



## Elit Karate Sporcularının Lider Antrenör Davranış Özelliklerinin Değerlendirmesi (Kocaeli İli Gebze İlçesi Örneği)

Fatma ALTAN<sup>1</sup>, Betül BAYAZIT<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kocaeli, Türkiye

DOI: 10.70736/spjses.282

Araştırma Makalesi/Research Article

Gönderi Tarihi/Received:  
28.10.2024

Kabul Tarihi/Accepted:  
22.04.2025

Online Yayın Tarihi/Published:  
30.04.2025

### Özet

Her iş sahasında olduğu gibi sporda da sporcuların performanslarını artıracak, antrenmanlarda ve müsabakalarda olumlu davranış geliştirmelerini destekleyecek, onları doğru hedeflere yönlendirebilecek liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu öngörüyle bu çalışmada başarılı sporcuların yetiştiği bir kulüpteki antrenörlerin davranış tarzının nasıl olduğu araştırılmıştır. Çalışmada nicel araştırma türlerinden “betimsel tarama” modeli kullanılmıştır. Çalışma bireysel ve takım sporu ile uğraşan bireyler tarafından yürütülmüştür (n=107). 140 Elit sporcusu olan kulüpte 107 sporcuya ulaşılmıştır. Çalışmamızda Gebze’de faaliyet gösteren Türkiye’nin en başarılı karatecilerinin yetiştiği Şamdan Karate Do Spor Kulübünde görev yapan antrenörlerin demokratik, tam serbesiyet ve otokratik antrenör davranışlarından ağırlıklı olarak hangisini uyguladıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda parametrik testlerden bağımsız gruplar için t-testi ve Tek yönlü varyans(ANOVA) analizi testleri kullanılmıştır. Katılımcıların ölçeğin otokrat alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları diğer liderlik tarzlarına kıyasla daha yüksektir. Sporcuların antrenörlerini değerlendirdikleri bu ölçekte, çoğu sporcunun kontrolün tamamen antrenörde olduğu ve kendilerinin pasif bir konumda kaldıkları otokratik antrenör tipiyle çalıştıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Çalışmadaki diğer lider tarzları için alınan ortalama puanlar orta aralıktadır. Alt boyutlardaki ortalama puanlar dikkate alındığında, katılımcıların lider antrenörü değerlendirme düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu da başarılı bir kulüp olan Şamdan Karate Do spor kulübü antrenörlerinin davranışlarının sporcuların özelliklerine göre değişiklik gösterdiği ve sadece bir liderlik tarzı değil tüm liderlik tarzlarının uygulandığına işaret etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Antrenör, davranış, liderlik

### Assessing Leading Coach Behavior of Elite Karate Athletes (Sample of Kocaeli Gebze)

#### Abstract

In every profession, sports require leaders who can enhance athlete performance, foster positive behaviors during training and competitions, and guide them towards appropriate objectives. This study examined the coaching behavior styles in a club that trains successful athletes. The study employed a "descriptive survey" model, which is a type of quantitative research. The research was performed by participants involved in individual and team sports (n=107). 107 athletes were contacted in a club comprising 140 elite athletes. This study aimed to ascertain the predominant coaching behaviors-democratic, laissez-faire, and autocratic-employed by coaches at the Şamdan Karate Do Sports Club in Gebze, known for training Turkey's most successful karate athletes. In our study, we employed T-tests for independent groups and one-way analysis of variance among parametric tests. The average scores of participants in the autocratic sub-dimension of the scale surpassed those of the other leadership styles. In this evaluation scale of coaches by athletes, it was noted that the majority of athletes reported working with an autocratic coaching style, characterized by the coach's total control and the athletes' passive role. The average scores for the alternative leadership styles in the study are in the moderate range. Based on the average scores in the sub-dimensions, it can be concluded that the participants' assessment of the leader coach is at a moderate level. This suggests that the coaching behaviors at the successful Şamdan Karate Do sports club differ based on the athletes' characteristics, indicating the application of multiple leadership styles rather than a singular approach.

**Keywords:** Behavior, Coach, leadership

## GİRİŞ

Sporla başarıyı artırabilmek için iyi eğitilmiş, alanında uzmanlaşmış ve başarılı antrenörlere olan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Antrenörler, yalnızca fiziksel eğitim sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sporcuların psikolojik ve sosyal gelişimlerine de katkıda bulunurlar (Kim & Cruz, 2016). Bununla birlikte, antrenörlerin liderlik özellikleri ve liderlik tarzları, sporcuların motivasyonu ve performansları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Sevim, 1998; Sunay, 2017). Başarılı bir antrenör, sporcularının hedeflere ulaşmasını sağlamak için sadece bilgi ve deneyimle değil, aynı zamanda güçlü bir liderlik vasfı ile de öne çıkmaktadır (Gediköğlü vd., 2023). Liderlik, bireylerin duygu ve düşüncelerini etkileyerek onları ortak bir hedef doğrultusunda harekete geçirebilen ve örgütsel amaçlara ulaşmada kilit rol üstlenen temel unsurlardan biridir (Megheirkouni, 2018). Günümüz dünyasında liderlik, değişim ve gelişimin öncüsü olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2014; Doğanay & Şen, 2016). Kurumların dinamik yapıları, bu süreçleri yönetecek ve sürdürülebilir kılacak etkili liderlere olan gereksinimi artırmaktadır (Güneş & Kılıç, 2024). Liderlerin benimsediği davranış biçimleri, görev odaklı ya da insan odaklı oluşlarına bağlı olarak çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri tutumları farklı yönlerde etkileyebilmektedir (Kendirli vd., 2022). Bu nedenle, liderliğin doğası ve sergilenen liderlik tarzları, örgütsel başarı ve çalışan memnuniyeti açısından belirleyici faktörler arasında yer almaktadır (Hartarto vd. 2021). Antrenörlerin bu liderlik becerileri, onların sporcularını belirlenen amaç doğrultusunda motive etme ve yönlendirme kapasitesini artırır (Tunçer, 2012). Bunun yanında, antrenörlerin liderlik stilleri, yalnızca takımın performansı üzerinde değil, aynı zamanda sporcuların kişisel gelişimleri üzerinde de doğrudan etkili olmaktadır (İnan & Serinkan, 2020). İyi bir antrenör, sporcusunu aşağılamadan, her ortamda yücelterek sevgisini esirgemedi, bildiklerini herhangi bir çıkar beklemeden aktaran ve alanında uzmanlaşmış kişidir (Fornarli vd., 2023). Bu tür antrenörler, sporcularının fiziksel, psikolojik ve sosyal yeteneklerini geliştirirken aynı zamanda bilimsel temellere dayanan bir eğitim süreci sunar (Terry, 1991; Konter, 1996). Aynı zamanda antrenör, sporcularının potansiyellerini en iyi şekilde ortaya çıkarabilmek için akıl ve bilim yolu ile yol gösteren bir liderdir (Cruickshank & Collins, 2016).

Literatürde çok sayıda liderlik tarzına rastlanmaktadır (Çalışkan, 2008; Acar, 2013; Erdem & Alayoğlu, 2016). Bu çalışmada ele alınan liderlik tarzları ise; tam serbestiyet, demokratik ve otokratik liderlik davranışlarıdır. Her bir liderlik tarzı, antrenörlerin sporcular üzerinde farklı psikolojik etkiler yaratmaktadır. Etkili bir liderde bulunması gereken kişisel özellikler arasında empati, iyi dinleyicilik, sporcuları tanıma ve onların psikolojik durumlarıyla ilgilenme gibi unsurlar yer alır. Ayrıca, bir antrenörün mesleki bilgi ve sabrı da liderlik becerilerini belirleyen önemli faktörlerdendir (Güney, 2001; Çelik, 2011). Sporcu gelişimini doğrudan etkileyen bu liderlik tutumları, takım sporlarında daha belirgin hale gelmektedir (Arthur & Bastardo, 2020). Takım antrenörlerinin, sporcularının motivasyonunu artırmak ve takım içerisindeki birliği sağlamak için gösterdikleri liderlik tutumları, takımlarının performansını doğrudan etkiler. Bu bağlamda, sporcuların gelişiminde antrenörün rolü büyük bir öneme sahiptir (Öner, 2007).

Literatür taraması yapıldığında, antrenörlerin liderlik tarzları ve sporcuların psikolojik durumu üzerindeki etkilerini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Chelladurai &

Saleh, 1980; Chelladurai, 1990; Enoksen vd., 2014). Ancak, literatürde karate branşı özelinde yapılan liderlik tutumları ile ilgili araştırmaların sayısı sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışma, bireysel bir spor dalı olan karatedeki antrenörlerin liderlik tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacı, karate branşındaki antrenörlerin liderlik tutumlarının, çeşitli değişkenler doğrultusunda nasıl farklılıklar oluşturduğunu ortaya koymaktır. Bu araştırmanın sonuçlarının, antrenörlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacağı ve bu becerilerin sporcuların başarıları üzerinde önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışma, sporcuların başarısını artırmaya yönelik olarak antrenörlerin liderlik yaklaşımlarının etkinliğini değerlendiren literatüre katkıda bulunacaktır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli**

Araştırma, nicel bir yaklaşım benimsemiş olup betimsel araştırma yöntemine dayanmakta ve tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, araştırmacının doğrudan müdahalesi olmaksızın, belirli bir durumu incelemek amacıyla geçmişte veya günümüzde var olan değişkenler hakkında seçilen bir örneklem grubundan veri toplanması yoluyla yapılan çalışmalardır. Tarama modelleri, farklı çalışma şekillerine göre çeşitlenmektedir. Bu tür araştırmalar arasında yer alan kesitsel tarama modeli, değişkenlerin tek bir zaman diliminde ölçüldüğü bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Kesitsel araştırmalarda genellikle geniş örneklem grupları kullanılır ve farklı özelliklere sahip toplulukları kapsar (Karasar, 2012).

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın örneklem grubu, Gebze ilçesinde yer alan Şamdan Karate Do İhtisas Spor Kulübü'nde faaliyet gösteren ve araştırmaya dahil edilmek üzere basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen toplam 107 sporcuya dayanmaktadır. Bu örneklem grubu, kulüpteki sporcuların tamamını temsil etmek amacıyla dikkatlice seçilmiş olup, her bir birey rastgele bir şekilde belirlenmiştir. Seçilen 107 sporcu, kulübün faaliyetlerine katılan farklı yaş, deneyim ve yetenek düzeylerine sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu sayede, araştırma, kulüpteki sporcuların genel profiline uygun bir örneklem grubu oluşturmayı hedeflemiştir. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem tercih edilerek, her sporcuya eşit seçilme şansı tanınmış ve araştırmanın güvenilirliği ile genellenebilirliği artırılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Çalışmada veri toplama aracı olarak, yazarlar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu (cinsiyet, milli sporcu olma durumu, yaş aralığı) ve "Lider Antrenörü Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır.

*Lider Antrenörü Değerlendirme Ölçeği:* Bu ölçek, antrenörlerin liderlik davranışlarını değerlendirmek amacıyla tasarlanmış ve toplamda 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, üç ana alt boyutta toplanmıştır: Otokratik lider davranışları (10 madde), demokratik lider davranışları (10 madde) ve tam serbesti tanıyan lider davranışları (10 madde). 5'li likert tipi bir değerlendirme formatı kullanılarak sporcular, antrenörlerinin liderlik davranışlarına dair görüşlerini "tamamen katılıyorum", "kısmen katılıyorum", "kararsızım", "kısmen katılmıyorum" ve "hiç katılmıyorum" seçenekleriyle ifade etmiştir. Veri toplama süreci,

Şamdan Karate Do İhtisas Spor Kulübü'nde yer alan 107 sporcuya online olarak uygulanmıştır. Ayrıca, ölçeğin güvenirlik analizi Cronbach Alfa katsayısı ile yapılmış olup genel güvenirlik değeri .88 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlar için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri sırasıyla; Otokratik Lider Davranışları için .82, Demokratik Lider Davranışları için .85 ve Tam Serbesti Tanıyan Lider Davranışları için .84 bulunmuştur. Anketin orijinal formundan 1 madde çıkarılmıştır. Bu bulgular, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilir veri toplama aracı olarak kullanılabilceğini göstermektedir.

### Verilerin Toplanması

Veriler uygulamaya katılacak sporculara Google Forms Linki ile iletilmiş ve bu linkten anketlerin doldurulması sağlanmıştır. Araştırmacı veriler toplanırken Google Forms Linki ile sporculara ölçekler ve üretilen araştırma hakkında bilgi vermiştir. Anketlerin doldurulma zamanı yalnızca 10 dakika sürmüştür.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce uygulanan ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin otokrat alt boyutunda Cronbach alfa ( $\alpha$ ) katsayı değeri  $\alpha=.69$ , demokrat alt boyutunda  $\alpha=.64$  ve tam serbestlik tanıma alt boyutunda  $\alpha=.60$  olduğu görülmüştür. Bu değerler, George ve Mallery'nin (2018) güvenilirlik için öne sürdüğü  $0.6 \leq \alpha < 0.7$  kabul edilebilir aralıktadır. Verilerin analizlerinde betimsel istatistikler, fark test türlerinden bağımsız gruplar için t-testi ile tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Betimsel istatistikler bağlamında normallik varyasyonu için çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerine bakılmıştır. Bu değerler, George ve Mallery'nin (2018) normallik için önermiş olduğu +2.0, -2.0 ölçüt değerler arasında olması sebebiyle analiz sürecinde parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir (Tablo 1). Ölçeğin alt boyutlarından alınan toplam puanların ortalamasının analiz edebilmek için (Puan aralığı=en yüksek değer/3) eşitliği kullanılmıştır. Eşitliğe göre  $5/3=1.66$  puan aralığı hesaplanmıştır. Buna göre ortalaması 1.67 ve altı düşük, 1.70 - 3.32 orta ve 3.33 ve üstü yüksek olarak değerlendirilmiştir. İkili değişkenlerin analizi için t-testi uygulanmıştır. İki'den fazla olan gruplarda ise tek yönlü varyans (One-Way ANOVA) analizi uygulanmıştır. Gruplar arası tespit edilen anlamlı farklılıkların bilinmesi için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tüm analizlerde istatistiki olarak anlamlılık değeri  $p < .05$  referans alınmıştır.

## BULGULAR

Tablo 1. Betimsel istatistiklere ilişkin sonuçlar

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	S.S	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
Otokrat	107	3.26	.59	1.00	4.67	-.85	1.40
Demokrat	107	2.10	.46	1.00	3.42	.32	.35
Tam Serbestlik	107	2.41	.59	1.00	4.20	.01	.67

Tablo 1'e göre, katılımcıların ölçeğin alt boyutlarından Otokrattan aldıkları ortalama puan  $\bar{X}=3.26$ , Demokrattan  $\bar{X}=2.10$  ve Tam Serbestlikten  $\bar{X}=2.41$ 'dir. Alınan ortalama puanlar orta aralıktadır. Alt boyutlardaki ortalama puanlar dikkate alındığında, katılımcıların lider antrenörü değerlendirme düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 2.** Cinsiyete göre bağımsız gruplar için t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	SS.	Sd	t	p
<b>Otokrat</b>	Kadın	46	3.34	.61	105	1.29	.20
	Erkek	61	3.20	.56			
<b>Demokrat</b>	Kadın	46	2.15	.45	105	1.37	.17
	Erkek	61	2.03	.45			
<b>Tam Serbestlik</b>	Kadın	46	2.46	.61	105	.66	.51
	Erkek	61	2.38	.57			

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların ölçeğin otokrat ( $t_{(105)}=1.29$ ;  $p>.05$ ), demokrat ( $t_{(105)}=1.37$ ;  $p>.05$ ) ve tam serbestlik ( $t_{(105)}=.66$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı değildir.

**Tablo 3.** Farklı bir işte çalışma durumuna göre bağımsız gruplar için t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	SS.	Sd	t	p
<b>Otokrat</b>	Çalışmıyor	81	3.34	.55	105	2.50	<b>.01*</b>
	Çalışıyor	26	3.02	.63			
<b>Demokrat</b>	Çalışmıyor	81	2.10	.41	105	.42	.67
	Çalışıyor	26	2.05	.59			
<b>Tam Serbestlik</b>	Çalışmıyor	81	2.40	.56	105	-.25	.80
	Çalışıyor	26	2.44	.68			

\* $p<.05$

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların ölçeğin demokrat ( $t_{(105)}=.42$ ;  $p>.05$ ) ve tam serbestlik ( $t_{(105)}=-.25$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar farklı bir işte çalışma durumuna göre istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu bulgu, katılımcıların farklı bir işte çalışıyor olup olmaması demokrat ve tam serbestlik tanıyan lider antrenör değerlendirmelerini farklılaştıran bir faktör olmadığını gösterir. Ancak otokrat alt boyutundan alınan ortalama puanlar istatistiki olarak anlamlıdır ( $t_{(105)}=2.50$ ;  $p<.05$ ). Tespit edilen anlamlı farklılık ise çalışmayanlar lehinedir ( $\bar{X}=3.34>\bar{X}=3.02$ ).

**Tablo 4.** Milli sporcu olma durumuna göre bağımsız gruplar için t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	SS.	Sd	t	p
<b>Otokrat</b>	Evet	43	3.10	.57	105	-2.47	<b>.02*</b>
	Hayır	64	3.37	.57			
<b>Demokrat</b>	Evet	43	2.14	.46	105	1.24	.22
	Hayır	64	2.04	.45			
<b>Tam Serbestlik</b>	Evet	43	2.58	.61	105	2.42	<b>.02*</b>
	Hayır	64	2.30	.55			

\* $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların ölçeğin demokrat alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar istatistiki olarak anlamlı değildir ( $t_{(105)}=1.24$ ;  $p>.05$ ). Bu bulgu, katılımcıların milli sporcu olup olmaması demokrat lider antrenör değerlendirmelerini farklılaştıran bir faktör olmadığını gösterir. Ancak otokrat ( $t_{(105)}=-2.47$ ;  $p<.05$ ) ve tam serbestlik tanıyan ( $t_{(105)}=2.42$ ;  $p<.05$ ) alt boyutlarından alınan ortalama puanlar istatistiki olarak anlamlıdır. Tespit edilen anlamlı farklılıklar otokrat alt boyutunda milli sporcu olmayanlar lehine ( $\bar{X}=3.37>\bar{X}=3.10$ ) tam serbestlik tanıyan alt boyutunda ise milli sporcu olanlar lehinedir ( $\bar{X}=2.58>\bar{X}=2.30$ ). Buradan hareketle, milli sporcu olmayan katılımcıların lider antrenörleri daha otokrat, milli sporcu olan katılımcılar da lider antrenörleri daha tam serbestlik tanıyan olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

**Tablo 5.** Eğitim durumuna göre bağımsız gruplar için t-testi analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	SS.	Sd	t	p
<b>Otokrat</b>	Lise	84	3.31	.61	105	1.98	.06
	Üniversite	23	3.05	.44			
<b>Demokrat</b>	Lise	84	2.07	.48	105	-.54	.59
	Üniversite	23	2.13	.36			
<b>Tam Serbestlik</b>	Lise	84	2.35	.57	105	-2.33	<b>.02*</b>
	Üniversite	23	2.66	.60			

\*p<.05

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların ölçeğin otokrat ( $t_{(105)}=1.98$ ;  $p>.05$ ) ve demokrat ( $t_{(105)}=-.54$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar eğitim durumuna göre istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu bulgu, katılımcıların eğitim durumu otokrat ve demokrat lider antrenör değerlendirmelerini farklılaştıran bir faktör olmadığını gösterir. Ancak tam serbestlik tanıma alt boyutundan alınan ortalama puanlar istatistiki olarak manidardır ( $t_{(105)}=-2.33$ ;  $p<.05$ ). Tespit edilen anlamlı farklılık ise üniversite lehinedir ( $\bar{X}=2.66>\bar{X}=2.35$ ). Buradan hareketle, üniversiteli katılımcıların lider antrenörleri daha tam serbestlik tanıyan olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

**Tablo 6.** Yaş aralığı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	SS.	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
<b>Otokrat</b>	1	76	3.33	.55	Gruplar arası	4.29	2	2.14	7.03	<b>.00*</b>
	2	10	3.53	.44	Gruplar içi	31.73	104	.31		
	3	21	2.87	.60	Toplam	36.02	106			
<b>Demokrat</b>	1	76	2.10	.47	Gruplar arası	.10	2	.05	.23	.79
	2	10	2.02	.41	Gruplar içi	21.90	104	.21		
	3	21	2.04	.43	Toplam	22.00	106			
<b>Tam Serbestlik</b>	1	76	2.38	.52	Gruplar arası	.38	2	.19	.55	.58
	2	10	2.46	.71	Gruplar içi	36.12	104	.35		
	3	21	2.52	.75	Toplam	36.50	106			

\*p<.05; Not: 1 = 15-18 yaş; 2 = 19-21 yaş; 3 = 22 yaş ve üstü

Tablo 6'da yer alan verilere göre, katılımcıların demokratik liderlik ( $F(2.106)=.23$ ;  $p>.05$ ) ve tam serbestlik tanıyan liderlik ( $F(2.106)=.55$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar, yaş aralığı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna karşın, katılımcıların otokratik liderlik alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar, yaş aralığı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ( $F(2.106)=7.03$ ;  $p<.05$ ).

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna karar verebilmek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre; 15-18 yaş ile 22 yaş ve üstü arasında anlamlı farkın olduğu; farklılığın da 15-18 yaş lehine olduğu anlaşılmıştır. ( $\bar{X}=3.33>\bar{X}=2.87$ ;  $p<.05$ ). Benzer bir farklılık da 19-21 yaş ile 22 yaş ve üstü arasında olup farkın 19-21 yaş lehine olduğu görülmüştür ( $\bar{X}=3.53>\bar{X}=2.87$ ;  $p<.05$ ). Bu bulgu, 21 yaş ve altında olan katılımcıların lider antrenörleri 22 yaş ve üstüdekilere göre daha otokrat değerlendirdiklerini gösterir.

**Tablo 7.** Karate yapma yılına göre tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	SS.	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
<b>Otokrat</b>	1	38	3.43	.61	Gruplar arası	2.31	3	.77	2.35	.08
	2	17	3.23	.69	Gruplar içi	33.71	103	.33		
	3	20	3.23	.44	Toplam	36.02	106			
<b>Demokrat</b>	1	38	2.02	.40	Gruplar arası	.48	3	.16	.77	.51
	2	17	2.05	.51	Gruplar içi	21.51	103	.21		
	3	20	2.21	.53	Toplam	21.99	106			
<b>Tam Serbestlik</b>	1	38	2.28	.49	Gruplar arası	1.23	3	.41	1.20	.31
	2	17	2.51	.59	Gruplar içi	35.27	103	.34		
	3	20	2.39	.64	Toplam	36.50	106			

Not: 1 = 1-3 yıl; 2 = 4-6 yıl; 3 = 7-9 yıl; 4 = 10 yıl ve üzeri

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların ölçeğin otokrat ( $F_{(3-106)}=2.35$ ;  $p>.05$ ), demokrat ( $F_{(3-106)}=.77$ ;  $p>.05$ ) ve tam serbestlik ( $F_{(3-106)}=1.20$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarından elde edilen ortalama puanların karate yapma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak analiz edildiğinde anlamlı değildir. Bu bulgu, karate yapma yılı değişkenine göre katılımcıların lider antrenör değerlendirmelerinin benzer olduğunu gösterir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, son yıllarda ülkemizde önemli bir ivme kazanan bireysel ve takım sporu olarak karate branşındaki sporcuların antrenörlerinin liderlik davranışlarını ve bu davranışların hangi liderlik tarzlarında yoğunlaştığını tespit etmektir. Çalışma grubunu, Şamdan Karate Do İhtisas Kulübü oluşturmuştur. Bu kulübün evren olarak belirlenmesindeki amaç, antrenörlerin liderlik tarzlarının ve tutumlarının, sporcuların performansları ve gelişim süreçleri üzerindeki etkilerinin daha derinlemesine incelenmesidir. Antrenörlerin liderlik tutumlarının ve bu tutumların alt boyutlarının değerlendirilmesi, sporcuların gelişiminde ve antrenörlerinin görevlerini yerine getirmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

Bu çalışmada, katılımcıların lider antrenör değerlendirme ölçeğinin otokratik liderlik demokratik liderlik ve tam serbestlik liderlik davranışları alt boyutları açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, erkek ve kadın katılımcılar arasında liderlik tarzlarına ilişkin değerlendirmelerin benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Bilir ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, antrenör yetiştirme eğitimlerine katılan bireylerin liderlik tutumlarının cinsiyet temelinde herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, mevcut çalışmamızın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu sonuç, liderlik tarzlarının yalnızca cinsiyet faktöründen bağımsız olarak, bireysel özellikler ve çevresel koşullarla da şekillendiğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, liderlik davranışları cinsiyetten ziyade, bireysel deneyimler, eğitim süreçleri ve diğer psikolojik faktörler gibi çeşitli değişkenlere bağlı olarak evrilebilir. Bu durum, liderlik anlayışının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve sadece biyolojik cinsiyetle sınırlı olmadığını ortaya koymaktadır.

Farklı bir işte çalışma durumuna göre, katılımcıların ölçeğin demokratik liderlik ve tam serbestlik liderlik alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların, katılımcıların farklı bir işte çalışıp çalışmamalarına göre anlamlı bir fark göstermediği gözlemlenmiştir. Bu bulgu, katılımcıların farklı bir işte çalışıp çalışmamasının demokratik liderlik ve tam serbestlik tanıyan lider antrenör değerlendirmelerini farklılaştırmadığını ortaya koymaktadır. Diğer bir

deyişle, katılımcıların mevcut çalışma durumlarının, bu liderlik boyutlarına dair algılarında önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, otokratik liderlik davranışı alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu bulgu, çalışmayan katılımcıların lider antrenörlerini daha otokratik olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Çalışmayan bireylerin, antrenörlerinin liderlik tarzını daha fazla kontrol eden ve katılımcıların düşüncelerine daha az yer veren bir yaklaşım olarak algıladığı düşünülebilir. Bu sonuç, bireylerin profesyonel yaşamlarındaki tecrübelerinin, liderlik algılarını ve değerlendirmelerini etkileyebileceğine dair önemli bir ipucu sunmaktadır. Bu bulgular, literatürde de benzer sonuçlarla desteklenmektedir. Örneğin, bazı çalışmalar, bireylerin iş hayatındaki yerleri ve deneyimlerinin, liderlik tarzlarına ilişkin algılarını şekillendiren önemli faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır (Kark & Shamir, 2002; Eisenbeiss, 2012; Kaufman, 2015). Bu bağlamda, katılımcıların farklı işlerde çalışıp çalışmamaları, liderlik tarzlarının değerlendirilmesinde belirleyici faktörlerden biri olabilmektedir. Milli sporcu olma durumu değişkenine göre, katılımcıların demokratik liderlik alt boyutundan aldıkları ortalama puanların anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, demokratik liderlik algılarının, sporcuların millî düzeyde olup olmalarından bağımsız olarak benzer şekilde değerlendirildiğini göstermektedir. Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilen liderlik modelinde de, demokratik liderlik davranışlarının genellikle takımın genel dinamiği ve antrenör-sporcu iletişimi ile ilişkili olduğu, bireysel sporculuk düzeyinden bağımsız olarak benzer biçimde algılanabileceği belirtilmektedir. Buna karşılık, otokratik liderlik ve tam serbestlik tanıyan liderlik alt boyutlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır ( $p < .05$ ). Otokratik liderlik boyutunda elde edilen bulgulara göre, milli sporcu olmayan katılımcılar, antrenörlerini daha otoriter bir liderlik tarzına sahip olarak değerlendirmiştir. Bu durum, daha az deneyime sahip sporcuların, antrenörlerinden daha fazla yönlendirme ve kontrol beklentileri ile açıklanabilir. Nitekim, Horn (2002) ve Amorose ve Anderson (2005), sporcuların deneyim düzeyine göre antrenörün liderlik tarzını farklı algıladıklarını ve daha az deneyimli sporcuların daha yapılandırılmış liderlik davranışlarını olumlu değerlendirdiklerini belirtmektedir. Öte yandan, milli sporcu olan katılımcıların, antrenörlerini daha fazla serbestlik tanıyan liderler olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Bu sonuç, milli düzeyde rekabet eden sporcuların, daha bağımsız karar alma süreçlerine dahil olmayı ve daha esnek liderlik yaklaşımlarını tercih ettiklerini göstermektedir. Chelladurai (1993) ile Riemer ve Chelladurai (1995), deneyimli sporcuların daha az yönlendirmeye ihtiyaç duyduklarını ve özerkliğe dayalı liderlik tarzlarını daha olumlu değerlendirdiklerini ifade etmektedir. Bu bulgular, liderlik algılarının yalnızca bireyin sporcu statüsüne değil; aynı zamanda tecrübe düzeyi, psikolojik ihtiyaçlar ve antrenörle kurulan iletişim dinamiklerine bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. Özellikle milli sporcuların, kendi karar alma süreçlerine daha fazla dahil olabilecekleri, destekleyici ve esnek liderlik yaklaşımlarını daha olumlu değerlendirdikleri söylenebilir.

Yaş değişkenine göre yapılan analizde, katılımcıların demokratik liderlik ve tam serbestlik tanıyan liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p > .05$ ). Bu durum, farklı yaş gruplarındaki bireylerin, antrenörlerinin bu liderlik tarzlarına ilişkin benzer algılara sahip olduklarını göstermektedir. Çelik ve Tuna'nın (2016) çalışması da yaş değişkenine göre liderlik algılarında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koyarak bu



sonucu desteklemektedir. Öte yandan, otokratik liderlik alt boyutunda yaşa bağlı olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Bu farklılığın, özellikle genç yaş grubundaki sporcuların antrenörlerini daha otoriter algılamasından kaynaklandığı söylenebilir. Genç sporcuların daha çok yönlendirme ve denetim bekleme bu durumu açıklayabilirken, yaşla birlikte artan deneyim, liderlik tarzını daha eleştirel değerlendirme eğilimini de beraberinde getirebilir. Bu bulgu, Erözkan (2011) ile Yıldız ve Altınkurt'un (2012) çalışmalarında da benzer şekilde rapor edilmiştir. Sonuç olarak, yaşın özellikle otokratik liderlik algısı üzerinde etkili olduğu; ancak demokratik ve serbestlik tanıyan liderlik tarzlarında belirleyici bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, antrenörlerin liderlik stillerini yaş gruplarına uygun biçimde uyarlamaları gerektiğine işaret etmektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre elde edilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların otokratik ve demokratik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanların, anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bu sonuç, bireylerin eğitim seviyelerinin otoriter ya da katılımcı liderlik tarzlarına yönelik algılarında belirleyici bir değişken olmadığını ortaya koymaktadır. Literatürde de benzer şekilde, liderlik tarzı algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği çalışmalar yer almaktadır (Doğan & Genç, 2014; Kabadayı, 2016). Bununla birlikte, tam serbestlik tanıyan liderlik alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < .05$ ). Anlamlı farkın üniversite mezunu katılımcılar lehine olması daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, lider antrenörlerini daha özgürlük tanıyan bir tarzla ilişkilendirdiklerini göstermektedir. Bu durum, üniversite düzeyinde eğitim gören bireylerin eleştirel düşünme, özerklik ve karar alma becerilerinde gelişmiş olmalarıyla açıklanabilir. Nitekim, yükseköğrenim gören bireylerin, daha fazla bireysel inisiyatif tanıyan liderlik yaklaşımlarına yönelik pozitif tutumlar geliştirdiği daha önceki araştırmalarda da ifade edilmiştir (Yılmaz, 2008; Yıldız & Şahin, 2018). Bu bağlamda değerlendirildiğinde, eğitim düzeyinin özellikle tam serbestlik tanıyan liderlik tarzı algısı üzerinde etkili olabileceği; ancak otokratik ve demokratik liderlik algılarında belirleyici bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu da liderlik tarzı algısının bazı yönlerden bireylerin bilişsel ve sosyal gelişimleriyle paralel olarak şekillendiğini göstermektedir.

Karate yapma yılı değişkenine göre, katılımcıların ölçeğin otokratik, demokratik ve tam serbestlik tanıyan liderlik alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların, karate yapma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ( $p > .05$ ). Bu sonuç, sporcuların karateyle ilgilenme süresi uzasa da, lider antrenörlerine yönelik algılarının önemli ölçüde değişmediğini göstermektedir. Bu bulgu, liderlik algılarının yalnızca sportif deneyim süresiyle değil; antrenör ile kurulan iletişim, antrenman ortamı, eğitim süreçleri ve kişisel özellikler gibi daha karmaşık ve çok boyutlu etkenlerle şekillendiğini düşündürmektedir. Literatürde de bu yönde bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin; Aşçı ve arkadaşları (2015), sporcuların liderlik tarzı algılarının spor geçmişi süresinden ziyade, antrenör-sportmen etkileşimi ve liderin davranışsal özellikleriyle daha yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Yıldız (2012), spor yapma süresinin liderlik algısını anlamlı şekilde etkilemediğini, bunun yerine bireyin içinde bulunduğu spor ortamının ve lider figürünün tutumlarının belirleyici olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, karate yapma yılı değişkeninin, liderlik tarzı algısı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı,

dolayısıyla liderlik davranışlarına ilişkin sporcu değerlendirmelerinin daha çok niteliksel deneyimlere bağlı olarak şekillendiği söylenebilir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları, sporcuların antrenörlerinin liderlik davranışlarını ve bu davranışların nasıl algılandığını anlamada çeşitli önemli ipuçları sunmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve iş durumu gibi bireysel faktörlerin, liderlik tarzlarına yönelik algıları önemli ölçüde etkilemediği gözlemlenmiştir. Bunun yerine, liderlik algılarının daha çok sporcuların deneyim düzeyleri, psikolojik ihtiyaçlar ve antrenörle kurulan etkileşim gibi faktörlere bağlı olarak şekillendiği görülmüştür. Özellikle, milli sporcu olma durumu ve eğitim seviyesi gibi değişkenler, katılımcıların lider antrenörlerini nasıl değerlendirdiklerinde anlamlı farklar yaratmıştır. Milli sporcular, antrenörlerini daha çok tam serbestlik tanıyan liderler olarak değerlendirmiş, çalışmayan bireyler ise antrenörlerini daha otokratik olarak algılamışlardır. Ayrıca, eğitim durumu açısından üniversite mezunlarının daha fazla özgürlük tanıyan liderlik yaklaşımlarını tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu bulgular, liderlik tarzlarının yalnızca bireysel özellikler ve deneyimlere bağlı olarak şekillendiğini, cinsiyet, yaş veya diğer demografik faktörlerin daha az etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, antrenörlerin liderlik tarzlarını daha etkili bir şekilde uygulayabilmeleri için, sporcularının psikolojik ihtiyaçlarını, deneyim düzeylerini ve bireysel özelliklerini göz önünde bulundurarak daha kişiye özel liderlik yaklaşımları geliştirmeleri gerektiği söylenebilir.

## Öneriler

- Sporcuya yönelik kişiselleştirilmiş liderlik yaklaşımları geliştirilebilir.
- Liderlik eğitimleri ile farkındalık artırılabilir.
- İletişim ve geri bildirim süreçleri geliştirilebilir.
- Yaş ve deneyim düzeyine göre farklı liderlik yaklaşımları benimsenebilir.
- Antrenör ve sporcu ilişkisi güçlendirilebilir.

## KAYNAKLAR

- Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 5-31.
- Amorose, A. J., & Anderson-Butcher, D. (2005). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 654-670. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.11.003>
- Arthur, C. A., & Bastardo, N. (2020). Leadership in sport. In *Handbook of sport psychology* (pp. 344-371). <https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch16>
- Aşçı, F. H., Altıntaş, A., & Kelecek, S. (2015). Sporcularda liderlik algısı ve ilişkili faktörler. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26(3), 118-127. <https://doi.org/10.53434/gbesbd.932427>
- Aydoğan, Y. (2021). *Antrenör rol modeli ve liderlik özelliğinin sporcular üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bilir, F. P., Şahin, N., & Sangün, L. (2019). Antrenör yetiştirme kurslarına katılan bireylerin liderlik davranış algılarının incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 218-230. <https://doi.org/10.33689/spormetre.452438>
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21(4), 328-354.
- Chelladurai, P. (1993). Leadership in sports. In R. N. Singer, M. Murphey, & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 647-671). Macmillan.

- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport exercise psychology measurement* (pp. 227-253). Fitness Information Technology, Inc.
- Cruickshank, A., & Collins, D. (2016). Advancing leadership in sport: Time to take off the blinkers? *Sports Medicine*, 46, 1199-1204. <https://doi.org/10.1007/s40279-016-0513-1>
- Çalışkan, S. C. (2008). *Yöneticilerin bireysel yetkinliklerinin liderlik tarzları ve lider üye etkileşimine verdikleri önem üzerindeki etkileri ve bu etkileşimde kültürel varsayımların rolü*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-34.
- Çelik, K., & Tuna, Y. (2016). Sporcularda antrenör liderlik tarzlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 22-35.
- Çelik, V. O. (2011). *Basketbol oyuncularının görüşlerine göre antrenörlerin karizmatik liderlik özelliklerinin takım bütünlüğüne etkisi*. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Doğan, S., & Genç, M. F. (2014). Antrenörlerin liderlik stillerinin sporcuların algılarına göre incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 15-24.
- Doğanay, A., & Şen, E. (2016). Liderlik tarzlarının çalışanların bağlılık seviyesi ve performansına etkisi: Başakşehir Belediyesinde bir uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 324-348. <https://doi.org/10.17828/yalovasosbil.289026>
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking leadership: A critical perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 675-700. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665195>
- Enoksen, E., Fahlström, P., Johansen, B., Christensen, J., Hageskog, C.-A., & Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches. *Scandinavian Sport Studies Forum*, 5, 131-147.
- Erdem, M., & Alayoğlu, N. (2016). Yöneticilerin liderlik tarzları ile çalışanların işyerindeki politik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme ve Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 83-96. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v5i2.460>
- Erdoğan, B. S. (2011). *Türkiye'deki antrenör eğitiminin ilkesel ve yapısal problemlerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Erözkan, A. (2011). Kişilik özellikleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişkiler. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 184-197.
- Fornarli, S., Mancas, C. F., & Rusu, L. (2023). Analysis of the role of leader in team sports. *Human Movement: New Paradigms in a Changing World*, 49-67. <https://doi.org/10.51267/icehnm2022bp05>
- Gedikoğlu, M., Ay, F., Teker, M., Ekin, Ö., Çerçi, İ., & Erdoğan, H. (2023). Okul yöneticilerinin liderlik tarzları üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10(4), 1196-1206. <https://doi.org/10.46868/atdd.2023>
- George, D., & Mallery, M. (2018). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference* (15<sup>th</sup> Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351033909>
- Güneş, E., & Kılıç, H. O. (2024). Spor yöneticilerinin liderlik stillerinin ve etkilerinin incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitimi Dergisi*, 6(2), 333-349. <https://doi.org/10.47778/ejsse.1502165>
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hartarto, A., Castyana, B., Anggita, G. M., Candra, A. R. D., & Setyawati, H. (2021). The role of humanistic leadership on good governance in sport organization: A literature review. *Journal of Learning*, 7(3), 378-399. [https://doi.org/10.29407/js\\_unpgri.v7i3.14997](https://doi.org/10.29407/js_unpgri.v7i3.14997)
- Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (2nd ed., pp. 309-354). Human Kinetics.
- İnan, Ö. I., & Serinkan, C. (2020). Liderlik yaklaşımları ve spor yönetiminde liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308-332. <https://doi.org/10.47097/piar.824025>

- Kabadayı, A. (2016). Sporcularda liderlik davranışları: Eğitim düzeyine göre farklılıklar. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 33-40.
- Kabadayı, Ş. (2010). *Hentbol antrenörlerinin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi (hentbol süper lig örneği)*. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Kark, R., & Shamir, B. (2002). The dual effects of transformational leadership: The influence of transformational leadership on followers' performance and attitudes. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 45-58. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00035-4](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00035-4)
- Kaufman, E. (2015). The influence of professional experience on leadership perceptions. *Leadership Review*, 28(3), 23-35. <https://doi.org/10.1177/1742715017720306>
- Kendirli, S., Oğur, Y. G., Soysal, S., & Bozdağ, B. (2022). Antrenör adaylarının liderlik yönelimi ve boş zaman profilleri. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 170-180.
- Kim, H. D., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 900-909. <https://doi.org/10.1177/1747954116676117>
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Köse, M., & Demir, E. (2004). Öğretmenlerin rol modelliği hakkında öğrenci görüşleri. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 4(1), 08-18.
- Megheirkouni, M. (2018). Mixed methods in sport leadership research: A review of sport management practices. *Choregia*, 14(1). <https://doi.org/10.4127/ch.2018.0126>
- Öner, S. (2007). *Kara havacı pilotların iş doyum düzeyleri ve algılanan liderlik stillerinin iş doyum düzeylerine etkileri*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Rainer, M. (1998). *Successful coaching* (T. Büyükonat, Çev.). Beyaz Yayıncılık.
- Riener, H. A., & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(3), 276-293. <https://doi.org/10.1123/jsep.17.3.276>
- Sevil, T. (1997). *Sporla liderlik davranışlarının takım başarılarına etkisi*. Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Sevim, Y. (1998). Türkiye'de antrenör eğitim yapısı ve temel ilkeleri. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-10.
- Sunay, H. (2017). *Spor yönetimi* (3. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Şirin, E. F., & Sevilmiş, A. (2020). Antrenör pedagojik yeterlik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ve genç sporcuların algılarına göre antrenörlerin pedagojik yeterliklerinin incelenmesi. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 31(3), 106-120. <https://doi.org/10.17644/sbd.670510>
- Terlemez, M. (2019). Sporda antrenör ile liderlerin yaklaşımları, davranış özellikleri, ilke ve çalışma yöntemleri. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 95-126.
- Terry, P. (1991). The psychology of the coach-athlete relationship. In S. J. Bull (Eds.), *Sport psychology: A selfhelp guide*. London: The Crowood Press. <https://doi.org/10.33689/spormetre.808204>
- Toros, T. (2012). Genç erkek basketbolcularda, turnuva öncesi ve turnuva sonrası sporcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, algılanan motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik arasındaki farklılığın analizi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(1), 27-39.
- Tunçer, P. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. Beta Yayıncılık.
- Yıldız, A., & Altinkurt, Y. (2012). Öğretmen adaylarının algıladıkları liderlik stillerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 94-100. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2142>
- Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara.

<b>Katkı Oranı</b> <i>Contribution Rate</i>	<b>Katkıda Bulunanlar</b> <i>Contributors</i>
Fikir ve Kavramsal Kurgu <i>Idea or Notion</i>	Fatma ALTAN, Betül BAYAZIT
Araştırma Tasarımı <i>Research Design</i>	Fatma ALTAN, Betül BAYAZIT
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Fatma ALTAN
Veri Toplama <i>Data Collecting</i>	Fatma ALTAN
Verilerin Analizi <i>Data Analysis</i>	Fatma ALTAN
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Fatma ALTAN
<b>Etik Kurul Beyanı/ <i>Statement of Ethics Committee</i></b>	
Bu araştırma, Kocaeli Üniversitesi Etik Kurulunun 18.04.2024 tarihli E-94094268-204.01.07-579271 sayılı kararı ile yürütülmüştür. <i>This study was conducted with the decision of Kocaeli University Ethics Committee dated 18.04.2024 and numbered E-94094268-204.01.07-579271.</i>	
<b>Çatışma Beyanı/ <i>Statement of Conflict</i></b>	
Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur. <i>Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.</i>	
<b>Destek ve Teşekkür Beyanı/ <i>Statement of Support and Acknowledgment</i></b>	
Bu çalışmanın yazım sürecinde katkı ve/veya destek alınmamıştır. <i>No contribution and/or support was received during the writing process of this study.</i>	



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.