

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı

**ENGELLİ SPORCULARLA ÇALIŞAN
ANTRENÖRLERİN LİDERLİK DAVRANIŞ TİPLERİ
İLE ÖZ-YETERLİLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet ÖZSARI

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İstanbul – 2023

TEZ TANITIM FORMU

YAZAR ADI SOYADI : Mehmet ÖZSARI

TEZİN DİLİ : Türkçe

TEZİN ADI : Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

ENSTİTÜ : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

ANABİLİM DALI : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN TARİHİ : 13/ 01/ 2023

SAYFA SAYISI : 65

TEZ DANIŞMANI : Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

DİZİN TERİMLERİ : Engelli sporcu, Antrenör, Liderlik, Öz-yeterlilik

TÜRKÇE ÖZET : Yapılan araştırmada engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu) göre de incelenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye’de 2021-2022 sezonunda bedensel engelliler, özel sporcular, görme engelliler ve işitme engelliler spor federasyonu antrenör vize ve tescil işlemlerini yaptırmış faal antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 44’sı kadın, 75’i erkek olmak üzere (n=119) gönüllü antrenörlerden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 programı kullanılmıştır.

DAĞITIM LİSTESİ : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne

2. Yök Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Mehmet ÖZSARI

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı

**ENGELLİ SPORCULARLA ÇALIŞAN
ANTRENÖRLERİN LİDERLİK DAVRANIŞ TİPLERİ
İLE ÖZ-YETERLİLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet ÖZSARI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İstanbul – 2023

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin/projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mehmet ÖZSARI

...../...../2023



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Mehmet ÖZSARI'nın "Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Liderlik Davranış Tipleri İle Öz-yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Spor yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan _____
Doç. Dr. Osman PEPE

İmza
Üye _____
Dr.Öğr. Üyesi Taner ATASOY
(Danışman)

İmza
Üye _____
Doç. Dr. Aydın PEKEL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../ 2023

İmza
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

ÖZET

Yapılan araştırmada engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu) göre de incelenmiştir. Araştırmanın alışma evrenini Türkiye’de 2021-2022 sezonunda bedensel engelliler, özel sporcular, görme engelliler ve işitme engelliler spor federasyonu antrenör vize ve tescil işlemlerini yaptırmış faal antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 44’sı kadın, 75’i erkek olmak üzere (n=119) gönüllü antrenörlerden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda ise veriler normal dağılım göstermemiş olduğu Kolmogorov-Simironov testi ve arpıklık-basıklık değerleri ile belirlenmiş olup parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu nedenle iki değişken arasındaki farklılığın karşılaştırılmasında T test istatistiksel analiz için kullanılırken, ikiden fazla değişkenin analizinde Tek Yönlü Varyans analizi kullanılmıştır. İkiden fazla değişkenlerin arasındaki anlamlılık derecesini belirlemek amacıyla Post-Hoc analizi yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir. Liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilik arasındaki ilişkinin tespiti de Spearman Korelasyon ile belirlenmiştir. Yapılan alışma sonucunda Antrenörlerin spor için liderlik ve alt boyutları eğitmen ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu değişkenleri açısından incelenmiş ve cinsiyet durumu değişkenine göre sosyal destek davranış yaş durumu değişkenine göre, otokratik davranış, eğitim durumu değişkenine göre, demokratik davranış, alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilirken, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu gibi değişkenlerde eğitmen ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Antrenörlerin Öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli sporcu, Antrenör, Liderlik, Öz-yeterlilik

SUMMARY

In this study, it is aimed to examine the relationship between leadership behavior types and self-sufficiency of coaches working with disabled athletes. In addition, leadership behavior types and self-efficacy of coaches were also examined according to various variables (gender, age, educational status, professional experience, coaching certificate level, disability group). The study population of the research consists of active coaches who have acquired the coach visa and registration procedures of the physically disabled, special athletes, visually impaired and hearing-impaired sports federations in the 2021-2022 season in Turkey. The sample of the study consists of 44 women and 75 men (n=119) volunteer coaches who were determined by convenience sampling method. The data obtained was analyzed using SPSS 25.0 program. In the comparisons, it was determined by Kolmogorov-Smirnov test and skewness and kurtosis values that the data did not show normal distribution and nonparametric tests were used. Therefore, students T test was used for statistical analysis in comparing the difference between two variables, while One-Way Anova analysis was used in the analysis of more than two variables. Post-Hoc analysis was performed to determine the degree of significance between more than two variables. The level of significance in the study was accepted as $p < 0.05$. The relationship between leadership behavior types and self-efficacy was also determined by Spearman Correlation. In the study, coaches' leadership for sport and its sub-dimensions such as trainer and instructor behavior, democratic behavior, autocratic behavior, social support behavior and positive feedback behavior were examined in terms of gender, age, educational status, professional experience, coaching certificate level, disability group. As a result, it was found out that there was a significant difference in social support behaviors related to gender status variable, in autocratic behaviors related to age status variable, and in democratic behaviors according to educational status in the sub-dimensions of leadership. A statistically significant difference was also found in the sub-dimensions of trainer and instructor behavior, democratic behavior, autocratic behavior, social support behavior and positive feedback behavior in variables such as professional experience, coaching certificate level, disability group. There was no statistically significant difference between the self-efficacy levels of the coaches and the variables such as gender, age, educational status, professional experience, level of coaching certificate, and disability group.

Keywords: Disabled athletes, trainer, leadership, self-sufficiency

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ	1

BİRİCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Engellilik Kavramı	6
1.1.1. Engellilik Nedenleri	6
1.1.1.1. Doğum Öncesi Nedenler	7
1.1.1.2. Doğum Sırası Nedenler	7
1.1.1.3. Doğum Sonrası Nedenler	8
1.1.2. Engelliliğin Sınıflandırılması	10
1.1.2.1. Bedensel Engellilik	11
1.1.2.2. Zihinsel Engellilik	11
1.1.2.3. Görme Engellilik	11
1.1.2.4. İşitme Engellilik	11
1.1.2.5. Dil ve Konuşma Engellilik	12
1.2. Engelliler ve Spor Kavramı	12
1.3. Engelli Sporları ve Tarihsel Gelişimi	12
1.4. Engelli Bireyleri Spora Yönlendiren İhtiyaçlar	13
1.4.1. Fizyolojik İhtiyaçlar	13
1.4.2. Sosyal İhtiyaçlar	13
1.4.3. Psikolojik İhtiyaçlar	13
1.5. Antrenör	13
1.5.1. Antrenörün Özellikleri	14
1.5.2. Antrenörün Çalışma Yöntemleri	14
1.5.3. Antrenör ve Liderlik	15
1.6. Liderlik	15
1.6.1. Liderlik Özellikleri	15
1.6.2. Liderlik Tipleri	16
1.6.3. Liderlik Fonksiyonları	18
1.6.4. Liderlik Yaklaşımları	18
1.7. Sporda Liderlik	19
1.7.1. Sporda Liderlik Tipleri	20
1.8. Öz-yeterlilik	20
1.8.1. Öz-yeterliliğin Önemi	20
1.8.2. Öz-yeterlilik İnancını Belirleyen Faktörler	21
1.8.3. Öz-yeterlilik Algısı ve Süreçleri	21

1.8.4. Öz-yeterlilikleri Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri	21
1.8.5. Öz-yeterlilik ve Spor İlişkisi	22

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli.....	23
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	23
2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği.....	25
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	25
2.3.2. Spor İçin Liderlik Ölçeği.....	25
2.3.3. Öz-yeterlilik Ölçeği.....	26
2.3.4. Verilerin Analizi	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları	28
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	35
KAYNAKÇA	41
EKLER	48
ÖZGEÇMİŞ	51

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
ÖYÖ	: Öz-yeterlilik Ölçeği
SLÖ	: Spor İçin Liderlik Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
UEFA	: Avrupa Futbol Federasyonları Birliği
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	24
Tablo 2.2. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi ve çarpıklık-basıklık puanları	26
Tablo 3.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi.....	28
Tablo 3.2. Katılımcıların yaşlarına göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi.....	29
Tablo 3.3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi.....	30
Tablo 3.4. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre spor için liderlik ve öz- yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi.....	31
Tablo 3.5. Katılımcıların antrenörlük belge kademelerine göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi.....	32
Tablo 3.6. Katılımcıların çalıştığı engel grubuna göre spor için liderlik ve öz- yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi.....	33
Tablo 3.7. Spor için liderlik ile Öz-yeterlilik arasındaki ilişki	34

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Engelliler ve Spor.....	12
Şekil 1.2. Avrupa şampiyonu olan türkiye ampute futbol milli takımı.....	13
Şekil 1.3. Liderlik tipleri.....	17



ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanmasında çok değerli görüş ve yönlendirmeleriyle, katkı sunan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY' a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Yüksek lisans eğitim sürecimde bana çok değerli bilgiler kazandıran Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor yüksekokulu akademik kadrosuna çok teşekkür ederim. Bu süreçte bana desteğini esirgemeyen her anımda yanımda olan kıymetli eşim Ayşe Özşarı, kızım Zeynep Şura ve oğlum Metehan'a teşekkür ederim.

Mehmet ÖZSARI



GİRİŞ

Engellilik (disability), bir bireyin her zamanki standardına göre önemli ölçüde bozulduğuna hükmedilen bir durum veya işlevdir. Kişilerde fiziksel bozukluk, duyu bozukluğu, bilişsel bozukluk, zihinsel bozukluk vb. şekillerde görülebilmektedir. Bireylerde engellilik çeşitli nedenlerle doğum öncesinde, doğum sırasında veya doğum sonrasında oluşabilmektedir. Doğum öncesi nedenler; genetik, ebeveyn sağlığı ve ebeveyn davranışları gibi nedenlerdir. Doğum sırasındaki nedenler; komplikasyonlar, enfeksiyonlara maruz kalma, bebeğin beynine yeterince oksijen gitmemesi, boynuna kordon dolanması vb. doğum sırasında yaşanan kazalardır. Doğum sonrasındaki nedenler de enfeksiyonlara maruz kalma, bebeğin geçirdiği hastalıklar, bebeğin geçirdiği hastalıklara yanlış ve geç müdahale edilmesi, yetersiz çevre koşulları vb. olarak açıklanabilmektedir. İşlev bozukluğunun türüne göre bireylerde engellilik; bedensel engellilik, zihinsel engellilik, görme engellilik, işitme engellilik, dil ve konuşma engellilik olarak sınıflandırılabilir.

Spor, engelli bireylerin faaliyet gösterdiği alanlardan biridir. Engelli sporları tarih içinde, yirminci yüzyılın başlarından başlayarak günümüze kadar gelişmiştir. Engelli bireylerle çalışan antrenörlerin bu bireylerin engel türünü ve engellilik düzeylerini göz önünde bulunduran bir antrenman programı hazırlamaları gerekmektedir.

Engelli bireyleri spora yönlendiren ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar ve psikolojik ihtiyaçlar başlıklarında incelenebilmektedir. Spor yaparken engelli bireyler sosyalleşmekte ve spor yapmalarının engellilik duygularıyla mücadele etmelerine katkısı olmaktadır. Bunlar spor yapmalarının engelli bireylere sağladığı bazı faydalardır.

Antrenörlerle ilgili literatürde çeşitli konularda çok sayıda araştırma yapılmıştır (antrenörlerin görevleri, özellikleri, çalışma yöntemleri, sporcularla iletişimleri, liderlik tarzları, öz-yeterlilikleri, liderlik tarzları ve öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkiyle ilgili vb. araştırmalar bulunmaktadır). Antrenörler çeşitli görevleri yerine getirmektedir. Antrenman planlanması antrenörlerin görevleri arasındadır. Antrenörlerin amaçlarına ulaşmak için benimseyip uyguladığı bir ya da birden çok çalışma yöntemi vardır. Bir antrenörün benimsediği çalışma yönteminin sporcuların özelliklerini dikkate alması gerekmektedir. Antrenörün çalışma

yöntemini uygularken sporcularıyla ilişkisi de önem kazanmaktadır (Terlemez, 2019b). Antrenörlerin sporcularla kuracakları etkili iletişimler sporcuların performansını geliştirmek ve sporda başarı için önem arz etmektedir. Antrenör tipleri olarak; aşırı disiplinli otoriter antrenör tipi, eğitici-öğretici antrenör tipi ve demokratik antrenör tipi gibi antrenör tipleri ile karşılaşılmaktadır. Antrenörlerin liderlik davranışlarına ilişkin olarak, literatürde etkili antrenörlük davranışının belirlenmesi (Terekli, 2012), antrenörlük davranışının doğrudan ve dolaylı etkileri (Horn, 2002; Toros, 2009; Tabak, 2013), antrenörlerin liderlik tipleri (Köksal, 2008; Tabak, 2013; Terlemez, 2019b; Çik, 2019), antrenörlerin liderlik özellikleri (Kavrakoğlu, 2001; Tabak, 2013; Canbolat, 2016; Bensiz, 2016; Aydoğan, 2021) ve antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışları (Köksal, 2008; Türksoy, 2008; Canbolat, 2016; Dikmenli, 2019; Özsarı ve Kaplan, 2022) gibi konularda araştırmalar yapılmıştır.

Liderlik, arzu edilen hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme, motive etme ve yönlendirme becerisidir. Her alanda liderlere ihtiyaç olmaktadır. Sporda liderliğin önemi daha da artmaktadır (Terlemez, 2019c). Bir antrenör otoriter (otoriter), liberal (serbest bırakıcı) ve demokratik (katılımcı, paylaşımcı) liderlik davranış tiplerinden birisini benimseyip uygulayabilmektedir (Çik, 2019).

Araştırmada incelenen diğer bir kavram öz-yeterlilik. Kısaca öz-yeterlilik (self-efficacy) bir kimsenin bir şeyi (görevi) başarabileceğine olan inancıdır. Bandura (1997) öz-yeterliliği, insanların kendi eylemleriyle arzu edilen etkileri üretmek için yeteneklerine olan inançları olarak tanımlamıştır. Buna göre kişilerin öz-yeterlilik duyguları ve aldıkları görevleri başarmaları arasında ilişki vardır. Böylece antrenörlerin öz-yeterlilikleri önem kazanmaktadır. İlgili literatürde yapılan çalışmalarda antrenörlerin liderlik tarzları ve öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki de araştırılmaktadır. Bu çalışmada da araştırılmaktadır. Çalışmada engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki incelenmektedir.

“Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Liderlik Davranış Tipleri İle Öz-yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli bu çalışmanın Giriş bölümünde araştırma konusuyla ilgili kavramlara açıklık getirilmekte ve araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın problemi, alt problemleri, hipotezleri, varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmaktadır.

Birinci bölümde, çalışmada araştırılan çeşitli konularla ilgili genel bilgiler verilmektedir.

İkinci bölümde, çalışma kapsamında yapılan alan araştırmasıyla ilgili bilgiler verilmektedir.

Üçüncü bölümde, yapılan alan araştırmasından elde edilen bulgular açıklanmaktadır.

Dördüncü bölüm, “Sonuç ve Öneriler”de, çalışmanın sonuçları ve önerileri yazılmaktadır.

Yapılan çalışmada engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışma kapsamında, araştırılan konuda özgün verilere ulaşmak için engelli sporcularla çalışan antrenörlerin katıldığı bir alan araştırması da gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde, yapılan alan araştırması ile ilgili bilgiler verilmekte, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama tekniği ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları açıklanmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Spor İçin Liderlik Ölçeği” ve “Öz-Yeterlilik Ölçeği” kullanılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte engelli bireylerle çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilik düzeylerinin kişisel özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu) göre farklılaşma durumunun ortaya koyulması araştırmanın bir diğer hedefidir.

Araştırmanın Önemi

Ülkemizde devlet tarafından anayasal bir hak olarak kabul edilen sporun, tüm vatandaşların olduğu gibi engelli vatandaşların da her kesimine yaygınlaştırılmasında eğitici görevi üstlenen, antrenörlerin önemli bir yeri vardır. Bu manada, engelli olarak hayatını sürdüren bireylerin spora teşviki, antrenmanları için gerekli maddi ve insani kaynakların oluşturulması, engelli bireylerin spor hizmet ve faaliyetlerinin sağlıklı ve istendik düzeyde gerçekleştirilmesi bakımından antrenörler önemli bir görevi yerine getirmektedir. Ülkemizde yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda

sporun sosyalleşme, benlik algısı, uyum düzeyi ve sosyal yetkinlik beklentisine etkileri üzerinde durulmakta olup antrenörlerin öz-yeterliliğiyle ilgili yeterli araştırma bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu yönü ile araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diğer taraftan sporcuyla hedeflerine ulaştıran gelişimin sağlanması için antrenörün sahip olduklarını ortaya koyabilmesi ve örnek teşkil etmesi önemlidir. Bu noktada lider konumunda bulunan ve sporcuyla geliştirme sorumluluğunu üstlenen antrenörün sahip olduğu kişisel özellikleri ve liderlik tarzlarının özelliklerini bilmesi sporcusunu her açıdan yönlendirebilmesine olanak sağlayacaktır. Antrenörlerde liderlik ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkinin ortaya koyulması ile antrenörlerin kendisini tanıması, kendi gelişimlerini sağlaması ve bunun yanında sporcularının gelişimlerine katkı sağlayacak olması yönüyle bu çalışma önem arz etmektedir.

Araştırmanın Problemi

Araştırmanın ana problemi “engelli sporcularla çalışan antrenörlerinin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırmanın alt problemleri aşağıda maddeler halinde listelenmiştir:

Araştırmanın Alt Problemleri

- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında cinsiyet değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında yaş değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında eğitim durumu değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında antrenörlük belgesi kademesi değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında çalıştığı engel grubu değişkenine göre farklılık var mıdır?

Araştırmanın Hipotezleri

1. Hipotez. Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasında farklılıklar vardır.

2. **Hipotez.** Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında cinsiyet değişkenine göre farklılıklar vardır.

3. **Hipotez.** Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında yaş değişkenine göre farklılıklar vardır.

4. **Hipotez.** Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında eğitim durumu değişkenine göre farklılıklar vardır.

5. **Hipotez.** Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında mesleki tecrübe değişkenine göre farklılıklar vardır.

6. **Hipotez.** Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında antrenörlük belgesi kademesi değişkenine göre farklılıklar vardır.

7. **Hipotez.** Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasında çalıştığı engel grubu değişkenine göre farklılıklar vardır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmadaki katılımcıların oluşturduğu örneklemin, evreni temsil edebilecek yeterlilikte olduğu varsayılmaktadır.
- Veri toplama araçların geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
- Antrenörlerin anket ve ölçeklere vermiş oldukları cevapların kendileri açısından yansız, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmaya katılan örneklem gurubunu, Türkiye’de 2021-2022 sezonunda bedensel engelliler, özel sporcular, görme engelliler ve işitme engelliler spor federasyonlarınca antrenör vize ve tescil işlemlerini yaptırmış faal antrenörler oluşturmaktadır.
- Araştırma, kullanılan ölçeğin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Araştırma, antrenörlere uygulanan anket ve ölçeklerdeki sorulara antrenörlerin verdiği cevapların doğruluğu ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, çalışmada araştırılan çeşitli konularla ilgili genel bilgiler verilmektedir.

1.1. Engellilik Kavramı

Engellilik (*disability*) kavramı, gitgide evrimleşen bir kavramdır. Dünya Sağlık Örgütü bu günlerde engelliliği işlev bozuklukları (bunlar vücut işlevindeki sorunlar veya vücut yapısındaki değişimlerdir; örn. felç veya körlük), aktivite sınırlamaları (bunlar aktivitelerin uygulanmasındaki zorluklardır; örn. yürümek veya yemek yemek) ve katılım kısıtlamaları (bunlar hayatın herhangi bir alanına dahil olmakla ilgili sorunlardır; örn. istihdamda veya ulaşımında ayrımcılığa maruz kılmak) için şemsiye bir terim olarak tanımlamaktadır (Alyüz, 2022). Bu tanım, engelliliğin, işlevsel bozuklukları olan kişiler ile bunların diğerleriyle eşit şartlarda topluma tam ve etkili katılımını engelleyen tutumsal ve çevresel engeller arasındaki etkileşimden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Engelliliğin bir etkileşim olarak tanımlanması, engelliliğin kişinin bir özelliği olmadığı anlamına gelmektedir. Tıpkı diğer çocuklar gibi, engelli çocuğa uygun temel yaşama becerilerinin öğretilmesi ve rehabilitasyon (onarım, sağlığına kavuşturma) ile daha parlak bir geleceğe sahip bir birey olacaktır. Engellilik, bir bireyin her zamanki standardına göre önemli ölçüde bozulduğuna hükmedilen bir durum veya işlevdir (United Nations, 2022). Kişilerin engellilik durumları aşağıdaki şekillerde olabilmektedir:

- Fiziksel bozukluk,
- Duyu bozukluğu,
- Bilişsel bozukluk,
- Zihinsel bozukluk, şeklinde meydana gelebilmektedir.

1.1.1. Engellilik Nedenleri

Engellilik, işlev bozukluğu ve çevresel faktörler arasındaki etkileşim süresince ortaya çıkmaktadır (Alyüz, 2022). Anne ile ilişkili olarak bireylerde engellilik de çeşitli nedenlerle doğum öncesinde, doğum sırasında veya doğum sonrasında oluşmaktadır.

1.1.1.1. Doğum Öncesi Nedenler

Engellilikte doğum öncesi nedenler şunlar olabilmektedir:

- Genetik
- Ebeveyn sağlığı (fiziksel + ruhsal): Annenin özellikle hamileliğin ilk üç ayında geçirdiği;
 - ✓ rubella
 - ✓ sifiliz
 - ✓ toksoplazmozis
 - ✓ frengi
 - ✓ AIDS, gibi enfeksiyonlar ve hastalıklar (Ayaydın, 2015; Karakurt, 2017).

- Ebeveyn davranışları
 - ✓ Sigara içmek
 - ✓ Alkol almak
 - ✓ Uyuşturucu madde kullanmak
- Annenin beslenmesi/ Beslenme bozuklukları
- Annenin radyasyona maruz kalması
- Annenin hamileliği sırasında aldığı ilaçlar (Karakurt, 2017).
- Baş-kafa oluşum bozuklukları (anensefali, mikrosefali, hidrosefali) (Ayaydın, 2015)

- Akraba evlilikleri (Karademir,2008) ve benzri şekillerde oluşabilmektedir.

1.1.1.2. Doğum Sırası Nedenler

Kişilerin engelliliğinde doğum sırası nedenler şunlar olabilmektedir,

Doğum yaralanmaları: Doğum yaralanması, bebeğin doğumu esnasında ana rahminden dışarı çıkarken ya da alınırken meydana gelen incinme ya da travmalar olarak tanımlanmaktadır (doğum sırası fiziksel travma). Bu şekilde her 1.000 çocuktan 2 ila 7 tanesinin doğum esnasında zarar gördüğü bildirilmektedir (Yertutan, 1991).

- Doğum sırasındaki komplikasyonlar.
- Annenin hamilelik sırasında veya bebeğin yaşamının çok erkeninde sahip olabileceği enfeksiyonlar.

- Hipoksi (doğum sırasındaki nedenlerle bebeğin beynine yeterince oksijen gitmemesi) ve anoksi (yine doğumsal nedenlerle bebeğin beynine hiç oksijen gitmemesi).

- Bebeğin erken doğması,
- Bebeğin geç doğması,
- Bebeğin zor doğması,
- Bebeğin düşük doğum ağırlığı (Ayaydın, 2015).
- Uzman olmayan kişilerin doğum yaptırması.
- Doktor kontrolünde yapılmayan doğum.

- Bebeğin oksijensiz kalması: Doğumda vakum, forseps metotlarının kullanılması bebeğin oksijensiz kalmasına ve zihinsel engele neden olabilmektedir (Karakurt, 2017).

- Metabolik nedenler (örn. fenilketonüri -fenilalalin metabolizmasındaki bozukluk nedeniyle oluşan kalıtsal bir hastalık- ve diyabet/şeker hastalığı).

- Bebeğin boynuna kordon dolanması vb. doğum sırasında yaşanan kazalar.
- Steril olmayan bir ortamda yapılan doğum.
- Annenin ya da çocuğun kurşun gibi yüksek düzeyde çevresel toksinlere maruz kalması. Çoğu vakalarda, kurşun zehirlenmesinin belirtileri bilinmemektedir. Bununla beraber, huzursuzluk, kilo kaybı ve hareketlerin ağırlaşması gibi işaretler ortaya çıkmakta ve beraberinde kusma, kabızlık ya da mide sancıları meydana gelebilmektedir (Yertutan, 1991).

1.1.1.3. Doğum Sonrası Nedenler

Engellilikte hastalıklar, kazalar ve konjenital (doğuştan) nedenler en yaygın nedenler arasında belirtilebilmektedir. Konjenital nedenler çoğunlukla genetik bozukluklardan veya hamilelik sırasında meydana gelen bilinmeyen olaylardan kaynaklanmaktadır (örnekleri down sendromu, klinefelter sendromu ve otizm olarak verilebilmektedir). Sonradan elde edilmiş engellilik nedenlerini perinatal nedenler, enfeksiyonlar, travmalar, beslenmeyle ilgili eksiklikler, metabolik nedenler, iyatrojenik (hekim tedavisi sonucu kazara ortaya çıkan) nedenler ve bulaşıcı olmayan hastalıklar ve tümör (kanserler) oluşturmaktadır. Engellilikte perinatal (gebeliğin son dönemlerini ve doğumun olduğu zamanı kapsayan dönem) nedenler hipoksi (doğum sırasında oksijen tüketen organizmanın dokularını yeterince oksijenle besleyememesi sonucunda ortaya çıkan rahatsızlık) veya anoksiyi (doğum sırasında organizmanın dokularının tümüyle oksijensiz kalması) içermektedir. Bunda başlıca

neden uzamış doğum ve fetal distrestir. Enfeksiyonlar büyüyen beyin ve diğer dokular hasarına neden olabilmektedir. Bazı engellilik nedenleri önlenebilirken, bazıları önlenememektedir. Örneğin engellilikte kalıtsal nedenler engellenememektedir. Toplanması ve kullanılması önemli görülen genetik bilgi, kişilerdeki hastalıklar, koşullar ve davranışları açıklamakta kullanılabilir (Taylor ve Mykitiuk, 2001).

Kişilerin engelliliğinde doğum sonrası nedenler şunlar olabilmektedir:

- Bebeğin doğum sonrası dönemde yaşadığı olumsuzluklar.
 - ✓ Çocuğun kafasının yaralanması ve zedelenmesi
 - ✓ Beyin tümörü
 - ✓ Beyin iltihabı
 - ✓ Zehirlenmeler (Ayaydın, 2015).
- Beyin felci: Beyin felci, çocukluk döneminin en yaygın olarak görülen sakatlık nedenlerinden biridir. Doğum öncesinde, sırasında veya sonrasında merkezi sinir sisteminin hareket işlev alanlarının hasar görmesinden kaynaklanmaktadır (Yertutan, 1991)
 - Enfeksiyonlara maruz kalma.
 - Bebeğin geçirdiği hastalıklar:
 - ✓ Zatürre,
 - ✓ Menenjit,
 - ✓ Bronşit,
 - ✓ Malarya,
 - ✓ Kızamık,
 - ✓ Sifilis (doğuştan gelen frengi),
 - ✓ Trahoma (hem virüs hem bakteriye benzeyen bir organizmanın neden olduğu kronik ve bulaşıcı bir göz nezlesi),
 - ✓ Astım (Ayaydın, 2015).
 - Beslenme sorunları: Çocuklarda görülen engellilik nedenlerinin %20 oranında beslenme bozukluğu sonucunda oluştuğu bildirilmektedir (Karademir, 2008). Beslenmeyle ilgili vitamin A eksikliği ve protein-enerji (kalori) malnutrisyonundan (kötü beslenmesinden) söz edilebilmektedir. Malnutrisyon önemli bir halk sağlığı sorunudur ve çocuklarda artmış mortalite ve morbidite ile ilişkilidir (Altaş ve Kuloğlu, 2011).

- İyatrojenik nedenler (ilaç reaksiyonları nedeniyle, örn. gentamisin enjeksiyonlarını takiben işitme kaybı).
- Tümör (kanserler) (Ayaydın, 2015).
- Bebeğin geçirdiği hastalıklara yanlış ve geç müdahale edilmesi.
- Kazalar (Karademir, 2008).
- Çocuğun ihmal ve istismar edilmesi (duygusal travmalar) veya geçirilen trafik kazası nedeniyle yaşadığı (fiziksel) travmalar.
- Yetersiz çevre koşulları.
- Kromozom anomalileri.
- Ruhsal bozukluklar (Karakurt, 2017).

1.1.2. Engelliliğin Sınıflandırılması

Engelliliği sınıflandırmanın bir çok yöntemi vardır: örn. fiziksel engellilik ve zihinsel engellilik, görünür engellilik (örn. otizm, down sendromu, fetal alkol sendromu/rahatsızlığı (gebelikte alkol tüketimi nedeniyle çocukta oluşan hasar), tourette sendromu (göz kırpma, omuz silkme, koklama veya kekeleme gibi çoklu motor ve vokal tikler ile karakterize nörolojik bozukluk), ampütasyon (uzuv kesilmesi), felç, serebral palsy, kas distrofisi, multiple skleroz) ve görünmez engellilik (örn. anksiyete, bipolar bozukluk, depresyon, şeker hastalığı, asperger sendromu (diğer otizm türlerine göre daha az şiddetli bir otizm hastalığı), diğer kronik hastalıklar) şeklinde sınıflandırılabilmektedir (Ysasi ve ark., 2018).

ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) sınıflandırması, engelliliği sınıflandırmada en güncel yöntemdir. ICF, insanlarda ve ahalî düzeyinde sağlık ve engelliliği ölçmek için Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün çerçevesidir. Tarafsız bir dili benimsemekte ve engelliliğin türü ve nedeni arasında, örn. fiziksel ve zihinsel sağlık arasında ayırım yapmamaktadır (WHO, 2022). İşlev bozukluğunun türüne göre bireylerde engellilik; bedensel engellilik, zihinsel engellilik, görme engellilik, işitme engellilik, dil ve konuşma engellilik olarak sınıflandırılabilmektedir. Bazı bireylerde de işlev bozukluğunun birden fazla türü görülebilmektedir. Çeşitli engellilik sınıflandırmalarında aşağıdaki engellilik türleri yer almaktadır;

1.1.2.1. Bedensel Engellilik

Bedensel engellilik, bir kişinin normal günlük aktivitelerini yapma yeteneği üzerinde somut ve uzun vadeli olumsuz etkisi olan, kişinin fiziksel işlevi, hareketliliği, becerisi veya dayanaklılığı üzerindeki bir sınırlamadır (Yertutan, 1991).

1.1.2.2. Zihinsel Engellilik

Zihinsel engellilik, kişinin zihinsel işlevlerindeki önemli derecede gerilik ve uyum davranışlarındaki yetersizlik durumudur (Serin ve Girli, 2012). Zihinsel yetersizlik doğuştan veya çocuğun gelişim döneminde ortaya çıkan bir yetersizlik (engellilik) durumudur (Atasoy, 2016).

1.1.2.3. Görme Engellilik

Görme engellilik, kişilerde görme bozukluklarından görme kaybına kadar uzanan derecelerde oluşan, orta derecede görme bozukluğu gözün görme keskinliğinin 70/200 arasında olduğu kişiler, ciddi görme bozukluğu gözün görme keskinliğinin 20/70 arasında olduğu kişiler, körlük gözün görme keskinliğinin 20/200 ya da daha az ve görme alanı 20 dereceden az olan kişiler ve gözlükle veya ilaç tedavisiyle sabitlenemeyip problemlere neden olan görme kabiliyetinin azalması durumudur (EyDer, 2022). Konjenital (doğuştan olan) kısmı ya da tam körlüğün tedavisi, sorunun nedenine bağlıdır. Bazen bir kusur cerrahi müdahale ile düzeltilebilmektedir. Örneğin katarakt ameliyatla giderilebilmektedir. Görmenin yeniden elde edilip edilememesi, bebeğin başka görme sorunlarının da bulunup bulunmamasına ve o sorunların düzeltilebilir olup olmamasına bağlı olmaktadır. Bazen de körlük kalıcı nitelik taşımaktadır (Yertutan, 1991).

1.1.2.4. İşitme Engellilik

İşitme engellilik, kişilerin herhangi bir frekansta verilen sesi işitmemesi durumudur (Karakullukçu, 2020). Bebekler, işitme duyusuna sahip olarak doğmaktadır. Ancak, kimi zaman anne karnında meydana gelen düzensizlikler, bebeğin bir kulağının ya da iki kulağının duyma yetisini farklı derecelerde etkilemektedir. Doğum sırasında oksijensiz kalan veya bakteriyel menenjitte yakalanan, anne karnında iken veya doğduktan sonra enfeksiyonlara yakalanan, baş ya da boyun kusurları olan ya da sarılığa yakalanan veya erken doğan bebeklerde işitme sorunları olması ihtimali yüksek olmaktadır (Yertutan, 1991).

1.1.2.5. Dil ve Konuşma Engellilik

Dil ve konuşma engellilik, kişinin konuşmasının herhangi bir ortamda benimsenmiş sınırın dışına çıkarak yadırganacak seviyede bir farklılık ya da sapma göstermesi durumudur. Böyle bir kişide bir tür konuşma sorunu olduğu kabul edilmektedir (Karakullukçu, 2020). Dil ve konuşma engelliliği sesin çıkarılması, ritmi ve vurgularının bozuk olması, kelime dağarcığı ve gramer yetersizliklerinin olması, konuşmanın kişinin yaşına ve fiziksel yapısına uygun olmaması, konuşmanın anlaşılır olmaması gibi göstergeler ile kendini ortaya koyan, kişilerin konuşma bozukluğuna sahip olması durumudur (Özyürek, 1983).

1.2. Engelliler ve Spor Kavramı

Spor yapmak engelli bireylerin hakkıdır. Herkes gibi engelliler de spor yapmaya ihtiyaç duymaktadır. Engelli bireyler fizyolojik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları sonucunda sporla ilgilenmektedir.



Şekil 1.1. Engelliler ve Spor (AA, 2022)

1.3. Engelli Sporları ve Tarihsel Gelişimi

Spor, engelli bireylerin faaliyet gösterdiği alanlardan biridir. Dünyada engelli sporları 1911’de ABD’de “Sakatlar Olimpiyatı” adıyla düzenlenen ilk turnuvadan sonra yıllar içinde gelişmiş 1924’te Paris’te ilk defa Uluslararası Sessiz Olimpiyatları, 1960’da Roma’da ilk Paralimpik Yaz Oyunları yapılarak günümüzdeki yaygın halini almıştır.



Şekil 1.2. Avrupa Şampiyonu Olan Türkiye Ampute Futbol Milli Takımı (BBC, 2021).

1.4. Engelli Bireyleri Spora Yönlendiren İhtiyaçlar

Engelli bireyleri spora yönlendiren ihtiyaçları aşağıda fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar ve psikolojik ihtiyaçlar başlıklarında incelenmektedir (Karakurt, 2017).

1.4.1. Fizyolojik İhtiyaçlar

Engelli bireylerin spor yapmasının fiziksel engelin potansiyel zararlarının kontrol altında tutulmasında yardımcı olmaktadır. Sportif faaliyetler, insan iskeletinin tüm hareketlerinin ve işlekliliğinin kuvvet kolları olan kaslarda; dolgunluk, esneklik, kuvvet ve dayanıklılık özelliklerinin gelişerek sağlıklı doku oluşumunu sağlamaktadır. Düzenli egzersizler ile bu olumlu gelişme korunmaktadır. Spor aktivitelerinden uzak hareketsiz bir yaşam ise kemik gelişiminde gerilemeye neden olurken, kas gücünü olumsuz etkilemektedir (Karakurt, 2017).

1.4.2. Sosyal İhtiyaçlar

Spor yapmak engelli bireylerin sosyalleşmesine yardımcı olmaktadır. Bireylerin birbirleriyle ilişki kurma isteği ve sosyalleşme (sosyal olma) ihtiyaçları vardır. Spor, insanların bu ihtiyaçlarını da karşılamaktadır (Karakurt, 2017).

1.4.3. Psikolojik İhtiyaçlar

Engelli bireyleri spor aktivitelerine yönelten psikolojik ihtiyaçlarından (ve güdüleyenlerden) da söz edilebilmektedir. Örneğin spor yapmalarının engellilerde engellilik duygusuyla mücadele etmelerine katkısı olmaktadır (Çınarlı ve Ersöz, 2010). Yine spor yapmak, kişileri daha pozitif (olumlu) hale getirip, bireysel gelişimin yanında kişilik kazanımında da etkili olmaktadır (Karakurt, 2017).

1.5. Antrenör

Antrenör, sporcuları bilimsel metotlar ile çalıştıran, antrenman programlarını hazırlayan, yapmaları gereken hareketleri sporculara gösteren, sporcular için

performans hedefleri belirleyen, onları yönlendiren ve yarışmalar/müsabakalara hazırlayan bir kişidir.

Antrenörün görevleri şunlardır;

- Sporcuları, rakipleri vb. analiz etmek.
- Antrenmanları tasarlamak (TFF, 2012).
- Kaliteli sporcular seçmek (Ağaoğlu ve ark., 2004).
- Sporcuları çalıştırmak, sporcuların yapması gereken hareketleri onlara göstermek.
- Sporcuların spor bilgilerinin gelişmesine, zenginleşmesine yardımcı olmak (Bompa, 1989).
- Sporcuları teknik ve taktik yönlerden geliştirmek.
- Sporcular için performans hedefleri ortaya koymak.
- Testler yapmak.
- Sporcu performanslarını izlemek, ölçmek ve değerlendirmek.
- Sporculara bilgi ve deneyimlerini aktarmak.
- Sporcuları yönlendirmek.
- Sporcuları yarışmalara/müsabakalara hazırlamak.
- Tutum ve davranışları ile sporcular için örnek teşkil edip onlara liderlik yapmak (Terlemez, 2019a).

Engelli bireylerle çalışan antrenörlerin bu bireylerin engel türünü ve engellilik düzeylerini göz önünde bulunduran bir antrenman programı hazırlamaları gerekmektedir.

1.5.1. Antrenörün Özellikleri

Antrenörlerin birtakım özelliklerinden de söz edilebilmektedir. Örneğin, bir antrenörün özellikleri olarak; Sahip olduğu genel ve branşa özgü spor bilgisi,

- Spor alanında yeni bilgileri öğrenmesi ve uygulaması,
- Yeniliklere ve gelişmeye açık olması,
- Olumlu kişilik özelliklerine sahip olması,
- İletişim becerileri,
- Sporcularla yakından ilgilenmesi,
- Örnek olması,
- Deneyimi,

- Yönetme ve liderlik özellikleri, becerileri, davranışlarından (yani liderlik stillerinden) söz edilebilmektedir (Terlemez, 2019a).

1.5.2. Antrenörün Çalışma Yöntemleri

Antrenörlerin amaçlarına ulaşmak için benimseyip uyguladığı bir ya da birden çok çalışma yöntemi vardır. Bir antrenörün benimsediği çalışma yönteminin sporcuların özelliklerini dikkate alması gerekmektedir. Antrenörün çalışma yöntemini uygularken sporcularıyla ilişkisi de önem kazanmaktadır (Terlemez, 2019b).

1.5.3. Antrenör ve Liderlik

Son dönemlerde liderlikle ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır (Körük, 2003). Sporda liderlik önemlidir. Antrenör bir lider olarak sporcuları yönlendirmekte ve onlara rehberlik etmektedir (İkizler, 2000). Antrenörlerden, etkili antrenörlük (liderlik) davranışları göstermeleri beklenmektedir.

1.6. Liderlik

Liderlik, arzu edilen hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme, motive etme ve yönlendirme becerisidir. Literatürde değişik yazarlar tarafından farklı liderlik tanımları yapılmıştır. Örneğin Strait (2020) liderliği; Bir kişi, bir grup insanı ortak bir hedefe ulaşmak için motive etmek ve etkilemek için tutku, beceriler, kişilik ve diğer niteliklere sahip bir lider, olarak tanımlamaktadır.

Liderlik, güçlü bir liderin bu gücü belirli bir grup insanın üzerinde onların davranışlarını etkilemek için kullandığı bir sosyal etkileme sürecidir (Macit, 2003). Biçer (2008) liderliği, bulunduğu yerdeki şartlara rağmen fark yaratabilen insanlar olarak tanımlamaktadır.

1.6.1. Liderlik Özellikleri

Literatürde yapılan liderlik tanımlarından liderlerin başkalarını etkileme, motive edebilme, örgütte değişimi sağlayabilme, fark yaratma, etkili yönetim ve iletişim becerilerine, tutkuya, olumlu kişilik özelliklerine vb. niteliklere sahip olma gibi özellikleri olduğu çıkarılabilmektedir.

Liderler, takipçilerini etkileyip yönlendirme gücüne sahip kişilerdir (Sunay, 1998; Kaya ve Zengin, 2019). Yönetici ve lider arasında bazı farklılıklar vardır. Liderlerin sahip olduğu birtakım özellikleri onların yöneticilerden ayrılmasını sağlamaktadır. Liderlik özellikleri;

- Liderin değişim ve amaç odaklı olması,
- İnsanlarla ilişkilerinin iyi (yapıcı) olması,
- İnsanları etkilemesi,
- İnsanları harekete geçirmesi,
- İnsanları güdüleyici (motive edici) olması,
- Eğitici-öğretici olması,
- İnsanları geliştirici ve yönlendirici olması, gibi özelliklerdir (Kavrakoğlu, 2001; Canbolat, 2016; Terlemez, 2019c).

1.6.2. Liderlik Tipleri

Liderlik tipleri olarak, ilgili literatürde, aşağıdaki liderlik tipleri ile karşılaşılmaktadır:

- Otokratik/otoriter liderlik (autocratic/authoritarian leadership),
- Demokratik (katılımcı) liderlik,
- Serbest bırakıcı/liberal liderlik (laissez-faire leadership),
- Dönüşümcü liderlik (transformational leadership),
- Etkileşimci liderlik (transactional leadership),
- Karizmatik liderlik (charismatic leadership),
- Etik liderlik (ethical leadership),
- Hizmetkâr yönetici liderlik (servant executive leader),
- Üstün/aşkın liderlik (transcendent leadership),
- Otantik liderlik (authentic leadership) (Kesimli, 2013).

Bunlardan dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, etkileşimci liderlik, serbest bırakıcı liderlik, otokratik lider ve katılımcı/demokratik liderin özellikleri aşağıda Şekil 1.3'te verilmiştir.

	Özellikleri
Dönüşümcü Liderlik (Sarros ve Santora, 2001)	Değişim odaklı Uzlaşmaya dayalı karar alan Duygularını kontrol edebilen İzleyenlerine güvenen Zorlu hedefler belirleyen İlgi gösteren Cesaretlendirici Destekleyici Yol gösterici
Karizmatik Liderlik (Çinar ve ark., 2018)	Kişilik özellikleri ile etkileyen liderlerdir. İkna edicidirler. İzleyicilerinin ihtiyaçlarına duyarlıdırlar. Motive edicidirler. Vizyonu belirlerler. Risk üstlenirler.
Etkileşimci Liderlik	Performansın etkili bir şekilde sürdürülmesine yoğunlaşırlar. Ödül ve ceza aracını kullanırlar. Çalışanların rol ve göreve ilişkin davranışlarını belirlerler. Çalışanları örgütsel amaçlara yönlendirirler ya da motive ederler.
Serbest Bırakıcı Liderlik	İzleyicilerini kendi hallerine bırakırlar. Bireyler kendi sorumluluklarını üstlenirler. Bireyler yaptıkları işlerle ilgili kararları kendileri özgürce alırlar. Lider sorumluluktan ve karar almaktan kaçınır.
Otokratik Lider	Lider tek başına işle ilgili süreçleri yönetir ve bütün kararları kendisi alır. İzleyicilerine söz hakkı tanımaz. İşlerin yapılmasını izleyicilerine buyurur. İşlerle ilgili konularda izleyicilerinin görüşlerine başvurmaz. Lider otoriterdir.
Katılımcı/Demokratik Lider	Çalışanların karar alma sürecine katılımını desteklerler. İzleyicilerini karar alma süreçlerine katılmaya teşvik ederler. İzleyicilerinin işlerle ilgili görüşlerini alırlar. Kararlar daha sağlıklı olur. Çalışanlara nazik davranırlar. Çalışanlara değer verirler.

Şekil 1.3. Liderlik Tipleri

Bir antrenör, içinde bulunduğu durum ve şartlara göre hareket edip, otokratik (otoriter), liberal (serbest bırakıcı) ve demokratik (katılımcı, paylaşımcı) liderlik davranış tiplerinden birisini benimseyip uygulayabilmektedir (Çik, 2019).

Bir antrenör bütün kararları kendisi alıyor ve sporcular antrenörün kumanda ve emirlerini yerine getiriyorsa bu antrenör otoriter (kumanda edici, emredici) antrenördür. Bu davranış stilini benimseyen antrenör aldığı tüm kararların doğru olduğuna inanır ve aldığı kararlarının sorumluluğunu üstlenir.

Bir antrenör oldukça az karar almaya çalışıyor, çok az talimat veriyor, serbestçi bir anlayışla takımlarını ve sporcularını yönetiyor, kayıtsız, ilgisiz ve sorumsuz davranıyorsa ve sporcularında öz-güven ve saygıyı geliştirme ile ilgili bir tasarı yoksa, bu antrenör liberal (hoşgörülü, serbest bırakıcı) antrenördür. Bu davranış stilini benimseyen antrenör çok az eğitim-öğretimde bulunur.

Bir antrenör, alınacak kararları sporcularla paylaşıyor, sporcularda sorumluluk geliştikçe kontrolü yavaş yavaş onlara kaydırma anlayışı içinde hareket ediyor, sporcuların gelişimlerini amaç olarak görüyor, sporcularda güven ve saygıyı geliştiriyorsa, bu antrenör demokratik (katılımcı, paylaşımcı) antrenördür. Demokratik stilde gerekli, yerinde bir eğitim-öğretim hakimdir (Terlemez, 2019a). Parker (2010) deneyim yılı arttıkça demokratik davranışın gösterme eğiliminin arttığını ve özellikle genç sporcuların antrenörlerinden demokratik davranış göstermelerini beklediklerini ifade etmiştir (Çik, 2019).

1.6.3. Liderlik Fonksiyonları

Liderlik fonksiyonları belirlenmiş ortak amaca ulaşmayı başarmak, takım kurmak, takım bireylerini motive etmek, geliştirmek ve yönlendirmektir. Liderler takipçilerini belirlenmiş amacı gerçekleştirmeye yönlendirerek, onları ve takımları motive ederek ve geliştirerek ortak amaca ulaşmayı başarmaktadır (Naile ve Selesho, 2014).

1.6.4. Liderlik Yaklaşımları

Literatürde liderlik yaklaşımları olarak özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımından bahsedilmektedir (Çik, 2019). Bunlardan özellikler yaklaşımının liderliği tam olarak açıklamada yetersiz kalması nedeniyle psikologlar tarafından davranışsal yaklaşım kavramı üretilmiştir (Şimşek, 2006).

Özellikler yaklaşımına göre; liderlerin sahip oldukları özellikler (örn. ilham verme, zeki olma, cesur olma, dürüst olma, dinamik ve aktif olma (Robbins ve ark., 1996), işini bilme, geleceği görme, kendine güven (Carrel ve ark., 1997), karar verme özellikleri vb.) liderlik sürecinin etkinliğini sağlamaktadır (Canbolat, 2016).

Davranışsal yaklaşımı; liderleri davranış biçimlerine (örn. dönüşümcü liderlik, etkileşimsel liderlik, karizmatik liderlik, etik liderlik, demokratik-katılımcı liderlik, otokratik liderlik, serbest bırakıcı liderlik vb.) göre tanımlamaktadır. Bu yaklaşımda bir liderin liderliğini sergilerken gösterdiği tutum esas olmaktadır. Davranışsal yaklaşım, liderlerin özelliklerine değil, liderlik yaparken sergiledikleri davranışlarına odaklanmaktadır (Canbolat, 2016).

Durumsallık yaklaşımı; ise liderlik davranışının durumlara göre değişebileceğini ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre liderlik; antrenörün stili, sporcular ve durumun bir fonksiyonudur (Terlemez, 2019c).

1.7. Sporda Liderlik

Her alanda liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Sporda liderliğin önemi daha da artmaktadır Çünkü spor liderleri, (bu kapsamda antrenörler) belirlenmiş amaçlara ulaşmak amacıyla sporcu grubunu etkileme sürecinde etkin olarak yer almaktadır (Terlemez, 2019c).

Sporda liderlik denilince, spor yöneticilerinin liderliği, antrenörlerin liderliği, ayrıca sporcuların ve takımların liderliği anlaşılmaktadır. Başarılı takımlar güçlü liderlere sahiptirler. Başarılı bir sporcunun arkasında onu iyi çalıştırıp yönlendiren lider özelliklerine sahip (kararlı, duygusal olarak tutarlı, rekabetçi ruhunu hiç kaybetmeyen, iyimser, hırslı, disiplinli ve özgüvenli) bir antrenör vardır (TFF, 2012).

Sporda liderlerin görev ve işlevleri şunlardır;

- Takımlar ve sporcularla ilgili kararlar almak.
- Sporcuların çalışma programlarını planlamak, hazırlamak ve uygulamak.
- Sporculara öğretmeye çalıştığı hareketleri göstermek.
- Bilgilerini sporcularla paylaşmak ve onları güdülemek için kullanmak.
- Sporcularla samimi dostça ilişkiler yürütmek.
- Sporcuları desteklemek.
- Ortak amaca ulaşmak için sporcuları güdülemek, yönlendirmek vb.

(Terlemez, 2019c).

Bir lider antrenör insanlara ilham vermekte, sporculara örnek olmakta, açık iletişim kurmakta, takımadaşlık oluşturmakta, sporcularla ilgili önemli kararlar almakta, sonuç üretmekte ve lider sporcular yetiştirmektedir (TFF, 2012).

1.7.1. Sporda Liderlik Tipleri

Antrenörlerin benimsediği liderlik davranış tipleri genellikle otoriter ya da demokrat (katılımcı-paylaşımıcı) liderlik davranışlarıdır. Otoriter bir antrenör kendine (kendisinin yönetimine ve alacağı kararlara) güvenir, sporcusuna güven duymaz. Demokrat bir antrenör ise sporcusuna güvenir, sporcusunun karar ve sorumluluk almasına yardımcı olur (Terlemez, 2019b). Bir antrenör otoriter ise sporcusuyla ilgili bütün kararları kendisi alıp uygulamak isteyecektir. Diğer yanda, antrenör demokrat ise (katılıma ve paylaşımına önem veremekteyse) sporcusuyla ilgili bir konuda alacağı kararı onunla paylaşır, aynı zamanda karar süreçlerinde sporcusunun o konudaki görüşlerini de alabilmektedir (katılımcı-müşterek-birlikte karar verme). Sporda liderlik konusunda yapılan araştırmalarda antrenörlerin davranışları ve karar verme tarzları da değerlendirilmektedir (Anshel, 2011; Toros, 2009; Tabak, 2013).

1.8. Öz-yeterlilik

Bir psikolog olan Albert Bandura öz-yeterliliği (self-efficacy), insanların kendi eylemleriyle arzu edilen etkileri üretmek için yeteneklerine olan inançları olarak tanımlamıştır (Bandura, 1997). Bandura'ya göre öz-yeterlilik insanların gerçekten başarılı olacaklarına inanmalarıdır (Tuna, 2011). Kişinin öz-yeterlilik duygusu motivasyon, iyi oluş ve kişisel başarısı için temel sağlayabilmesi (Bandura, 1977), kişinin performansını etkilemesi (Bandura, 1986) ve kişinin amaçlarına ne ölçüde ulaşabileceğini ortaya koyması (Tuna, 2011) bakımlarından önemlidir.

Algılanan öz-yeterlilik, bir kimsenin bir görevi tamamlama yeteneğindeki güvenden ölçülmektedir (Burke ve ark., 2009).

Bireylerin öz-yeterliliğini araştıran çalışmalarda, bireylerin öz-yeterliliği, çalışmalarda içerilen farklı değişkenlerle (faktörlerle) ilişkili olarak da araştırılmaktadır (Köksal, 2008; Çik, 2019; Çetin ve ark., 2021). Öz-yeterlilik ve öz-güven arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Literatürde yapılan çalışmalar öz-yeterlilik ve öz-güvenin spor performansında çok önemli belirleyiciler olduğunu ifade etmektedir (Feltz ve ark., 2008; Feltz, 2007; Vealey ve Chase, 2008).

1.8.1. Öz-yeterliliğin Önemi

Antrenörlerin öz-yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Birçok araştırmada antrenör öz-yeterliliğinin önemi vurgulanmaktadır (Bompa, 1989). Antrenörlerin öz-

yeterliliğe sahip olması sporcu performansı ve öğrenmesine etki etmesiyle önem kazanmaktadır (Coşkun ve ark., 2010).

1.8.2. Öz-yeterlilik İnancını Belirleyen Faktörler

Öz-yeterlilik inancını belirleyen faktörler şunlardır;

1. Kişinin yaşantıları (geçmiş başarı ya da başarısızlık deneyimleri).
2. Dolaylı deneyimler (kişinin eylemlerinin sonuçlarının çevresindeki bireyler tarafından başarılı ya da başarısız olarak değerlendirilmesi).
3. Sözel ikna (kişinin yapacağı iş hakkında çevresinden aldığı moral, motivasyon yöntemi ve nasihatler; örn. bir sporcunun antrenörü, sporcusuna inanarak, sporcusunun bir hedefi başaracağına olan inancını ona algılatarak, sporcusuna destek olup, moral verip, onu motive ederek sporcusunun hedefi başarmaya olan inancını yani öz-yeterliliğini-, bu sporcunun arkadaşları ve izleyiciler de verdikleri destekle arttırabilmektedir).
4. Psikolojik durum (kişinin yapacağı işin sonucunda başarılı veya başarısız olma ihtimalinin öz-yeterliliğine olan etkisi).

1.8.3. Öz-yeterlilik Algısı ve Süreçleri

Öz-yeterlilik algısı, bir kimsenin zorlu bir görevi tamamladığında elde edeceği sonuçlarla ilgili beklentisini ifade etmektedir. Öz-yeterlilik süreçleri, seçim süreçleri, bilişsel süreçler, motivasyonel süreçler ve duyuşsal süreçler olmak üzere dört ayrı alanda incelenmektedir (Öztekin, 2020).

1.8.4. Öz-yeterlilikleri Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri

Araştırmalardan öz-yeterlilikleri yüksek olan bireylerin özellikleri şunlar olarak bildirilmektedir:

- Katıldıkları faaliyetlerde derin ilgi geliştirmek.
- İlgileri ve faaliyetlerine güçlü bir bağlılık duygusu oluşturmak.
- Yaşadıkları başarısızlıklar ve hüsrancı hızla geride bırakıp toparlanmak.
- Zorlu problemleri uzmanlaşmak gereken görevler olarak görmek.

Araştırmalardan öz-yeterlilikleri düşük olan bireylerin özellikleri de şunlar olarak bildirilmektedir:

- Zorlu görevlerden kaçınmak.
- Zor görevler ve durumların kabiliyetlerinin ötesinde olduğuna inanmak.
- Kişisel başarısızlıklar ve olumsuz sonuçlara odaklanmak.
- Kişisel kabiliyetlerine olan güvenini çabuk kaybetmek (Cherry, 2022).

1.8.5. Öz-yeterlilik ve Spor İlişkisi

Öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin özellikleri arasında yaşadıkları başarısızlıklar ve hüsrancı hızla geride bırakıp toparlanmak, mücadeleyi bırakmamak, başarı için sabırlı olmak vardır (Canpolat ve Çetinkalp, 2011). Öz-yeterliliğin sporcularda olumlu etkileri olmaktadır (Özerkan, 2007; Pajares, 2002; Bıkmaz, 2004). Bu açıklamalar ışığında, sporcular ve antrenörlerin hedeflerine ulaşmaya odaklanmaları, kendilerine güvenerek, inanarak, çok çalışıp kendilerini sürekli geliştirerek hedeflerine ulaşmayı başarmaları, başarısız sonuçlar aldıklarında da kısa sürede toparlanarak yeni hedeflere odaklanmaları gerekmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ve araştırmada kullanılan araçlar açıklanmaktadır.

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmada, engelli bireylerle çalışan antrenörlerinin liderlik davranış tipleri ve öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Tarama araştırmaları geçmiş yıllarda veya hala var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2010). Fraenkel ve Wallen (2009) tarama araştırmalarının asıl amacının bir gruba ait özelliklerin betimlenmesi olduğunu ifade etmektedir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modellerinde, iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişimi incelenmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2008).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de 2021-2022 sezonunda bedensel engelliler, özel sporcular, görme engelliler ve işitme engelliler spor federasyonu antrenör vize ve tescil işlemlerini yaptırmış araştırmaya katılmayı kabul eden 44’ü kadın, 75’i erkek olmak üzere (n=119) gönüllü antrenörlerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi antrenörlerin tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Ural ve Kılıç, 2005).

Tablo 2.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	44	37,0
	Erkek	75	63,0
	Toplam	119	100,0
Yaş	25-29	16	13,4
	30-34	25	21,0
	35-39	32	26,9
	40-44	33	27,7
	45-49	0	0
	50-54	10	8,4
	55 ve Üzeri	3	2,5
Toplam	119	100,0	
Eğitim Durumu	Lise	9	7,6
	Ön Lisans	4	3,4
	Lisans	80	67,2
	Yüksek Lisans	20	16,8
	Doktora	6	5,0
Toplam	119	100,0	
Mesleki Tecrübe	1-3 Yıl	11	9,2
	4-6 Yıl	25	21,0
	7-9 Yıl	19	16,0
	10-12 Yıl	25	21,0
	13 yıl ve üzeri	39	32,8
Toplam	119	100,0	
Antrenörlük Belge Kademesi	1. Kademe	53	44,5
	2. Kademe	39	32,8
	3. Kademe	27	22,7
Toplam	119	100,0	
Çalıştığı Engel Grubu	Bedensel Eng	30	25,2
	Zihinsel Eng	44	37,0
	Görme Eng	25	21,0
	İşitme Eng	20	16,8
Toplam	119	100,0	

Tablo 2.1 incelendiğinde araştırmaya katılanların antrenörlerin %37,0'ının kadın, %63,0'ının ise erkek bireylerden olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine ilişkin veriler incelendiğinde bireylerin %27,7'sinin 40-44 yaş, %26,9'sının 35-39 yaş, %21,0'ının 30-34 yaş, %13,4'ünün 25-29 yaş, %8,4'ünün 50-54 yaş %2,5'inin 55 yaş ve üzeri bireylerden oluşurken 45-49 yaş aralığındaki bireylerin çalışmada yer almadığı görülmektedir. Eğitim durumuna ilişkin veriler incelendiğinde kişilerin %67,2'sinin lisans, %16,8'inin yüksek lisan, %7,6'sının lise, %5,0'ının doktora ve %3,4'ünün ön lisans eğitime sahip olduğu görülmektedir. Mesleki tecrübe değişkenine göre ise %32,8'inin 13 yıl ve üzeri, %21,0'ının 10-12 yıl, %16,0'ının 7-9 yıl, %21,0 4-6 yıl ve %9,2'sinin da 1-3 yıl arası antrenörlük yaptıkları tespit edilmiştir. Antrenörlük belge kademesi durumu değişkenine göre antrenörlerin %44,5'inin 1 kademe, %32,8'inin 2 kademe ve %22,7'sinin 3 kademe antrenörlük belgesine sahip olduğu görülmüştür. Çalıştığı engel grubu değişkenine göre ise

antrenörlerin %37,0'ının zihinsel engelli, %25,2'sinin bedensel engelli, %21,0'mın görme engelli ve %16,8'inin işitme engelli bireylerle çalıştığı görülmüştür.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Gerçekleştirilecek olan çalışmada, Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Liderlik Davranış Tipleri İle Öz-yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için çevrimiçi anket uygulaması seçilmiş, araç olarak “google form” anket sitesinin yazılımı kullanılmıştır. İnternet aracılığıyla gerçekleştirilen anketler, hazırlanan formların e-posta ile yollanıp yanıtının aynı şekilde geri yollanmasını istemek şeklinde olabildiği gibi, anket formunun yer aldığı internet adresi linkinin katılımcılara e-posta veya sosyal ağ siteleri aracılığıyla duyurulması ve online olarak anketin doldurulduktan sonra “gönder” komutuyla otomatik olarak cevaplanması şeklinde gerçekleştirilebilmektedir.

Bu doğrultuda kullanılacak veri toplama araçları;

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcılara ait cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu gibi demografik bilgilerini belirlemeye yönelik olarak araştırmacı tarafından oluşturulan 6 soruluk kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2.3.2. Spor İçin Liderlik Ölçeği (SLÖ)

Spor İçin Liderlik Ölçeği (SLÖ) Chelladurai ve Saleh (1978) tarafından geliştirilmiş olan ölçektir. Ölçek Tiryaki (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. SLÖ ölçeğinde 40 madde yer almaktadır. Beşli likert tipindeki ölçekte yanıtlar hiçbir zaman-her zaman aralığında puanlanmaktadır.

Ölçekte;

- ✓ Eğitimci ve öğretici davranış (1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ve 38 numaralı maddeler),
 - ✓ Demokratik davranış (2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33 ve 39 numaralı maddeler),
 - ✓ Otokratik davranış (6, 12, 27, 34 ve 40 numaralı maddeler),
 - ✓ Sosyal destek davranışı (8, 3, 7, 13, 19, 22, 25, 31 ve 36 numaralı maddeler),
 - ✓ Olumlu geri bildirim davranışı (5, 4, 10, 16, 28 ve 37 numaralı maddeler)
- olmak üzere beş faktör bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık

katsayıları; eğitici ve öğretici davranış için 0,79, demokratik davranış için 0,79, otokratik davranış için 0,56, sosyal destekleyici davranış için 0,71, ödüllendirme davranışı için 0,65 olarak bulunmuştur (Tiryaki 2000). Mevcut araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde ise ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Öz-yeterlilik Ölçeği (ÖYÖ)

Öz-yeterlilik Ölçeği (ÖYÖ) Riggs ve ark., (1994) tarafından geliştirilmiş olan ölçektir. Öcel (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. ÖYÖ ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipindeki ölçekte yanıtlar 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte 2, 3, 4, 6, 8 ve 10. maddeler olumsuz olup, tersten puanlanmaktadır. ÖYÖ ölçeğinden alınabilecek puanların en düşüğü 10, en yükseği 50 puan olup, yüksek puanlar kuvvetli bir öz-yeterlilik inancının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Öcel (2002) ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,61 olarak hesaplamıştır. Mevcut araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alfa katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.2 Katılımcıların Ölçeklere Verdiği Cevapların Betimsel Analizi ve Çarpıklık-Basıklık Puanları

	Faktörler	N	Min	Max	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Spor İçin Liderlik	Eğitmen ve Öğretici Davranış	119	3,00	5,00	4.4 1	.3961 3	-.652	.508
	Demokratik Davranış	119	2,11	5,00	3.7 4	.6458 7	-.030	-.371
	Otokratik Davranış	119	1,60	4,60	2.7 8	.6319 1	.265	-.215
	Sosyal Destek Davranış	119	2,50	5,00	3.9 2	.5022 2	-.047	-.218
	Olumlu Geri Bildirim Davranışı	119	3,00	5,00	4.1 4	.5367 3	-.284	-.691
Öz-Yeterlilik		119	2,20	4,80	3.7 6	.5036 4	-.391	.446

Tablo 2.2 incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerden elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığı, aritmetik ortalama, çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi betimsel istatistikler (Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013) üzerinden ele alınmıştır. Basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde, değişkenlere ait çarpıklık katsayısı -0,652 ile 0,265 Aralığında basıklık katsayısı -0,691 ile 0,508 Aralığındadır. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının ideal olarak +1 ve -1 arasında olmasının beklendiği, fakat +2 ve -2 arasındaki değerlerin de kabul

edilebilir olduğu belirtilmektedir (George ve Mallery, 2016). Bu bağlamda değişkenlerin normal dağılım için gereken varsayımı karşıladığı görülmüştür.

2.4 Verilerin Analizi

Kişisel bilgi formu mesleki benlik saygısı ve engellilere yönelik tutum ölçęęi ile elde edilen veriler IBM SPSS 25 paket programı aktararak analizler yapılmıştır. Normallik analizleri yapılarak non parametrik analizler uygulanmıştır. İki değişken arasındaki farklılığın karşılaştırılmasında T test istatistiksel analiz için kullanılırken, ikiden fazla değişkenin analizinde Tek Yönlü Varyans analizi kullanılmıştır. İki den fazla değişkenlerin arasındaki anlamlılık derecesini belirlemek amacıyla Post-Hoc analizi yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları

Bu bölümde bu bölümünde elde edilen verilerin analiz sonuçları tablolaştırılarak verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	X	SS	U	P
Spor İçin Liderlik	Erkek	44	4,346	,443	-1,443	,125
	Kadın	75	4,460	,362		
	Erkek	44	3,684	,630	,773	,937
	Kadın	75	3,779	,656		
	Erkek	44	2,750	,594	-,415	,770
	Kadın	75	2,800	,655		
	Erkek	44	3,792	,533	-2,266	,025*
	Kadın	75	4,005	,469		
	Erkek	44	4,118	,554	-,409	,694
	Kadın	75	4,160	,529		
Öz-Yeterlilik	Erkek	44	3,879	,544	1,840	,137
	Kadın	75	3,705	,469		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.1 incelediğinde araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ölçeği ve eğitmen ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin antrenörlerin cinsiyet durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilemezken ($p>0.05$). Spor için liderlik ölçeğinin sosyal destek davranış alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu farklılığın kadın antrenörler yönünde anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 3.2. Katılımcıların yaşlarına göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	X ±SS	p	Post-Hoc Tukey	
Spor İçin Liderlik	25-29 ¹	16	4,379±,426	,240	-	
	30-34 ²	25	4,378±,423			
	35-39 ³	32	4,372±,408			
	40-44 ⁴	33	4,417±,371			
	45-49 ⁵	0	-			
	50-54 ⁶	10	4,723±,195			
	55 ve Üzeri ⁷	3	4,435±,488			
	Eğitmen ve Öğretici Davranış	25-29 ¹	16	3,812±,691	,713	-
		30-34 ²	25	3,853±,567		
		35-39 ³	32	3,746±,592		
		40-44 ⁴	33	3,636±,743		
		45-49 ⁵	0	-		
		50-54 ⁶	10	3,822±,673		
		55 ve Üzeri ⁷	3	3,370±,449		
	Demokratik Davranış	25-29 ¹	16	2,825±,660	,029*	2-6
		30-34 ²	25	2,584±,565		
		35-39 ³	32	2,787±,690		
		40-44 ⁴	33	2,697±,600		
		45-49 ⁵	0	-		
		50-54 ⁶	10	3,280±,434		
		55 ve Üzeri ⁷	3	3,400±,000		
Otokratik Davranış	25-29 ¹	16	3,828±,659	,473	-	
	30-34 ²	25	3,830±,467			
	35-39 ³	32	4,011±,550			
	40-44 ⁴	33	3,905±,391			
	45-49 ⁵	0	-			
	50-54 ⁶	10	4,150±,502			
	55 ve Üzeri ⁷	3	3,833±,360			
Sosyal Destek Davranış	25-29 ¹	16	4,137±,482	,929	-	
	30-34 ²	25	4,056±,514			
	35-39 ³	32	4,156±,551			
	40-44 ⁴	33	4,157±,542			
	45-49 ⁵	0	-			
	50-54 ⁶	10	4,280±,737			
	55 ve Üzeri ⁷	3	4,200±,000			
Olumlu Geri Bildirim Davranışı	25-29 ¹	16	3,850±,330	,055	-	
	30-34 ²	25	3,588±,446			
	35-39 ³	32	3,887±,481			
	40-44 ⁴	33	3,657±,580			
	45-49 ⁵	0	-			
	50-54 ⁶	10	3,960±,560			
	55 ve Üzeri ⁷	3	4,200±,0000			
Öz-Yeterlilik						

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.2. incelediğinde araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ölçeği ve alt boyutları eğitmen ve öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin antrenörlerin yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilemezken ($p>0.05$). Spor için liderlik ölçeğinin otokratik davranış alt

boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu farklılığın 35-39 yaş ve 50-54 yaş grubu bireyler arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 3.3. Katılımcıların eğitim durumlarına göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

		Eğitim Durumu	N	X ±SS	p	Post-Hoc Tukey
Spor İçin Liderlik	Eğitmen ve Öğretici Davranış	Lise ¹	9	4,470±,493	,127	-
		Ön Lisans ²	4	4,538±,407		
		Lisans ³	80	4,392±,369		
		Yüksek Lisans ⁴	20	4,357±,459		
		Doktora ⁵	6	4,807±,166		
	Demokratik Davranış	Lise ¹	9	3,530±,802	,003*	5-1 3-4
		Ön Lisans ²	4	4,277±,420		
		Lisans ³	80	3,679±,565		
		Yüksek Lisans ⁴	20	3,733±,764		
		Doktora ⁵	6	4,611±,389		
	Otokratik Davranış	Lise ¹	9	3,266±,655	,100	-
		Ön Lisans ²	4	2,900±,346		
		Lisans ³	80	2,770±,581		
		Yüksek Lisans ⁴	20	2,690±,578		
		Doktora ⁵	6	2,433±1,196		
	Sosyal Destek Davranış	Lise ¹	9	3,875±,467	,225	-
		Ön Lisans ²	4	4,312±,544		
		Lisans ³	80	3,892±,522		
		Yüksek Lisans ⁴	20	3,906±,331		
		Doktora ⁵	6	4,270±,634		
Olumlu Geri Bildirim Davranışı	Lise ¹	9	3,911±,775	,360	-	
	Ön Lisans ²	4	4,100±,529			
	Lisans ³	80	4,150±,529			
	Yüksek Lisans ⁴	20	4,130±,401			
	Doktora ⁵	6	4,500±,616			
Öz-Yeterlilik	Lise ¹	9	3,944±,763	,773	-	
	Ön Lisans ²	4	3,800±,454			
	Lisans ³	80	3,767±,481			
	Yüksek Lisans ⁴	20	3,745±,429			
	Doktora ⁵	6	3,600±,689			

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 3.3 incelediğinde araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ölçeği ve eğitmen ve öğretici davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin antrenörlerin eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilemezken ($p>0.05$). Spor için liderlik ölçeğinin demokratik davranış alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu farklılığın doktora

ve lise eğitimine sahip olan bireyler ile lisans ve yüksek lisans eğitimine sahip olan bireyler arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mesleki Tecrübe	N	X ±SS	p	Post-Hoc Tukey	
Spor İçin Liderlik	Eğitmen ve Öğretici Davranış	1-3 yıl ¹	11	4,174±,319	,074	-
		4-6 yıl ²	25	4,538±,326		
		7-9 yıl ³	19	4,356±,525		
		10-12 yıl ⁴	25	4,356±,400		
		13 yıl ve üzeri ⁵	39	4,479±,354		
	Demokratik Davranış	1-3 yıl ¹	11	3,535±,614	,685	-
		4-6 yıl ²	25	3,813±,666		
		7-9 yıl ³	19	3,818±,691		
		10-12 yıl ⁴	25	3,808±,522		
		13 yıl ve üzeri ⁵	39	3,680±,700		
	Otokratik Davranış	1-3 yıl ¹	11	2,818±,302	,502	-
		4-6 yıl ²	25	2,616±,522		
		7-9 yıl ³	19	2,800±,797		
		10-12 yıl ⁴	25	2,728±,596		
		13 yıl ve üzeri ⁵	39	2,902±,694		
	Sosyal Destek Davranış	1-3 yıl ¹	11	3,761±,423	,794	-
		4-6 yıl ²	25	3,965±,475		
		7-9 yıl ³	19	3,973±,526		
		10-12 yıl ⁴	25	3,890±,508		
		13 yıl ve üzeri ⁵	39	3,948±,536		
Olumlu Geri Bildirim Davranışı	1-3 yıl ¹	11	4,163±,454	,798	-	
	4-6 yıl ²	25	4,224±,421			
	7-9 yıl ³	19	4,147±,705			
	10-12 yıl ⁴	25	4,032±,521			
	13 yıl ve üzeri ⁵	39	4,159±,554			
Öz-Yeterlilik	1-3 yıl ¹	11	3,618±,483	,404	-	
	4-6 yıl ²	25	3,784±,401			
	7-9 yıl ³	19	3,794±,531			
	10-12 yıl ⁴	25	3,648±,429			
	13 yıl ve üzeri ⁵	39	3,869±,589			

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.4 incelediğinde araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ve alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin antrenörlerin mesleki tecrübe değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 3.5. Katılımcıların antrenörlük belge kademelerine göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Belge Kademesi	N	X ±SS	p	Post-Hoc Tukey
Spor İçin Liderlik	Eğitmen ve Öğretici Davranış	1. Kademe ¹	53 ,43148±,05927	,275	-
		2. Kademe ²	39 ,37122±,05944		
		3. Kademe ³	27 ,35037±,06743		
	Demokratik Davranış	1. Kademe ¹	53 ,65819±,09041	,295	-
		2. Kademe ²	39 ,53721±,08602		
		3. Kademe ³	27 ,75200±,14472		
	Otokratik Davranış	1. Kademe ¹	53 ,58058±,07975	,709	-
		2. Kademe ²	39 ,73325±,11741		
		3. Kademe ³	27 ,58451±,11249		
	Sosyal Destek Davranış	1. Kademe ¹	53 ,45309±,06224	,971	-
		2. Kademe ²	39 ,55529±,08892		
		3. Kademe ³	27 ,53188±,10236		
	Olumlu Geri Bildirim Davranışı	1. Kademe ¹	53 ,54256±,07453	,457	-
		2. Kademe ²	39 ,49668±,07953		
		3. Kademe ³	27 ,58363±,11232		
Öz-Yeterlilik	1. Kademe ¹	53 ,51603±,07088	,134	-	
	2. Kademe ²	39 ,47339±,07580			
	3. Kademe ³	27 ,50191±,09659			

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.5 incelediğinde araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ve alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin antrenörlerin belge kademesi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 3.6. Katılımcıların çalıştığı engel grubuna göre spor için liderlik ve öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi

		Çalıştığı Engel Grubu	N	X ±SS	p	Post-Hoc Tukey
Spor İçin Liderlik	Eğitmen ve Öğretici Davranış	İşitme Eng. ¹	20	,41424±,07563	,775	-
		Bedensel Eng. ²	30	,39462±,05949		
		Görme Eng. ³	25	,38671±,07734		
		Zihinsel Eng. ⁴	44	,40250±,09000		
	Demokratik Davranış	İşitme Eng. ¹	20	,63791±,11647	,498	-
		Bedensel Eng. ²	30	,67070±,10111		
		Görme Eng. ³	25	,60773±,12155		
		Zihinsel Eng. ⁴	44	,65744±,14701		
	Otokratik Davranış	İşitme Eng. ¹	20	,59190±,10807	,228	-
		Bedensel Eng. ²	30	,70604±,10644		
		Görme Eng. ³	25	,57712±,11542		
		Zihinsel Eng. ⁴	44	,55241±,12352		
	Sosyal Destek Davranış	İşitme Eng. ¹	20	,48699±,08891	,255	-
		Bedensel Eng. ²	30	,49569±,07473		
		Görme Eng. ³	25	,53755±,10751		
		Zihinsel Eng. ⁴	44	,47883±,10707		
Olumlu Geri Bildirim Davranışı	İşitme Eng. ¹	20	,48404±,08837	,510	-	
	Bedensel Eng. ²	30	,60069±,09056			
	Görme Eng. ³	25	,53765±,10753			
	Zihinsel Eng. ⁴	44	,46294±,10352			
Öz-Yeterlilik	İşitme Eng. ¹	20	,52199±,09530	,626	-	
	Bedensel Eng. ²	30	,53969±,08136			
	Görme Eng. ³	25	,38932±,07786			
	Zihinsel Eng. ⁴	44	,53400±,11941			

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.6 incelediğinde araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ve alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin antrenörlerin çalıştığı engel grubu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 3.7. Spor için liderlik ile Öz-yeterlilik arasındaki ilişki

Değişkenler	Eğitmen ve Öğretici Davranış	Demokratik Davranış	Otokratik Davranış	Sosyal Destek Davranış	Olumlu Geri Bildirim Davranışı	Öz-Yeterlilik	
Spor İçin Liderlik	Eğitmen ve Öğretici Davranış	r 1 p -					
	Demokratik Davranış	r ,429** p ,000	1 -				
	Otokratik Davranış	r ,058 p ,529	-,017 ,853	1 -			
	Sosyal Destek Davranış	r ,529** p ,000	,564** ,000	,032 ,727	1 -		
	Olumlu Geri Bildirim Davranışı	r ,502** p ,000	,581** ,000	,111 ,230	,488** ,000	1 -	
	Öz-Yeterlilik	r ,139 p ,131	,064 ,487	,085 ,358	,049 ,597	,065 ,481	1 -

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.7 incelendiğinde spor için liderlik ölçeğinin alt boyutlarından Eğitmen ve Öğretici Davranış ile Demokratik Davranış, Sosyal Destek Davranış ve Olumlu Geri Bildirim Davranışı; Demokratik Davranış ile Sosyal Destek Davranış ve Olumlu Geri Bildirim Davranışı ve Sosyal Destek Davranış ile Olumlu Geri Bildirim Davranış alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek ilişkinin Demokratik Davranış ile Olumlu Geri Bildirim Davranışı alt boyutları arasında olduğu görülürken, en düşük ilişkiye sahip olan alt boyutların Eğitmen ve Öğretici Davranış ve Demokratik Davranış arasında olduğu ortaya konmuştur ($p<0,001$). Antrenörlerin öz-yeterlilik düzeyleri ile spor için liderlik ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin liderlik davranış tipleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelediğimiz çalışmamızda elde edilen sonuçlar alan yazın çalışmaları ile ilişkilendirilip bu bölümde tartışılıp sunulmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyetlerine göre spor için liderlik ölçeği ve eğitimci davranış, demokratik davranış, otoriter davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilemezken. Spor için liderlik ölçeğinin sosyal destek davranış alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılığın kadın antrenörler yönünde anlamlı olduğu görülmüştür. Erkmen (2007)'in BESYO öğrencilerinin empatik eğilimlerinin sporda tercih ettikleri lider davranışları ile karşılaştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada tercih edilen liderlik davranışları ölçeğinin alt boyutlarından sosyal destek, demokratik davranış, otoriter davranış alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılaştığı görülmüştür. Pozitif geribildirim, eğitim öğretim alt boyutları ise cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Köksal (2008)'in çalışmasında da katılımcıların liderlik tarzları ile cinsiyetleri arasında SLÖ ölçeğinin hiçbir alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamazken, Köksal aynı çalışmasında da antrenörlerin öz-yeterlilikleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Çik (2019)'in çalışmasında ise antrenörlerin yaş değişkenine göre kendi yeterlilik algılarında fiziksel antrenman ve kondisyon alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ödemiş ve Karagün (2016)'ün dans sporcularının algıladıkları ve tercih ettikleri liderlik davranışlar incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeni açısından dans sporcularının tercih ettikleri liderlik davranışı karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Turgut (2020)'un çalışmasında da öz-yeterlilik, eğitimci davranış, demokratik davranış ile olumlu geri bildirim davranışı, cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulguları literatürde yapılan diğer araştırmaların bulguları ile uyumlu ve uyumsuz boyutlar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaşlarına göre spor için liderlik ölçeği ve alt boyutları eğitimci davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeylerinin

antrenörlerin yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilemezken. Spor için liderlik ölçeğinin otokratik davranış alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılığın 35-39 yaş ve 50-54 yaş grubu bireyler arasında olduğu görülmüştür. Köksal (2008)'in çalışmasında da antrenörlerin liderlik tarzları ile yaşları arasında anlamlı fark bulunmazken, öz-yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Ödemiş ve Karagün (2016)'ün dans sporcularının algıladıkları ve tercih ettikleri liderlik davranışlar incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada dans sporcularının algıladıkları liderlik davranışı, yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark olduğu bulunmuş. Ayrıca yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde demokratik davranış ve pozitif geri bildirim alt boyutunda yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Çik (2019)'in çalışmasında da antrenörlerin yaş değişkenine göre kendi yeterlilik algılarında fiziksel antrenman ve kondisyon alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Turgut (2020)'un çalışmasında ise öz-yeterlilik, eğitmen ve öğrenci davranışı, demokratik davranış, otokratik davranış ile olumlu geri bildirim davranışı, yaşa göre farklılaştığı belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulguları literatürde yapılan diğer araştırmaların bulguları ile uyuşan ve uyuşmayan boyutlar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin eğitim durumlarına göre spor için liderlik ölçeği ve eğitmen ve öğretici davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilemezken, Spor için liderlik ölçeğinin demokratik davranış alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farklılığın doktora ve lise eğitimine sahip olan bireyler ile lisans ve yüksek lisans eğitimine sahip olan bireyler arasında olduğu görülmüştür. Köksal (2008)'in çalışmasının sonuçlarına göre ise antrenörlerin öz-yeterliliğiyle eğitim-öğretim davranışı hariç diğer liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Turgut (2020)'un çalışmasında öz-yeterlilik, eğitmen ve öğrenci davranışı, demokratik davranış, otokratik davranış ile olumlu geri bildirim davranışının, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) mezunu olma durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir. Öz-yeterlilik, eğitmen ve öğrenci davranışı, demokratik davranış ile olumlu geri bildirim davranışında, BESYO mezunu olan katılımcıların ortalamasının, olmayan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Otokratik davranışta ise, BESYO

mezunu olamayan katılımcıların ortalaması, olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Ödemiş ve Karagün (2016)'ün dans sporcularının algıladıkları ve tercih ettikleri liderlik davranışlar incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada dans sporcuların eğitim durumlarına göre algıladıkları liderlik davranışında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yine eğitim düzeyi açısından alt ölçek boyutlarından pozitif geri bildirim ile demokratik davranışların anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çik (2019)'in çalışmasında da antrenörlerin eğitim düzeyine göre kendi yeterlilik algılarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmanın bu bulguları literatürde yapılan diğer araştırmaların bulguları ile uyuşan ve uyuşmayan boyutlar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin mesleki tecrübe durumlarına göre spor için liderlik ve alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Köksal (2008)'in çalışmasında da antrenörlerin görev sürelerine göre spor için liderlik alt boyut puanları itibarıyla SLÖ ölçeğinin alt boyutlarının hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Barut (2018) farklı hedef yönelimlerine sahip üniliğ erkek basketbolcularının algılanan liderlik davranışı ve antrenör davranışlarının değerlendirmelerinin karşılaştırılması amacıyla yapmış olduğu araştırmada deneyim yıllarına göre hangi deneyim yılları arasında farklılaştığına bakıldığında otokratik davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında otokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır. Ayrıca demokratik davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim yılları arasında demokratik davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır. Aynı zamanda pozitif geribildirim davranış alt boyutunda; 0-4 yıl ile 10 yıl ve üstü deneyim arasında anlamlı fark olduğu ayrıca 5-9 yıl ile 10 yıl ve üstü yılları deneyim yılları arasında demok davranış ortalama puanlarının farklılaştığı saptanmıştır. Turgut (2020)'un çalışmasında ise eğitmen ve öğretici davranışı ile demokratik davranış, antrenörlük yapılan yıl sayısına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Parker (2010)'e göre de antrenörlerin deneyim yılı arttıkça demokratik davranış gösterme eğilimi artmakta, özellikle genç sporcular antrenörlerinden demokratik davranış göstermelerini beklemektedir. Dikmenli (2019)'nin çalışmasının sonuçlarına göre de sporcuların yaş değişkenine göre antrenörlerinden bekledikleri liderlik beklentilerinde farklılık bulunmaktadır. Dikmenli (2019)'nin çalışmasında özellikle

15 ve 17 yaşındaki basketbolcu kızların otokratik davranış sıra ortalama değeri 12 yaşındaki kızlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Özsarı ve Kaplan (2022)'nin çalışmalarının bulgularına göre ise farklı yaş aralıklarında olan amatör sporcular ile antrenörler arasında SLÖ ölçeği alt boyutları itibarıyla anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. İlgili literatürde yapılan diğer bazı araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır, Balcı (2019), katılımcıların algularına göre antrenörlerinin liderlik davranışları yaşa göre karşılaştırıldığında hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanılmadığını belirtmiştir. Bensiz (2016)'in, amatör futbolcuların algularına göre antrenörlerin liderlik özelliklerini incelediği çalışmada yaş değişkenine göre liderlik davranışlarından herhangi bir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Türksoy (2008)'un yapmış olduğu çalışmanın bulgularına göre ise futbolcuların oynadıkları lig seviyesine göre süper lig oyuncularını daha fazla eğitim ve desteği tercih ederken, 1. lig oyuncularını daha fazla otokratik davranışı tercih etmektedir. Özsarı (2010)'nın çalışmada deneyimi 1 yıl ile 5 yıl arası olan futbolcuların eğitici-destekleyici davranış özelliklerine ilişkin puanlarının ortalaması $52,83 \pm 6,67$ olarak, demokratik davranış özelliklerine ilişkin puanların ortalaması $39,65 \pm 6,20$ olarak, açıklayıcı ödüllendirici davranış özelliklerine ilişkin puanların ortalaması $29,69 \pm 4,10$ olarak ve otokratik davranış özelliklerine ilişkin puanların ortalaması $18,03 \pm 3,73$ olarak tespit edilmiştir. Engelli sporcuların antrenörlerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların antrenörlük yaşı ile öz yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Köksal (2008)'in çalışmasının sonuçlarına göre ise antrenörlerin görev süreleri ile öz yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiş ve öz yeterliliğin antrenörlerin yaşları ilerledikçe arttığı bulunmuştur. Araştırmanın bu bulguları literatürde yapılan diğer araştırmaların bulguları ile uyuşan ve uyuşmayan boyutlar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, antrenörlük belge kademesine göre spor için liderlik ve alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Köksal (2008)'in çalışmada ise antrenörlerin kademeleri ile liderlik tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiş ve 1. kademe antrenörlerin 3. kademe antrenörlere göre daha fazla demokratik liderlik tarzı sergiledikleri saptanmıştır. Engelli sporcuların antrenörlerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada engelli sporcularla çalışan antrenörlerin sahip olduğu antrenör belgesi kademesi ile öz-yeterlilikleri arasında da istatistiksel olarak

anlamli bir fark bulunmamıştır. Çik (2019)'in çalışmasında da antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre kendi yeterlilik algılarında anlamli bir fark bulunmamıştır. Köksal (2008)'in çalışmasının sonuçlarına göre ise antrenörlerin kademeleri ile öz-yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamli fark tespit edilmiş ve 3. kademe antrenörlerin öz-yeterliliklerinin 1.kademe antrenörlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Turgut (2020)'un çalışmasında da öz-yeterlilik ile otokratik davranış, antrenörlük belgesi türüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Öz-yeterlilikte, UEFA B belgesi olan katılımcıların ortalaması, TFF A ya da TFF B ile TFF C belgesi olan katılımcıların ortalamalarından anlamli şekilde yüksek bulunmuştur. Otokratik davranışta ise, TFF A ya da TFF B belgesi olan katılımcıların ortalaması, UEFA A, UEFA B ile TFF C belgesi olan katılımcıların ortalamalarından anlamli şekilde yüksek bulunmuştur. Araştırmanın bu bulguları literatürde yapılan diğer araştırmaların bulguları ile uyuşan ve uyuşmayan boyutlar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, çalıştığı engel grubuna göre spor için liderlik ve alt boyutları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark tespit edilmemiştir. İlgili literatürde bu sonucun karşılaştırılabileceği engelli sporcuların antrenörlerinin katılımıyla gerçekleştirilen başka bir araştırmaya rastlanmamış, dolayısıyla da karşılaştırma yapılamamıştır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin spor için liderlik ölçeğinin alt boyutlarından eğitmen ve öğretici davranış ile demokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı; demokratik davranış ile sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı ve sosyal destek davranış ile olumlu geri bildirim davranış alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli ve yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek ilişkinin demokratik davranış ile olumlu geri bildirim davranışı alt boyutları arasında olduğu görülürken, en düşük ilişkiye sahip olan alt boyutların eğitmen ve öğretici davranış ve demokratik davranış arasında olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin öz-yeterlilik düzeyleri ile spor için liderlik ölçeği ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark tespit edilememiştir. Turgut (2020)'un çalışmasının bulgularına göre ise eğitmen ve öğretici davranışların yüzde 2'si öz-yeterliliğe bağlıdır. Bununla birlikte öz-yeterlilik, eğitmen ve öğretici davranışlar düzeyini arttırmaktadır. Öz-yeterliliğin demokratik liderlik davranışı, otokratik liderlik davranışı ve sosyal destek sağlayan liderlik davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamli bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Olumlu geri bildirim davranışının ise yüzde 8'inin öz-yeterliliğe bağlı

olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte öz-yeterlilik, olumlu geri bildirim davranışı yani antrenörlerin ödüllendirici liderlik davranışı düzeyini arttırmaktadır.

Sonuç olarak yapılan çalışma sonucunda Antrenörlerin spor için liderlik ve alt boyutları eğitmen ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu değişkenleri açısından incelenmiş ve cinsiyet durumu değişkenine göre sosyal destek davranış yaş durumu değişkenine göre, otokratik davranış, eğitim durumu değişkenine göre, demokratik davranış, alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilirken, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu gibi değişkenlerde eğitmen ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve olumlu geri bildirim davranışı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Antrenörlerin Öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, antrenörlük belge kademesi, çalıştığı engel grubu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

ÖNERİLER

- Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin bu konuda özel eğitim almış olmaları gerekmektedir.
- Engelli sporcularla çalışan antrenörlere liderlik davranışları ve liderlik davranışlarının sporcular üzerindeki etkileri ile ilgili eğitimler sağlanabilir.
- Araştırmada, sayısal sonuçlara ulaşmak için nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Gözlem, görüşme gibi nitel araştırma yöntemlerine dayalı yapılacak araştırmalarla da araştırılan konuda literatüre katkı yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- AA. (2022). İstanbul'da buluşan serebral palsili çocuklar futbol oynadı. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/istanbulda-bulusan-serabral-palsili-cocuklar-futbol-oynadi/2736408#> Erişim tarihi:13.02.2023
- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E., & Madden, T. (2004). Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*.
- Altaş, B. ve Kuloğlu, Z. (2011). Malnutrisyonlu Yaklaşım. *Türkiye Çocuk Hastalıkları Dergisi*, 5 (1), 54-64.
- Alyüz, S. B. A. (2022). Engelli ve engelli sorunlarında yeni bir perspektif sosyal dışlanmadan sosyal entegrasyon ve sosyal içermeye yönelim. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 457-471.
- Anshel, M. H. (2011). *Sport psychology: From theory to practice*. Pearson Higher Ed.
- Atasoy, T. (2016). *15-20 Yaş Arası Bay-Bayan Zihinsel Engelli Sporculara, Açık ve Kapalı Alanlarda Uygulanan Hareket Eğitimi Çalışmalarının, Sonuçlarının Karşılaştırılması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul,
- Ayaydın, F. Y. (2015). *Farklı engellilik gruplarına sahip 10-14 yaş grubu öğrenilerin fiziksel uygunluk değerlerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Aydoğan, Y. (2021). *Antrenör rol modeliği ve liderlik özelliğinin sporcular üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balci, B. M. (2019). *Takım sporcularının algılarına göre antrenörlerin liderlik davranışlarının incelenmesi (Aydın il örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilimdalı, Muğla.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Barut, A. İ. (2018). *Farklı hedef yönelimlerine sahip unilig erkek basketbolcularının algılanan liderlik davranışı ve antrenör davranışlarını değerlendirmelerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- BBC. (2021). Türkiye ampute futbol milli takımı üst üste ikinci kez avrupa şampiyonu oldu. Erişim adresi: <https://www.bbc.com/turkce/spor-58620450>, Erişim Tarihi, (20 Eylül 2021).
- Bensiz, A. (2016). *Amatör futbolcuların algularına göre antrenörlerin liderlik özelliklerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, (16), 161-183.
- Biçer, T. (2008). *Sporda toplam kalite yönetimi ve futbol uygulamaları*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Bompa, T. (1989). *Theory and methodology of training: the key to athletic performance*. Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Burke, N. J., Bird, J. A., Clark, M. A., Rakowski, W., Guerra, C., Barker, J. C., & Pasick, R. J. (2009). Social and cultural meanings of self-efficacy. *Health Education & Behavior*, 36(5, Suppl), 111S–128S. Erişim adresi: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2921833/>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Canbolat, S. G. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan alguları, ÇEDAŞ grup şirketleri örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Canpolat, A. M. ve Çetinkalp, Z. K. (2011). İlköğretim II. kademe öğrenci-sporcuların başarı algısı ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 14-19.
- Carrel, M. R., Jennings, D. F., & Heavrin, C. J. P. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Chicago: Mc Graw Hill Book Companies, Inc.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. (1978). Preferred Leadership in Sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, (3), 85-92.
- Cherry, K. (2022). Self Efficacy and Why Believing in Yourself Matters. Erişim adresi: <https://www.verywellmind.com/what-is-self-efficacy-2795954>.

- Coşkun, E., Özer, B. ve Tiryaki, E. N. (2010). Türkçe öğretmeni adaylarının özel alan yeterlik algılarının değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. 123-136.
- Çetin, S., Adiloğulları, İ. ve Şenel, E. (2021). The relationship between self-efficacy and self-confidence: the mediating role of emotional intelligence: A Study in Elite Athletes. *International Journal of Sport, Exercise & Training Sciences*, 7(4), 155-162.
- Çınarlı, S. ve Ersöz, G. (2010). Engellilere yönelik spor hizmetlerinin gelişimi açısından sponsorluk ve vergisel düzenlemelere ilişkin öneriler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(12), 141-156.
- Çik, B. (2019). *Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının antrenörlerin yeterliliğiyle ilişkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çinar, B., Akgül, G. ve Korkmaz, E. (2018). Karizmatik liderin işgören motivasyonuna etkisi: madencilik sektöründe bir araştırma. *Turkish Journal of Marketing*, 3(2), 143-165.
- Dikmenli, T. (2019). *Genç ve yıldız takımlardaki kadın basketbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri ve antrenörlerde bulunan önderlik tarzlarının tespiti: büyükşehir il örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erkmen, G., & Akandere, M. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Empatik Eğilimlerinin Sporda Tercih Ettikleri Lider Davranışları İle Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- EyDer. (2022). Engelsiz Yaşam Derneği, *Kör ve Az Gören Ayrımı*. Erişim adresi: <https://ey-der.com/az-gorenler/kor-ve-az-goren-ayrimi/>
- Feltz, D. L. (2007). *Self-confidence and sports performance*.
- Feltz, D. L., Short, S. E., & Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Human Kinetics.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education (Seventh edition)*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- George, D., & Mallery, P. (2016). 2a IBM SPSS Statistics Processes for PC. In IBM SPSS Statistics 23 Step by Step (pp. 22-39). Routledge.
- Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in sport domain: Advances in sport psychology. *Journal of Psychology*, 7, 134-149.

- İkizler, C. (2000). *Sporda Sosyal Bilimler*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Karademir, Ş. (2008). *Özürllük sınılaması için bir model oluşturma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aydın.
- Karakullukçu, A. (2020). *İşitme engelliler için sosyalleşme ölçeği geliştirme çalışması ve sporun sosyalleşme düzeyine katkısının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Karakurt, A. G. (2017). *Zihinsel engelli ergenlerin sosyalleşmesinde sportif aktivitelerin etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavrakoğlu, İ. (2001). “Yaratıcı ve Geliştirici Liderlik”. *Değişimin Liderleri* (Edit.: Melih Arat) içinde. İstanbul: Mavi Kitaplar.
- Kaya, E. ve Zengin, S. (2019). Futbolcuların takım antrenörlerinden spor için liderlik beklentilerinin bazı değişkenler açısından belirlenmesi. *Electronic Turkish Studies*. 14(4).
- Kesimli, İ. (2013). Liderlik Davranış Türleri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-10.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modelling* (Second Edition). New York: The Guilford Press.
- Köksal, F. (2008). *Antrenörlerin Liderlik Tarzları İle Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Körük, E. (2003). Amatör futbol antrenörlerinin liderlik davranış tipleri kullandıkları motivasyon tekniklerinin belirlenmesi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3, 53-57.
- Macit, M. (2003). Leadership and BASS transactional and transformational leadership theory. *The Journal of Social Economic Research*, 3(5), 86-114.
- Naile, I., & Selesho, J. M. (2014). The Role of Leadership in Employee Motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 175-182.
- Öcel, H. (2002). *Takım sporu yapan oyuncularda kollektif yeterlik öz yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Ödemiş, M., & Karagün, E. (2016). Leadership behaviours that dance athletes perceive and prefer Dans sporcularının algıladıkları ve tercih ettikleri liderlik davranışları. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5201-5213.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Alguları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özsarı, A. (2010). *Konya İline Ait Amatör Futbolcuların Antrenörlerde Bulunmasını İstedikleri Liderlik Tarzlarının Tespiti*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özsarı, A., & Kaplan, T. (2022). Amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının tespiti. *Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 111-118.
- Öztekin, D. C. (2020). Kendini Yeterli Hissetme: Öz Yeterlik. Erişim adresi: <https://dundarcanoztekin.com.tr/blog/kendini-yeterli-hissetme-oz-yeterlik/> Erişim tarihi:13.02.2023
- Özyürek, M. (1983). Özel eğitime muhtaç çocuklar ve eğitimleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 16(1), 17-26.
- Pajares, F. (2002). Gender and Perceived Self-efficacy in Self-regulated Learning. *Theory Into Practice*, 41(2), 116-125.
- Parker, K. (2010). Preferred Coaching Styles in Youth Sports: A Qualitative inquiry of Soccer Players from Generation Z. *Electronic Theses and Dissertations*. 115.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and psychological measurement*, 54(3), 793-802.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Staines, M. O. (1996). *Administración* (No. 658/R63mE/5a. ed.). México DF: Prentice Hall.
- Sarros, J. C., & Santora, J. C. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice. *Leadership & Organizational Development Journal*, 22(7/8), 383-393.
- Serin, G. E. Ç., & Girli, A. (2012). Zihinsel engelli ergenlerin sosyal beceri düzeyleri ve davranış problemleri ile ebeveynlerinin genel öz yeterlilik algı düzeylerinin karşılaştırılarak incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (34), 69-78.

- Strait, D. (2020). What is Leadership? Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/340656122_What_is_Leadership, Erişim tarihi:13.02.2023
- Sunay, H. (1998). Spor eğitimi altyapısında beden eğitimi öğretmeni ve antrenörün önemi. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 43-50.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (Sixth Edition)*. USA: Pearson Education Limited.
- Tabak, A. (2013). “Sporda Örgütsel Liderlik”, Ünite 4, *Spor Yönetimi* (Edit.: Metin Argan) içinde (ss.76-95). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2883.
- Taylor, K., & Mykitiuk, R. (2001). Genetics, normalcy and disability. *ISUMA, Autumn*.
- Terekli, S. (2012). “Spor Psikolojisi”, Ünite 6, *Spor Bilimlerine Giriş* (Edit.: Hayri Ertan) içinde (ss.108-127). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2509.
- Terlemez, M. (2019a). Antrenörlerin Davranış Özellikleri, İlke ve Çalışma Yöntemleri. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(Is.: Ek Sayı), 19-28.
- Terlemez, M. (2019b). Sporda Antrenör ile Liderlerin Yaklaşımları, Davranış Özellikleri, İlke ve Çalışma Yöntemleri. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 95-126.
- Terlemez, M. (2019c). Sporda Liderlik Tipleri, Yaklaşımları ve Fonksiyonları. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 138-151.
- TFF. (2012). Türkiye Futbol Federasyonu, Antrenörlük ve Liderlik, *Futbol Gelişim Dergisi*. Erişim adresi: <https://www.tff.org/default.aspx> Erişim tarihi:13.02.2023
- Tiryaki, Ş. (2000). Spor için liderlik ölçeğinin Türk sporcularına uyarlanması çalışması, V. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 3(5).
- Toros, T. (2009). *Genç erkek basketbol oyuncularında bir sezon boyunca sporcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, algılanan motivasyonel iklim ve kolektif yeterlilik algısı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Tuna, Y. (2011). "Kişilik", Ünite 4, *Birey ve Davranış* (Edit.: Sezen Ünlü) içinde (ss.66-91). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2329.
- Turgut, E. (2020). *İstanbul'daki amatör futbol takımlarında çalışan altyapı antrenörlerinin liderlik davranış tipleri ile özyeterlilikleri arasındaki ilişki (avrupa yakası örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Türksoy, A. (2008a). *Futbol'da Liderlik ve Antrenörlük*, Ankara, s.75.
- Türksoy, A. (2008b). *Futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- United Nations (2022). International Day of Persons with Disabilities, 3 December. Erişim Adresi: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>, Erişim tarihi:13.02.2023
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*.
- Vealey, R. S., & Chase, M. A. (2008). "Self-confidence in sport". In T.S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp. 68–97, 430–435). Human Kinetics.
- WHO.(2022).World Health Organization, International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Erişim adresi: <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yertutan, C. (1991). Yaşlılıkta ortaya çıkan fiziksel değişiklikler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 2(2).
- Ysasi, N., Becton, A., & Chen, R. (2018). Stigmatizing effects of visible versus invisible disabilities. *Journal of Disability Studies*, 4(1), 22-29.

EKLER

Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz?

- a) Kadın
- b) Erkek

2- Yaşınız?

- a) 25-29
- b) 30-34
- c) 35-39
- d) 40-44
- e) 45-49
- f) 50-54
- g) 55 ve üzeri

3-Eğitim Durumunuz Nedir?

- a) İlkokul
- b) Lise
- c) Ön lisans
- d) Lisans
- e) Yüksek Lisans
- f) Doktora

4-Antrenörlük Belge Kademeniz?

- a) 1. Kademe
- b) 2. Kademe
- c) 3. Kademe

5- En Yoğun Hangi Engelli Sınıfında Antrenörlük yapıyorsunuz?

- a) Bedensel Eng.
- b) Zihinsel Eng.
- c) Görme Eng.
- d) İşirme Eng.

6- Kaç Yıldır Antrenörlük yapıyorsunuz?

- a) 1-3 yıl
- b) 4-6 yıl
- c) 7-9 yıl
- d) 10-12 yıl
- e) 13 yıl ve üzeri

Ek-2. Öz-Yeterlilik Ölçeği

Ekte sizin kendinize ilişkin duygu ve düşünceleriniz öğrenmek amacıyla hazırlanmış bir ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekteki ifadeleri dikkatle okumanız ve sizin duygu ve düşüncelerinizi ne ölçüde yansıttığını altında bulunan ölçekteki rakamı işaretleyerek belirtmeniz gerekmektedir. Örneğin; sizi hiç yansıtmıyorsa kesinlikle katılmıyorum üzerindeki 1 rakamını, tamamen yansıtıyorsa kesinlikle katılıyorum üzerindeki 5 rakamını işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Bir antrenör olarak kendi yeteneklerimden eminim.					
2	Bir antrenör olarak benim bazı eksiklerim vardır.					
3	Bazen yetenek eksikliğimden dolayı kötü oynayabilirim.					
4	Bir antrenör olarak yeteneklerim konusunda kuşkularım vardır					
5	Antrenörlük yaptığım sporun gerektirdiği tüm yeteneklere sahibim					
6	Benim yaptığım sporu yapanların büyük bir çoğunluğu bu işi benden daha iyi yapabilir.					
7	Antrenörlük yaptığım spor konusunda çok iyiyim.					
8	Becerilerimin eksikliğinden dolayı antrenörlükte benim için bir gelecek yoktur					
9	Antrenörlüğümle ilgili sahip olduğum beceri ve yeteneklerimden dolayı gurur duyarım					
10	Antrenörlük yaparken diğer insanların beni izlemesinden tedirgin olurum					

Ek-3. Spor İçin Liderlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerde sizlerin işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece önemli olduğunu daire içerisine olarak işaretleyiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sıklıkla	Her zaman
ANTRENÖRLÜK YAPARKEN						
1	Sporcularımın kapasiteleri ölçüsünde çalıştıklarını görmek isterim.	1	2	3	4	5
2	Belirli müsabakalarda izlenecek stratejiler için sporcularımın fikrini sorarım	1	2	3	4	5
3	Sporcularımın kişisel problemlerine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4	Bir sporcumu iyi performansından dolayı diğerlerinin önünde överim	1	2	3	4	5
5	Yaptığımız sporla ilgili teknik ve taktikleri her sporcumu açıklarım.	1	2	3	4	5
6	Planlarımı nispeten sporcularımdan bağımsız olarak yaparım.	1	2	3	4	5
7	Grup üyeleri arasındaki çatışmaların çözümlenmesine yardımcı olurum	1	2	3	4	5
8	Sporcularımın hatalarını düzeltmeye özel bir dikkat gösteririm	1	2	3	4	5
9	Önemli konularda karar vermeden önce grubun onayını alırım	1	2	3	4	5
10	Sporcum iyi bir iş başardığında bunu kendisine söylerim	1	2	3	4	5
11	Takımdaki işlevimin bütün sporcular tarafından anlaşılmasını sağlarım	1	2	3	4	5
12	Davranışlarımla ilgi olarak sporcularıma açıklamalarda bulunmam.	1	2	3	4	5
13	Sporcularımın kişisel açıdan her yönüyle iyi olmalarını isterim	1	2	3	4	5
14	Yaptığımız sporun becerilerini her sporcumu bireysel olarak öğretirim.	1	2	3	4	5
15	Karar verirken sporcularımın görüşlerini alırım.	1	2	3	4	5
16	İyi performansından dolayı sporcumun ödüllendirilmesine özen gösteririm.	1	2	3	4	5
17	Neler yapılması gerektiğini önceden hesaplayıp, ona göre plan yaparım	1	2	3	4	5
18	Sporcularımı, antrenmanların uygulanması şekliyle ilgili olarak önerilerde bulunmaya teşvik ederim.	1	2	3	4	5
19	Sporcularıma kişisel yardımlarda bulunurum.	1	2	3	4	5
20	Her sporcumu neyin yapıp neyin yapılmaması gerektiğini açıklarım.	1	2	3	4	5
21	Sporcularımın kendi hedeflerini belirlemesine izin veririm.	1	2	3	4	5
22	Sporcularıma karşı beslediğim duygularımı ifade ederim.	1	2	3	4	5
23	Her sporcumun görevini, en son ayrıntısına kadar yerine getirmesini beklerim	1	2	3	4	5
24	Sporcularım hata yapsalar bile onların kendi yöntemlerini denemelerine izin veririm.	1	2	3	4	5
25	Sporcularımı, bana güvenmeleri yönünde teşvik ederim.	1	2	3	4	5
26	Her sporcumun güçlü ve zayıf yönlerini dile getiririm	1	2	3	4	5
27	Karar verdiğim konular hakkında yeniden tartışmam.	1	2	3	4	5
28	Bir sporcum iyi performans gösterdiğinde takdir ederim.	1	2	3	4	5
29	Her sporcumu her durumda ne yapılması gerektiği ile ilgili özel eğitim veririm.	1	2	3	4	5
30	Koçlukla ilgili önemli konularda sporcularımın fikrini alırım	1	2	3	4	5
31	Sporcularımla yakın ve resmi olmayan ilişkiler konusunda onları cesaretlendiririm.	1	2	3	4	5
32	Sporcularımın çabalarının birbiri ile bağlantılı olduğu konusuna önem veririm	1	2	3	4	5
33	Sporcularımın kendi kapasitelerinin el verdiği ölçüde çalışmalarına izin veririm.	1	2	3	4	5
34	Sporcularımla mesafeli olurum.	1	2	3	4	5
35	Her sporcumun sonuca olan katkısının ne olduğunu açıklarım.	1	2	3	4	5
36	Sporcularımı evime davet ederim	1	2	3	4	5
37	Yerinde ve zamanında sporcumu hak ettiği övgüye gösteririm.	1	2	3	4	5
38	Sporcularımdan ne beklediğimi ayrıntılı olarak belirtirim	1	2	3	4	5
39	Sporcularımın bir müsabakada kullanılacak taktikler hakkında karara katılmalarına izin veririm.	1	2	3	4	5
40	Soru sorma isteğini engelleyecek yetkinlikle konuşurum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet ÖZSARI Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde lisans programını tamamladı. Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini Sofya Ulusal Spor Bilimleri Üniversitesinde bitirdi. Doktora eğitimi süresince aynı üniversitede Araştırma Görevlisi olarak çalıştı. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor Kulübünde Bedensel Engelliler Yüzme şubesinde antrenörlük yaptı. Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu Yüzme Teknik Kurulu başkanlığında bulundu. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Şube Müdürlüğünde Engelli Hizmetleri Sorumlusu görevinde bulundu. İş hayatını halen İstanbul Büyükşehir Belediyesinde sürdürmektedir. Evli olup iki çocuk babasıdır.