğunluğu olarak tanımlanabilir. Çabanın yönü, bireyin bazı durumları araması; bu durumlara yaklaşması ve bu durumlardan etkilenmesini işaret eder. Çabanın yoğunluğu ise bir kişinin belirli bir durum için ne kadar çaba harcadığına işaret eder (107).

İnsanın içinde olan ve iş yaşamında yükselmeye, başarılı olmaya yönlendiren güdü ve motivasyon kelimeleri bir ihtiyaç, tutku veya bir histen oluşur ve kişilerin belirli bir yönde hareket etmesini sağlarlar (108).

Kelime anlamı olarak “isteklendirme”, “güdülenme” anlamına gelen motivasyon, öğrenmenin gerçekleşmesi için olması gereken önemli bir bileşendir (109,110). İnsanların belirli davranışları yerine getirebilmesi için o davranışın kendi istekleri ile uyumlu olması gerekir. Kendi istekleri doğrultusunda olmayan davranışları yerine

getirmek istemezler (87). Bu doğrultuda motivasyonun insan davranışlarına yön veren önemli bir etken olduğu söylenebilir (111).

Anlaşılması ve kavranması zor bir kavram olan motivasyon, bir çok olaydan, kişilerden ve mekanlardan etkilenir. Bu nedenle çoğu kez bu konuda çok net sonuçlar elde etmek mümkün olamamıştır. Daha yoğun olarak içsel bir dürtü olan motivasyon, dışsal etkenler ile desteklenir ve oluşabilmesi için ortam oluşturulur. Değişim, öğrenme, hareket ve istenen sonuçlara ulaşma motivasyonu olur (112).

Motivasyon, insan davranışını yöneten ve belirleyen bir enerji olarak da tanımlanmaktadır. Motivasyonun iki önemli özelliğini vurgulaması açısından bu tanım önemlidir. Birincisi, motivasyon kişileri belirli yönlerde davranmaya sevk eden bir enerji gücüne sahiptir. İkincisi ise, motivasyonun hedeflere yönelmede etkili olmasıdır (113).

Motivasyon olayı bireyin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma isteği ve gayreti ile ilgilidir. Bu noktada kişinin özellikleri ve beklentileri ile yapılan iş arasında yakın ilişki olduğu söylenebilir. Yani karşılıklı bir etkileşim durumu vardır (114). Bu bağlamda bireyde davranışın değişmesine yol açan üç duygu vardır: korku, görev, sevgi. Korkudan dolayı motive olduğumuzda bunu mecburiyetten yaparız. Görevden dolayı motive olduğumuzda bunu yapmamız gerektiği için yaparız. Sevgiden dolayı motive olduğumuzda ise bunu istediğimiz için yaparız (115).

Davranışın bütününde, her seviyesinde de motivasyonun önemli bir görevi vardır. Bir işe başlamak kadar devam etmek, vazgeçmek ya da doğrultumuzu değiştirmek de motivasyon ile alakalı bir konudur. Motivasyon, bir davranış/işin yapılması için çaba göstermeyi tetiklemeli ve işe karşı bir istek oluşturmalıdır. Daha sonra kişilerin söz konusu isteklerine ulaşabilmeleri için gerekli imkânlar oluşturulmalı ve davranış/işe yönlendirilmelidir. Son aşamada ise, gerekli davranış/işin gerçekleştirilmesi sonucunda beklentilerin karşılanmasına ilişkin güven oluşmalı ve davranış sürdürülebilmelidir (116).

Motivasyonun, davranışın üç temel unsurunun zeminini oluşturduğunu belirtmiştir. Bu üç ana unsur; “ Davranışı tetikleme, davranışı yönlendirme, davranışı sürdürme”dir. Bu süreçleri Özgener (2000) şöyle sıralamıştır (103):

1. Organizmayı bir davranışta bulunmaya zorlayan ya da davranışa yol açan güç,
2. Davranışın belli bir yönde gelişmesini sağlayan güç,

3. Bir davranış ortaya çıktıktan sonra, bu davranışın korunması ve sürdürülmesini sağlayan güç.

Motivasyon sadece çalışanın sorumluluğu değil aynı zamanda liderlik fonksiyonunu yürüten kişilerin de en önemli görevlerinden birisidir. Doğru zamanda yapılacak doğru motivasyon, hareketliliği, başarıyı ve dolayısı ile sürekli verim artışını beraberinde getirmektedir (117).

Güdülemede öne çıkan en belirgin özellik fiziksel ya da zihinsel etkinlik gerektirmesidir. Fiziksel etkinlik kapsamında, çaba, ısrarcılık ve gözlenebilen diğer eylemler; zihinsel etkinlik kapsamında ise planlama, deneme, düzenleme, gözetleme, karar verme, sorun çözme ve gelişmeleri değerlendirme gibi bilişsel eylemler yer alır (100).

Doğanlı ve Demirci (2014) motivasyonu şu şekilde açıklamaktadırlar: “Motivasyonun oluşması için gerekli araçları içgüdüler, fizyolojik, psikolojik ve sosyal motivasyonlar olarak sınıflandırmaktadır” (118). İçgüdüler bireylerin doğal ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelen bilinçsiz ya da öğrenilmemiş davranışlar olarak tanımlanırken, fizyolojik motivasyonların insan yaşamını sürdürebilmesi için gereken temel gereksinimlerin elde edilmesinde kullanılan güdüler olarak ifade edilmektedir. Sosyal motivasyonlar bireylerin toplumsal açıdan kabul gören belirli davranışlara ulaşmaları amacıyla güdülenmiş davranış biçimleridir. Psikolojik motivasyonlar ise, bireylerin kendi zihinlerinde rahatlama çabasıyla ihtiyaç duydukları ödüller, sözler veya davranışlar olarak tasvir edilmektedir (119).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2005) de güdülemenin, ihtiyaçların etkisiyle eyleme geçilen bir süreç olduğunu ve bu sürecin “Gereksinme-Uyarılma-Davranış-Doyum” şeklinde dört aşamalı olduğunu belirtmiştir, doyum aşamasından sonra gereksinmenin tekrar ortaya çıkmasıyla sürecin yeniden başladığını ifade etmiştir (46).

Motivasyon için önemli olan, bireyin kendisinin başarılı olduğunu hissetmesini sağlayabilmek olmalıdır.

2.4.2. Motivasyon ile ilgili kavramlar

Motivasyon literatürde yapılan tanımlar itibariyle içinde pek çok kavramı barındırmaktadır. Bu kavramların bazıları şunlardır:

Güdü: Harekete geçirilmiş ihtiyaca psikolojide güdü (motiv) adı verilir (97). Özbaydar’a (1990) göre Motiv, organizmayı etkileyerek bir gaye için harekete sevk eden şey

demektir. Böylece bir motiv, bir kimsenin davranışını etkilediği zaman o kimsenin motivasyonundan bahsedilebilir (120). Motivasyon, bir motivin etkisiyle ve mevcut şartlara bağlı olarak bir davranışa, yani spor faaliyetine yol açan ve faaliyeti sürdüren sürecin adıdır''(121).

Motive olmakla başlayan motivasyon yada diğer bir deyişle güdüleme varsayımsal bir olgu olup davranışı anlamada önemlidir (122). Güdüler, insanların bazı davranışlarının nedenlerini açıklayan ve bir davranış yönünde hareket etmeyi sağlayan itici güçlerdir. Kişiler, ihtiyaçlarını gidermek için belirli bir amaç ve istek yönünde davranışlar göstereceklerdir (123).

Gereksinim: Luthans (2005) motivasyonu; fiziksel ya da psikolojik bir eksiklikle ya da ihtiyaçla ortaya çıkan, bir hedefe ya da özendiriciye yönelik bireyi harekete geçiren bir süreç olarak tanımlamaktadır (124).

İnsanlar hayatları boyunca çeşitli ve oldukça fazla isteğe sahip olmaktadır. Oluşan bu istek ve arzuların temelinde ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu istek ve ihtiyaçların yeterince karşılanmış ya da karşılanmamış olması organizmanın harekete geçmesini engelleyememektedir. Daha açık bir ifadeyle istek ve ihtiyaçlar ister karşılansın ister karşılanmasın organizma faaliyete geçmektedir. Bu durumun özünde ise güdüler bulunmaktadır (91).

Gereksinimler insan davranışında önemli bir role sahiptir. İnsanın yaşamını sürdürebilmesi için yerine getirilmesi gereken, doğuştan gelen, doyurulma biçimleri toplumsal, kültürel ve çevresel faktörlere göre değişiklik gösteren fizyolojik gereksinimler (açlık, susuzluk, cinsellik, uyku vb.) olduğu gibi, yaşamına anlam katan ve bireyin kendisi tarafından ortaya çıkarılan ruhsal ve toplumsal gereksinimleri de vardır (sevgi, kazanma isteği, başkaları üzerinde baskın olma-hükmetme ve inanç gibi) (125).

Motivasyon, bireylerde belirli şeylere karşı duyulan gereksinimle başlar. Bir gereksinim ortaya çıktığında bireyde onu karşılama isteği belirir. Böylelikle birey itici bir güçle uyarılmaya başlar. Bu uyarılma bireyi amaca ulaşma yönünde davranmaya sevk eder, amaca ulaştığında bir kısım ihtiyaçları tatmin olacak ve üzerindeki gerilim azalacaktır. Bunu tatmin edilmemiş diğer ihtiyaçların yaratacağı gerilim izleyecek ve süreç bu şekilde devam edecektir (97). Kişi, bir arzu veya gereksinimini giderebilmek için bir hedefe kilitlenir ve gereksiniminin giderilip giderilmemesine göre bu tavrı devam ettirip ettirmeme konusunda karar alır (116).

Dürtü: Fizyolojik bir ihtiyacın neden olduğu genel rahatsızlık ve gerginlik durumuna dürtü (drive) adı verilir. Dürtü, fizyolojik bir ihtiyacın psikolojik sonucudur (126). Organizmada homeostatik denge bozukluğu olduğunda, onu denge bozulduğunu giderecek davranışlara yönelten bir iç uyarılma, gerginlik, itmedir (127). Canlı varlıkların yaşamlarını sürdürebilmeleri bakımından eksikliği duyulan maddelerin giderilmesi için organizmadaki enerji yoğunlaşmasıdır (75). Kısaca fizyolojik ihtiyaçların organizmayı harekete geçirmesidir (128).

İçgüdü: Belirli uyaranlara karşı organizmanın gösterdiği öğrenme sonucuna bağlı olmayan davranışa denir (analık, korunma, sahip olma içgüdüleri) (129).

Öğrenmeyi gerektirmeyen ve yaşam boyu unutulmayan içgüdüler, bilinçsiz davranışlardır ve doğal nitelikli davranışlara yöneltilir. İçgüdü, bir canlı çeşidinin tüm fertlerinde us ve fikirlerden bağlantısız olarak doğuştan kazanılmış olan bilinçsiz tüm hareket ve davranış olarak ifade edilebilir (130).

2.4.3. Motivasyon çeşitleri

Motivasyonun dört türü vardır. Bunlar içsel, fiziksel, sosyal ve psikolojik motivasyon olarak dört grupta ifade edilebilir. Motivasyon, ister içsel, ister fiziksel, ister sosyal, isterse psikolojik olsun hepsinin ortak amacı bireyi, belli amaç doğrultusunda davranışı gerçekleştirmeye yönlendirmektir (116).

Fizyolojik Motivler: Fizyolojik motivler, bireylerin hayatta kalmalarını sağlamları için gerekli temel ihtiyaçlarıyla ilgilidir (105). Tüm insanlarda ısınma, giyinme, barınma, beslenme vb. fizyolojik güdüler bulunur, fakat gereksinim giderilmediğinde verilen tepkinin şiddeti bireyler arası farklılık gösterir (131). Bireyin ortaya çıkan ihtiyaçlarının giderilmesi ve bireyin tatmin edilmesi gerekir (132). Kişi tatmin edildikçe, o ihtiyacı hissetme ve o ihtiyaca yönelme isteği kaybolur. Fakat zaman geçtikçe bu ihtiyaç tekrar oluşur. Fizyolojik ihtiyaçlar tamamen yok olmaz. Yaşam devam ettikçe ortaya çıkar.

Sosyal Motivler: Bireyler, içinde yaşadıkları toplumların birer parçasıdır ve toplumların değerli gördüğü bazı sosyal motivlere ulaşmaya çalışmaktadırlar. Sosyal motivler, daha sonradan öğrenilen motivler olup insanlara özgü bir durumdur ve öğrenme kavramları ile yakın bir bağlantı içerisindedir (133). Bir grubun üyesi olarak aidiyet, başkalarına yardım etmek, sevmek, sevilme, takdir görmek, güç, başarı, statü vb. kişiyi motive eden duygusal iticiler ve fikirler bu gruptadır (134). Birey, amacına ulaştığı takdirde mutluluğa ulaşır. Bu tür güdüler insan yaşamıyla paralel olarak ilerler (135).

Psikolojik Motivler: Değişik seviyeler kat eden kişilik psikolojik motivasyonun ortaya çıkma şekline etki eder ve istikametini belirler. Psikolojik motivler, bireyin kişilik yapısı ve davranış özellikleriyle bütünleşen motivlerdir (134). Psikolojik motivler, bireyin ruhsal ve düşünsel ihtiyaçlarından kaynaklanmakta ve doğuştan ya da sonradan kazanılmaktadır (136). Oldukça karmaşık olan psikolojik motivler, olaylara ve farklı kişilikteki bireylere göre farklılaşmaktadır. Psikolojik motivler, bireyin içyapısıyla, kişiliğiyle ilgilidir. Bir bireyin hangi sebeple, hangi davranışı yaptığını kestirmek zordur. Bu yüzden davranışların tek bir nedeni yoktur.

Motivasyon çeşitleri arasında yer alan içsel motivasyon literatürde en çok adı geçen ve dışsal motivasyonla birlikte incelenen bir kavramdır. Bu bağlamda motivasyon içsel ve dışsal olmak üzere iki temel kaynağa sahiptir. Bu iki temel kaynak literatürde karşımıza içsel motivasyon (Intrinsic Motivation) ve dışsal motivasyon (Extrinsic Motivation) olarak çıkar (137).

2.4.3.1. İçsel motivasyon

İçsel motivasyon (Intrinsic Motivation), kişinin kendi kendisini motive etmesidir. İçsel motivasyona sahip insanlar başarılı olmak için kendilerini yönetebilme özelliğini taşımaktadırlar (138). Etraflarında birçok insanın olması içsel olarak motive olmuş insanlar için önemli değildir. Yalnız başlarına yaptıklarını zevk alarak sürdürürler (137).

İçsel motivasyonda davranışın nedenselliği bireyin içindedir. Bu tür motivasyon bireylerin ihtiyaçlarından kaynaklanır (139). İlgi, yetenek ve merak bu kaynakların en önemlileridir. Yüksek düzeydeki içsel motivasyon başarı ile doğru orantılıdır (140). İçsel motivasyonun iki aşaması vardır:

- Zihinsel; kişinin nereye gideceğini aklında oluşturması, kavramasıdır.
- Fiziksel; kişinin varmak istediği yöne doğru harekete geçmesidir (141).

İçten motive olan kişi, düşünceyi eyleme dönüştürür, hedeflerini belirler ve onlara ulaşmak için harekete geçer. Bu hedeflere ulaşabilmek için kişinin şu aşamalardan geçmesi gerekir (142):

- Kendine inanmak,
- Gizli yetenekleri keşfetmek,
- Yaşamı coşku ile kucaklamak,
- Gelişmeye devam etmek,

- Sağlık için yararlı alışkanlıklar edinmek ve enerjiyi arttırmak,
- Görünüşü, etkili bir araç haline getirmek,
- Çekici bir kişilik geliştirmek,
- Başarılı ilişkiler kurmanın yollarını aramak,
- Endişe, şüphe ve korkuyu yenebilmek,
- Gerginliği denetlemek,
- Başarısızlığı yenebilmek,
- Zamanı daha akıllıca kullanmak,
- Bilinmeyi araştırmak.

Görüldüğü gibi içsel güdülemede birey dışarıdan herhangi bir faktöre maruz kalmadan bağımsız olarak kendi kendine harekete geçer ve bunun sonucunda da elde ettiği performans ve başarı tamamen kendisi tarafından yapıldığını göstermektedir (143). En etkili motivasyon, bireyin içinden gelen motivasyondur. Çünkü iç motivasyon başarıya ulaşmada bireyi en fazla etkileyen faktördür. İsteklendirme sürecinde dışsal motivasyon (ödül-ceza) yerine, içsel motivasyon daha etkilidir. Ayrıca bireysel anlamda motive etmek yerine grup halinde motive etme de günümüzde etkili bir yöntemdir (144).

Spor ortamında da içsel güdülenme düzeyi yüksek olan sporcular daha çok bilgi ve beceri öğrenmek, daha başarılı olmak, daha çok doyum sağlamak için büyük bir açlık duyarlar. Bu amaçlarına ulaşmak için istekle, zevkle, hırsla çalışırlar; alanlarında uzmanlaşmak, yetkinleşmek isterler. Çalışmaları için özel olarak güdülenmeleri, ya da zorlanmaları gerekmez. Başkalarının kendileri hakkında ne düşündükleri önemli değildir. Performansın kontrolü kendilerindedir (127).

2.4.3.2. Dışsal motivasyon

Adından anlaşıldığı üzere kişilerin dış çevresinden kaynaklanan motivasyondur. Yani kişiye dışarıdan gelen uyarıyla harekete geçmesini sağlar. Dışsal motivasyonun gücü geçici, yapılan davranışın etkinliği ise düşük olacaktır (145). Davranışın nedenselliği bireyin dışında, çevredeyse, bu dışsal motivasyon olur. Bu kapsamda verilen ödüller ve cezalar, yönetici, öğretmen ve aldıkları sosyal destek ve cesaretlendirmeler dışsal motivasyon kaynaklarıdır (146).

Dışsal motivasyon (Extrinsic Motivation), diğer insanlar aracılığıyla gelen negatif ve pozitif etkilerde bulunabilen, davranışın tekrarlanma olasılığını arttırıp azaltabilen maddi, manevi değerler taşıyan güçlendirme veya pekiştirmedir. Dışsal ödüller maddi

materyaller olabilirler(Örneğin; kupa, para, madalya vb. dışsal ödüller). Dışsal ödüller maddi olmayan kaynaklardan da gelebilir (Örneğin; takdir edilme, övülme vb.) (137). Yapılan analizlere göre ödüller iki farklı fonksiyon sağlarlar (147):

a. Kontrol etmeyi sağlayan ödüller: Ödülün kontrol safhası yüksekse, bireyler ödülleri davranışlarını kontrol etmek olarak algırlar. Böyle bir durumda ise motivasyon düşer. Eğer bir sporcu herhangi bir ödül kazanmak için aktiviteye katılırsa, bu ödüller yüksek kontrol safhasına sahiptir. Eğer ödüllerin kontrol safhası düşükse, katılımcılar ödülü davranışlarını etkileyen bir şey olarak görmeyecekler ve kendini tanımlama yüksek olacaktır (148, 149).

b. Bilgi verici ödüller: Bilgi verici ödüller, katılımcılara görevlerinde yeterlilik hakkında bilgi verirler. Ödüller ayrıca bilgi verici safhalar yardımıyla içgüdüsel motivasyonu etkiler. Ödülün bilgi verici safhaları pozitif ve belirginse, içgüdüsel motivasyonu artırıcı etkisi vardır. Fakat aynı şartlar altında, dıştan gelen bilgiler negatifse, bu durum içgüdüsel motivasyona zarar verici bir etki yapabilir (150, 149).

Spor ortamında dış motivasyon denince akla ilk olarak antrenör, seyirci vb. unsurlar gelmektedir. Ayrıca dıştan gelen ödüller de spora katılım için çok önemlidir. Dıştan gelen ödüller ve pekiştiriciler büyük motivasyon sağlarlar. Aktivitelere dıştan gelen ödüller eklersek, bu da içgüdüsel olarak bireyi motive eder ve bu ödüller toplam motivasyonu artırır. Yani içgüdüsel olarak motive edilmiş aktiviteler, dıştan ödüllendirildikleri zaman motivasyonda artış meydana gelir (137).

Dışsal motivasyon sporunun kendisi ile direkt olan bir durum değildir. Dış ortamda oluşan çeşitli durumların sporcu üzerinde oluşturduğu olumlu veya olumsuz etkilerdir. (151). Antrenör sporcuya övmek ya da cezalandırmak suretiyle ona istediğini yaptırabilir. Övgü ile sporcu antrenöre, müsabakaya ve kendisine daha olumlu yaklaşacaktır. Övgü sporcuya neyin doğru olduğu hakkında bilgi verecektir. Ceza onun haksız oluşunu bildirir ve olumlu hislerin oluşmasına hiçbir katkısı olmaz. Yerinde ödül sporcuya güven kazandırır ve onun daha başarılı olmasını sağlar. Ceza ve şüphe karmaşıklık yaratır (137).

Önemli olan antrenörlerin en sık kullanacakları ödülün pozitif sözlü dönüt (feedback) olmasıdır. Pozitif dönütün içgüdüsel motivasyonu nasıl etkileyeceği Vallerond, Vallerand ve Raid tarafından araştırılmış ve sonuçta pozitif dönütün hem içgüdüsel motivasyonu, hem de yeterliliğin algılanmasını arttırdığı, bununla beraber, negatif dönütün ise içgüdüsel motivasyonu ve yeterliliğin algılanmasını azalttığını tespit etmişlerdir. Bundan

dolayı antrenörlerin mümkün olduğu kadar uygun zamanlarda pozitif dönütü seçmeleri ve yine mümkün olduğu kadar negatif dönütten kaçınmaları gerektiği söylenebilir (152).

2.4.4. Başarı motivasyonu

İnsanlar birbirinden farklı özellik gösterirler. Bazı insanlar için başarı ve başarma duygusu önem arz etmektedir. Birey başarıya ulaşmak için çok çalışır, çalışmadığı durumlarda da düşünerek çözümler elde etmek üzere uğraşır. Başarı güdüsü kuramı McClelland tarafından ortaya atılmıştır. McClelland, genellikle başarı güdüsü yüksek kişilerin liderlik rolü üstlendiklerini dile getirmiştir (153).

McClelland'a göre, bireyler güzel duygular, durumlar arayacak, güzel olmayan duygulardan ise kaçma eğilimi gösterecektir. İnsan hoş bir durumun içindeyken kendinden ve çevresinden bir takım uyaranlar alır, işte hoş olan durumlarla birlikte oluşan uyaranlar, duygusal durumlarla birleşerek gelecekte de kişinin karşısına çıktıklarında o kişinin yine hoş olan durumlara yönelmesini sağlar. Eğer olumsuz duygusal durumlar yaşamış ise ilerde bu tür durumlardan kaçınma eğilimi gösterirler (154).

Başarma ihtiyacı kişinin kendisine ulaşılması güç olan amaçlar belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışmasıyla ilgilidir. Bazı insanlar için elde ettikleri başarı, bu başarının sonucunda elde edebilecekleri ödüllerden daha önemlidir. Bilinmeyi keşfetme, daha önce kimse tarafından elde edilmeyen bir skoru elde etme, her hangi bir işi daha önce hiç yapılmadığı kadar iyi yapma başarma ihtiyacına yöneliktir. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişilerin inisiyatif ve yaratıcılıklarını kullanabilecekleri işlerde çalıştırılmaları uygun olacaktır. Yaptıkları işe ilişkin tüm sorumluluğu üstlenme, başarı veya başarısızlığın tek sahibi olma, zorlukların üstesinden gelerek bunun sağlayacağı hazzı duyma başarı ihtiyacı yüksek olan kişilerin başlıca beklentileridir. Başarı ihtiyacı ağır basan kişiler, bu ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırken ulaşılması imkansız veya çok basit olan amaçlar belirlemekten kaçınacaklardır. Yine bu ihtiyacın tam olarak karşılanabilmesi için kişinin performansı hakkında çevresinden bir bildirim sağlaması gerekmektedir (155).

Başarı güdüsü yüksek olan kişiler;

- Yüksek oranda sorumluluk almak isterler ve sorumluluğu kaldırabilirler.
- Orta derecede tehlikeli işlere girerler.
- Kendileri için orta güçlükte, gerçekçi amaçlar saptarlar.
- Amaçlarına ulaşmak için geniş kapsamlı planlar düzenlerler.

- Davranışlarının sonuçlarıyla, ilgili sonucu ölçülebilir geri bildirim isterler.
- Başarı isteklerinin engellenmeyeceği bir iş ortamı ararlar (156).

Yüksek bir başarıma güdüsüne sahip olan bireyler, görevlerini tamamlamak için çok çaba sarf ederler, çok çalışırlar. Düşük seviyede bir başarıma güdüsü olanlar ise başarıyı gerektiren görevlerden kaçınırlar. Yüksek veya düşük seviyede başarıma güdüsü olan bireyler, başarı veya başarısızlıklarını farklı sebeplere yüklerler. Başarmayı gerektiren görevlere girişme veya bunlardan kaçınma eğilimi, geçmiş hayat tecrübelerimizle ilgili olarak ne düşündüğümüze ve bu tecrübeleri nasıl algılayıp yorumladığımıza bağlıdır. İki birey aynı hayat tecrübesini geçirebilirler, fakat bu tecrübeleri çok farklı bir şekilde yorumlayabilirler veya bu tecrübelere çok farklı vasıflar, değerler yükleyebilirler. Bu yorumlama tarzındaki farklılık da ilerideki davranışlarını etkiler (157).

Başarı motivasyonu (achievement motivation), bir işi ustaca yapma, mükemmel olarak başarıma, engellerin üstesinden gelme, diğerlerinden daha iyi yapma olarak tanımlanmıştır (158). Diğer bir anlamda, başarı motivasyonu başarısızlığa direnme, bir görevi başarmak için uğraşma olarak tanımlanabilir (159). Her birey, kendini tatmin eden ve huzur verici durumları arama, rahatsız edici durumlardan kaçınma eğilimi gösterir (160).

Başarı motivasyonu, ulaşmak için belirli bir gayreti gerektiren belirli bir hedefe, başarılı bir şekilde erişme eğilimidir. Yahut belirli bir yeterlik derecesine göre çaba harcayarak zihinsel veya fiziksel faaliyette bulunma eğilimi, belirli bir işi başarılı bir şekilde tamamlama eğilimi olarak tanımlanabilir (161) .

Başarı motivasyonu, kişinin bir konuda başarılı olmak için çabası, yenilgi ile yüz yüze gelmesine rağmen ısrar etmesi ve başarıdan elde edebileceği gurura doğru yönelmesidir (162).

Başarma ihtiyacı, bireyin çevresindeki insanlar ile sosyal ilişkilerini artırma yönünde ilişki kurma, başkalarını etkilemeye yönelik güç kazanma ve çeşitli yetenekleri ile belli bir başarı elde etme gibi çeşitli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik davranışlar sergilemesidir. McClelland; diğer motivasyon teorilerden farklı olarak, ihtiyaçların öğrenme yoluyla sonradan da kazanılabileceğini savunmaktadır (163). Dawid McClelland'ın geliştirmiş olduğu bu kurama göre kişinin ihtiyaçları üç grupta ele alınmaktadır. Bunlar; ilişki kurma (sosyalleşme) ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacıdır (164).

İlişki Kurma (Sosyalleşme) İhtiyacı: Bir grubun üyesi olma ve sosyal ilişkiler geliştirme gibi ihtiyaçlar, bu boyutu ifade etmektedir. İlişki kurma ihtiyacı kuvvetli olan insanlar, kişiler arası ilişki kurmaya ve bunu geliştirmeye önem verirler (163).

Güç Kazanma İhtiyacı: McClelland (1969), güç gereksinimini; başkalarını etkileme araçları yoluyla kişinin doyumuna ulaşma eğilimi olarak değerlendirmektedir (165). Güç kazanma ihtiyacı hisseden insanların, çevrelerine hakim olmak gibi bir çabaları vardır, dolayısıyla çevrelerindeki insanları etkileyerek güç elde etmek için çeşitli yöntemlere başvururlar (166).

Başarılı Olma İhtiyacı: Başarılı olma ihtiyacı yüksek olan bireyler, ulaşılması zor amaçlara yönelmekten kaçınmazlar. Bu amaçlar uğruna gerekli yetenek ve bilgiyi edinerek kullanmak isterler. Bu nedenle başarılı olma ihtiyacı yüksek bireyler, hedef belirlerken titiz hareket ederler (94). Başarı ihtiyacına yönelik davranışlar, üstünlük standartlarıyla belirlenen ve rekabet tarafından yön verilen davranışlardır (143).

Motivasyonlar özellikle yarattıkları sonuçlarından dolayı önemlidirler.

Başarı motivasyonunun kişilerin düşünceleri, davranışları ve duyguları üzerine etkileri aşağıda belirtilmiştir (162):

- Aktivitenin seçilmesinde (yarışmak için aynı yetenekteki bir rakibi aramak ya da, daha yüksek ya da daha düşük yetenek seviyesindeki rakipleri seçmek),
- Hedefe ulaşmak için harcanan eforun belirlenmesinde (ne kadar sıklıkta antrenman yaptığı gibi),
- Hedefe ulaşmak için kullanılacak eforun şiddetinin belirlenmesinde (antrenmanda ne kadar istekli olduğu gibi),
- Güçlüklere ya da başarısızlığa göğüs germede (örneğin, her şey kötü gittiğinde daha çok çalışma ya da bırakma gibi) başarı motivasyonunun etkili olduğu düşünülmektedir.

Başarı, basit haliyle “istenilen bir sonucu elde etmektir”. Başarı güdüsü güçlüklere yenme, ilerleme ve gelişme arzusudur (167).

Mc Clelland'a göre, başarıya yönelmiş bireylerin ortak özellikleri şunlardır (155):

- a. Bireyi başarılı olmaya yönelten husus, başarı sonucunda elde edeceği içsel güdülerden yani başarının ona verdiği kişisel tatminden doğmaktadır. Yoksa, dışsal ödül ve çıkarlarla ilgili değildir.
- b. Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey kişisel güven ve sorumluluk yüklenerek bir sorunu çözmekten hoşlanır.
- c. Başarılı olmak için faaliyette bulunan birey başarısızlığın gerektirebileceği tehlikeleri de dikkate alarak kendisi için üst derecede ve güç sayılabilecek amaçlar yerine orta ağırlıklı amaçlar belirler. Ancak, başarısına gölge düşürecek olan gerçekleştirilmesi çok kolay iş ve hedeflerden kaçınır. Ancak başarılı olma olasılığı düşük olan sorumluluklar almak da işine gelmez.
- d. Başarılı olduğu takdirde bunu değerleyecek ve kendisine yansıtacak bir takım kontrol mekanizmasına da sahip olmak isteyeceklerdir. Bu mekanizmanın araçları maddi ödüller olduğu kadar, sözlü övgüler ve yazılı takdirler de olabilir. Şu halde, birey başarısının değerlemesini çevresinden, ilgili olduğu kişi ve kurumlardan elde edeceği yansıma (geri besleme) dan sağlamaktadır. Ancak, şunu vurgulayalım ki, bireyi burada etkileyen maddi ödüller değildir. Ama ödülün büyüklüğü onun başarı derecesinin göstergesi veya ölçüsü olmaktadır (Eren, 2001:516). Mc Clelland para ile yüksek başarı güdüsü olan bireylerin güdülenmeyeceği (çünkü bu tür bireyler temel olarak kendi başlarına güdülenmişlerdir.) konusunu tartışmakla birlikte; para, nasıl iş yaptıklarına ilişkin bir geri bildirim olarak önemli olabilir (168, 155).

Başarı motivasyonunun iç motivasyonu temsil ettiği düşünülmektedir, ancak başarı motivasyonu dışsal faktörlerden etkilenmektedir. Bu dışsal faktörlerin başında ise hedef uygunluğu, aktiviteye katılım sebebi ve ödüller gelmektedir (137).

Atkinson'a göre, başarı motivasyonu aslında, iki kişilik yapısını içermektedir. Bunlar başarılı olma güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsüdür. Başarılı olma güdüsü "elde edilen başarıdan gurur duyma ve tatmin olma deneyimleri yaşama özelliği" olarak tanımlanırken, başarısızlıktan kaçınma güdüsü "başarısız sonuçlardan utanma ya da üzüntü deneyimleri yaşama özelliği" olarak tanımlanabilir. Teori davranışlarımızın bu iki güdü arasındaki dengeden etkilendiğini ileri sürmektedir (159).

Başarı gereksinmesi yüksek olan kişilerin, başarı durumlarını, mücadele ve uğraş gerektiren durumları aradıkları bilinmektedir. Tersine başarı gereksinmesi düşük olan kişilerin de başarı durumlarından, özellikle başarma/başaramama olasılığının %50-%50 olduğu durumlardan kaçındıkları bilinmektedir. Başarı gereksinmesi düşük olan bireylerin kendilerine ya çok kolay ya da çok zor görevler seçtiği ifade edilmektedir. Bunun nedeni açıktır. Başarı olasılığının %50'den fazla olduğu durumları ararlar çünkü başarısızlık olasılığı çok düşüktür. Dolayısıyla kaybettiklerin de hiç yaşamak istemedikleri utancı yaşamayacaklardır (özellikle zayıf rakiplere karşı olağanüstü performans gösteren sporcuları düşününüz). Başarı olasılığının az olduğu durumları seçerler çünkü belirtildiği gibi o görevin başarma şansı çok düşüktür ve başarısız olduklarında, başarısızlıklarına ilişkin gerekçeleri hazırdır. Bu başarısızlıklarından dolayı kimse onları ayıplamayacaktır. Başarı gereksinmesi düşük olan bireyler, her iki durumda da ego koruyucu bir yol izlemektedirler (169).

Başarı olgusunu konu alan araştırmacılar, başarıya yönelmiş ve başarılı olmuş kişilerin genellikle aşağıda belirtilen karakteristik özelliklere sahip olduklarını savunulur;

- Başarı sonucu elde edilen tatmin esas itibariyle başarının sağladığı dışsal ödüllerden değil, başaramamak fiilinin kendisinden doğmaktadır.
- Başarıya yönelmiş birey problem çözmede kişisel sorumluluk yüklenmeyi ister ve bundan mutluluk duyar.
- Başarıya yönelmiş birey kendisi için orta derecede güç olan başarıları hedefler, bu amaçlarda mevcut riskleri hesaplar ve gerçekleştirilmesi çok kolay işlere girmekten kaçınır, çünkü bu alanlarda amaca ulaşmayı kendisi için bir başarı saymaz. Gerçekleştirilmesi çok güç sorumluluklara girmekten de kaçınır, çünkü bu alanlarda başarıya ulaşma olasılığını çok düşük olarak algılamaktadır.

Bahsi geçen özelliklere sahip bir birey, başarıya ne ölçüde ulaştığını gösterecek somut bir kontrol sürecine, maddî veya manevî ödüllere, başka bir ifadeyle somut bir geriye besleme mekanizmasına ihtiyaç duymaktadır (170).

Sonuç olarak başarı motivasyonu, kişinin bir konuda başarılı olmak için çabası, yenilgi ile yüz yüze gelmesine rağmen ısrar etmesi ve başarıdan elde edeceği gurura doğru yönelmesidir (162). Başarı motivasyonu teorisi, kişilerin bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çok efor sarf ettiğini ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (171).

2.4.5. Sporda başarı motivasyonu

Motivasyon, bireyin hangi işi ve neyi yapmaktan haz aldığı prensibine dayanmaktadır. Bireylerde başarı hissi yaratma, onları tanıma ve ilerleme izni verme, sevdikleri işleri yapmalarına olanak sağlama gibi unsurlar motivasyonun önde gelen unsurlarındandır (172).

Spor yapmak için gelişmiş bir kas ve iskelet yapısı, yüksek koordinasyon ile bir takım kişilik özelliklerine ve yeterli düzeyde motivasyona ihtiyaç vardır (173). Çünkü, eşit bedensel yeteneklere ve eşit çalışma olanaklarına sahip bir çok genç sporcunun ancak bir kısmı yüksek düzeyde performansa ulaşabilmektedir. Başarı düzeyindeki bu farklılığa neden olan etken vardır. Bunların en önemlilerinden bir tanesi motivasyondur (174).

Motivasyonun temelinde; etkin olma arzusu, kendini bulma, kendini anlatma, ispatlama, tanınma, ün kazanma gereksinimi, egemen olma arzusu, macera hevesi, bir karar verme halinde olma tutkusu vardır. Birey sporda bu kavramları yerine getirebilme imkânına sahiptir (175). Bu kavramlar şu şekilde açıklanmıştır:

Etkin olma arzusu: Gerçekleştirilmesi zor, amacı çok uzak ve kuvvetli duygularla bağlantılı olan bir iradesel eylemdir. Örneğin büyük sporcu, bilim adamı v.b. olma tutkunluğu (137). Birey özellikle genç insan, yaşı gereği sahip olduğu fazla enerjisini düzenli bir spor etkinliği ile harcayabilir (176). Bu enerji boşalımı bireyde en etkin olma uğruna sarf edilecektir. Oyunda etkin olma, toplumda etkin olma amaçlarını gerçekleştirme arzusu bireyde her sarf ettiği enerji karşılığında statü farklılığı oluşturacaktır. Her yaşanan statü farklılığı bulunulan konumda etkin rol oynayarak kazanılmaktadır (175).

Kendini Bulma: Birey spor yaparak bir yandan olumlu yönlerini çevresine gösterme, bir yandan da kendini tanıma, bir yandan da eksik yönlerini giderme olanağı bulur (127). Eksik yanlarını ya da bulunduğu çevredeki başarısızlıklarını sporla telafiye yönelebilir. Buna ek olarak, herkeste kendini tanıma, sınama, bulma gereksinimi vardır. Birey sporda bu olanağı bulabilir. Sporda kurallar manzumesine uyularak yaşanan yarışma ve mücadele ortamı bireyin kendini kanıtlamasına fırsat verir. Bu fırsat organize edilmiş bir ortamda gerçekleştirilir (175).

Kendini Anlatma, onaylama: Sporun oyun yönüyle kendini anlatma, olumlu yönlerini onaylama ve onaylatma, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma gibi kazançlar sağlar (127).

Ayrıca spor, bireye bir gruba uyma, kurallara uyma gibi toplumsal özellikler kazandırır. Bu gereksinim en kolay spor yoluyla karşılanır (177).

Tanınma, Ün Kazanma Gereksinimi: Her yaşta ve her insanda bulunan tanınma ve ün kazanma gereksinimi, özellikle genç yaşlarda en kolay sporla karşılanabilir. Büyük kitleleri yakından ilgilendiren spor olgusu kendi kahramanlarını ve sürükleyici birey modellerini her dönemde öne çıkarmıştır. Bu öne çıkartma olgusu bireydeki ihtiyaçların gereği olmuştur. İnsanların tümünde olan bu gereksinme sporda kazanılan başarılarla karşılanabilir (175).

Prestij, Üstünlük Sağlama Gereksinimi: Sporun farklı alanlardaki yararlarıyla bireyin kendine güven duygusu artar, başarılarıyla toplumda iyi bir yer edinir ve üstünlük duyma gereksinmesini doyurur (Doğan, 2005). Sporun bireye kazandırdığı fiziksel güç, motorsal beceri, çalışma disiplini, kendine güven duygusu, bir toplumun üyesi olma duygusu, artmış yaşam tutkusu gibi özellikler, onun başarısını ve buna bağlı olarak toplum içindeki prestijini artırır (175).

Egemen Olma Arzusu: Kendine ve başkalarına egemen olma tutkusu, en kolay sosyal olarak spor yoluyla gerçekleşir. Bireydeki egonun yaşanan toplumsal ve kültürel süreçler sonrası oluşan ben duygusu yaşantımızın her safhasında kendini hissettirir. Bu duygunun kendini hissettirdiği en rahat ortam, egemen olunan ortamdır (175).

Heyecan ve Macera Hevesi: Spor insanların heyecan duyma, günlük yaşamın streslerinden uzaklaşma, macera yaşama gereksinmelerini karşılar (127). Birçok insanda bulunan macera tutkusu, seçilen spor dalının şekline göre en kolay spor yoluyla doyuma ulaşır. Dağcılık, paraşütçülük, otomobil yarışçılığı gibi gerçek bir hayati tehlike yaratan spor dalları yanında, yarışma sporlarında sonucun hiçbir zaman bilinmemesi, sporun her dalında macera hevesi kazandırmaktadır. Bu nedenle macera tutkusunun en güzel ve insani doyumunu ancak spor sayesinde olur (175).

Zihinsel Yetileri Geliştirme: Sporcu, spor yapmaya başladıktan sonra, antrenmana katılmaya, yarışma ve yarışma esnasında çeşitli durumlara uygun davranışlara kadar tam ve özgür bir karar verme halindedir. Bu durum, böyle bir gereksinimi olanlar için yeterli bir motivedir (178). Spor, insanların ani ve beklenmedik durumlarda algılama, doğru ve uygun karar verme niteliklerini artırır (127).

Günümüzde spor büyük halk kitlelerinin yakından ilgilendiği, beğeni gören önemli bir uğraşı durumuna gelmiştir. Kulüp yöneticileri, eğiticiler, spor izleyiciler ve öğrenimi

yıllar süren becerileri sergileyen sporcular; hep birlikte spor eylemlerinin, tüm insanlığın yararlı ve anlamlı bir uğraşısı olarak algılanmasına hizmet eden kişilerdir. Demek ki, spor biyolojik (fizyolojik), psikolojik ve toplumsal boyutlu ve kendine özgü içeriği bulunan bir gerçektir. Güdülenme kavramı, spor eylemleri içinde yer alan tüm kesimlerin istek ve beklentilerini yansıtmaktadır (75).

Sporcuların yüksek yoğunluktaki antrenmanlara katılmalarını ve bunu uzun süre devam ettirebilmelerini sağlayan gücü, motivasyon kuramları arasında önemli bir yere sahip olan “Başarı Motivasyonu Kuramı”yla açıklayabiliriz. Başarı motivasyonu teorisi kişilerin fiziksel bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çaba harcadığını ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (171).

Motivasyon gücü ve başarı arasındaki ilişkinin özellikle sporda çok önemli olduğu gayet açıktır. Motive edici etkisi düşük olan bir durumun, düşük bir başarı ile sonuçlanması muhakkaktır (152).

Her insan kendini tatmin eden ve huzur verici durumları arama, rahatsız edici durumlardan ise kaçınma eğilimi gösterir. Arama ve kaçınma eğilimleri, motivlerin yapısında da mevcuttur. Hangi eğilim daha ağır basarsa ona yönelik motivler gözükür. Buna göre başarı motivleri başarıya yaklaşma veya başarısızlıktan kaçınma, arkadaşlık motivleri ise itibar arama ve reddedilmekten kaçınma şeklinde ortaya çıkar (179).

Spor motivleri, altı gruba ayrılmaktadır.

- Spor faaliyetinin kendisi ve doğrudan sporcuyla ilgili motivler: Bedeni faaliyet, hareket, belirli spor hareketlerinden zevk alma, kendini tanıma ve geliştirme, bedeni meydan okuma, macera, gerilim, heyecan gibi.
- Spor faaliyetinin kendisi ve toplumsal çerçeve içerisinde sporcuyla ilgili motivler: Karşılıklı toplumsal etkileşim, başkalarıyla birlikte spor yapmaktan zevk alma gibi.
- Spor faaliyetinin sonucu ve doğrudan sporcuyla ilgili motivler: Kendi kendini onaylamaya yönelik başarı motivleri gibi.
- Spor faaliyetinin sonucu ve toplumsal çerçeve içerisinde sporcuyla ilgili motivler: Kendini gösterme, başkaları tarafından onaylanma, toplumsal itibar görme, prestij, üstünlük gibi.

- Daha ileri amaçlara ulaşmak için aracı olarak spor faaliyetinin kendisi ve doğrudan sporcuyla ilgili motivler: Sağlık, dış görünüş, boş zamanları değerlendirme, maddi kazanç, seyahat gibi.
- Daha ileri amaçlara ulaşmak için aracı olarak spor faaliyetinin kendisi ve toplumsal çerçevede içerisinde sporcuyla ilgili motivler: Arkadaşlık, başkalarıyla ilişki kurma, saldırganlık, toplumda bir yer edinme, ideoloji gibi (179).

Sage'e (1984) göre güdülenme; kişilerin çabasının (eforunun) yönünü ve yoğunluğunu artırır. Çabanın yönü; herhangi bir duruma yaklaşmayı veya kaçınmayı ifade ederken, çabanın yoğunluğu; bir durumda ne kadarlık eforun harcandığını anlatır. Örneğin Ayşe ile Fatma, Eczacıbaşı voleybol takımına seçilmek istemektedirler (çabanın yönü). Bunun için her ikisi de haftanın üç günü antrenman yapmaktadırlar. (çabanın yoğunluğu). Ayşe ile Fatma'nın çalışmaları izlendiğinde, eğer Ayşe'nin daha fazla efor harcadığı dikkati çekerse, Ayşe'nin motivasyonunun Fatma'ya göre daha fazla olduğu söylenebilir. Sage'in motivasyona ilişkin tanımındaki efor ve yoğunluk kavramına sebat (azim), olası eylem seçimleri ve sonucu da (performans) eklemek olasıdır (152).

Sporcular, antrenörler, antrenman bilimcileri, spor psikologları ve sporla yakından ilgisi olan diğer kişi ve kuruluşlar hep sporda başarılı olmak için çaba harcamaktadırlar. Sık sık sporcuların yüksek performanslarının ortaya koyduğu yarışmalar, karşılaşmalar organize edilmektedir. Sporun uluslararası propaganda aracı olarak görülmeye başlanmasından dolayı sportif rekabet artmıştır (180). Bu rekabet sonucunda, sporcular motivasyon düzeylerini yüksek tutarak başarılı olmak için daha çok çaba göstermeye başlamışlardır.

Birçok yazara göre, motivasyonun niceliğindeki olumsuzluklar, performans sporundaki en önemli sorunlardan biridir. Steinbach, motivasyonun niceliğindeki olumsuz değişiklikleri üçe ayırmaktadır. Yetersiz motivasyon, aşırı motivasyon ve yeterli motivasyondur (152).

Yetersiz motivasyon: Sporcunun motivasyon düzeyinin çok düşük olmasıdır. Takım ya da sporcunun başarıya doymuş olması, yarışmanın önemsiz oluşu, rakibin çok güçlü olması nedeni ile takım ya da sporcunun yenilgiyi baştan kabullenmesi, rakibin çok zayıf olması nedeni ile küçümsenmesi yetersiz motivasyona yol açan nedenler olarak sıralanabilirler. Bu faktörler veya buna benzer diğer faktörler, sporcu yada takımın motivasyon düzeyini düşürürler. Bunun sonucu ise "start tembelliği" denilen durumdur. Kısacası yetersiz motivasyonda sporcunun motivasyon düzeyi düşüktür. Bu durum

kendini hem antrenmanlarda hem de yarışmada gösterir. Spor ile olan ilişkilerinde bir gevşeklik, istemsizlik, vurdumduymazlık hakimdir.

Aşırı motivasyon: Sportif başarısızlıkların nedeni olarak, yetersiz motivasyon hallerinden daha sık görülmektedir. Özellikle performans sporunda ve profesyonel sporda her yarışma, toplumsal ve ekonomik açıdan büyük önem taşımaktadır. Bu yarışmalar öncesinde sporcuya genelde bir tek duygu egemen olmaktadır. Bu “ya kazanamazsam!” korkusudur. Bu korku kaygıyı artırır ve sporcuda güvensizlik yaratır. Bu nedenle, sporcunun motivasyon düzeyi çok yüksek olur ve yarışma öncesi “start telaşı” denilen durumlarda kendini belli eder. Bu durum aynı zamanda genel spor motivasyonu düzeyinin çok yüksek olduğunu düşündürür.

Yeterli motivasyon: Organizmanın ulaştığı yüksek performansın, uyum sürecini bozmayan motivasyondur. Algılama ve karar verme dengelidir. Bilinç yerindedir, olayları iyi takip eder, mücadele bilinçlidir. Taktik plana uyum sağlar, yüksek teknik gerektiren hareketleri hatasız veya az hata ile yapar. Mücadele için gerekli psikolojik enerjisi vardır ve stresini yenebilir (181).

Spor, insanların tek başına ya da toplu olarak fiziksel, psikolojik ve düşünsel yeteneklerini önceden saptanmış bir düzen ve belli kurallar içerisinde geliştirip ortaya koymaya yönelik eylemlerin tümüne verilen genel ad olarak tanımlanmaktadır (182). Spor, tek başına, toplu ya da takım halinde yapılan, kendine özgü kuralları teknikleri olan bedensel ve zihinsel yetilerin gelişimini sağlayan eğitici, eğlendirici uğraşdır (121). Spor, ekonomik sosyal ve kültürel kalkınmanın temel unsuru olan insanın beden ve ruh sağlığını geliştirmek, kişiliğin oluşumunu, karakter özelliklerinin gelişimini sağlamak, bilgi beceri ve yetenek kazandırarak çevreye uyumu kolaylaştırmak, kişiler, toplumlar ve uluslararası dayanışma kaynaşma ve başarı sağlamak, kişinin mücadelesini arttırmak bunun yanında belli kurallara göre rekabet ölçüleri içerisinde mücadele etme heyecan duyma yarışma ve yarışmada üstün gelme amacıyla yapılan faaliyetlerdir (183).

Motivasyonun günümüz sporunda çok önemli bir yere sahip olduğu açıklanan yaklaşımlardan görülmektedir. Kişiyi başarıya götüren birçok faktör vardır. Bunlar sporda da karşımıza çıkan önemli kavramlardır. Sporcuların başarıya ulaşmaları için onları etkileyen ve onlara güç oluşturan bu birçok faktörün etkisinin artırılması için sporun içinde olan kişilere de önemli görevler düşmektedir. Motivasyonun günümüzde çok önemli bir faktör olduğu düşünüldüğünde spor camiasının içinde olan kişilerinde bu

faktörleri göz ardı etmemeleri ve çalışmalarında bunları da göz önünde bulundurmaları gerekliliği önem arz etmektedir (184).

Sporda başarı motivasyonu, sporcunun ileriye, geleceğe dönük beklentilerinin artışı sonucu ortaya çıkar. Bir işi başarmaktan dolayı duyulan zevk ve tatmin, gelecekteki başarılar için sporcuda yeni istekler yeni beklentiler doğurur. Bu motive, sporda başarı motivi veya başarı motivasyonu denir. Ancak başarı motivasyonunun gelişme sürecinin sınırları da vardır. Her sporcu yüksek bir başarı motivasyonu geliştiremez. Aynı zeka seviyesine sahip, aynı çevrede yetişen sporcuların başarı motivasyonları aynı seviyede değildir. Sporcunun beklentileri ile yaşadığı olayları arasında çok büyük farklılıkların, zıtlıkların görülmesi, hissedilmesi başarı motivasyonunu olumsuz yönde etkiler. Mesela, bir sporcu bazı hareketleri kolayca yaptığı için benzer hareketleri de aynı şekilde başarıyla yapabileceğine dair beklentiler geliştirebilir. Fakat bu beklentilerini gerçekleştiremez, doğrulayamaz ya da çok az doğrulayabilir ise ümitsizliğe düşebilir. Bu sebeple antrenörlere düşen görev, sporculara tam olarak yapabilecekleri görevler vermektir. Sporculara yaptırılacak görevlerin ne çok kolay ne de çok zor olmaması gerekir (152).

Sporcuların müsabakalarda iyi performans gösterebilmeleri için gereken şartlardan biri sporcuların güdülemelerini saylayacak etkenleri iyi bilmektir. Sporun ve spor psikolojisinin esaslarının başında güdüleme gelmektedir. Dolayısıyla sporla az ya da çok ilgisi olan herkesin güdüleme teriminin üzerinde durması ve bu terimi çok iyi bilmesi gerekir (185).

Başarı motivasyonu teorisi kişilerin fiziksel bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çaba harcadığını ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (100). Bu süreçte, güdüleme genel olarak, bireyin belirli bir davranış yönünde harekete geçmesi ya da gereksinimleri ve duyguları doğrultusunda söz konusu davranışın sürdürülebilir olmasını sağlayan güçleri ifade etmektedir (169).

Başarı gereksinmesi, bir görevi ya da davranışı, mükemmellik standartlarına göre hatta daha da üstünde yapma isteği ile kendini gösterir. Başarı gereksinmesi, üstün düzeyli performans gösterme ya da rekabet durumlarında başarılı olma isteğidir. Çok sayıda kişilik araştırması, başarılı sporcularda ortak bir özelliğin olduğunu ortaya koymuştur. Bu özellik de üst düzeyde başarılı olma gereksinimidir ve genel anlamda başarı gereksinimi adı verilmektedir. Bu kurama göre, bazı bireyler için önemli olan nokta, başarıya dayalı etkinliklerden başarılı çıkmaktan çok, üst düzeyde doyum almalarıdır. “Başarı” algısı bireyden bireye değişir. Yani her birey kendi başarı davranışını tayin etmekle

yükümlüdür. Başarı ve başarısızlık birer psikolojik durumdur. Kişinin başarı arayışındaki etkililiği yorumlaması temeline dayalıdır. Dolayısıyla, performansa dayalı sonuç, bireyin çaba ve becerisi olarak algılanırsa, bu başarı olarak kabul edilebilir. Performansa dayalı sonuç, bireyin yeteneksizliği ya da düşük çabasına bağlanırsa, bu da başarısızlık olarak kabul edilir. Bu nedenle birisi için başarı sayılan bir sonuç diğeri için başarısızlık sayılabilir (129).

Bazı sporcular kazanamayacaklarına inandıkları rakibe karşı şanslarını bile denemekten kaçınmaktadırlar. Başarı gereksinimi kuramına göre bu sporcular, kendilerini sınımadıkları için bu durumu başarısızlık olarak algılamayacaklardır. Başarı gereksinmesi ile başarısızlıktan kaçınma arasındaki ilişki, risk alma davranışlarındaki belirleyici etkenlerden biridir. Başarı gereksinmesi yüksek ve kaygısı düşük olan kişiler, orta derecede zorluğu olan eylemleri daha çekici bulur ve bu konuda riske girerler. Buna karşılık, başarı güdüsü düşük ve kaygısı yüksek kişiler ise, başarı şansı çok yüksek olan eylemler ile başarısızlık ihtimalinin herkes için yüksek olduğu eylemlerde riske girerler (129).

Bu kuramı kısaca şu şekilde özetleyebiliriz, başarı gereksinmesi öğrenilmiş ve kararlı bir özelliktir. Bir insanda başarı gereksinmesi iki kişilik özelliğiyle belirlenir: Başarılı olma güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü, başarı gereksinmesinin niceliği, başarılı olma güdüsünden başarısızlıktan kaçınma güdüsünün çıkarılmasıyla hesaplanır. Başarılı olma güdüsü başarısızlıktan kaçınma güdüsünden daha yüksekse, kişi yarışmalara katılacak; aksi durumda kişi yarışmalardan uzaklaşacaktır. Başarı gereksinmesi yüksek olan sporcular, başarı için güçlük düzeyi yüksek olan durumları seçerler. Başarı gereksinmesi düşük olan sporcular ise, başarı/başarısızlık oranının bir olduğu durumlardan kaçarlar. Bu sporcular ya çok kolay, ya da çok zor görevler seçer. Başarı olasılığının yüksek olduğu durumlarda başarısızlık olasılığı düşüktür; dolayısıyla kaybetme olasılığı düşük olacak ve kaybetmeye bağlı olumsuz duygular yaşanmayacaktır. Sporcuların başarı olasılığının düşük olduğu zor durumları seçmelerinin nedeni ise, kaybettiklerinde bunun gerekçelerinin hazır olmasıdır. Kaybettiklerinde kendileri suçlanmayacak ya da ayıplanmayacaktır (127). Bu kuramın odak noktası, bazı bireylerin başarıya dayalı etkinliklerden başarılı çıkmaktan çok üst düzeyde doyum aldıklarıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, “başarı” algısının bireyden bireye değişeceğidir. Yani her birey kendi başarı davranışını tayin etmekle yükümlüdür (160).

Sonuç olarak başarı motivasyonu, kişinin bir konuda başarılı olmak için çabası, yenilgi ile yüz yüze gelmesine rağmen ısrar etmesi ve başarıdan elde edeceği gurura doğru yönelmesidir (162). Başarı motivasyonu teorisi, kişilerin bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çok efor sarf ettiğini ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (171).

Motivasyonun gücü ve başarı arasındaki ilişkinin, özellikle sporda çok önemli olduğu gayet açıktır. Motive edici gücü düşük olan bir durumun, düşük bir başarı ile sonuçlanması muhakkaktır. Her insan, kendini tatmin eden ve huzur verici durumları arama, rahatsız edici durumlardan ise kaçınma eğilimi gösterir. Arama ve kaçınma eğilimleri, güdülerin yapısında mevcuttur. Hangi eğilim daha ağır basarsa, ona yönelik güdüler ortaya çıkar. Buna göre, başarı güdüsü, başarılı olma ya da başarısızlıktan kaçınma; arkadaşlık güdüsü ise itibar arama ya da reddedilmekten kaçınma şeklinde ortaya çıkar (167). Başarı motivasyonu ile ilgili yapılan araştırmalar başarıya yaklaşma, başarısızlıktan kaçınma, güç gösterme, ceza ve ödül, yönetim tarzı, kulüp içi iletişim gibi pek çok faktörün başarı motivasyonuna etki ettiğini göstermektedir (186). Başarıya yaklaşma güdüsü, başarı durumlarında gurur yaşama ya da doyum kapasitesi başarısızlıktan kaçınma güdüsü ise, başarısızlığın bir sonucu olarak utanç yaşama ya da küçük düşme kapasitesi olarak ifade edilmektedir (168). Başarıya yaklaşma güdüsünün, sporcunun yarışma durumuna yaklaşımadaki içsel motivasyonunu ifade ettiği düşünülmektedir. Bu da yaklaşık olarak kendine güven, yetkinlik ya da güçlülük, kişisel kompetanlık terimleri ile eş anlama gelmektedir. Bu özellikleri yüksek olan kişilerin, düşük olan kişilere göre başarı elde edebilecekleri ortamlara katılımı daha yüksektir (159).

Başarıya yaklaşma güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü farklı yapılardır. Bu sebeple bireylerin başarıya yaklaşma güdülerini ile başarısızlıktan kaçınma güdülerini birbirinden bağımsız olarak yüksek ya da düşük olabilirler. Bireyin başarısızlıktan kaçınma güdülerini bireyi yarışmadan uzaklaştırırken, başarıya yaklaşma güdülerini ise bireyi yarışmaya çekmektedir. Thomassen ve Halvari (1996)'nın, başarı güdülerini üzerine yaptıkları çalışmada da, başarısızlıktan kaçınma güdüsü ile spora katılım arasında negatif ilişki, buna karşın spor ortamlarında yarışmaya katılma miktarı ile başarıya yaklaşma güdüsü puanları arasında pozitif ilişki olduğunu belirlemişlerdir (171).

Wann'a (1996) göre başarı gereksinimi düşük ve yüksek bireyler arasında çeşitli farklılıklar her zaman olmuştur. Bu farklılıklar, başarı gereksinimi düşük bireyler, kolay

görevleri tercih ederken, başarı gereksinimi yüksek bireyler ise; orta düzeyde mücadeleci görevleri tercih ederler (187). Başarı gereksinimi yüksek bireyler, zorluğu orta derecede olan görevleri tercih etmeye eğilimlidirler. Başarı gereksinimi yüksek olan bireyler daha az mücadele ve haz sağladığından dolayı kolay görevlerden; başarı olasılıklarını çok düşürdüğünden aşırı derece zor görevlerden de kaçınırlar. Başarı motivasyonu, kişinin bir konuda başarılı olmak için çabası, yenilgi ile yüz yüze gelmesine rağmen ısrar etmesi ve başarıdan elde edeceği gurura doğru yönelmesidir. Başarı motivasyonu teorisi, kişilerin bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çok efor sarf ettiğini ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır (171).

2.4.6. Sporda başarı motivasyonu kuramları

Bir antrenörün güdüleme eylemini gerçekleştirebilmesi için sporcuları hakkında çeşitli bilgilere sahip olması gerekir. Bu bilgiler sporcunun kişilik, sosyoekonomik ve kültürel özellikleri ile ilgilidir. Bu bilgileri elde etmek için bazı testlerden yararlanabileceği gibi, gözlemlerden ve çeşitli davranışlara gösterilen tepkilerden de yararlanabilir. Elde edilen bu bilgiler sporcusuna yaklaşım biçimini, seçilecek yöntemi ve yöntemin başarısını etkileyecektir (127).

Antrenör, kendisine göre neyin önemli olduğu konusunda kendi felsefesini gözden geçirmelidir. Eğer yaklaşımı başarılı değilse durumu geliştirmek için nelerin gerektiğine karar vermelidir. Kendi felsefesinin avantaj ve dezavantajlarının farkında olmalıdır. Antrenör, güdüleme için çaba harcarken hangi noktalarda başarı sağlayamadığını görebilmelidir. Güdülemenin takımı üzerinde nasıl bir etki yaptığının ve sporcuyu nasıl etkilediğinin farkında olmalıdır (178).

Bu doğrultudan hareketle insanları hareket etmeye neyin motive ettiğini açıklamak için dört kuram geliştirilmiştir (66, 152):

2.4.6.1. Başarı ihtiyacı kuramı

Bu kuramı savunan kuramcılarına göre, başarı gereksinmesi öğrenilmiş ve kararlı bir özelliktir. Bir insanda başarı gereksinmesi iki kişilik özelliğiyle belirlenir: Başarılı olma güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü. Başarı gereksinmesinin niceliği, başarılı olma güdüsünden başarısızlıktan kaçınma güdüsünün çıkarılmasıyla hesaplanır. Başarılı olma güdüsü başarısızlıktan kaçınma güdüsünden daha yüksekse, kişi yarışmalara katılacak; aksi durumda kişi yarışmalardan uzaklaşacaktır.

Başarı gereksinmesi yüksek olan sporcular, başarı için güçlük düzeyi yüksek olan durumları seçerler. Başarı gereksinmesi düşük olan sporcular ise, başarı/başarısızlık oranının bir olduğu durumlardan kaçarlar. Bu sporcular ya çok kolay, ya da çok zor görevler seçer.

Başarı olasılığının yüksek olduğu durumlarda başarısızlık olasılığı düşüktür; dolayısıyla kaybetme olasılığı düşük olacak ve kaybetmeye bağlı olumsuz duygular yaşanmayacaktır. Sporcuların başarı olasılığının düşük olduğu zor durumları seçmelerinin nedeni ise, kaybettiklerinde bunun gerekçelerinin hazır olmasıdır. Kaybettiklerinde kendileri suçlanmayacak ya da ayıplanmayacaktır.

2.4.6.2. Yükleme kuramı

Bu kurama göre, sporcular başarılarını ya da başarısızlıklarını çeşitli nedenlere bağlarlar. Bu nedenler kazanan ve kaybeden sporculara göre farklılık gösterebilir. Kazanan bir sporcu kazanma nedenlerini çok çalışmasına, ya da şansının olmasına; kaybeden bir sporcu kaybetme nedenlerini daha çok şansının olmamasına bağlama eğilimindedir.

Yükleme kuramına göre, ortaya konan nedenlerin içsel, dışsal ve kontrol edilebilirlik boyutları vardır. Yukarıdaki nedenlere bakarsak, kazanma şansa açıklandığında şans dışsal bir nedendir ve kontrol edilemez. Kazanma çok çalışmayla açıklandığında, çok çalışma içsel bir nedendir ve kontrol edilebilir. Çok çalışmak ya da çalışmamak sporcunun kendisine bağlıdır. Kaybetme şansa bağlandığında, şans dışsal bir nedendir ve kontrol edilemez.

Kazanan sporcular kazanma nedenlerini daha çok kontrol edilebilir içsel nedenlere (çok çalışma, çaba gösterme gibi), kaybeden sporcular ise kaybetme nedenlerini daha çok kontrol edilemez dışsal nedenlere (şans gibi) bağlamaktadır. Kaybetme nedeni olarak salt şans etkenini gören bir sporcunun bu yargısını değiştirmek antrenörlerin önemli görevleri arasındadır. Başarı salt kazanmak olarak değerlendirilmemeli, sporcunun o yarışma boyunca ortaya koyduğu performans da değerlendirilmelidir (127).

2.4.6.3. Hedefi gerçekleştirme kuramı

Bu kuram, sporcunun başarısını değerlendirmek için onun temel başarı hedeflerinin belirlenmesinin önemini vurgular. Bunun yansımasını birincilik kazanan, fakat bu duruma farklı tepkiler gösteren iki sporcu örneğinde görebiliriz. Birinci örnekteki sporcu, birinci olmasına karşın yaptığı dereceden hoşnut olmayabilir. İkinci örnekteki sporcu ise, iyi bir performans göstermeyip rakiplerinin derecelerini bekler. Rakipleri kendi

derecesini geçemeyip birinci olunca aşırı sevinç gösterir. Bu iki örnekte farklı davranışlar sergilenmesinin nedeni, sporcuların başarı hedeflerinin farklı olmasıdır. Başarı hedefi, benlik yönelimli ve görev yönelimli başarı hedefi olmak üzere ikiye ayrılır.

Benlik yönelimli başarı hedefinde, sporcu yarışmayla ilgili olarak kendi yeteneğini rakiplerinin yeteneğiyle karşılaştırır. Başarı durumunda kendini "yetenekli", başarısızlık durumunda kendini "yeteneksiz" olarak değerlendirir. Ancak kazanmanın doğrudan ve salt yetenekle mi, yoksa çok çalışmayla mı ilgili olduğu açık değildir.

Görev yönelimli başarı hedefinde, sporcu hedeflerini kendi performansına göre belirler. Bu yönelimdeki bir sporcu kendisini başka sporcularla karşılaştırmaz. Önemli olan kendi performans düzeyidir; sporcu daha önceki yarışmalardaki performansı ile şimdiki performans düzeyini karşılaştırır. Şimdiki performansı daha iyiyse, bunu başarı olarak nitelendirir. Rakibin kim olduğu, ya da rakibin derecesi önemli değildir.

2.4.6.4. Yetkinlik motivasyon kuramı

Harter'in (1988) çalışmasına dayanan bu kuram insanların kendilerini değerli ya da yeterli hissetmeye motive olduklarını, ayrıca bu tür duyguların motivasyonun birincil belirleyici etken olduğunu anlatır. Yetkinlik motivasyonu kuramı; sporcuların kontrol algılarının (beceri öğrenip sergileyebileceklerine ilişkin duygu kontrolü) öz-değer ve motivasyonlarını etkileyen yetkinlik değerlendirilmesiyle bağlantılı olduğunu ileri sürer.

Örneğin genç bir futbolcunun öz saygısı yüksekse kendisini yetkin hisseder, futbol becerilerini öğrenme ve sergileme kontrolüne sahip olduğunu algılar ve oyunu öğrenme çabalarının onun sevincini, gururunu ve mutluluğunu artırmaya yol açması için çabalar. Bu olumlu duygusal durumlar, motivasyonun da artmasına neden olur. Buna karşılık egzersiz yapmayan birinin öz saygısı düşükse kendini yetkin hissetmez ve kişisel eylemlerinin formda olmasına çok az etkisi olduğuna inanır; sonrasında da kaygı, utanç ve üzüntü gibi olumsuz duygusal tepkiler ortaya çıkar. Bu duygular motivasyonunun düşmesine neden olur (66).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın yöntemi, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarının özellikleri, veri toplama araçlarının uygulanma süreci, verilerin toplanması ve bulguların elde edilmesinde kullanılan istatistiksel analizler yer almaktadır. Yapılan bu analizler neticesinde de halkoyunlarında antrenör liderlik davranışlarının oyuncuların başarı motivasyonları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak uygulanan çalışmanın sonuçları paylaşılmaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma teorik ve uygulama olarak iki basamaktan oluşmuştur. Halkoyunlarında antrenör liderlik davranışlarının oyuncuların başarı motivasyonları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın ilk basamağında konu ile ilgili alanyazın/literatür taranmış olup daha önce yapılmış olan araştırma sonuçları incelenmiş ve elde edilen bilgilerle, incelenecek değişkenler açısından tezin konusuyla ilgili detaylı bir teorik çerçeve hazırlanmıştır. İkinci basamakta ise bu teorik çerçevenin ışığı altında hazırlanan hipotezlerin deneneceği ve araştırmanın nicel bölümünün verilerinin elde edildiği “Sporda Liderlik Ölçeği (Sport Leadership Scale)” (Ek-3) ve “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ)” (Ek-4) kullanılarak halk oyuncularının antrenör liderlik davranışlarını algılamalarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca kişisel bilgi formuyla oyuncuların kişisel özellikleri belirlenerek oyuncuların antrenör liderlik davranışları algılamaları ve başarı motivasyonları kişisel değişkenler açısından incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 üniversite sporları yarışma sezonunda Türkiye’de Üniversite Sporları Federasyonuna kayıtlı, çeşitli üniversitelerde faaliyet gösteren halk oyunları ekiplerinde oynayan lisanslı oyuncular oluşturmaktadır. Örneklemini ise, 2014-2015 yarışma sezonunda üniversite sporları federasyonu halaylar grup yarışmasına katılan oyuncular ve aynı sezon yarışmaya (halaylar grup kategorisinin dışındaki türlerde) katılan Karabük Üniversitesinin lisanslı halk oyuncuları oluşturmuştur. Oyuncuların 152’si kadın (%52.8) ve 136’sı erkek (%47.2)’dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Konuyla ilgili teorik bilgilere ulaşıldıktan sonra araştırmada kullanılan veri toplama araçları şu sırayla uygulanmıştır:

Kişisel Bilgi Formu: Öncelikli olarak halk oyuncularını hakkında bilgi toplamak ve bu çalışmanın inceleme konusu içerisinde yer alan bağımsız değişkenleri belirlemek amacıyla ilgili literatür örnekleri incelenmiş ve araştırmanın hipotezleri göz önünde bulundurularak 7 sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır (EK-2). Bunlar:

1. Halk oyuncunun cinsiyeti
2. Halk oyuncunun yaşı
3. Halk oyuncunun öğrenim durumu
4. Halk oyuncunun öğrenim gördüğü üniversite
5. Halk oyuncunun halk oyunları ile ilgilenme süresi
6. Halk oyuncunun antrenörünün cinsiyeti
7. Halk oyuncunun antrenörünün yeterlilik (Çalıştırıcı belge) durumu

Sporda Liderlik Ölçeği: Araştırmada kullanılan *Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ)*, bireyin antrenör davranışını algılaması versiyonu, sporcuların beş farklı boyutta antrenörlerinin liderlik stilini veya davranışını nasıl algıladığını değerlendirmek amacıyla Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk sporcular için uyarlanması Toros ve Tiryaki (2006) tarafından yapılmıştır. SLÖ, Sporcuyla antrenörünün ölçekteki maddelerde tanımlanan davranış tiplerinden hangisine uygun olduğunu belirlemeye çalışan 40 maddeden oluşan beşli likert tipi ölçektir. Puanlar sporcuların antrenörlerinin (her zaman, sıklıkla, ara sıra, nadiren, hiçbir zaman) sergiledikleri davranış türünü temsil etmektedir. Bu davranış türleri ve bunu ölçmeye çalışan ölçek ifadelerinin numaraları şunlardır (188):

Eğitici ve Öğretici Davranış: 1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ve 38 olmak üzere 13 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler sporcunun performans düzeyini geliştirmek için antrenörün önemli işlevleriyle ilgili maddelerdir. Antrenör, maksimum fiziksel potansiyellerine ulaşmaları için sporcuları eğitir ve öğretir. Takım sporları söz konusu olduğunda bunlara ek olarak takım üyelerinin etkinliklerini de koordine eder. Dolayısıyla ile

bu maddeler antrenman ve bilgi verme üzerinde ciddi anlamda duran antrenörleri tanımlamaktadır.

Demokratik Davranış: 2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33 ve 39 olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, karar verme sürecine sporcuların katılımlarına antrenörün ne oranda izin verdiğini ifade etmektedir. Bu kararlar grup hedefleri ve hedeflere nasıl ulaşılabileceğiyle ilgilidir.

Otokratik Davranış: 6, 12, 27, 34 ve 40 olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler antrenörün sporculardan kendisini ne kadar uzak tuttuğunu ve onlar üzerindeki otoritesini ifade ederken antrenörlerin kontrolcü ve otoriter stili ne derecede benimsediğini ölçer.

Sosyal Destek Davranışı: 3, 7, 13, 19, 22, 25, 31 ve 36 olmak üzere 8 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, antrenörün sporcularının gereksinimlerini gidermeye ne oranda katıldığını ifade etmektedir. Antrenörlerin davranışları ya doğrudan bu gereksinimleri karşılamaya ya da sporcuların karşılıklı gereksinimlerini doyurabilmek için uygun bir iklim yaratmaya yöneliktir.

Pozitif geribildirim Davranışı (Ödüllendirici): 4, 10, 16, 28 ve 37 olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır. Pozitif geribildirim alt ölçeğindeki maddeler sporcuların iyi performanslarına karşılık sıklıkla pekiştirici veren veya övgüde bulunan antrenörleri ifade etmektedir.

Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği: Araştırmada kullanılan diğer ölçek *Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğidir (SÖBMÖ)*. Bu ölçek, Willis (1982) tarafından geliştirilmiş, Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması da Tiryaki ve Gödelek (1997) tarafından yapılmıştır. Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği toplam 40 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddeleri, 1-5 arasında puanlanabilmektedir ("hiçbir zaman, çok az, bazen, oldukça fazla ve her zaman"). Tiryaki ve Gödelek (1997) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Türk toplumuna uygulanabilir olduğu kararlaştırılmıştır (160).

Araştırmada bağımlı değişkenler olarak "Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ)" ve "Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ)" ifade puanları, bağımsız değişkenler olarak da "Kişisel Bilgi Formu"ndaki demografik veriler kullanılmıştır.

3.3.1. Veri toplama araçlarının uygulama süreci

Araştırmanın nicel bölümünde veri toplama aracı olarak kullanılan “Kişisel Bilgi Formu”, “Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ)” ve “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ)” 2014-2015 Üniversite sporları yarışma sezonunda, çalışma örneklemini oluşturan halk oyunculara bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Yönergede araştırmanın amacı ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış olup uygulama öncesinde de oyunculara veri toplama araçlarının doldurulması hakkında detaylı bilgiler verilmiştir. Uygulamada, geri dönüşümdeki eksik veya yanlış doldurmalar da dikkate alınarak hedeflenen örneklem sayısı üzerinden veri toplama araçları yüz yüze uygulanmıştır. (“Kişisel Bilgi Formu”, “Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ)” ve “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ)”’nden oluşan form, 310 adet). Veri toplama araçları, Üniversitelerarası Halk Dansları Şenliği Halaylar grup yarışmasına katılan 230 halk oyuncununun 220’si ve Karabük Üniversitesi Halk Oyunları Topluluğuna mensup, Üniversitelerarası Halk Dansları Şenliği Diğer Türler grup yarışmasına katılan 67 halk oyuncu tarafından doldurulmuştur. Veri toplama araçlarının, oyuncular tarafından gönüllü olarak doldurulması sağlanmıştır.

3.3.2. Verilerin istatistiksel analizi ve değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından toplanan veri toplama araçları (“Kişisel Bilgi Formu”, “Sporda Liderlik Ölçeği” ve “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği”) kontrol edilerek eksik veya yanlış doldurulanlar araştırma dışında bırakılmıştır. Daha sonra halk oyunculara uygulanan ölçeklerin kabul edilebilir nitelikte olanları, SPSS 21 (Statistical Package For Social Scientistsfor Windows Release) paket programında değerlendirilmek üzere kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılan Kolmogorov Smirnov testi sonucunda “Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ)” ve “Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği (SÖBMÖ)”’nden elde edilen verilerin, dağılımın normallik varsayımını yerine getirmediği (SLÖ; $p=0,008<0,05$ / SÖBMÖ; $p=0,000<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultudan hareketle, verilerin değerlendirilmesinde istatistiksel yöntem olarak frekans analizi, iki bağımsız grubun karşılaştırılması için Mann Whitney U ve ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılması için de Kruskal Wallis H-Testleri kullanılmıştır. Ayrıca parametreler arası ilişkilerin analizi için Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmının bu bölümünde araştırma problemleri sırasıyla ele alınmış, yapılan analizlere dayalı olarak elde edilen bulgulara yer verilmiş ve yorumlanmıştır.

4.1. Halk Oyuncularının Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Araştırmada öncelikli olarak araştırmaya katılan halk oyuncularının kişisel bilgilerine ilişkin değişkenlere ait bilgilere yer verilmiştir. Oyunculara ait kişisel bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.1’de yer almaktadır.

Tablo 4.1. Halk Oyuncularının Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	152	52.8	52.8
	Erkek	136	47.2	100.0
Yaş	18-20 Yaş	85	29.5	29.5
	21-23 Yaş	160	55.6	85.1
	24-26 Yaş	43	14.9	100.0
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	101	35.1	35.1
	Lisans	187	64.9	100.0
Üniversite	Karabük Üniversitesi	87	30.2	30.2
	Cumhuriyet Üniversitesi	16	5.6	35.8
	Siirt Üniversitesi	14	4.9	40.6
	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	5.6	46.2
	Harran Üniversitesi	14	4.9	51.0
	Mustafa Kemal	12	4.2	55.2
	İnönü Üniversitesi	12	4.2	59.4
	Çukurova Üniversitesi	27	9.4	68.8
	Bozok Üniversitesi	20	6.9	75.7
	Hakkari Üniversitesi	12	4.2	79.9
	Bingöl Üniversitesi	12	4.2	84.0
	Dicle Üniversitesi	32	11.1	95.1
	Batman Üniversitesi	14	4.9	100.0
	Halk Oyunlarıyla İlgilenme Süresi	1-3 Yıl	177	61.5
4-6 Yıl		46	16.0	77.4
7 Yıl ve Üzeri		65	22.6	100.0
Antrenör Cinsiyeti	Kadın	14	4.9	4.9
	Erkek	274	95.1	100.0
Antrenörün Yeterlilik Durumu	TMDK Halk Oyunları	54	18.8	18.8
	Usta Öğretici	181	62.8	81.6
	Federasyon Antrenörü	53	18.4	100.0
Toplam		288	100	100

Tablo 4.1’e göre araştırmaya katılan halk oyuncularının %52.8’i (152) kadın, %47.2’si (136) erkektir. Katılımcıların %29.5’i (85) 18-20 yaş grubunda, %55.6’sı (160) 21-23 yaş grubunda, %14.9’u (43) 24-26 yaş grubundadır. Oyuncuların %35.1’i (101) ön lisans ve %64.9’u (187) lisans düzeyinde öğrenim görmektedir. Katılımcıların %30.2’si (87) Karabük üniversitesinde, %5.6’sı (16) Cumhuriyet üniversitesinde, %4.9’u (14) Siirt üniversitesinde, %5.6’sı (16) Yüzüncü Yıl üniversitesinde, %4.9’u (14) Harran üniversitesinde, %4.2’si (12) Mustafa Kemal üniversitesinde, %4.2’si (12) İnönü üniversitesinde, %9.4’ü (27) Çukurova üniversitesinde, %6.9’u (20) Bozok

üniversitesinde, %4.2'si (12) Hakkâri üniversitesinde, %4.2'si (12) Bingöl üniversitesinde, %11.1'i (32) Dicle üniversitesinde, %4.9'u (14) Batman üniversitesinde, öğrenim görmektedir. Katılımcıların %61.5'i (177) 1-3 yıldır, %16'sı (46) 4-6 yıldır, %22.6'sı (65) 7 yıl ve üzerinde halk oyunları ile ilgilenmektedir. Oyuncuların %18.8'inin (54) antrenörü TMDK Halk oyunları bölümü mezunu, %62.8'inin (181) antrenörü usta öğretici, %18.4'ünün (53) antrenörü ise federasyon antrenörüdür.

4.2. Halk Oyuncularının Sporda Liderlik Ölçeği ve Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği Puanlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları ile başarı motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışları Algılamaları ile Başarı Motivasyonları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Tablosu

		Eğitici ve Öğretici Davranış	Demokratik Davranış	Otokratik Davranış	Sosyal Destek Davranışı	Pozitif Geribildirim Davranışı	Başarı Motivasyonu
1. Eğitici ve Öğretici Davranış	R	1,000	,702**	-,007	,643**	,478**	,161**
	p	.	,000	,899	,000	,000	,006
	n	288	288	288	288	288	288
2. Demokratik Davranış	R	,702**	1,000	,058	,682**	,455**	,023
	p	,000	.	,328	,000	,000	,700
	n	288	288	288	288	288	288
3. Otokratik Davranış	R	-,007	,058	1,000	,137*	,096	-,080
	p	,899	,328	.	,020	,105	,178
	n	288	288	288	288	288	288
4. Sosyal Destek Davranışı	R	,643**	,682**	,137*	1,000	,457**	,080
	p	,000	,000	,020	.	,000	,174
	n	288	288	288	288	288	288
5. Pozitif Geribildirim Davranışı	R	,478**	,455**	,096	,457**	1,000	,260**
	p	,000	,000	,105	,000	.	,000
	n	288	288	288	288	288	288
6. Başarı Motivasyonu	R	,161**	,023	-,080	,080	,260**	1,000
	p	,006	,700	,178	,174	,000	.
	n	288	288	288	288	288	288

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 4.2'ye bakıldığında halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamaları ile demokratik davranış algılamaları, sosyal destek davranışı algılamaları, pozitif geribildirim davranışı algılamaları ve başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p<0.01). Buna göre; oyuncuların eğitici ve öğretici davranış algılamaları arttıkça demokratik davranış algılamalarının, sosyal destek davranışı algılamalarının, pozitif geribildirim davranışı algılamalarının ve başarı motivasyonlarının arttığı söylenebilir. Yine aynı tabloya bakıldığında oyuncuların

demokratik davranış algılamaları ile sosyal destek davranışı algılamaları ve pozitif geribildirim davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Buna göre; oyuncuların demokratik davranış algılamaları arttıkça, sosyal destek davranışı algılamalarının ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarının arttığı görülmektedir. Tabloya göre oyuncuların otokratik davranış algılamaları ile sosyal destek davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Buna göre; oyuncuların demokratik davranış algılamaları arttıkça, sosyal destek davranışı algılamalarının da arttığı söylenebilir. Aynı tablo incelendiğinde oyuncuların sosyal destek davranışı algılamaları ile pozitif geribildirim davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Yani oyuncuların sosyal destek davranışı algılamaları arttıkça, pozitif geribildirim davranışı algılamaları da artmaktadır. Son olarak aynı tabloya göre, oyuncuların pozitif geribildirim davranışı algılamaları ile başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Yani oyuncuların pozitif geribildirim davranışı algılamaları arttıkça, başarı motivasyonlarının da arttığı söylenebilir.

4.3. Demografik Özelliklere Göre Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarındaki Farklılıklara İlişkin Analiz Sonuçları

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.3’de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. Kadın	152	153.19	23285.00	9015.000	.061
	2. Erkek	136	134.79	18331.00		
Demokratik Davranış	1. Kadın	152	154.83	23534.50	8765.500	.026*
	2. Erkek	136	132.95	18081.50		
Otokratik Davranış	1. Kadın	152	130.39	19819.00	8191.000	.002*
	2. Erkek	136	160.27	21797.00		
Sosyal Destek Davranışı	1. Kadın	152	150.41	22862.00	9438.000	.202
	2. Erkek	136	137.90	18754.00		
Pozitif Geribildirim Davranışı	1. Kadın	152	153.14	23277.50	9022.500	.061
	2. Erkek	136	134.84	18338.50		

* $p<0.05$

Tablo 4.3 incelendiğinde, halk oyuncularının demokratik davranış algılamalarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. ($U = 8765.500$; $p=0.026<0.05$). Buna göre kadın oyuncuların ($X=154.83$) erkek oyunculara ($X=132.95$) oranla antrenörlerini daha demokratik algıladıkları görülmektedir. Ayrıca tablo 4.2'ye göre halk oyuncularının otokratik davranış algılamalarında da cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. ($U = 8191.000$; $p=0.002<0.05$). Buna göre erkek oyuncuların ($X=160.27$) kadın oyunculara ($X=130.39$) oranla antrenörlerini daha otokratik algıladıkları görülmektedir.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.4'de sunulmuştur.

Tablo 4.4.. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. 18-20 Yaş	85	135.25	2	2.489	.288
	2. 21-23 Yaş	160	151.39			
	3. 24-26 Yaş	43	137.14			
Demokratik Davranış	1. 18-20 Yaş	85	141.75	2	.171	.918
	2. 21-23 Yaş	160	146.25			
	3. 24-26 Yaş	43	143.44			
Otokratik Davranış	1. 18-20 Yaş	85	135.11	2	5.781	.056
	2. 21-23 Yaş	160	142.21			
	3. 24-26 Yaş	43	171.59			
Sosyal Destek Davranışı	1. 18-20 Yaş	85	138.37	2	.923	.630
	2. 21-23 Yaş	160	145.51			
	3. 24-26 Yaş	43	152.87			
Pozitif Geribildirim Davranışı	1. 18-20 Yaş	85	144.85	2	.022	.989
	2. 21-23 Yaş	160	143.93			
	3. 24-26 Yaş	43	145.94			

* $p<0.05$

Tablo 4.4 incelendiğinde, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=2.489$; $p=0.288>0.05$), demokratik davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=0.171$; $p=0.918>0.05$), otokratik davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=5.781$; $p=0.056>0.05$), sosyal destek davranışı algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=0.923$; $p=0.630>0.05$) ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=0.022$; $p=0.989>0.05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. Ön Lisans	101	156.05	15761.00	8277.000	.083
	2. Lisans	187	138.26	25855.00		
Demokratik Davranış	1. Ön Lisans	101	152.48	15400.50	8637.500	.231
	2. Lisans	187	140.19	26215.50		
Otokratik Davranış	1. Ön Lisans	101	147.41	14888.00	9150.000	.663
	2. Lisans	187	142.93	26728.00		
Sosyal Destek Davranışı	1. Ön Lisans	101	151.39	15290.00	8748.000	.301
	2. Lisans	187	140.78	26326.00		
Pozitif Geribildirim Davranışı	1. Ön Lisans	101	156.29	15785.00	8253.000	.076
	2. Lisans	187	138.13	25831.00		

*p<0.05

Tablo 4.5 incelendiğinde, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında (U = 8277.000; p=0.083>0.05), demokratik davranış algılamalarında (U = 8637.500; p=0.231>0.05), otokratik davranış algılamalarında (U = 9150.000; p=0.663>0.05), sosyal destek davranışı algılamalarında (U = 8748.000; p=0.301>0.05) ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında (U = 8253.000; p=0.076>0.05) öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının üniversite değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Üniversite Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Üniversite	n	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. Karabük Üniversitesi	87	148.52	12	11.176	.514
	2. Cumhuriyet Üniversitesi	16	115.38			
	3. Siirt Üniversitesi	14	174.57			
	4. Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	140.97			
	5. Harran Üniversitesi	14	142.75			
	6. Mustafa Kemal Üniversitesi	12	123.17			
	7. İnönü Üniversitesi	12	176.17			
	8. Çukurova Üniversitesi	27	130.67			

	9. Bozok Üniversitesi	20	159.78				
	10. Hakkari Üniversitesi	12	138.92				
	11. Bingöl Üniversitesi	12	176.08				
	12. Dicle Üniversitesi	32	127.14				
	13. Batman Üniversitesi	14	141.93				
Demokratik Davranış	1. Karabük Üniversitesi	87	135.66	12	9.762	.637	
	2. Cumhuriyet Üniversitesi	16	115.56				
	3. Siirt Üniversitesi	14	157.79				
	4. Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	146.66				
	5. Harran Üniversitesi	14	145.82				
	6. Mustafa Kemal Üniversitesi	12	138.71				
	7. İnönü Üniversitesi	12	167.67				
	8. Çukurova Üniversitesi	27	145.63				
	9. Bozok Üniversitesi	20	164.43				
	10. Hakkari Üniversitesi	12	171.04				
	11. Bingöl Üniversitesi	12	182.13				
	12. Dicle Üniversitesi	32	138.05				
	13. Batman Üniversitesi	14	129.68				
Otokratik Davranış	1. Karabük Üniversitesi	87	133.77	12	25.129	.014	1-6*
	2. Cumhuriyet Üniversitesi	16	140.13				1-8*
	3. Siirt Üniversitesi	14	130.79				1-11*
	4. Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	150.72				1-12*
	5. Harran Üniversitesi	14	136.79				2-6*
	6. Mustafa Kemal Üniversitesi	12	201.46				3-6*
	7. İnönü Üniversitesi	12	161.17				3-11*
	8. Çukurova Üniversitesi	27	97.89				4-8*
	9. Bozok Üniversitesi	20	160.23				6-8*
	10. Hakkari Üniversitesi	12	153.38				6-13*
	11. Bingöl Üniversitesi	12	192.58				7-8*
	12. Dicle Üniversitesi	32	169.89				8-9*
	13. Batman Üniversitesi	14	127.96				8-11*
Sosyal Destek Davranışı	1. Karabük Üniversitesi	87	134.12	12	28.203	.005*	8-12*
	2. Cumhuriyet Üniversitesi	16	106.63				1-3*
	3. Siirt Üniversitesi	14	191.39				1-7*
	4. Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	179.72				2-3*
	5. Harran Üniversitesi	14	113.61				2-4*
	6. Mustafa Kemal Üniversitesi	12	145.92				2-7*
	7. İnönü Üniversitesi	12	195.83				2-9*
	8. Çukurova Üniversitesi	27	114.70				2-11*
	9. Bozok Üniversitesi	20	174.15				3-5*
	10. Hakkari Üniversitesi	12	159.33				3-8*
	11. Bingöl Üniversitesi	12	183.08				3-13*
	12. Dicle Üniversitesi	32	141.61				4-5*
	13. Batman Üniversitesi	14	126.75				4-8*
							5-7*
							5-11*
							7-8*
							7-12*
							7-13*
							8-9*
							8-11*

	1. Karabük Üniversitesi	87	148.00			
	2. Cumhuriyet Üniversitesi	16	121.72			
	3. Siirt Üniversitesi	14	149.46			
	4. Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	148.59			
	5. Harran Üniversitesi	14	140.96			
Pozitif Geribildirim Davranışı	6. Mustafa Kemal Üniversitesi	12	112.71	12	10.308	.589
	7. İnönü Üniversitesi	12	167.71			
	8. Çukurova Üniversitesi	27	151.52			
	9. Bozok Üniversitesi	20	138.90			
	10. Hakkari Üniversitesi	12	120.25			
	11. Bingöl Üniversitesi	12	165.88			
	12. Dicle Üniversitesi	32	129.09			
	13. Batman Üniversitesi	14	182.18			

*p<0.05

Tablo 4.6 incelendiğinde, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=12, n=288)=11.176; p=0.514>0.05$), demokratik davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=12, n=288)=9.762; p=0.637>0.05$) ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında ($\chi^2(sd=12, n=288)=10.308; p=0.589>0.05$) üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen, halk oyuncularının otokratik davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=12, n=288)=25.129; p=0.014<0.05$) üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre; Karabük üniversitesi (X=133.77), Yüzüncü Yıl üniversitesi (X=150.72), Mustafa Kemal üniversitesi (X=201.46), İnönü üniversitesi (X=161.17), Bozok üniversitesi (X=160.23), Bingöl üniversitesi (X=192.58) ve Dicle Üniversitesi (X=169,89) oyuncularının antrenörlerini, Çukurova üniversitesi (X=97.89) oyuncularından daha otokratik algıladıkları; Mustafa Kemal üniversitesi (X=201.46), Bingöl üniversitesi (X=192.58) ve Dicle Üniversitesi (X=169.89) oyuncularının antrenörlerini, Karabük üniversitesi (X=133.77) oyuncularından daha otokratik algıladıkları; Mustafa Kemal üniversitesi (X=201.46) ve Bingöl üniversitesi (X=192.58) oyuncularının antrenörlerini, Siirt üniversitesi (X=130.79) oyuncularından daha otokratik algıladıkları; Mustafa Kemal üniversitesi (X=201.46) oyuncularının antrenörlerini, Cumhuriyet üniversitesi (X=140.13) ve Batman üniversitesi (X=127.96) oyuncularından daha otokratik algıladıkları görülmektedir.

Ayrıca tablo 4.6'ya göre halk oyuncularının sosyal destek davranışı algılamalarında ($\chi^2(sd=12, n=288)=28.203; p=0.005<0.05$) üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre; Siirt üniversitesi (X=191.39), Yüzüncü Yıl üniversitesi (X=179.72), İnönü üniversitesi (X=195.83), Bozok üniversitesi (X=174.15) ve Bingöl üniversitesi (X=183.08) oyuncularının antrenörlerinin sosyal

destek davranışını, Cumhuriyet üniversitesi (X=106.63) oyuncularından daha yüksek algıladıkları; Siirt üniversitesi (X=191.39) ve İnönü üniversitesi (X=195.83), oyuncularının antrenörlerinin sosyal destek davranışını, Karabük üniversitesi (X=134.12) oyuncularından daha yüksek algıladıkları; Siirt üniversitesi (X=191.39), Yüzüncü Yıl üniversitesi (X=179.72), İnönü üniversitesi (X=195.83), Bozok üniversitesi (X=174.15) ve Bingöl üniversitesi (X=183.08) oyuncularının antrenörlerinin sosyal destek davranışını, Çukurova üniversitesi (X=114.70) oyuncularından daha yüksek algıladıkları; Siirt üniversitesi (X=191.39), Yüzüncü Yıl üniversitesi (X=179.72), İnönü üniversitesi (X=195.83) ve Bingöl üniversitesi (X=183.08) oyuncularının antrenörlerinin sosyal destek davranışını, Harran üniversitesi (X=113.61) oyuncularından daha yüksek algıladıkları; Siirt üniversitesi (X=191.39) oyuncularının antrenörlerinin sosyal destek davranışını, Batman üniversitesi (X=126.75) oyuncularından daha yüksek algıladıkları; İnönü üniversitesi (X=195.83) oyuncularının antrenörlerinin sosyal destek davranışını, Dicle üniversitesi (X=141.61) ve Batman üniversitesi (X=126.75) oyuncularından daha yüksek algıladıkları tespit edilmiştir.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Halk Oyunlarıyla İlgilenme Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	İlgilenme Süresi	n	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. 1-3 Yıl	177	150.66	2	2.792	.248
	2. 4-6 Yıl	46	129.80			
	3. 7 Yıl ve Üzeri	65	138.12			
Demokratik Davranış	1. 1-3 Yıl	177	145.06	2	1.304	.521
	2. 4-6 Yıl	46	132.99			
	3. 7 Yıl ve Üzeri	65	151.13			
Otokratik Davranış	1. 1-3 Yıl	177	137.39	2	3.816	.148
	2. 4-6 Yıl	46	149.51			
	3. 7 Yıl ve Üzeri	65	160.31			
Sosyal Destek Davranışı	1. 1-3 Yıl	177	145.84	2	.864	.649
	2. 4-6 Yıl	46	150.45			
	3. 7 Yıl ve Üzeri	65	136.64			
Pozitif Geribildirim Davranışı	1. 1-3 Yıl	177	148.52	2	1.114	.573
	2. 4-6 Yıl	46	136.43			
	3. 7 Yıl ve Üzeri	65	139.25			

*p<0.05

Tablo 4.7 incelendiğinde, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=2.792$; $p=0.248>0.05$), demokratik davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=1.304$; $p=0.521>0.05$), otokratik davranış algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=3.816$; $p=0.148>0.05$), sosyal destek davranışı algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=0.864$; $p=0.649>0.05$) ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında ($\chi^2(sd=2, n=288)=1.114$; $p=0.573>0.05$) halk oyunlarıyla ilgilenme süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının antrenör cinsiyeti değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Antrenör Cinsiyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Antrenör Cinsiyeti	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. Kadın	14	142.75	1998.50	1893.500	.936
	2 Erkek	274	144.59	39617.50		
Demokratik Davranış	1. Kadın	14	145.82	2041.50	1899.500	.951
	2 Erkek	274	144.43	39574.50		
Otokratik Davranış	1. Kadın	14	136.79	1915.00	1810.000	.722
	2 Erkek	274	144.89	39701.00		
Sosyal Destek Davranışı	1. Kadın	14	113.61	1590.50	1485.500	.154
	2 Erkek	274	146.08	40025.50		
Pozitif Geribildirim Davranışı	1. Kadın	14	140.96	1973.50	1868.500	.870
	2 Erkek	274	144.68	39642.50		

* $p<0.05$

Tablo 4.8 incelendiğinde, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında ($U = 1893.500$; $p=0.936>0.05$), demokratik davranış algılamalarında ($U = 1899.500$; $p=0.951>0.05$), otokratik davranış algılamalarında ($U = 1810.000$; $p=0.722>0.05$), sosyal destek davranışı algılamalarında ($U = 1485.500$; $p=0.154>0.05$) ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında ($U = 1868.500$; $p=0.870>0.05$) antrenör cinsiyeti değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarının antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.9’de sunulmuştur.

Tablo 4.9. Halk Oyuncularının Antrenör Liderlik Davranışı Algılamalarının Antrenörün Yeterlilik Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Antrenörün Yeterlilik Durumu	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p
Eğitici ve Öğretici Davranış	1. TMDK H.O. Bölümü Mezunu	54	137.64	3	2.392	.302
	2. Usta Öğretici	181	141.99			
	3. Federasyon Antrenörü	53	160.08			
Demokratik Davranış	1. TMDK H.O. Bölümü Mezunu	54	131.05	3	1.951	.377
	2. Usta Öğretici	181	146.26			
	3. Federasyon Antrenörü	53	152.20			
Otokratik Davranış	1. TMDK H.O. Bölümü Mezunu	54	140.94	3	.787	.675
	2. Usta Öğretici	181	147.72			
	3. Federasyon Antrenörü	53	137.14			
Sosyal Destek Davranışı	1. TMDK H.O. Bölümü Mezunu	54	148.19	3	.232	.890
	2. Usta Öğretici	181	144.58			
	3. Federasyon Antrenörü	53	140.46			
Pozitif Geribildirim Davranışı	1. TMDK H.O. Bölümü Mezunu	54	154.65	3	1.812	.404
	2. Usta Öğretici	181	139.51			
	3. Federasyon Antrenörü	53	151.19			

*p<0.05

Tablo 4.9 incelendiğinde, halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında (χ^2 (sd=2, n=288)=2.392; p=0.302>0.05), demokratik davranış algılamalarında (χ^2 (sd=2, n=288)=1.951; p=0.377>0.05), otokratik davranış algılamalarında (χ^2 (sd=2, n=288)=0.787; p=0.675>0.05), sosyal destek davranışı algılamalarında (χ^2 (sd=2, n=288)=0.232; p=0.890>0.05) ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında (χ^2 (sd=2, n=288)=1.812; p=0.404>0.05) antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

4.4. Demografik Özelliklere Göre Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarındaki Farklılıklara İlişkin Analiz Sonuçları

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Başarı Motivasyonu	1. Kadın	152	150.60	22891.50	9408.500	.189
	2. Erkek	136	137.68	18724.50		

*p<0.05

Tablo 4.10 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (U = 9408.500; p=0.189>0.05).

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p
Başarı Motivasyonu	1. 18-20 Yaş	85	142.52	2	1.398	.497
	2. 21-23 Yaş	160	148.82			
	3. 24-26 Yaş	43	132.33			

*p<0.05

Tablo 4.11 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (χ^2 (sd=2, n=564)=1.398; p=0.497>0.05).

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Başarı Motivasyonu	1. Ön Lisans	101	149.20	15069.00	8969.000	.482
	2. Lisans	187	141.96	26547.00		

*p<0.05

Tablo 4.12 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (U = 8969.000; p=0.482>0.05).

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının üniversite değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.13’de sunulmuştur.

Tablo 4.13. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Üniversite Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskall-Wallis H Testi Sonuçları

	Üniversite	n	Sıra		Sd	χ^2	p	
			Ortalaması					
Başarı Motivasyonu	1. Karabük Üniversitesi	87	170.95		12	23.935	.021*	
	2. Cumhuriyet Üniversitesi	16	109.56					
	3. Siirt Üniversitesi	14	168.32					
	4. Yüzüncü Yıl Üniversitesi	16	134.00					
	5. Harran Üniversitesi	14	130.18					1-2*
	6. Mustafa Kemal Üniversitesi	12	128.54					1-8*
	7. İnönü Üniversitesi	12	158.79					1-12*
	8. Çukurova Üniversitesi	27	122.50					2-3*
	9. Bozok Üniversitesi	20	139.23					3-12*
	10. Hakkari Üniversitesi	12	119.96					12-13*
	11. Bingöl Üniversitesi	12	139.46					
	12. Dicle Üniversitesi	32	111.83					
	13. Batman Üniversitesi	14	173.96					

*p<0.05

Tablo 4.13 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (χ^2 (sd=12, n=288)=23.935; p=0.021<0.05). Buna göre; Karabük üniversitesi (X=170.95) oyuncularının başarı motivasyonlarının, Cumhuriyet üniversitesi (X=109.56), Çukurova üniversitesi (X=122.50) ve Dicle üniversitesi (X=111.83) oyuncularından daha yüksek olduğu; Siirt üniversitesi (X=168.32) ve Batman üniversitesi (X=173.96) oyuncularının başarı motivasyonlarının, Cumhuriyet üniversitesi (X=109.56) ve Dicle üniversitesi (X=111.83) oyuncularından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskall-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Halk Oyunlarıyla İlgilenme Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskall-Wallis H Testi Sonuçları

	İlgilenme Süresi	n	Sıra		Sd	χ^2	p	
			Ortalaması					
Başarı Motivasyonu	1. 1-3 Yıl	177	154.93		3	8.577	.014*	
	2. 4-6 Yıl	46	138.86					1-3*
	3. 7 Yıl ve Üzeri	65	120.08					

*p<0.05

Tablo 4.14 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($\chi^2(sd=2, n=564)=8.577; p=0.014<0.05$). Buna göre; 1-3 yıldır halk oyunları ile ilgilenen oyuncuların başarı motivasyonları, 7 yıl ve üzerinde halk oyunları ile ilgilenen oyuncuların başarı motivasyonlarından daha yüksektir.

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının antrenör cinsiyeti değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.15’de sunulmuştur.

Tablo 4.15. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Antrenör Cinsiyeti Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Antrenör Cinsiyeti	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Başarı Motivasyonu	1. Kadın	14	130.18	1822.50	1717.500	.509
	2 Erkek	274	145.23	39793.50		

*p<0.05

Tablo 4.15 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde antrenör cinsiyeti değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (U=1717.500; p=0.509>0.05).

Halk oyuncularının başarı motivasyonlarının antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis H Testi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 4.16’de sunulmuştur.

Tablo 4.16. Halk Oyuncularının Başarı Motivasyonlarının Antrenörün Yeterlilik Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Antrenörün Yeterlilik Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p
Başarı Motivasyonu	1. TMDK H. O. Bölümü Mezunu	54	141.91	2	1.822	.402
	2. Usta Öğretici	181	141.19			
	3. Federasyon Antrenörü	53	158.43			

*p<0.05

Tablo 4.16 incelendiğinde, halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($\chi^2(sd=2, n=564)=1.822; p=0.402>0.05$).

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde halk oyunları ile ilgilenen sporcuların antrenör liderlik davranışları algılamalarının başarı motivasyonları üzerindeki etkisini ortaya koymak ayrıca kişisel bilgilerinden elde edilen bağımsız değişkenlere göre oyuncuların liderlik davranışları algılamalarında ve başarı motivasyonlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar kullanılan literatür ışığında tartışılmıştır. Literatürde halk oyunları branşında liderlik ve başarı motivasyonu araştırması bulunmadığı için mevcut çalışma diğer spor branşlarındaki liderlik ve başarı motivasyonu ile ilgili çalışmalara dayandırılmıştır. Bu bağlamda konuyla ilgili benzer çalışmalara bakıldığında;

Başer (2009)'in basketbol antrenörlerinin algılanan liderlik özelliklerini incelediği çalışmasına göre; algılanan demokratik lider davranışı, otokratik lider davranışı ile ters yönlü ve ilişkili iken, sosyal destek davranışı ile aynı yönde ilişkili, sosyal destek davranışı ve olumlu geri bildirim davranışı ile yüksek seviyede aynı yönlü ilişkilidir. Otokratik lider davranışı, sosyal destek davranışı, eğitim davranışı ve olumlu geri bildirim davranışı ile ters yönde ilişkilidir. Sosyal destek davranışı, eğitim ve olumlu geri bildirim davranışı ile yüksek seviyede ve aynı yönlü ilişkilidir. Son olarak eğitim davranışı, olumlu geri bildirim davranışı ile yüksek seviyede aynı yönlü ilişkilidir (189).

Toklu (2010)'nun tenis antrenörlerinin liderlik özelliklerini incelediği araştırmasında, liderlik özelliklerinden eğitici liderlikle, demokratik, sosyal ve ödüllendirici liderlikler arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca demokratik liderlikle, sosyal ve ödüllendirici liderlik arasında, sosyal liderlik özelliği ile ödüllendirici liderlik özelliği arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Otokratik liderlik özelliğinin hiçbir liderlik özelliği ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (190). Literatürdeki çalışmalarda da görüldüğü üzere liderlik davranışları boyutları arasındaki ilişkilerde, mevcut çalışma ile benzer bulgular olduğu gibi branşlar açısından farklılıklar olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın antrenör liderlik davranışı algılamaları boyutundaki sonuçları ile benzerlikler tespit edilen çalışmalar ise şu şekildedir:

Özsarı (2010), futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının tespiti için gerçekleştirdiği çalışmasında araştırmaya katılan futbolcuların eğitim düzeyine göre değerlendirme yapmış ve futbolcuların eğitim düzeylerine göre

antrenörlerinin liderlik özelliklerini karşılaştırdığında antrenörlerin eğitici-destekleyici, demokratik ve otokratik davranış özelliklerinin futbolcuların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak açıklayıcı-ödüllendirici davranış özelliğinin futbolcuların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir (191). Donuk futbol antrenörleri üzerinde yaptığı çalışmada sporcuların eğitim seviyeleri ile otokratik davranış arasında olumsuz bir ilişki bulmuştur (67). Bahsedilen çalışmalar, halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarında öğrenim durumu değişkenine göre tüm boyutlar açısından farklılık olmamasını destekler niteliktedir.

Başoğlu (2012), antrenörlerin cinsiyetlerine göre liderlik analizlerini incelediği çalışmasında antrenörlerin cinsiyetleri ile liderlik davranışlarının tüm boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur (192). Dolayısıyla mevcut çalışma ile halk oyunlarında antrenörlerin cinsiyetleri açısından liderlik davranışlarında farklılıklar bulunamaması, benzer çalışmalarda paralel sonuçların ortaya çıktığını göstermektedir.

Yurt (2009), taekwondo antrenörlerinin liderlik tarzlarını incelediği araştırmasında antrenörlerin, antrenörlük kademeleri ile liderlik davranışlarının alt boyutları; eğitici öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destekleyici davranış ve ödüllendirici davranış arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir (193). Halk oyunlarında da antrenörlerin yeterlilik durumu açısından karşılaştırılma yapıldığında oyuncuların liderlik davranışı algılamalarında herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Yılmaz (2008), farklı spor branşlardaki antrenörlerin liderlik davranışlarını incelediği çalışmasında sporcuların antrenör liderlik davranışı algılamalarında, yaş, eğitim düzeyi, sporculuk süresi ve aynı antrenörle çalışma değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır (188). Köksal (2007) İç Anadolu bölgesinde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde bireysel branşlarda görevli olan antrenörlerin liderlik tarzlarına yönelik yaptığı çalışmada, eğitici öğretici davranış, otokratik davranış, sosyal destekleyici davranış ve ödüllendirme davranışları arasında istatistiksel açıdan bir fark bulamamıştır (194). Bu sonuçlar mevcut çalışmayı desteklemektedir.

Weinberg ve Gould kişilerin yaşları ilerledikçe ve sporcu olarak olgunlaştıkça artan bir şekilde otoriter ve sosyal açıdan destekleyici antrenörleri tercih ettiklerini belirtmektedir (162). Halk oyuncuları açısından bu değişkenlere göre karşılaştırma yapıldığında herhangi bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla sporcu yaşları ve

deneyimleri açısından daha fazla liderlik araştırması yapılarak çalışmaların birbirini desteklemesi gerektiği söylenebilir.

Chelladurai ve Corron'da (1983) sporcuların deneyimi arttıkça liderlik tercihlerinin de farklılaştığını saptamışlardır. Daha deneyimli sporcuların daha otoriter ve daha sosyal destek davranışını tercih ettiklerini belirlemişlerdir (195). Halk oyuncularının ise deneyimleri açısından antrenör liderlik davranışları algılamaları arasında farklılığın olmaması branşlar açısından araştırma sayısının artırılarak karşılaştırmaların daha somut yapılabilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Son olarak araştırmanın başarı motivasyonu düzeyleri sonuçları ile benzerlikler tespit edilen çalışmalar ise şu şekildedir:

Abakay (2010) futbolcu-antrenör iletişiminin farklı statülerdeki futbolcuların başarı motivasyonu ile ilişkisini incelediği çalışmada, başarı motivasyonu ölçeğinden alınan puanların sporcuların öğrenim durumu, spor yapma yılı, medeni durumu, aynı antrenörle çalışma süresi gibi değişkenlere göre farklılaştığını belirlemiştir (196). Halk oyuncularında başarı motivasyonunun, oyuncuların bu branşla ilgilenme süreleri açısından farklılık göstermesi paralel sonuçların olduğunu göstermektedir.

Bora (2013), beden eğitimi öğretmeni ve sporcu öğrenciler arasındaki iletişimin, sportif başarı motivasyonu ile ilişkisini incelediği çalışmada, cinsiyet, branş, spor yapma yılı, aynı antrenörle çalışma süresi gibi değişkenlerin, öğrencilerin başarı motivasyonları üzerinde genel olarak etkili olmadığını tespit etmiştir (197). Halk oyuncularıyla gerçekleştirilen mevcut çalışmada da benzer sonuçlar; sporla ilgilenme süresi ve üniversite değişkenleri dışında cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, antrenör cinsiyeti ve antrenörün yeterlilik durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına ve yorumlarına dayalı olarak varılan sonuçlar ve bunların ışığında oluşturulan öneriler yer almıştır. Sonuçların sunulduğunda, araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre bir sıra izlenmiştir.

6.1. Sonuç

Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre öncelikli olarak; halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamaları ile demokratik davranış algılamaları, sosyal destek davranışı algılamaları, pozitif geribildirim davranışı algılamaları ve başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; oyuncuların demokratik davranış algılamaları ile sosyal destek davranışı algılamaları ve pozitif geribildirim davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; oyuncuların otokratik davranış algılamaları ile sosyal destek davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; oyuncuların sosyal destek davranışı algılamaları ile pozitif geribildirim davranışı algılamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; son olarak da oyuncuların pozitif geribildirim davranışı algılamaları ile başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamalarından elde edilen sonuçlarına göre;

Halk oyuncularının antrenör liderlik davranışı algılamaları boyutlarından demokratik davranış algılamalarında ve otokratik davranış algılamalarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş; eğitici ve öğretici davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geribildirim davranışı boyutlarında ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında, demokratik davranış algılamalarında, otokratik davranış algılamalarında, sosyal destek davranışı algılamalarında ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında yaş, öğrenim durumu, halk oyunları ile ilgilenme süresi, antrenör cinsiyeti ve antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Halk oyuncularının eğitici ve öğretici davranış algılamalarında, demokratik davranış algılamalarında ve pozitif geribildirim davranışı algılamalarında üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen, halk oyuncularının

otokratik davranış algılamalarında ve sosyal destek davranışı algılamalarında üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Araştırmada halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinden elde edilen sonuçlarına göre;

Halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, antrenör cinsiyeti ve antrenörün yeterlilik durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamasına rağmen; halk oyuncularının başarı motivasyonu düzeylerinde üniversite ve halk oyunları ile ilgilenme süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda, ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu alanda çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara bazı önerilerde bulunulmuştur:

- Türkiye Halkoyunları Federasyonu tarafından her yıl düzenlenen antrenörlük seminerlerine katılan antrenörlere; liderlik, motivasyon ve başarı motivasyonu eğitimleri verilmeli,
- Milli Eğitim Bakanlığı Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı tarafından verilen halkoyunları çalıştırıcı belgelerine sahip antrenörler her yıl en az bir defa seminer eğitimine tabi tutulmalı,
- Üniversitelerin yarışma takımlarının çalıştırıcılarını cinsiyet boyutunda değerlendirdiğimizde kadın antrenörlerin sayısının az olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak kadın antrenör sayısı artırılmalı,
- Halkoyunları antrenörleri sahip oldukları belgelerle kendilerini donanımlı hale getirerek sahip olduğu donanımlara daha fazlasını katmalı ve günümüz çağına ayak uydurmalı,
- Bu araştırma konusu kapsamında Üniversite Sporları Federasyonu tarafından organize edilen halkoyunları yarışmalarının dışında yapılan halkoyunları yarışmalarında da bu ve benzeri çalışmalar yapılmalı,
- Halkoyunları çalıştırıcı, eğitmen ve antrenör belgeleri tek bir kurum tarafından verilmeli,
- Kurumsallaşma boyutunda çok başlılığı gidermek için kurumlar arası protokol anlaşmaları yapıp tek bir merkezden yönetim sağlanmalı,

- Bu çalışma sonuçları ile ilgili antrenörlere geri bildirim uygulanarak eksikliklerini görmeleri sağlanmalı,
- Halk oyunlarımızı bilimsel bir ortama getirmek ve üzerinde çalışmalar yapabilmek için TÜBİTAK gibi özerk bir "Halk Oyunları Araştırma Enstitüsü" veya "Halk Oyunları Araştırma Merkezi" kurulmalı,
- Halk oyunları ile ilgilenen bilim adamı, uzman ve araştırmacılar bir çatı altında toplanmalı, elde edilen bütün bilgi ve belgeler bir merkezde toplanmalı,
- Temel eğitim programında yer alan derslerde görevlendirilecek öğretim elemanları; yükseköğrenim görmüş, tercihen antrenörlük formasyonuna ve konusunda akademik kariyere sahip, bilimsel çalışma ve araştırması olanlar arasından tercih edilmeli,
- Ülkemizde yapılan yarışmalarda antrenör belgelerinin her yıl düzenli olarak takibi yapılmalıdır.



KAYNAKLAR

1. Northouse, P. G., Leadership: Theory And Practice (5th Ed.) Thousand Oaks, CA, 2010.
2. Murray, H. A., Explorations In Personality. New York: Oxford University Press, 1938.
3. Eroğlu, T., Doğu ve GÜneydoğu Anadolu Bölgesi Halk Oyunları ve Bu Bölgelerdeki “Halay”ların Folklorik İncelemesi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri, 1994.
4. Tekerek, N., Oyun Kavramı’ndan Drama’ya Drama’dan Dramatik Eğitim’e, Tiyatro Araştırmaları Dergisi, 2006, (22), 47-73.
5. Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.575c362d0262c3.09394096, 02.06.2016.
6. Pilten, P ve Pilten, G., Okul Çağı Çocuklarının Oyun Kavramına İlişkin Algılarının ve Oyun Tercihlerinin Değerlendirilmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2013, 9 (2), 15-31.
7. Çelebi, A., Türk Halkoyunları Eğitici ve Öğrencilerinin Türk Halkoyunlarını Nasıl Algıladıklarına İlişkin Bir Araştırma (İzmir İli Örneği) Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Eğitimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1991.
8. Sevim, M., Halk Oyunlarının Müzikal ve Geleneksel Giyim Kuşam Bakımından Analizi: Afyonkarahisar Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2015.
9. Albayrak, M., Kelkit Vadisi Bölgesinde Görülen Beş Zamanlı Halk Oyunları Ezgilerinin Melodik ve Ritimsel Yapılarının Örnekler İle İncelenmesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.
10. Mıhladıız, N., Burdur Yöresi Halk Oyunlarının İncelenmesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2015.
11. Tapmaz, Ç., Halk Oyunları Çalışmalarının İlköğretim Beşinci Sınıf (10-11 Yaş Gurubu) Öğrencilerinin Sosyal Uyum Düzeylerine Etkisi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2012.
12. Eroğlu, T., Halkoyunları El Kitabı, Mars Basım Hizmetleri, 1999.

13. <http://turkulturu.blogcu.com/turk-halk-oyunlari/3420012> 03.01.2015.
14. Ekmekçiöğlü,İ, Bekar,C., Kaplan,M., Türk Halkoyunları, Esin Yayın evi, 2001.
15. Baykurt, Ş., “Türkiye’de Folklor”, Kalite Matbaası, Ankara, 1976, s12.
- 16.THOF, Halk Oyunları Yarışma Talimatnamesi, <http://thof.gov.tr/wp-content/uploads/2014/04/2016-Yarışma-Talimatı1.pdf>, 2016.
17. MEB, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2645_0.html, 2011.
18. Sümbül, M., Türk Halk Oyunları Yarışmaları Üzerine Düşünceler, Folklor ve Edebiyat Etnoloji Halkbilim Antropoloji Üç Aylık Kültür Dergisi. Sayı: 16, Kış. Ankara, 1998.
19. Eroğlu,T., Halkoyunları yarışmaları Milli Folklor Dergisi Bahar Sayı 13, 1992.
- 20.tr.wikipedia.org,https://tr.wikipedia.org/wiki/MEB_halk_oyunlar%C4%B1_yar%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1), 07.03.2016.
21. Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000
22. Hodgetts, R.M., and Luthans, F., International Management, Culture, Strategy, and Behavior, New York: McGraw Hill/Irwin Publish, 2003.
23. Acar, V., Profesyonel Turist Rehberlerinin Liderlik Yönelimleri: Aydın Turist Rehberleri Odası’na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın, 2014.
24. Gündüz, Y., ve Dedekorkut, S., E., Yıkıcı Liderlik, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2014, 10 (1), 95-104.
25. İbicioğlu, H., Özmen, H. İ., ve Taş, S., Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009, 14 (2), 1-23.
26. Güney, S., *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2007
27. Akdemir, A., vd., Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 11-42, 2013.
28. Akyüz, Y. M., Çağdaş Okulda Etkili Liderlik, *Ege Eğitim Dergisi*, 2 (1), 109-119, 2002.

29. Aslan, Ş., Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: “Kurumda Çalışma Yılı” ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 256-275, 2009.
30. Koçel, T., *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayın, 2010.
31. Ercan, Ü., ve Sığırı, Ü., Kültürel Değerlerin Liderlik Özelliklerine Etkisi: Türk ve Amerikalı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, *Amme İdaresi Dergisi*, 201548 (3), 95-126.
32. Arklan, Ü., Halkla İlişkilerde Liderlik: Liderliğin ve Liderlik Türlerinin Halkla İlişkiler Alanına Yansımaları, *E-Journal of New World Sciences Academy Humanities*, 2010, 5 (4), 616-636.
33. Özkalp, E., ve Kırrel, Ç., *Örgütsel Davranış*, 6. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.
34. Duygulu, S., ve Kublay, G., Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2008, 1-15.
35. Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010, 12 (19), 73-84.
36. Coşar, S., Otantik Liderlik Kavramı ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.
37. Koçel, T., *İşletme Yöneticiliği* (8.Baskı), Beta Basım A.Ş. İstanbul, 2001.
38. Vroom, V. H., & Jago, A. G., The Role Of The Situation İn Leadership. *American Psychologist*, 62, 2007.
39. Eren, E., “Yönetim ve Organizasyon” Beta Yayınevi, İstanbul, 1998.
40. Alkın, M. C., Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2006.
41. Güzel, T., ve Akgündüz, Y. , Liderlik Davranışlarının Orta Düzey Yöneticiler Üzerindeki Etkisi ve Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi; Kuşadası Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, 9 (2), 279-296.
42. Bedük, A., *Örgüt Psikolojisi*, 2. Baskı, Konya: Atlas Akademi, 2014.

43. Karadağ, D., Yüzme Antrenörlerinin Bir Liderlik Özelliği Olan İletişim Becerilerinin Yüzücülerin Motivasyonları Üzerindeki Etkisi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2013.
44. Gümüşeli, A. İ., İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi İstanbul, 1996.
45. Çelik, V., Eğitsel Liderlik, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2003.
46. Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Basım Yayınları, Bursa, 2005.
47. Dağ, İ., ve Göktürk, T., Sınıf Yönetiminde Liderlik ve Liderliğin Sınıf Yönetimine Katkıları, *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 2014, (27), 171-184.
48. Hacitahiroğlu, K., Verimlilikte Liderin Rolü, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 845-875, 2012.
49. Kantos E., Örgüt Metaforlarında Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2011, 1 (1), 135-158.
50. Keklik, B., Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi: Özel Bir Hastane Örneği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 2012, 14 (1), 73-93.
51. Çetin, N., Kuramsal Liderlik Çözümlemelerinin Işığında, Okul Müdürlüğü ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008, 1 (23), 74-84.
52. Erzen, Ü, M., Siyasi Lider İmajlarının Seçimlerde Etkisi, *İletişim Fakültesi Dergisi*, 2008, (31), 65-81.
53. Tüysüz, B., Öğrenci Liderliği Programı'nın 6. Sınıf Öğrencilerinin Liderlik Rollerine Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul, 2007.
54. Baltaş, A., *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Geliştirilmiş 6. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2002.
55. Geri, S., Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Gsgm Merkez Örgütü Örneği) Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı Doktora Tezi, İstanbul, 2010.

56. Hunger, D., Wheelen, T., Strategic Management And Business Policy, Prentice Hall, Tenth Edition, 2003.
57. Silva J., Stevens D.E. . Psychological Foundations of Sport, Pearson Education Company, 2002, p.152-161.
58. Sevim, Y., Antrenör Eğitimi ve İlkeleri, Nobel Yayınevi, 2006.
59. Sunay, H., Spor Eğitimi Alt Yapısında Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenörün Önemi. G.U Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Ankara, 1998.
60. Giambatista, R.C., A Longitudinal Study Of Leader Life Cycles In The NBA, Leadership Quarterly, 2004, S. 611, Vol: 15.
61. Anılır, M., “Basketbol Antrenörlerinin Meta Programları İle Sporcuları Tarafından Algılanan Liderlik Nitelikleri Arasındaki İlişki” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 2007.
62. Karagözoğlu, C., Sporda Psikolojik Destek, Morpa Yayınları, 2005.
63. Newton, M., Fry, M.D., Senior Olympians Achievement Goals And Motivational Responses. Journal Of Aging And Physical Activity, 1998.
64. Konter, E., “Bir Lider Olarak Antrenör” Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1996
65. Başer, E., Uygulamalı Spor Psikolojisi, Bilimsel Spor Yayınları, 1983.
66. Weinberg, R. S., & Gould, D., Foundations Of Sport And Exercise Psychology/Spor ve Egzersiz Psikolojisinin Temelleri/Edt. Mustafa Şahin ve Ziya Koruç, 6. Basımdan Çeviri. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. Ankara, 2015.
67. Donuk, B.. “Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi ve Bir Model Yaklaşım” Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 2006.
68. Yukl G., Leadership in Organizations, Third Edition, Prentice Hall, New Jersey, 1994, p.317-327.
69. Sunay, H., “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Uyguladığı Antrenör Eğitimi Programlarının Değerlendirilmesi” Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Ankara, 1997.

70. Locke E., The Essence of Leadership, Lexington Books, Seventh Edition, 1999 p.147-155, 166, 183-191.
71. Karayol, M., Takım Sporları ve Doğa Sporları Yapan Erkek Sporcuların Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Malatya, 2013.
72. Davis, K.A., Sport management. Iowa: Brown Benchmark Publishers, 1997.
73. Meyer, I. J., Leadership Perceptions And Achievement Motivasyon İn Sport. Doktora Tesis, S. 9, December, USA, 1996.
74. Çalışkan, G., “Liderlik Açısından Antrenör Davranışlarının Sporcu Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 2001.
75. Koç, Ş., “Spor Psikolojisine Giriş” Saray Kitapevleri, İzmir, 1994.
76. Dolaşır, S., “Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri” Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2005.
77. Özmutlu, İ., Bedensel Engelli Sporcularda Antrenörlerin Hizmetkar Liderlik Davranışlarının Sporcu Tatmini İle İlişkisi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2011.
78. Biçer, T., Spor Yönetimi, Organizasyonu, Ekonomik Bir Birim Olarak Spor İşletmeleri ve Uygulamadan Bir Örnek, M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
79. Tanner, R., “Coaching’s bum rap”, Executive, 1997, Vol. 37 No. 3, p, 20.
80. Chelladurai P., Discrepancy Between Preferences and Perceptions of Leadership Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports , Journal of Sport Psychology, 1984, Vol.:6, p.27-41.
81. Chelladurai, P., & Saleh, S. D., Preferred Leadership İn Sports. Canadian Journal Of Applied Sport Sciences, 1978.
82. Dörnyei, Z., Teaching And Researching Motivation. Longman, Essex,, 2001.
83. Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, İstanbul, 2012.
84. Aytürk, N., Örgütsel ve Yönetimsel Davranış, Detay Yayıncılık, Ankara, 2010.

85. Ivancevich, J. M., Human Resource Management, 9th Edition, New York: Mcgraw Hill Inc, 2004.
86. Bentley, T., İnsanları Motive Etme, (O. Yıldırım, Çev.), Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2003.
87. Yılmaz, Ş., Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Çalışanların Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
88. Keser, A., Çalışma Psikolojisi, Bursa, 2011.
89. Fidan, N., Okulda Öğrenme ve Öğretme, Beta Basımevi, 1998.
90. Özkul Bilen, A., Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonuna Etki Eden Faktörler: İzmir İli Üniversite ve Kamu Hastanelerinde Uygulama, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
91. İstanbul. Karaman, F., İşletmede Motivasyon ve Verimlilik (1. Baskı), Etap Yayınevi. İstanbul, 2010.
92. Türkel, A. U., İnsan Kaynaklarının Etkin Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1998
93. Hannula, M., Motivation İn Mathematics: Goals Reflected İn Emotions. Educational Studies İn Mathematics, 2006.
94. Keser, A., Çalışma Yaşamında Motivasyon (1. Baskı), Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2006.
95. Gürsoy, H., Okulda-İş yerinde Verimli Çalışma Yolları, Kocaeli, 2007.
96. Tevruz, S., Güdülenme, Ankara, 2002.
97. Genç, N., Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.
98. Bilgin, N., Sosyal Psikoloji Sözlüğü, 1.Baskı, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2003.
99. Coleman, R.Barries, G., Yöneticinin Kılavuzu, (Çev: Harmancı M.) Remzi Kitabevi, İstanbul, 2000.
100. Öğülmüş, S., Güdüleme (Motivasyon) Kuramları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Araştırma Uygulama Merkezi Yayınları, 2002, 2(5).

101. Smith, E. E., Nolen-Hoeksema S., Fredrickson B., Loftus G.R., Akinson&Hilgard Psikolojiye Giriş. (Ö. Öncül ve D. Ferhatoğlu, Çev.), Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2014.
102. Moller, L., Huett, J., Holder, D., Young, J., Harvey, D., & Godshalk, V., Examining The İmpact Of Motivation On Learning Communities. Querterly Review Of Distance Education, 2005, 6(2).
103. Özgener, Ş., Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgörenin Güdülenmesi ve Tky'nin İşgörenin Güdülenmesine Katkıları. S.Ü. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2000, Sayı:4.
104. Dinler, Z., İktisada Giriş, Bursa, 1995.
105. Kaplan, M., Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, 2007.
106. Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, (10. Baskı), Arıkan Yayınevi, İstanbul, 2005.
107. Sage, G., Introduction To Motor Behavior: A Neuropsychological Approach (2nd Ed.). Reading, Ma: Addison-Wesley, 1977.
108. Adair, J., Etkili Motivasyon, (S. Uyan, Çev.), Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul, 2003.
109. Keller, J. M., Motivation And İnstructional Design: A Theoretical Perspective. Journal Of Instructional Development, 1979, 2(24).
110. Means, T.B., Jonassen, D.H., & Dwyer, F.M., Enhancing Relevance: Embedded ARCS Strategies Vs. Purpose. Educational Technology Research And Development, 1997.
111. Turan, Z., Ters Yüz Sınıf Yönteminin Değerlendirilmesi ve Akademik Başarı, Bilişsel Yük ve Motivasyona Etkisinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Erzurum, 2015.
112. Hanks, K., İnsanları Motive Etme Sanatı, (C. İkizler, Çev.). İstanbul: Alfa Yayıncılık, 1999.
113. Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitapevi, 6.Baskı, Ankara, 2008.
114. Teke, A., "Yöneticilik ve Motivasyon", Baştabip Oryantasyon Eğitimi Notları, 2013.

115. Karaca, G., Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Matematik Öğretmenlerinin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
116. Uyar, G., Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.
117. Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A., İnsan Kaynakları Yönetimi, Çukurova Üni. İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi, Nobel Kitabevi, 2002.
118. Doğanlı, B., Demirci, Ç., “Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, CBU, İİBF, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C.21, S.1, Manisa, 2014.
119. Bekcan, S., İletişim Becerileri, Motivasyon ve Sağlık Çalışanları, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.
120. Özbaydar, S., İnsan Davranışının Sınırları ve Spor Psikolojisi. Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1983.
121. İkizler, C., Sporda Başarının Psikolojisi. Alfa Basım, İstanbul, 2.Baskı, 1994.
122. Baysal, C., Tekarslan, E., İşletmeler İçin Davranış Bilimleri, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1996.
123. Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Adım Yayıncılık, Ankara, 1992.
124. Luthans, F., Organizational Behavior, 10th Ed. Mc.Graw-Hill Inc.Usa, 2005.
125. Tekinalp, Ş., Uzun, R., İletişim-Araştırma ve Kuramları, 2.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2006.
126. Özalp, Ş., Genel İşletme Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 931, Eskişehir, 1997.
127. Doğan, O., Spor Psikolojisi, 2.Baskı, Nobel Kitapevi, Adana, 2005.
128. Güney, S., Davranış Bilimlerinin, Nobel, Ankara, 2000.
129. Özerkan, K. N., Spor Psikolojisine Giriş Temel Kavramlar, Nobel, Ankara, 2004.

130. Küçük, S., Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri, BEU, SBE, YYLT, İstanbul, 2010.
131. Kantar, H., İşletmede Motivasyon, İstanbul, 2008.
132. İnce, F., Verimliliği Arttırmada Motivasyonun Gücü, BEU, SBE, YYLT, İstanbul.. 2013.
133. Kutanis, R. Ö., Örgütlerde Davranış Bilimleri, Adapazarı, 2009.
134. Aşkoğlu, M., İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon, Kütahya, 1996.
135. Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., Örgütsel Psikoloji, Bursa, 2001.
136. Birkan, K. C., Çalışanların Motivasyonel Öncelikleri ve Bir Motivasyon Faktörü Olarak Liderliğin Önemi, İÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2009.
137. Konter, E., Sporda Motivasyon, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1995.
138. Nicholls, J. G., Robert G. C., The General And The Specific İn The Devolopment And Expression Of Achievement Motivation; Motivationin Sport And Exercise, Human Kinetics Boks, 1992.
139. Wu, X., Intrinsic Motivation And Young Language Learners: The İmpact Of The Class, 20. Room Environment, System, 31, 2003.
140. Lin Yg, Mckeachie, W J, Kim, Yc., College Student İntrinsic And/Or Ext21. Rinsic Motivation And Learning. Learning And Individual Differences, 2003.
141. Koruç, Z., Sporda Self Determinasyon Kuramı. 7. Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, 2002.
142. George, S., Motivasyon Mucizesi, Çeviren: Kaplan U. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997.
143. Argon, T., Eren, A., İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
144. Baltaş, A., "Motivasyon sözcüğü" [Http://Www.Baltas.Com/Kaynakdergiyazi.As](http://www.baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PR=249&Sayı=13)p?PR=249&Sayı=13 28.02.2016 .
145. Peker, Ö., Aytürk, N., Yönetim Becerileri, Yargı Yayınevi, Ankara, 2000.

146. Özyalvaç, N. T., Ortaöğretim Öğrencilerinin Beden Eğitim Dersine Yönelik Tutumları İle Akademik Başarı Motivasyonlarının İncelenmesi (Konya Anadolu Lisesi Örneği). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.
147. Treasure, D.C., Perceptions Of The Motivational Climate And Elementary School Childem'S Cognitive And Affective Response, Journal Of Sport & Exercise Psychology, 1997.
148. Baker, F. C., Sport Psychology, Concept And Applications, John Wiley & Johns. England, 1990.
149. Tutko T. A., Richards, V.M. , Psychology Of Coaching, Brown Publishers, Boston Allyn & Bacon, 1971.
150. Gill, D.L., Psychological Dynamics Of Sports, Human Kinetics Publishers U.S.A, 1986.
151. Luc, G.P. ve Ark., Toward A New Measure Of Intrinsic Motivation Extrinsic Motivation And A Motivation İn Sports, The Sports Motivation Scale. Journal Of Sports And Exercise Psychology, 1995.
152. Dirmen, A., Farklı Liglerde Oynayan Kadın Futbol Takımı Oyuncularının Başarı Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması, T.C. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.
153. Fındıkçı, İ., İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.
154. Onaran, O., Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, 1.Baskı.: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981.
155. Gökçe, A., İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2009.
156. Öktem, M. K., Personelin Seçimi ve Başarı Güdüsü, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Dergisi, 1991, Cilt: 24, Sayı: 4.
157. Arık, İ. A., Motivasyon ve Heyecana Giriş, Çantay Yayınevi, İstanbul, 1996.
158. Lawrence Ap. The Science Of Personality, Newyork: John Willey & Sons, 1996.
159. Cox, R. H., Sport Psychology, Concepts And Applications. Second Edition. Dubuque: Wm C. Brown Publishers, Newyork, 1990.

160. Tiryaki Ş, Gödelek E., Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğinin Türk Sporcuları İçin Uyarlama Çalışması, 1.Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu Bildirileri, 1.Baskı, Bağırhan Yayınevi, Ankara, 1997.
161. Gürşimşek I., Öğretmen Adaylarında Öğrenmeye İlişkin Motivasyonel İnançlar ve Strateji Kullanımı. Muğla Üniversitesi, SBE Bahar Dergisi, 2002.
162. Weinberg, R. S, Gould D., Foundation Of Sport And Exercise Psychology. USA: Human Kinetics Books Champaign, 1995.
163. Keskin, B., Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.
164. Bilecen, F., İşletmelerde Motivasyon ve Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
165. Özer, S. P., Topaloğlu, T., Motivasyon Kapsam Kuramları. Bulunduğu Eser: C. Serinkan (Ed.) Liderlik ve Motivasyon (83-103), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2012.
166. Balcı,F., Çalışanların Özendirilmesi ve Motivasyon A.E.Alaç (E.d),İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.
167. Soyer, F., Can, Y., Güven, H., Hergüner, G., Bayansalduz, M., Tetik, B., Sporculardaki Başarı Motivasyonu İle Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2010, 7(1).
168. Çetinkanat, C., Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara 2000.
169. Tiryaki Ş., Spor Psikolojisi, Kavramlar, Kuramlar ve Uygulama. Eylül Kitap ve Yayınevi, Mersin, 2000.
170. Dereli, T., Örgütsel Davranış, Mentuş Kitabevi, İstanbul, 1997.
171. Hayashi, C. T., Achievement Motivation Among Anglo American And Hawaiian Physical Activity Participants; Individual Differences And Social Contextual Factors; Journal Of Sport And Exercise Psychology; 1996, 18(2).
172. Dogani, O., Yönetim Bilinci ve Motivasyon (1. Baskı), Karma Kitaplar Basın Yayın, İstanbul, 2010.

173. Kuru, E., Baştuğ, G., Bayan ve Erkek Futbolcuların Psikolojik İhtiyaçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi, Ankara Üniversitesi, 2006.
174. Erkal, M. E., Sosyolojik Açından Spor, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1986.
175. Kuru, E., Sporda Psikoloji, 1.Baskı. G.Ü.İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara, 2000.
176. Balçık, B., İşletme Yönetimi, 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2002.
177. Başer, E., Futbolda Psikoloji ve Başarı, Bağırhan Yayınevi, Ankara, 1998.
178. Çakıroğlu, T., Antrenör-Sporcu İlişkileri ve Başarıda Spor Psikolojisinin Önemi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 1987.
179. İkizler, C., Karagözoğlu C., Sporda Bağarının Psikolojisi. Alfa Basım Yayım Dağıtım, S: 41-2. 3.Baskı, İstanbul, 1997.
180. Çam, İ., Sporda Bir Olgu Olarak Motivasyon ve Motivasyonun Sportif Performans Üzerindeki Etkileri. Dokuz Eylül Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1990.
181. Başer, E., Uygulamalı Spor Psikolojisi, 3. Basım, Bağırhan Yayınevi, Ankara, 1998
182. Sevim, Y., Antrenman Bilgisi, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1995.
183. Yetim, A., Sosyoloji ve Spor, Topkar Matbaacılık, Ankara, 2000.
184. Şahan, T., Takım ve Bireysel Sportlarda Motivasyonu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2010.
185. Terzioğlu A. E., Spor Eğitiminde Motivasyon Kavramı, Atatürk Eğitim Fakültesi Spor Bilimleri Dergisi; 1992, (2).
186. Lazar, J., İletişim Bilimi. (Çev: Anık C.) 1.Baskı. Vadi Yayınları, Ankara, 2001.
187. Wann, DL., Sport Psychology. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 1997.
188. Yılmaz, İ., Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Sporcu Algıları Çerçevesinde Farklı Spor Branşlarındaki Antrenörlerin Liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri, Doktora Tezi, Ankara, 2008.
189. Başer, T., Türkiye Basketbol Erkekler 1. Ligi'nde (Beko Basketbol Ligi) Görev Yapan Antrenörlerin Algılanan Liderlik Özellikleri İle Gerçekte Var Olan Liderlik

Özelliklerinin İncelenmesi ve Yeni Bir Model Önerisi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

190. Toklu, O., Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.
191. Özşarı, A., Amatör Futbolcuların Antrenörlerde Bulunmasını İstedikleri Liderlik Tarzlarının Tespiti (Konya İl Örneği), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2010.
192. Başoğlu, C.M., Kadın-Erkek Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Analizleri, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2012.
193. Yurt, O., Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik Tarzları, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009
194. Köksal F., Liderlik Tarzları ve Antrenörlük, yüksek Lisans Semineri, Konya Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007.s.26.
195. Chelladurai, P., & Carron A.V., Athletic maturity and preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*, 1983, 5, 371-380.
196. Abakay, U., Futbolcu- Antrenör İletişiminin Farklı Statülerdeki Futbolcuların Başarı Motivasyonu ile İlişkisi Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2010.
197. Bora, M. V., Beden Eğitimi Öğretmeni ve Sporcu Öğrenciler Arasındaki İletişimin, Sportif Başarı Motivasyonu ile İlişkisi, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa, 2013.

EKLER

EK-1 Üniversite Sporları Federasyonu İzin Yazısı



Sayı : TUSF/841
Konu :

TÜRKİYE ÜNİVERSİTE SPORLARI FEDERASYONU



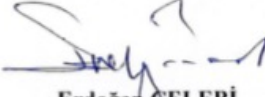
09/04/2015

Sayın, Mehmet Bilgin KARADEMİR

İlgi: 03.04.2015 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçe ile belirtmiş olduğunuz Yüksek Lisans Tezi için 10-12 Nisan 2015 tarihlerinde Diyarbakır'da Dicle Üniversitesinde yapılacak olan Halk Oyunları Grup Yarışmalarında araştırma yapmanız Federasyonumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz/rica ederim.


Erdoğan CELEBİ
Genel Sekreter



Emek Mah.Kırım Cad.Liparis İş Merkezi 36/13- 06500 Çankaya-Ankara
Tel: 0 312 310 5043 – Faks: 0 312 310 1683
Web: www.tusf.org.tr e-mail: tusf@tusf.org.tr



EK-2 Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

“Halk Oyunlarında Antrenör Liderlik Davranışlarının Oyuncuların Başarı Motivasyonları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi” adlı yüksek lisans çalışmasının yürütülmesi ve amacına ulaşması açısından görüşleriniz gerekmektedir.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Seçenekleri daire içerisine alarak işaretleyiniz ve lütfen cevaplanmamış soru bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz? a) Kadın b) Erkek
2. Yaşınız?
3. Öğrenim durumunuz? a) Ön Lisans b) Lisans
4. Öğrenim gördüğünüz üniversitenin adı?
5. Kaç yıldır halk oyunları ile ilgileniyorsunuz?
a) 1-3 yıl b) 4-6 yıl c) 7 yıl ve üstü
6. Antrenörünüzün cinsiyeti? a) Kadın b) Erkek
7. Antrenörünüzün halk oyunları eğitmenliği durumu?
a) TMDK Halk Oyunları Bölümü Mezunu
b) Usta Öğretici
c) Federasyon Antrenörü

EK-3 Sporda Liderlik Ölçeği

Ekteki ölçek formlarında sizinle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derece uygun olduğunu belirtmenizdir. Her ifadeye size en uygun seçenekleri (X) şeklinde işaretlemenizi ve ifadeleri cevapsız bırakmamanızı rica ederim. İfadeleri derecelendirmenin doğruluğu, çalışmanın başarısı açısından büyük öneme sahiptir.

Araştırmanın gerçekleştirmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mehmet Bilgin KARDEMİR
Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi

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

EK-4 Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği

Ekteki ölçek formlarında sizinle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derece uygun olduğunu belirtmenizdir. Her ifadeye size en uygun seçenekleri (X) şeklinde işaretlemenizi ve ifadeleri cevapsız bırakmamanızı rica ederim. İfadeleri derecelendirmenin doğruluğu, çalışmanın başarısı açısından büyük öneme sahiptir.

Araştırmanın gerçekleştirmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mehmet Bilgin KARDEMİR
Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi

EN UYGUN YANITI (X) ŞEKLİNDE İŞARETLEYİNİZ		Hiçbir Zaman	Bazen	Çok az	Oldukça Fazla	Her Zaman
1	Takım arkadaşlarım oyundaki mücadeleciliğime saygı duyarlar.					
2	Maçtan hemen önce gergin oluyorum ve olduğum yerde duramıyorum.					
3	Takım arkadaşlarımı oyuna ısındırma becerisine sahibim.					
4	Zor bir antrenman anında çalıştırıcının taktiri bana zorluğu unutturur.					
5	Diğerleri beni önde gelen bir yarışmacı olarak görmüyorlar.					
6	İyi bir oyun çıkartmak heyecan veriyor.					
7	Takım arkadaşlarım liderlik yeteneğime saygı duyarlar.					
8	İzleyiciler varken daha iyi oynadığımı düşünüyorum.					
9	Takım arkadaşlarım kadar sert ve dayanıklı görünmüyorum.					
10	Takım arkadaşlarım iş bitiriciliğimi ve kararlılığımı beğeniyor.					
11	Diğer oyuncuların eğitilmesi için çok çaba gösteriyorum.					
12	Spordaki geçmiş başarılarımdan söz etmeyi sevmiyorum.					
13	Takım lideri olmaktan hoşlanıyorum.					
14	Maçta kendimi oyuna öylesine veriyorum ki geçici olarak gerçekle bağlantımı yitiriyorum.					
15	Kaybedilen bir maçtan sonra uyumakta güçlük çekiyorum.					
16	Bir maçı kazanınca kendimi çok tatmin olmuş hissediyorum.					
17	Bir maçtan önce sakin olmak benim için çok zor.					
18	Yeteneklerini geliştirmek için fazladan antrenman yapan sporcuları takdir ediyorum.					
19	İnsanların maç sırasında beni izlemelerinden hoşlanıyorum.					
20	Sporda başarılı olmayı istiyorum.					
21	Benimle aynı düzeyde olan birisiyle mücadele ederken kazanmaktan çok kaybederim.					
22	Kaybetmek beni gereğinden fazla etkiliyor.					
23	Sporda başarılı olmak için yıl boyu çalışmayı isterim.					
24	Amacım bir spor dalında önde gelen biri olmaktır.					
25	Maç sırasında, maçı verebilecek bir hata yaparsam kendime gelmem biraz zaman alır.					
26	İyi bir sporcu olmak benim için önemli değildir.					
27	Bazen, maçı kaybettiğimizde günlerce bunu kendime dert ederim					
28	Bir maçtan hemen sonra karnıma ağrılar girer.					
29	Sportif kapasitemi beğenmiyorum.					
30	Çok yetenekli rakiplere karşı daha iyi oynadığımı sanıyorum.					
31	En iyisini yapmak için çok çaba sarf ederim.					
32	Birisiyle maç hakkında konuşurken heyecanlanıyorum.					
33	Tanınmak umuduyla spor branşında çok çalışıyorum.					
34	Bir hata yaptığımda maçın geri kalan bölümünde bu beni çok üzüyor.					
35	Bir takım arkadaşımın oynamasına yararlı olacak önerilerde bulunmaktan hoşlanıyorum.					
36	Başkaları için güç bulduğum bir görevin bana verilmesinden zevk duyuyorum.					
37	Bir maçtan önce olabilecekleri kendime çok dert etmiyorum.					
38	Sezon dışında sporu unutmaktan hoşlanıyorum.					
39	Maçtan önceki gece uyumakta güçlük çekiyorum.					
40	Başarıya açılan yol, şanstan çok daha fazla çalışmadan geçer.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı : Mehmet Bilgin KARADEMİR
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 14.03.1982, Gaziantep
Medeni hali : Evli
Telefon : -----
e-mail : -----

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Düzce Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tezsiz Yüksek Lisans	Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müzik Öğretmenliği Anabilim Dalı	2010
Lisans	Gaziantep Üniversitesi TMDK Türk Halk Oyunları Bölümü	2006
Lise	Gaziantep Cumhuriyet Lisesi	1999

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011-Halen	Karabük Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

Yabancı Dil

İngilizce

İlgi Alanları

Folklor, Halk Oyunları, Turizm Animasyon

