



**T.C.**

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**ANTRENÖR – SPORCU İLİŞKİSİNİN TAKIM DİRENCİ ÜZERİNE  
ETKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ROLÜ (PROFESYONEL  
FUTBOLCULAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ERKAN KARAYEL**

**Tez Danışmanı**

**DOÇ. DR. İLHAN ADİLOĞULLARI**

**ÇANAKKALE-2022**





TC  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**ANTRENÖR – SPORCU İLİŞKİSİNİN TAKIM DİRENCİ ÜZERİNE  
ETKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ROLÜ (PROFESYONEL  
FUTBOLCULAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERKAN KARAYEL

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. İLHAN ADILOĞULLARI

ÇANAKKALE-2022

## JÜRÜ ONAY SAYFASI

T.C.



### ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Erkan KARAYEL tarafından Doç. Dr. İlhan ADİLOĞULLARI yönetiminde hazırlanan ve **27/01/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Antrenör – Sporcu ilişkisinin takım direnci üzerine etkisinde dönüşümcü liderliğin rolü (profesyonel futbolcular üzerine bir uygulama**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS YETERLİK TEZİ** olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

#### Jüri Üyeleri

#### İmza

Doç. Dr. İlhan ADİLOĞULLARI

.....

Doç. Dr. Ender Şenel

.....

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YAPAR

.....

Tez No

: 10448363

Tez Savunma Tarihi

: 27/01/2022

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././20..

## ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Erkan KARAYEL

21/02/2022

## TEŞEKKÜR

Tezimin her aşamasında her türlü desteği veren Selçuk Akın'a teőekkürü borç bilirim ve aynı zamanda danışmanlığı doğrultusunda çalışma yapabilmekten büyük onur duyduğum ve süreç boyunca akademik çalışma mantığı ve bilimsel bakış açısını sabırla, her koşulda destekle, sıkılmadan öğreten Doç. Dr. İlhan ADİLOĞULLARI'na teőekkürlerimi sunarım.

Erkan KARAYEL

Çanakkale, Ocak 2022

## ÖZET

### ANTRENÖR – SPORCU İLİŞKİSİNİN TAKIM DİRENCİ ÜZERİNE ETKİSİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ROLÜ (PROFESYONEL FUTBOLCULAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA)

Erkan KARAYEL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. İlhan ADİLOĞULLARI

27.01.2022, 90

Bu araştırmanın amacı; profesyonel futbolcuların antrenör – sporcu ilişkisinin takım direnci üzerine etkisinde dönüşümcü liderliğin rolünün araştırılmasıdır. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 2020-2021 futbol sezonunda Süper Lig, 1.lig, 2.lig ve 3.liglerde aktif olarak futbol oynayan profesyonel futbolcular oluşturmaktadır. Çalışmaya toplam 210 futbolcu katılmıştır. Araştırma kapsamında veriler Jowett ve Ntoumanis (2004) tarafından geliştirilen, Altındaş vd., (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 11 maddeli Antrenör-Sporcu İlişkisi Envanteri, Decroos vd., (2017) tarafından geliştirilen, Altıntaş ve ark. (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddeli Sporda Takım Direnci Envanteri ve Carlow vd.,(2012) tarafından geliştirilen, Görgülü vd., (2018) Tarafından Türkçeye uyarlanan 27 maddeli Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS paket programında yüzde, frekans dağılımları, ikili değişkenlerde bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grupların ortalama karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır. Katılımcıların profesyonel futbolcuların algıladıkları antrenör-sporcu ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Antrenör-sporcu ilişkisi ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir. Antrenör-sporcu ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.379 ve % 95 güven aralığı 0.159-0.057 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Antrenör-Sporcu İlişkisi, Takım Direnci, Dönüşümcü Liderlik, Profesyonel Futbolcu.

## ABSTRACT

### THE ROLE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE EFFECT OF COACH-ATHLETE'S RELATIONSHIP ON TEAM RESILIENCE.

Erkan KARAYEL

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Physical Education and Sports

Advisor: Assoc. Prof. Dr. İlhan ADİLOGULLARI

13.01.2022, 90

The aim of this study is the role of transformational leadership in the effect of the coach-athlete relationship on team resilience (A research on professional football players). The participants of the experiment are 210 professional footballers playing in the 1st.; 2nd.; 3rd.; and The Super Leagues of 2020-2021 Turkish Football Federation. Data were collected by 11 item coach-athlete relationship inventory developed by Jowett and Noumanis (2004) and adapted to Turkish by Altintas and colleagues, (2012) 20 item sport's team resilience inventory developed by Decroos and colleagues (2017), also adapted to Turkish by Altintas and colleagues (2018) and 27 item transformational leadership scale developed by Corlow and colleagues (2012) translated into Turkish by Gorgulu and colleagues, (2018). Cumulative data has been assessed in SPSS package program based on percentage, frequency distribution, unpaired t test in binary variables, mean comparison of one way variance analysis (one-way- ANOVA) of three participants and above groups. The important conclusions we obtain from these analyses are, firstly, the influence of coach-athlete relationship on the team resilience as perceived by professional footballers has been found statically significant; then a positive path coefficient and a regression coefficient have been achieved in between coach-athlete relationship and transformational leadership. The indirect (oblique) effect between coach-athlete relationship and team resilience has been found as 0.379; %95 confidence range data as 0.159-0.057 and since this range doesn't include zero value, the indirect effect has been found statistically significant.

**Keywords:** Coach-athlete relationship, team resilience, transformational leadership, professional football players



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRÜ ONAY SAYFASI .....	i
ETİK BEYAN .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii

### BİRİNCİ BÖLÜM

3

#### GİRİŞ

1.1. Problemin Durumu .....	3
1.2. Araştırmanın Önemi .....	4
1.3. Araştırmanın Amacı.....	4
1.4. Araştırmanın Hipotezler .....	4
1.4.1. Hipotezler .....	4

### İKİNCİ BÖLÜM

6

#### KURAMSAL ÇERÇEVE/İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Antrenör .....	6
2.2. Sporcu .....	6
2.3. Antrenör – Sporcu İlişkisi .....	7
2.3.1. Antrenör – Sporcu İlişkisi Modeli .....	8
2.4. Direnç .....	11
2.4.1. Psikolojik Direnç .....	12

2.4.2. Takım Direnci .....	13
2.4.3. Stresörler.....	14
2.5. Liderlik .....	18
2.5.1. Liderlik tipleri .....	19
2.5.2. Liderlik Modelleri .....	21
2.5.3. Liderlik Teorileri.....	25
2.5.4. Yeni Liderlik Kuramları (Etkileşimci ve Dönüşümcü) .....	30
2.5.5 Dönüşümcü Liderlik ve Boyutları .....	31
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>	
<b>ARAŞTIRMA METADOLOJİSİ/MATERYAL VE YÖNTEM</b>	
3.1. Araştırmanın Modeli.....	34
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi .....	35
3.3. Etik.....	35
3.4. Veri Toplama.....	35
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu ve Antrenör-Sporcu İlişkisi Envanteri (Ek 1) .....	36
3.4.2. Sporda Takım Direnci Envanteri (Ek 2).....	36
3.4.3. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik Envanteri (Ek 3) .....	37
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	37
3.6. Sayıtlılar .....	37
3.7. Verilerin Analiz Yöntemi.....	38
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b>	
<b>ARAŞTIRMA BULGULARI</b>	
4.1. Bulgular .....	39
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>TARTIŞMA/ SONUÇ ve ÖNERİLER</b>	
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	74

5.2. Öneriler .....	89
KAYNAKÇA .....	90
EKLER.....	I
EK 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU & SPORDA TAKIM DİRENCİ ÖZELLİKLERİ ENVANTERİ .....	I
EK 2 ANTRENÖR – SPROCU İLİŞKİSİ ÖLÇEĞİ .....	III
EK 3 DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ .....	IV
EK 4 ETİK KURUL ONAYI.....	V
ÖZGEÇMİŞ.....	VI

## SİMGELER VE KISALTMALAR

CAR	Antrenör-Sporcu İlişkisi
CART-Q	Antrenör- Sporcu İlişkisi Envanteri
CBAS	Coaching Behaviours Assessment System
DL	Dönüşümcü Liderlik
LSS	Sporda Liderlik Ölçeği
MDML	Çok Boyutlu Liderlik Modeli
MML	Arabuluculuk Liderlik Modeli
SDT	Self-Determination Theory
SIRQ	Sporda Kişilerarası İlişki Anketi
SPSS	Statistical Package for Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket)
TD	Takım Direnci
TDK	Türk Dil Kurumu
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
ASİ	Antrenör-sporcu ilişkisi

## TABLULAR DİZİNİ

<b>Tablo No</b>		<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo 1</b>	Çalışmaya katılan profesyonle futbolcuların yaş, futbol oynama süreleri, mevcut kulüplerinde oynama süreleri ve mevcut antrenörleriyle çalışma sürelerine ilişkin tanımlayıcı analiz	40
<b>Tablo 2</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların oynadıkları lig durumuna ilişkin tanımlayıcı analiz	40
<b>Tablo 3</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların ASİ ait algılarının lig durumuna göre tek yönlü varyans analizi	40
<b>Tablo 4</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların ASİ alt boyutları ile yaş, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişkinin analizi	41
<b>Tablo 5</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların takım direnci alt buyut ortalamalarının lig düzeyine göre tek yönlü varyans analizi	43
<b>Tablo 6</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların takım direnci alt boyutları ile yaş, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişkinin analizi	44
<b>Tablo 7</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik alt boyutları ile yaş, futbol oynama süreleri, mevcut kulüpte futbol oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin analizi	45
<b>Tablo 8</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların ASİ, takım direnci ve dönüşümcü liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi	46
<b>Tablo 9</b>	Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların takım direnci alt boyutları ile dönüşümcü liderlik alt boyutları ve antrenör-sporcu ilişkisi alt boyutlarına ilişkin kolerasyon analizi	47
<b>Tablo 10</b>	Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli parametre analizi	53
<b>Tablo 11</b>	Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli analizi	54
<b>Tablo 12</b>	Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli analizi	55

<b>Tablo 13</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde sartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli analizi	56
<b>Tablo 14</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli analizi	57
<b>Tablo 15</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli analizi	58
<b>Tablo 16</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli analizi	59
<b>Tablo 17</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli analizi	60
<b>Tablo 18</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli analizi	61
<b>Tablo 19</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde sartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli analizi	62
<b>Tablo 20</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli analizi	63
<b>Tablo 21</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli analizi	64
<b>Tablo 22</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli analizi	65
<b>Tablo 23</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli analizi	66
<b>Tablo 24</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli analizi	67
<b>Tablo 25</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli analizi	68
<b>Tablo 26</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli analizi	69

<b>Tablo 27</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde yüksekperforman beklentisine ilişkin aracı rolü modeli analizi.	70
<b>Tablo 28</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli analizi	71
<b>Tablo 29</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli analizi	72
<b>Tablo 30</b> Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli analizi	73



## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1.</b> Çok Boyutlu Liderlik Modeli P. Chelladurai (2001)'den uyarlanmıştır .....	22
<b>Şekil 2.</b> Liderliğin arabuluculuk modeli Smith and Smoll (2007) den uyarlanmıştır. ....	24
<b>Şekil 3</b> Liderlikte durumsal ve evrensel yaklaşımların karşılaştırılması Daft (2008) ....	29
<b>Şekil 4</b> Bağlılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli .....	53
<b>Şekil 5.</b> Bağlılığın takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli .....	54
<b>Şekil 6.</b> Bağlılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli .....	55
<b>Şekil 7.</b> Bağlılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli .....	56
<b>Şekil 8.</b> Bağlılığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli .....	57
<b>Şekil 9.</b> Bağlılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli .....	58
<b>Şekil 10.</b> Bağlılığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli .....	59
<b>Şekil 11.</b> yakınlığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli .....	60
<b>Şekil 12.</b> Yakınlığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli .....	61
<b>Şekil 13.</b> Yakınlığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli .....	62
<b>Şekil 14.</b> Yakınlığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli .....	63
<b>Şekil 15.</b> Yakınlığını takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli ..	64
<b>Şekil 16.</b> Yakınlığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli .....	65



<b>Şekil 17.</b> Yakınlığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli .....	66
<b>Şekil 18.</b> Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli.....	67
<b>Şekil 19.</b> Tamamlayıcılığın takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli .....	68
<b>Şekil 20.</b> Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli .....	69
<b>Şekil 21.</b> Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli .....	70
<b>Şekil 22.</b> Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli .....	71
<b>Şekil 23.</b> Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli .....	72
<b>Şekil 24.</b> Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli .....	73

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Spor, son yıllarda önemli derecede farklı yönleri ile toplumları etkilemektedir. Özellikle sporun toplumlara ekonomik, sosyal ve politik açıdan yaptığı etki nedeni ile birçok ülkede spor ve spor ortamında etkin olan faktörlere yönelik birçok bilimsel çalışma yapılmaktadır. Spor ortak payda olma özelliğini sadece bir ülkede değil dünyada gösterebilmektedir. Sporun farklı branşları arasında bu yayılıma sahip branşı büyük ölçüde futboldur (Altunbaş, 2008). Futbol branşının en önemli belirleyicileri kuşkusuz ki futbolculardır. Bu nedenle futbolcuların ortaya koyacakları performans birçok parametreyi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Spor bilimciler yıllardır futbolcuların performans gelişimleri için fiziksel parametreler ve teknik özelliklerin geliştirilmesi üzerine birçok bilimsel çalışma yapmışlardır. Gelineen noktada teknik ve fiziksel parametrelerin geliştirilmesinin performans açısından gelişim için eksik kaldığı ve psikolojik parametrelerin de performans açısından göz ardı edilmemesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda psikolojik faktörlerin performansa olan etkisi, diğer araştırmacıların da ilgisini çekmiştir (Adiloğulları ve Görgülü, 2015). Bu noktadan hareketle spor psikolojisi üzerine yapılan bilimsel çalışmalar tüm dünyada ilgi odağı haline gelmiş ve son yıllarda araştırmacıların yoğun bir şekilde sporda duygusal zeka (Adiloğulları ve Görgülü, 2015), özgüven (Kank ve Jank, 2018) takım direnci (Morgan, Fletcher ve Sarkar, 2019), antrenör-sporcu ilişkisi (Felton vd., 2021) ve liderlik (Kasım vd., 2021) gibi parametreler üzerine çalıştıkları görülmektedir.

Antrenör-sporcu ilişkisi, “bir antrenörün ve bir sporcunun bilişlerinin, duygularının ve davranışlarının karşılıklı ve nedensel olarak birbiriyle ilişkili olduğu bir durum” olarak ifade edilmiştir (Jowett ve Poczwardowski 2007). Bu ilişkinin kalitesi, aşağıdakiler dahil olmak üzere üç yapının algıları ile ölçülür: antrenör veya sporcunun zaman içinde atletik ilişkilerini sürdürme niyeti olan bağlılık; birbirine güvenebilmek ve önemsendiğini, değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissetmeyi ifade eden yakınlık; ve tamamlayıcılık veya davranışların ne ölçüde karşılıklı ve işbirlikçi olduğu. Bu yapıların artan algıları, antrenör-sporcu ilişkisine ilişkin daha olumlu bir algıya işaret etmektedir (Jowett ve Ntoumanis, 2004).

Literatür incelendiğinde antrenör-sporcu ilişkisinin ilişki bağımlılığı ve memnuniyeti (Jowett ve Nezelek, 2012), meta-algular, başarı hedefleri ve içsel motivasyon (Aide ve Jowett, 2010), kişilik özellikleri (Güllü 2018), motivasyonel iklim (Olimpiu, Jowet ve Duda 2008) ve psikolojik ihtiyaçların tatmininin aracı etkileri (Felton ve Jowett, 2013) gibi parametreler ile çalışıldığı görülmektedir.

Psikolojinin bir çok farklı alanında (örgütsel psikoloji, iş sağlığı psikolojisi ve pozitif psikoloji gibi) çalışılan takım direnci (Van der Beek ve Schraagen, 2015; West vd., 2009 ; Morgan vd., 2013) tarafından “bir grup bireyin maruz kaldıkları stres faktörlerinin potansiyel negatif tesirlerinden uzak tutmayı amaçlayan dinamik, psikososyal bir süreç olarak açıklanmaktadır.

Takım direnci hem bir özellik hem de bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır. Özellik perspektifinden bakıldığında, dayanıklılık, bireylerin çeşitli önemli stres veya travma kaynaklarına uyum sağlamalarını sağlayan bir dizi sabit ve istikrarlı özellik olarak tanımlanır (Connor ve Davidson, 2003). Bu özellikler veya bireysel farklılıklar genellikle koruyucu faktörler olarak adlandırılır. Buna karşılık, dayanıklılık, zorluklara maruz kalma karşısında olumlu adaptasyon sağlayan dinamik bir tepki olarak da görülür (Luhtar ve vd., 2000). Ayrıca, stresli olaylara verilen tepki de yaşam döngüsü boyunca değişebilir. Bireyin zamanlamasına, risk faktörlerinin amacına ve koruyucu faktörlerin mevcudiyetine bağlı olacaktır. Bu nedenle, bir özellik ve süreç olarak farklı kavramsallaştırmasına rağmen, dayanıklılık, olumsuz süreçlere veya dönemlere olumlu uyumu teşvik eden psikolojik bir özellik olarak düşünülebilir (Rutter, 2006). Takım direnci, bir grup içindeki bireylerin, stres faktörlerinin etkisini azaltmak için bireysel ve grup düzeyindeki kaynaklarını etkin bir şekilde kullandığı ve böylece takımın işleyişini ve sağlığını desteklediği bir süreç olarak düşünülmelidir (Morgan vd., 2013).Literatür incelendiğinde çalışmaların çoğu, zorlu ve kritik koşullar altında ekibin olumlu sonuç ve istenen performansı sağlama konusundaki yüksek yeteneği ile ilişkili ekip üyelerinin davranışsal ve psikolojik özelliklerini araştırmıştır (Morgan vd., 2013). Ancak daha yakın zamanlarda, bilim adamları, dirençli bireyleri bir araya getirmenin, ekibi bir bütün olarak dirençli kılmak için yeterli bir koşul olmadığını vurguladılar. Direnç, aslında, sistemin öğeleri arasındaki etkileşimler ve ilişkiler yoluyla sosyal olarak etkinleştirilir ve geliştirilir (Sutcliffe ve Vogus, 2003 ; Sheffi ve Rice, 2003). Bu nedenle takım direncini doğru bir şekilde araştırmak için bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinden ziyade bireyler arasındaki etkileşimlere odaklanmak önemlidir.

Bu karmaşık etkileşim ağı, direncin hem gelişimini hem de gerçekleştirilmesini etkiler (Lengrick vd., 2011).

Liderlik konusu tarih boyunca insanoğlunda merak uyandıran bir kavramdır ve liderliğin birçok tanımı mevcuttur her geçen gün başka tanımlarda literatürde yerini almaktadır (Güney, 2008). Çünkü liderin özelliği; örgütün, toplumun, bireylerin ve çağın gereksinimlerine göre farklılaşmaktadır. Bu yönüyle lider bir ihtiyaca hitap etmektedir. Liderlik en basit olarak, bireyin içinde bulunduğu topluluğu benimsemiş ve topluluğun hedeflerine ulaşabilmek için onları motive etme ve harekete geçirme durumudur (Ayan, 2008). Son yıllarda liderlik üzerine yapılan çalışmalarda dönüşümcü liderliğin ön plana çıktığı bilinmektedir. Dönüşümsel liderlik, “bireyin başkalarıyla etkileşime girdiği ve hem liderde hem de takipçide motivasyon ve ahlak düzeyini yükselten bir bağlantı oluşturduğu” bir sürece dayanır (Northouse, 2010). Örgütsel alanda, dönüşümcü liderlik kültürünün bir amaç duygusu, uzun vadeli bağlılık, bir aileye aidiyet duygusu, karşılıklı tutkular ve karşılıklı bağımlılık duygusuyla karakterize edildiği ifade edilmektedir. Dahası, bir lider ile takipçileri arasındaki güven çok önemli bir rol oynar.

Bu araştırma ile profesyonel futbolcuların antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci, dönüşümcü liderliğin kişilik özellikleri ile arasındaki ilişkinin incelenmesi yapılırken, profesyonel futbolcuların antrenör – sporcu ilişkisinin takım direnci üzerine etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı rolünün araştırılması amaçlanmaktadır.

### **1.1. Problemin Durumu**

Spor dünya’da ve ülkemizde gün geçtikçe popüler hale gelmiştir. Spor her ne kadar sağlık, eğlence ve zevk için sergilense de günümüzde ticarileşmenin büyümesiyle birlikte profesyonel yönetim tekniklerini kullanan milyar dolarlık bir işletmeye dönüşmüştür ve spor herkes tarafından (sporcular, antrenörler, yöneticiler, seyciler) ilgi çekici bir hale gelmiştir. Bu yüzden sporcuların sergiledikleri performans çok önemlidir (Atkinson, 2015). Sportif başarının oluşmasında sadece fiziksel ve teknik becerilerin yanı sıra psikolojik unsurların da önemli bir etkisi olduğu kabul edilmektedir (Meyer ve Zizzi 2007).

Çalışma kapsamında geçen parametreler (Antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci ve dönüşümcü liderlik ) gerek ayrı ayrı düşünüldüğünde gerekse birlikte düşünüldüğünde alan yazında güncel olarak çalışılmaya başlanan kavramlardır. Özellikle bu üç parametrenin

birlikte kullanıldığı ve birbirlerini yordam gücü açısından sınırlı sayıda çalışılmış olması araştırmanın orijinalliğine önemli derecede vurgu yapmaktadır.

## **1.2. Araştırmanın Önemi**

Çalışma alan yazında bu alanda ve bu parametreler üzerine yapılan ilk çalışmalar olması sebebi ile hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara önemli sonuçlar ile yol göstereceği öngörülmektedir.

Çalışma kavramsal açıdan alan yazına ciddi katkılarının olması beklenmektedir. Çalışma kapsamında geçen parametreler (Antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci ve dönüşümcü liderlik ) gerek ayrı ayrı düşünüldüğünde gerekse birlikte düşünüldüğünde alan yazında güncel olarak çalışılmaya başlanan kavramlardır. Çalışmanın sonuçlarının hem antrenörlere hem yöneticilere hemde futbolculara önemli detaylar ve bilgiler sunabilme kapasitesinin yanısıra araştırmacılar içinde hem kuramsal hemde uygulamalı spor psikolojisi açısından yeni bir boyut kazandırabilmesi açısından önem arz etmektedir.

## **1.3. Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın amacı profesyonel düzeyde, antrenör –sporcu ilişkisinin takım direnci üzerindeki etkisinde, antrenörlerin liderlik özelliklerinin bu ilişkideki arabuluculuk rolü incelenecektir. Bunun yanı sıra profesyonel futbolcularda antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci ve dönüşümcü liderlik düzeylerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin belirlenmesi ve ilgili alan yazındaki eksikliklerin giderilmesine yardımcı olması amaçlanmaktadır.

## **1.4. Araştırmanın Hipotezler**

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için alan yazın dikkate alınarak aşağıdaki araştırma problemleri oluşturulmuştur.

### **1.4.1. Hipotezler**

1. Profesyonel futbolcuların antrenör-sporcu ilişkisine ait algıların lig durumu değişkenine göre farklılık vardır.
2. Profesyonel futbolcuların ASİ ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki vardır.
3. Profesyonel futbolcuların ASİ ve alt boyutları ile futbol oynama süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. Profesyonel futbolcuların ASİ ve alt boyutları ile mevcut kulübünde oynama süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5. Profesyonel futbolcuların ASİ ve alt boyutları ile mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişki vardır.
6. Profesyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyut ortalamalarının lig düzeyine göre anlamlı farklılık vardır.
7. Profesyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyutları ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.
8. Profesyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyutları ile futbol oynama süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
9. Profesyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyutları ile mevcut kulübünde oynama süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
10. Profesyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyutları ile mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişki vardır.
11. Profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.
12. Profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının ile futbol oynama süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
13. Profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının ile mevcut kulübünde oynama süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
14. Profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının ile mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişki vardır.
15. Profesyonel futbolcuların antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci ve dönüşümcü liderlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.
16. Profesyonel futbolcuların antrenör-sporcu ilişkisinin takım direncine etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı etkisi vardır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE/İLGİLİ ÇALIŞMALAR

#### 2.1. Antrenör

Antrenörler, sporculara teknik, taktik veren, sporcuların bireysel gelişimlerine katkı sağlayan ve aynı zamanda sporcuların başarıya ulaşmak için motivasyonunu yüksek tutan bireylerdir. Antrenörlerin hedeflerine ulaşabilmesinin tek yolu birlikte çalıştığı sporculara bağlıdır (Giambatista, 2004). Antrenörler birlikte çalıştığı sporculara sporun ana hatlarını, teknik ve taktiklerini öğretip, onların yeteneklerini keşfedip geliştirmeye çalışarak bireylerin, müsabakalara en iyi şekilde hazırlayan ve disiplin sağlayan kişidir. Bu bireyler sahip oldukları bilgi birikimi ve tecrübelerini oyuncularına iletir, sporun ilkeleri hakkında bilgilendirir, grubun takım ruhunun muhafazasını sağlarlar. Antrenörler sporcuları iyi bir şekilde analiz edip onların eksik yönlerini saptayarak onların gelişimine katkı sağlarlar. Aynı zamanda rakiplerin taktiklerini saptayarak, oyuncuları bu konuda bilgilendirirler (Genç, 1998). Rekabetçi sporda antrenörlerin olumlu ve olumsuz önemli etkileri vardır. Sporcuların ve personelin olumlu sonuçlar elde etmelerine yardımcı olabilir veya takımın genel yapısını ve motivasyonunu azaltabilecek ve olumsuz sonuçlara neden olabilir (Love ve Kim, 2019; Stirling ve Kerr, 2009). Spordaki olumlu etkilerden bazıları bağ kurma, sosyal aktiviteler, toplum hizmeti ve birlikte yeni kavramları öğrenmeyle ilgilidir. Olumsuz etkilerden bazıları aşırı egzersiz yapmak, gereksiz fedakarlıklar yapmak, performansa dayalı olumsuz geribildirimden korktukları için sporcular üzerinde çok fazla baskı yapmak, sömürü veya gücün kötüye kullanılmasıyla bağlantılı olabilir. Antrenörlük tarzları, liderlik ve hedefe ulaşmadaki çeşitli teorilerle tutarlı bir şekilde karşılaştırılabilir ve uyumlu hale getirilebilir.

#### 2.2. Sporcu

Bireylerin düzenli aralıklarla ve program dâhilinde kendini antrene eden bireysel olarak veya takımın bir ferdi olarak, bağlı bulunduğu kurumu organizasyonlarda temsil eden bireydir. Sporcu, sporu hem amatör olarak hem de profesyonel olarak yapabilmektedir (Fişek 1980).

### 2.3. Antrenör – Sporcu İlişkisi

Sporcularıyla çok fazla zaman geçiren antrenörlerin sadece atletik becerilerini değil aynı zamanda psikolojik gelişimlerini de etkilediğini anlamak önemlidir (Brinton vd. 2017 ; Mageau ve Vallerand 2003) tarafından "birçok faktör sporcuların içsel ve kendi belirledikleri dışsal motivasyonunu etkileyebilse de, antrenör-sporcu ilişkisi sporcuların motivasyonu ve sonraki performansı üzerindeki en önemli etkilerden biridir" şeklinde ifade etmektedir.

Antrenör-sporcu ilişkisi ve iletişimi kaçınılmaz olan ve her gün gerçekleşen bir şeydir. Bu iletişim, sadece antrenman veya müsabaka bittikten sonra duran bir şey değildir. Bundan daha derine iner; bir kimlik haline gelir. Dahası, bu kimlik, araştırmacıların söylediklerinin hem antrenörler hem de sporcular için motivasyonu ve performansı etkilediğidir (Mageau ve Vallerand, 2003). Bununla birlikte, antrenörlük yapmanın tek bir yolu yok. Bazen antrenörlerin sahip olduğu stiller değişebilir, ancak çoğu zaman antrenörler genellikle bir stilde baskındırlar. Antrenörlerin sahip olduğu sporcu grubuna bağlı olarak, farklı bir yaklaşım benimseyebilirler. Her stil belirli sporcular için işe yaramaz. Özellikle belli bir stille özdeşleşemeyen atletlerle dolu bir takımınız varsa, koçun yaklaşımını değiştirmesi gerekebilir. Bununla birlikte, bir koç ne kadar iyi olursa olsun, sporcular ile ilişkilerinin başarılı olabilmesi için kendi tarzlarını benimseyebilmeleri gerekir (Knight, 2011). Yaş veya spor seviyesinden bağımsız olarak, benimsenebilecek çok sayıda antrenörlük stili vardır. Her stilde birlikte, her bir sporcuyla farklı şekilde etkileyen çok sayıda eylem ve davranış ortaya çıkar. Genellikle destekleyici ve kontrol edici özerklik olarak adlandırılan iki geniş kişilerarası tarz vardır (Bartholomew vd., 2010; Mageau ve Vallerand, 2003). *Özerklik destekleyici antrenörler*; sporculara anlamlı seçenekler sunar (Katz ve Assor, 2007). Baskıcı değildir ve süper otoriter davranışlardan uzak dururlar (Black ve Deci, 2000). Sporcularının karar verme sürecine katılmalarına izin verir ve sporcuların duygularını kabul ederler (Deci vd., 1994 ; Deci vd., 1999). Nihayetinde, bu tarz "kendi kendine başlatılan çabaları aktif olarak destekler ve sporcuların bir irade, seçim ve kendi kendini onaylama duygusunu deneyimlemesi için koşullar yaratır" (Bartholomew, Ntoumani ve Thøgersen Ntoumani, 2010). SDT (Self-Determination Theory), özerklik destekleyici antrenörlerin "sporcuların kendi belirledikleri motivasyonunu artırdığı, çünkü onların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunduğu" fikrini desteklemektedir (Bartholomew vd., 2010).



Kontrol edici özerklik stiline sahip antrenörler, oyuncularına belirli standartları dayatmak için daha zorlayıcı, baskıcı ve otoriter bir yola sahiptir (Bartholomew vd., 2010). Kendi Kaderini Belirleme (Self Determination Theory) teorisine göre, antrenörlük stillerini kontrol etmek “ihtiyaç memnuniyetini azaltarak veya engelleyerek sporcuların içsel motivasyonunu zayıflatır” (Occhino vd., 2014). Bu olumlu bir bakış olarak görülsede, sporcuların başarıyı zorlamasında bulunabilir; ancak bu aynı zamanda olumsuz olarak da görülebilir. Çoğu zaman bu, antrenörler tarafından uygulanan belirli baskıların sporcunun kendi davranışı olarak algılanmasına neden olabilir. Bu, sporcunun algılanan durumların içten dışa davranışlarına kadar kontrolünü alır. Genel olarak bu, sporcuların içinde bir benlik kaybı yaratır, temel psikolojik ihtiyaçlarını ve bağımsız olarak karar almalarını baltalar ve bunu kontrollü bir motivasyona dönüştürür. Koşullu başarı ve talepler oyuncularını, sporcu ve insanlar olarak kim olduklarını tamamen düşünmeden belirli talepleri yerine getirmeye zorlar. Bireysel olarak sporculara değer vermeme ve sadece büyük ölçüde performansa dayalı baskılı ortamlar yaratmak hem sporcular hem de antrenörler için ağır olabilir. (Bartholomew vd., 2010).

Curry ve Weiss (1989), motivasyonun altında yatan faktörlerin: benlik, sosyal kimlik ve sosyal ortam olduğunu belirtmiştir. Kendini motive etme ile benlik arasında bir bağlantı kurmuştur. Bu motivasyon ve kimlik, antrenörler ve sporcular içinde yer alan belirli davranışları yaratmaktadır. Bu davranışlar, bireylerin günlük yaşamlarında rol oynayan içsel ve dışsal faktörler tarafından motive edilir; yeteneklerine ve ödüllendirilen görevlere verdikleri değere olan güvenlerini göstermektedir. Bir takımında bulunduğu role bağlı olarak, ister antrenör ister sporcu olsun, motivasyonu farklı bir şekilde gösterilebilir, antrenörlerin veya sporcuların kim olduklarına, kimliklerine ve ortak bir hedefe ulaşmak için her ikisinin birlikte nasıl çalıştığına göre değişkenlik gösterebilir (Benabou ve Tirole, 2003).

### **2.3.1. Antrenör – Sporcu İlişkisi Modeli**

#### **Wylleman Modeli (Wylleman, 2000)**

Kiesler'in (1983) kişilerarası davranışlarla ilgili çalışmasından etkilenen Wylleman'ın (2000) modeli, ilişkileri antrenörler ve sporcular tarafından ortaya konan davranışlar aracılığıyla tanımlar. Üç boyuttan oluşmaktadır: (a) kabul-red (birbirlerine karşı olan olumlu veya olumsuz tutum), (b) baskınlık-boyun eğme (ilişkideki pozisyonun

özellikleri) ve (c) sosyal-duygusal (antrenör veya sporcu sosyal veya kişisel bir rol üstlenmesi); Ayrıca, bu modelde tamamlayıcılık ve uygunluk yönlerinin altı çizilmiştir; bu nedenle, örneğin, bir sporcunun olumlu tutumu, antrenörün ilişkideki hâkimiyetini sağlayabilir. Ancak aynı zamanda sporcunun olumsuz davranışları da antrenörün olumsuz davranışlarda bulunmasını sağlayabilir. ASİ (Antrenör-Sporcu İlişkisi), bu çerçeveye göre değerlendirmek için (sporcuların kişilerarası davranışlara ilişkin kendi algılarını çok yönlü bir şekilde değerlendirmelerine olanak sağlamak için), geliştirilmiştir.

Wylleman'ın (2000) modeli, davranışların antrenör-sporcu etkileşimlerine tek yönlü yaklaşımda bulunduğu için bazı eleştirilere maruz kalmıştır. Bununla birlikte, Antrenör – Sporcu İlişkisi Modelin'de ana odak noktası davranışsal yönde olup bilişsel ve duyuşsal öğeleri içermez. Üstelik diğer liderlik modellerinin aksine, Wylleman'ın (2000) modeli, bireysel farklılıkların (sporcular ve antrenörler arasındaki) ilişki kalitesi üzerindeki etkisini açıklığa kavuşturmamaktadır. Son olarak, çeşitli bağlamlarda modelin geçerliliğini ve güvenilirliğini test eden sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır ve bu nedenle, modelin yararları noktasında bazı şüpheler bulunmaktadır.

### **Mageau ve Vallerand'ın Motivasyon Modeli (2003)**

Mageau ve Vallerand (2003) tarafından önerilen motivasyon modeli, antrenörlerin davranışlarının sporcuların motivasyonunu nasıl etkileyebileceğini açıklar. Bilişsel değerlendirme teorisine, (Ryan, 1982) dışsal ve içsel motivasyonun hiyerarşik modeline (Vallerand, 1997, 2000) dayanarak, Mageau ve Vallerand'ın Motivasyon Modeli, antrenörün kişisel yönelimi, antrenörlük bağlamı, sporcuların davranışları ve motivasyonunun algıları antrenörün özerkliğini destekleyici bir motivasyon dizisi içerir ve bu davranışlar sporcuların temel ihtiyaçlarının tatminini (özerklik, yeterlilik ve ilişki için) etkiler ve bu da sporcuların motivasyonunu (içsel ve kendi belirlediği dışsal motivasyon biçimleri) etkiler. Antrenör-sporcu etkileşimleri ve sporcuların özelliklerinin antrenörlerin davranışlarını etkileyebileceğini- "*Antrenörler tüm sporcularla tam olarak aynı şekilde davranmaz. Bunun yerine, her sporcunun algılanan ve gerçek motivasyonuna ve davranışlarına tepki verirler. Bu nedenle sporcuların bireysel farklılıkları antrenörlerin davranışlarını büyük ölçüde etkiler*" vurgulamaktadır.

Motivasyonel modeli (Mageau ve Vallerand, 2003), davranışsal ve bilişsel değerlendirmelerini tanıyan özerkliği destekleyen kişilerarası antrenörlük stiline etkisini

sunsa da, sporcuların veya antrenörlerin ilişki algısını incelemeyi ihmal etmektedir. Antrenörlük bağlamı öğeleri, antrenörlük davranışları, ihtiyaç tatmini ve motivasyonun antrenörler ve sporcular tarafından bu ortaklığa atfedilen duygusal anlamı yakalayamadığı için bir ilişki kalitesini değerlendirmek için yeterli olmadığı savunulmaktadır.

### **Poczwadowski'nin Modeli (2002)**

Poczwadowski vd., (2002) tarafından önerilen kavramsal model antrenör-sporcu ilişkisinin nitel bir incelemesine dayanmaktadır (Poczwadowski, 1997; Poczwadowski vd., 2002) Antrenör – Sporcu İlişkisi Modelin'i antrenörler ve sporcular tarafından gösterilen bir karşılıklı ilgi modeli olarak tanımlar. Öğretimsel / teknik (spor görevi ve hedefleri) ve sosyal / psikolojik / duygusal (ihtiyaçlar ve duygular) ilişki odaklı faaliyetler sadece sporla ilgili konuları değil aynı zamanda sporla ilgili olmayan konuları da kapsar. Model, antrenörlerin ve sporcuların işbirliği yaptığı kişilik özellikleri, ihtiyaçlar, motivasyon veya grup rolleri gibi ASİ'nin yorumlarını etkileyen değişkenlere (bireysel, kişilerarası ve grup) odaklanır. Dahası, bu model üç aşamayla karakterize edilen antrenör-sporcu ilişkisinin altında yatan süreci de açıklar: ön ilişki aşaması (işe alma aşaması olarak da bilinir), ilişki aşaması (beş aşama içerir: başlangıç, geçiş, üretken, sonuç, ve sonradan uygunluk) ve ilişki sonrası aşama (duygusal ya tükenmişlik) (Jowett & Poczwadowski 2007). Son olarak, araştırmacıların da belirttiği gibi, model “antrenörlerin, ilişkiden etkilendiği, profesyonel olarak büyüdüğü ve kişisel olarak olgunlaştığı şeklindeki sezgisel fikri benimsemiştir (Jowett ve Poczwadowski, 2007). Poczwadowski'nin Antrenör – Sporcu İlişkisi Modelin'i kavramsallaştırması ve antrenör-sporcu ilişkisi aşamalarının belirlenmesi araştırma ve pratik uygulamalar açısından umut verici görünse de, bu modeli daha ileri noktalara götürecek araştırmaların eksikliğinden dolayı faydası da sorgulanmaktadır.

### **Jowett'in 3 + 1C'nin Modeli (2007)**

Jowett (2007), antrenör-sporcu ilişkisinin dört yapıdan oluştuğu kavramsal bir model önermiştir: yakınlık (duygusal), bağlılık (bilişsel), tamamlayıcılık (davranışsal) ve antrenörlerin ve sporcuların algılanan yakınlık, bağlılık ve tamamlayıcılık açısından algısal fikir birliği düzeylerinden oluşmaktadır. Bu modelin kavramsallaştırılması, Kelley ve Thibaut'un (1978) kişilerarası ilişkilerin altında yatan süreçlere odaklanan karşılıklı bağımlılık teorisi (Interdependence Theory) üzerindeki çalışmasından kaynaklanmaktadır.

*Yakınlık*, duygusal karşılıklı bağımlılığı tanımlar ve kendine güven, saygı veya beğenme gibi niteliklerde gösterilir. *Bağlılık*, zaman içinde yakın bir ilişki sürdürme niyetini ifade eder. *Tamamlayıcılık* ise, duyarlı ve anlayışlı olduğu kadar arkadaş canlısı ve rahatlatıcı davranışlar gibi işbirlikçi davranışları kapsar. *Ortak yönelim*, antrenörlerin ve sporcuların birbirleriyle olan ilişkilerinin kalitesini anlama şeklini karakterize eden iki bakış açısı vardır. Doğrudan bakış açısı, kişinin diğer üyeye olan yakınlığını, bağlılığını ve tamamlayıcılığını tanımlar (örneğin, antrenörüm / sporcuma saygı duyuyorum). Meta perspektifi ise, üyelerin birbirlerine karşı yakınlığı, bağlılığı ve tamamlayıcılığı nasıl algıladığını düşündüğünü kapsar (örneğin, antrenörüm / sporcum bana saygı duyar). Birlikte yönelimin de üç boyutu vardır: gerçek benzerlik, empatik anlayış ve varsayılan benzerlik. Gerçek benzerlik, bir antrenörün doğrudan bakış açısı ile bir sporcunun doğrudan bakış açısının birleşimiyken empatik anlayış, bir sporcunun doğrudan bakış açısını bir antrenörün meta perspektifiyle bir sporcunun meta perspektifini birleştirilmesini ve son olarak, benzerlik ise bir antrenörün veya bir sporcunun doğrudan perspektifiyle meta perspektifinin bir kombinasyonu olduğu varsayılır (Jowett, 2009). Özetle, antrenör-sporcu ilişkisinin kalitesi, tüm unsurların (duygular, düşünceler ve davranışlar) karşılıklı ve nedensel olarak birbirine bağlı olma derecesine bağlıdır (Jowett ve Poczwadowski, 2007).

3 + 1C modeli Wylleman'ın modelinin (2000) ve Mageau ve Vallerand'ın Motivasyon Modelinin (Mageau ve Vallerand, 2003) aksine, üç boyutu (duygusal, bilişsel ve davranışsal) birden kapsar. Dahası, model hem sporcuların hem de antrenörlerin ilişki kalitesine ilişkin bakış açılarını dikkate alır ve bu iki bakış açısı arasındaki anlaşmanın karşılaştırılmasına izin verir (Jowett, 2007).

#### **2.4. Direnç**

Direnç, hayatları süresince karşılaştıkları sıkıntı ve güçlüklerin üstesinden gelen bireylerin pozitif yönde ilerleyişini algıladığı mühim bir psikolojik olgudur ( Masten vd., 2010). Elit sporda takımlar sıklıkla zorluklar yaşar ve bu tür durumlara olumlu şekilde uyum sağlayabilmek, sporcular ve antrenörler için önemli bir zorluğu temsil eder. Nitekim spor psikolojisindeki araştırmalar, antrenör-sporcu etkileşimlerinin kalitesi, zayıf iletişim kanalları, takım arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratma ve organizasyon kültürünün olumsuz yönleri dahil olmak üzere seçkin takım ortamlarında belirli stres faktörleriyle karşılaşıldığını ortaya çıkarmıştır (Holt ve Hogg, 2002 ; Nicholls vd., 2007). Bu tür araştırmalar, takım ortamlarında bulunan stres etkenlerinin türlerini tanımlamış olsa da, bir

takımın kolektif kaynaklarının, olumsuzluklara olumlu şekilde uyum sağlamak için nasıl kullanılabileceğinin araştırılması, spor psikolojisi literatüründe büyük ölçüde göz ardı edilmiştir. Takım direnci son zamanlarda, hem iş hem de sağlık psikolojisindeki önemiyle ortaya çıkmaktadır. Araştırmacılar takımların olumsuz durumlara iyi bir şekilde pozitif bir reaksiyon verdiklerini kanıtlamaya ilişkin çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Bennett vd., 2010).

Direnç, “önemli zorluklar bağlamında olumlu adaptasyonu içeren canlı bir süreç” olarak adlandırılmıştır (Luthar vd., 2000). Direncin iki koşulunun bu tanımın doğasında olduğu anlaşılmaktadır: birincisi, önemli bir olumsuzluğa (veya riske) maruz kalma ve ikincisi, olumlu adaptasyonun (veya yeterliliğin) meydana gelmesi (Masten, 2001). İlk yapılan araştırmalarda, bireyleri stres faktörlerinin potansiyel olumsuz etkilerinden koruyan çeşitli faktörleri ortaya çıkarmıştır. Psikolojik direnç literatüründe genellikle koruyucu faktörler olarak anılan bu özellikler, birey, aile ve toplum düzeyinde tanımlanmış ve uyum yeteneği, olumlu aile iklimi ve olumlu bağlanma ilişkileri gibi nitelikleri içermektedir. 1990'ların başından beri, direnç araştırmalarının odak noktası, direnç niteliklerini tanımlamaktan, direnci dinamik bir süreç olarak kavramaya doğru kaymıştır. Dinamik bir süreç olarak düşünüldüğünde, yılmazlığın kişi-çevre etkileşimleri bağlamında zamanla gelişen bir kapasite olduğu öne sürülmüştür. Yani, bir bireyin olumsuzluklara ne ölçüde olumlu tepki vereceği, karşılaşılan tepkilerin doğasına ve koşullarına nasıl uyum sağladığına bağlıdır (Egeland vd., 1993).

#### **2.4.1. Psikolojik Direnç**

Spor alanı, kişilerin son derece zor durumlarda nasıl tepki verdiğini ve aynı zamanda nasıl bir performans gösterdiğini araştırmak için "doğal bir deney ortamını" sağlar. Elit sporcular, karşılaştıkları zorluklara dayanmak için çeşitli psikolojik nitelikleri kullanarak bu zorlukların üstesinden gelebilir (Fletcher ve Sarkar, 2012; Gould vd., 2002). Araştırmacılar son yıllarda sporcuların karşılaştığı sayısız stres etkenini ortaya koyarken psikolojik özelliklerin, elit sporcuların mükemmelliğe giden yolda karşılaşılan aksaklıklara ve geçişlere uyum sağlamasına yardımcı olmadaki rolünü araştırmıştır (Fletcher ve Sarkar, 2013).

Psikolojik direnç çalışmaları, bazı bireylerin neden yaşamlarında karşılaştıkları baskıya dayanabildiklerini - hatta gelişebildiklerini - anlamaya çalışır. Yakın zamanda

psikolojik direnci "Zihinsel süreçlerin ve davranışların kişisel varlıkları geliştirmedeki ve bir bireyi stresörlerin potansiyel olumsuz etkilerinden korumadaki rolü" olarak tanımlanmıştır (Fletcher ve Sarkar, 2012, 2013). Bu tanım, bu alandaki önceki kavramsal çalışmayı çeşitli şekillerde genişletmektedir. İlk olarak, psikolojik dirence odaklanma, "bilinçaltı süreçler ve davranış şekli" ile sınırlıdır ve fiziki, moleküler ve yapısal dayanıklılık gibi diğer direnç türlerini dışlamaktadır. İkinci olarak, bu tanım, direnç'in hem özellik hem de süreç kavramsallaştırmasının yönlerini kapsamaktadır (Fletcher ve Sarkar, 2012, 2013). Özellik kavramsallaştırmasıyla ilgili olarak, "bilinçaltı süreçler ve davranışlar" insanların yaşadıkları durumlara kolayca adapte olmasına olanak tanır (Connor ve Davidson, 2003). Direnç'in sürecinin tanımlanması, bunun kişi-ortam iletişimleri sonucunda belirli bir süreç içerisinde gelişen bir durum olduğunu kabul eder (Egeland vd., 1993). Kavramsal olguların, olumsuz sonuçlardan kaçınmada zihinsel süreçler ve davranıştan ziyade psikolojik bağlantılı role odaklanması tanımın merkezinde yer alır (Fletcher ve Sarkar, 2013). Üçüncüsü ise odak noktası, olumlu adaptasyondan ziyade "kişisel varlıkları yönlendirmek ve bir kişiyi stres faktörlerinin olumsuzluklarından uzak tutmak" üzerinedir ki direnç genellikle bireylerin normal işleyişi iyileştirme veya normal seviyelerde işleyişini sürdürme yeteneğini ifade eder (Bonanno, 2004).

#### **2.4.2. Takım Direnci**

Takım direnci kavramının özel olarak araştırılması ancak son on yılda olmuştur. Takım direnci, örgütsel psikoloji, iş sağlığı psikolojisi ve pozitif psikoloji gibi psikolojinin çeşitli alanlarında büyüyen bir ilgi alanı olarak ortaya çıkmaktadır (Van der Beek ve Schraagen, 2015; West vd., 2009). Takım direnci, "bir grup bireyin maruz kaldıkları stres faktörlerinin potansiyel negatif tesirlerinden uzak tutmayı amaçlayan dinamik, psikososyal bir süreç olarak nitelendirmiştir. Takım olarak bireylerin, zorluklarla karşılaştıklarında olumlu uyum sağlamak için bireysel ve toplu kaynaklarını kullandıkları süreçlerden oluşur" (Morgan vd., 2013).

Takım direnci ve üst yönetim ekipleri arasındaki ilişkiye artan ilgi, Carmeli ve diğerleri tarafından da genişletildi, (2013). Başarısızlık, performans düşüşleri ve rekabetçi baskılar gibi üst yönetim ekiplerinin karşılaştığı bir dizi stres etkenini tanımladılar. Stephens vd., (2013) ile aynı literatürden yararlanarak yüksek kaliteli ilişkilere odaklanmıştır (Dutton, 2003). Carmeli vd., (2013) açık ilişkilerin ekip üyelerinin tehditlerden ziyade stresörler sırasında fırsatları görmelerini sağladığını ve bir ekibin

direncini artıran stratejik karar vermeyi geliştirdiğini öne sürdü. Ayrıca takım seviyesindeki direnci, “bir takımın stresi absorbe edebileceğine ve bununla başa çıkabileceğine olan inancının yanı sıra bir takımın başa çıkma, iyileşme ve zorluklara olumlu şekilde uyum sağlama kapasitesi” olarak tanımladılar. Diğer araştırmalarla tutarlı olarak (Weick, 1993 ; Carmeli vd., 2013) dirençli ekiplerin, stres faktörlerinin kolektif farkındalığa sahiptirler ve bunlara olumlu bir şekilde uyum sağlamak için harekete geçerler. Carmeli ve arkadaşları, nicel yöntemler kullanarak, bir ekibin etkili inançlarını değerlendiren altı maddelik bir takım dayanıklılığı ölçeği kullanarak 74 üst yönetim ekibiyle anket yaptı (örneğin, “Yeni ve zor bir görevle karşılaştığımızda, bunu başarıyla yapabileceğimizden eminiz”) ve bir ekibin uyum sağlama kapasitesi (örneğin, “Çevredeki değişen koşullara uyum sağlayamıyoruz, çünkü hayati değişiklikleri yapmıyoruz ve bunları etkin bir şekilde uygulamıyoruz”). Bulgular, yüksek kaliteli ilişkilere sahip olmanın stratejik karar verme sürecini geliştirdiğini ve bunun da takımın dayanıklılığını artırdığını gösterdi. Bu bulgular, takımlardaki kalite ilişkilerinin ve yapısal bağların önemine ve bunların baskı altındaki durumlarda karar verme üzerindeki etkilerini vurguladı. Takım direnci literatürüne kayda değer bir katkı, takım üyelerinin takımlarının dirençlerine ilişkin algılarının değerlendirilmesidir, çünkü bu, takım düzeyinde daha açık bir şekilde ele alınan ölçümdür (Chan, 1998). Bununla birlikte, yüksek kaliteli ilişkilerin, duyguların yapıcı ifadelerini içerebileceği göz önüne alındığında (Stephens vd., 2013), olumlu ve olumsuz duyguların rolünün değerlendirilmemiş olması belki de şaşırtıcıydı. Gelecekteki araştırma yönlerine atıfta bulunarak, (Carmeli vd., 2013) "takım direncine ve bu kapasiteyi oluşturmaya yardımcı olan süreçlere ilişkin anlayışımızı derinleştirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu" söylemektedirler.

### **2.4.3. Stresörler**

Yakın zamanda araştırmacıların, bireylerin zor yaşam olaylarına nasıl olumlu bir şekilde uyum sağladığını araştırdıkları çalışmada, olumsuzlukların veya risklerin ağırlıklı olarak dikkate alındığı gözlemlenmiştir (Fletcher ve Sarkar, 2013). Yani direnç araştırmacıları, istatistiksel olarak uyum zorluklarıyla ilişkili olduğu bilinen olumsuz yaşam koşullarına odaklanmışlardır (Luthar vd., 2000). Spor ortamında, sporcular genellikle ilişki sorunları (antrenör-sporcu, sporcu-sporcu, sporcu-yönetici), yetersiz hazırlık (fiziksel, psikolojik) ve lojistik sorunlar gibi spor ortamındaki yerleşik günlük güçlükler yaşadıklarından, bu spor bağlamı için geçerlidir (Thelwell vd., 2007). Ayrıca,

"sıkıntı" terimi olumsuz durumları olumsuz sonuçlarla ilişkilendirmesine rağmen, görünüşte olumlu yaşam deneyimleri - tipik olarak daha yüksek istenmeyen sonuçların olasılığı ile ilişkilendirilmez, aynı zamanda direnç araştırmalarıyla da ilgilidir (Fletcher ve Sarkar, 2013). Örnek vermek gerekirse, spor bağlamında önemli bir müsabakayı kazanmanın bir sıkıntı olarak nitelendirilmesi pek olası değildir, ancak yine de bireylerin başarı ile ilgili kaçınılmaz artan beklentilere olumlu bir şekilde uyum sağlamasını gerektirecektir (Kreiner-Phillips ve Orlick, 1993). Bu argümanlara dayanarak, sporcularda direnci değerlendirirken, "araştırmacıların hem önemli yaşam olaylarını hem de devam eden günlük zorlukları dâhil etmeyi düşünmesi zorunludur" şeklinde bir yaklaşım önerilmektedir (Sarkar ve Fletcher, 2013). Bu nedenle, farklı türdeki durumların, koşulların ve deneyimlerin direnç başlığı altına dahil edilmesine izin vermek için, burada daha nötr olan "stres" terimi kullanılmış ve "bir bireyin karşılaştığı çevresel talepler (yani uyarılar)" olarak tanımlanmıştır (Fletcher vd., 2006).

Son yıllarda, spor psikolojisi araştırmacıları spor yapanların karşılaştığı çok çeşitli stresörleri ortaya çıkardı (McKay vd., 2008 ; Mellalieu vd., 2009;). Genel olarak, bu çalışmalarda tanımlanan stresörler, rekabetçi performans, sporcuların içinde faaliyet gösterdiği spor organizasyonu ve kişisel "spor dışı" yaşam olayları ile ilişkilendirilmiştir (Fletcher vd., 2006).

### **Rekabetçi stres faktörleri**

Rekabetçi stres faktörleri, "öncelikle ve doğrudan rekabet performansı ile ilişkili çevresel talepler" olarak tanımlanır (Mellalieu, Hanton ve Fletcher, 2006). Spor psikolojisi araştırmacıları, Araştırmacılar, rekabetçi stres faktörlerini daha sistematik bir şekilde araştırarak (Hanton vd., 2005; Mellalieu vd., 2009; Neil vd., 2011), rekabetçi performansla ilgili olarak yaşanan stresörler arasında *hazırlık, yaralanmalar, baskı, düşük performans, beklentiler, kendini kanıtlama ve rekabet yer aldığını* ortaya koymuşlardır. Farklı çevresel talep türlerini araştıran çalışmalarda, sporcuların çoğu tarafından yarışmaya hazırlıkla ilgili talepler sıklıkla dile getirilmiştir (Weston vd., 2009). Spesifik olarak, sporcular, hazırlıklarının çeşitli yönlerinin (fiziksel, zihinsel, teknik ve taktik) yarışmadan önce bazen yetersiz, uygunsuz veya zorlu olduğunu belirlerken diğer bir yaygın stres etkeni olarak ise, sporla ilgili yaralanmaları ifade etmişlerdir (Gould vd., 1997). Yaralanmayla ilgili baskılar, bir yaralanmayı sürdürme riskini, rakibin eylemleri nedeniyle kasıtlı olarak yaralanma riskini, yaralanmayı, yaralanma nedenini belirlemeyi, antrenman yapamama, önemli



müsabakaları kaçırmayı, kondisyonunu kaybetmeyi içermektedir. (Evans vd., 2012). Ek olarak, sporcular yarışmada iyi performans gösterme baskısını da stresör olarak bildirmişlerdir (McKay vd., 2008). Örnek vermek gerekirse, sporcular, baskı altında performans göstererek ve başkalarını yenme baskısı altında uluslararası rekabetin talepleri ve rekabette düşük performans, bazı sporcular tarafından sıkça karşılaşılan bir durum olarak ifade edilmiştir (Dugdale vd., 2002). Spesifik olarak, sporcular performans sırasında hata yapma, beklentinin altında gelişim, performans hedeflerine ulaşamama, zayıf kişisel ve takım performansları, beklendiği gibi performans göstermeme, form kaybı ve performans düşüşleri ile ilgili baskıları bildirmişlerdir.

Sporcuların yaşadığı en yaygın stres etkenlerinden biri performans beklentileridir (Gould vd., 1993). İç beklentiler, yani bir oyuncunun dış taleplerin bir sonucu olarak kendi üzerinde oluşturduğu baskılar, bir yarışma sırasında iyi başlamayı istemeyi, kişinin yeteneğine göre performans göstermeyi ve sıralamada en üstte kalmayı içerir. Dış beklentiler, yani bir dış kaynak tarafından bir oyuncuya uygulanan baskılar, bir yarışmanın favorisi olmayı, takımın yararına iyi başlamayı, diğer insanların sizden iyi yapmanızı beklemesini, daha iyi bir sıralama yeri için yarışmayı ve rekabet etmeyi içerir. Kendini ifade edebilme sorunları birçok sporcu tarafından defalarca tanımlanmıştır (James ve Collins, 1997). Bu alt kategoride sıklıkla belirtilen talepler; antrenörlerin ve takım arkadaşlarının performansının değerlendirilmesini, antrenörleri ve takım arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratmak istememeyi, yeteneğin gösterilmesini ve tanınma arayışını içerir. Sporcuların karşılaştığı son rekabetçi stresör türü, rekabetin bir parçası olarak yaşanan rekabetle ilgilidir (Thelwell vd., 2007). Rekabetle ilgili talepler, daha iyi sporculara karşı yarışmayı, rakiplerin kurnazca davranmasını ve gelecekteki rakiplere karşı yarışmayı içerir.

### **Örgütsel stresörler**

Örgütsel stresörler, “bireyin faaliyet gösterdiği örgütle direk olarak bağlantılı çevresel ihtiyaçlar” olarak nitelendirilmiştir (Fletcher vd., 2006). Farklı çevresel talep türlerini tanımlayan çalışmalarda, spor psikolojisi araştırmacıları organizasyonla ilgili çeşitli stres faktörlerini ortaya çıkarmışlardır (Gould vd., 1993; Scanlan vd., 1991). Daha sonra, araştırmacılar atletik performans sergileyenlerin karşılaştığı örgütsel stres faktörlerini sistematik olarak araştırmaya başladılar (Fletcher ve Hanton, 2003; Fletcher vd., 2012; Hanton vd., 2005; Kristiansen ve Roberts, 2010; Woodman ve Hardy, 2001).

Arnold ve Fletcher (2012) sporcuların karşılaştığı örgütsel stres faktörlerini tanımlayan araştırmalarında bu çevresel taleplerin taksonomik bir sınıflandırmasını geliştirdiler. Bir meta-yorumlama yöntemi kullanılarak, (1809 katılımcıdan oluşan birleştirilmiş bir örnekleme) 34 çalışma analiz edildi ve 640 farklı kurumsal stres etkeni ortaya çıktı. Talepler, dört kategori oluşturan 31 alt kategoriye ayrıldı: *liderlik ve kişisel konular*, *kültürel ve ekip sorunları*, *lojistik ve çevresel konular* ve *performans ve kişisel konular*. *Liderlik ve kişisel hususlar*, antrenörün; tavırları, iletişim şekilleri, karakteri ve dış beklentiler, destek personeli, spor görevlileri, seyirciler, medya, performans geri bildirimi ve yönetim organından oluşuyordu. *Kültürel ve takım konuları*, takım arkadaşlarının davranışları ve etkileşimleri, iletişim, takım atmosferi ve desteği, takım arkadaşı kişiliği ve tutumları, roller, kültürel normlar ve hedeflerden oluşuyordu. *Lojistik ve çevresel konular*, tesisler ve ekipman, seçim, yarışma formatı, antrenmanın yapısı, hava koşulları, seyahat, konaklama, kurallar ve düzenlemeler, dikkat dağıtıcı unsurlar, fiziksel güvenlik ve teknolojiden oluşuyordu. Son olarak, *performans ve kişisel konular*; yaralanmalar, finans, diyet ve sıvı alımı ve kariyer geçişlerinden oluşuyordu.

Rekabetçi performanstan ziyade öncelikle ve doğrudan spor organizasyonu ile ilgili süreçlerin önemine vurgu yapılırken, çeşitli örgütsel stresörlerin, belki de ilk olarak çoğu sporcunun performans deneyimlerinde etkilidir ve bunlar genellikle birbirinden farklı olsa da ciddi derecede etkileşim halindedirler. Fletcher vd., (2012) elit ve elit olmayan spor oyuncularını arasındaki örgütsel stres etkenlerinin sıklığını ve içeriğini karşılaştırmıştır. Daha yüksek vasıflı katılımcıların, düşük vasıflı katılımcılardan daha fazla stresle karşılaştığını bulmuşlardır. Bulgular ayrıca, beceri seviyelerinde, belirli türdeki örgütsel stres etkenlerinin diğerlerinden daha sık deneyimlendiğini ve hatırlandığını ileri sürdü. Daha spesifik olarak, seçkin sporcular seyahat ve konaklama düzenlemeleri, gelir ve finansman, medyanın ilgisi ve karar verme sürecine katılım eksikliğinden elit olmayan meslektaşlarına göre daha sık vurgu yaptılar. Örgütsel stresin spor yapanlar üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini incelemek için Tabei, Fletcher ve Goodger, (2012) üniversiteli futbolcularda örgütsel stres faktörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlar antrenman, yarışma yükü, antrenman, beslenme sıkıntıları, yaralanma riski, liderlik tarzı, sosyal destek eksikliği, gelecek kaygısı ve başarı stresi, iletişim yoksunluğu ve fazla sorumluluklar sporcu tükenmişliği ile bağlantılı çoklu örgütsel stres faktörlerini ortaya çıkarmıştır.

## **Kişisel stresörler**

Kişisel stresörler, birincil olarak ve doğrudan kişisel “spor dışı” yaşam olaylarıyla ilişkili çevresel talepler olarak tanımlanır. Bu kategori içinde spor yapanların karşılaştığı stresörler arasında iş-yaşam konusu, aile sorunları ve önemli birinin ölümü yer alır. İlk olarak, iş-yaşam konusu spor psikolojisi literatüründe defalarca bir stres etkeni olarak tanımlanmıştır (Gould vd., 1993). Kariyerlerinin ilk aşamalarındaki genç sporcular, akademik ve eğitim hedeflerini kişisel ilişkilerle dengelemeyle ilgili zorlukları belirtirken (McKay vd., 2008), kariyerlerinin sonlarındaki daha yaşlı sporcular, özellikle iş ile kişisel ilişkileri dengelemenin zorluklarını, iş taahhütleriyle ilgili talepleri belirtmişlerdir (Noblet ve Gifford, 2002). Bu alt kategori içerisinde, uygun konaklama yeri bulma, aile ve arkadaşların kaybolması ve bağımsız yaşama uyum sağlama sorunları da dahil olmak üzere yer değiştirmeye ilgili baskılar da kabul edilmiştir (Giacobbi vd., 2004). İkincisi, aile sorunları, çok çeşitli sporcular tarafından sıkça karşılaşılan bir sorun olmuştur. Spesifik olarak, spor oyuncularını bir aileyi geçindirme zorunluluğu (Thelwell vd., 2007), ilişki sorunları (Gould vd., 1993), aile sorumlulukları (Weston vd., 2009) gibi finansal baskılarla ve evde değişken bir aile hayatı karşı karşıya kalmışlardır (Scanlan vd., 1991). Üçüncüsü ise önemli bir kişinin ölümünde gruptaki sporcuların bir kısmı bu durumdan etkilenmezken bir kısmı da bu durumdan etkilenmişlerdir (McKay vd., 2008).

## **2.5. Liderlik**

Liderliğin bir dizi tanımı vardır, ancak en basit haliyle, hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme yeteneği ile ilgilidir. Başkalarını etkili bir şekilde etkilemek için gereken süreç ve nitelikler, bir disiplin olarak yeteneklerini geliştirme bağlamında ve günlük uygulamalarımızdaki yeri bağlamında liderliğin ve geçerliliğinin anlaşılmasında merkezi öneme sahiptir. Liderlerin performanslarını daha ileriye taşıma taahhüdü vardır, saygılıdır ve başkalarının görüşlerinden faydalanır fakat yeri geldiğinde zorlu kararları almaktan çekinmezler. Liderliğin doğasında, dürüstlük ve karşılıklı güven en önemli unsurdur. Liderler yeri geldiğinde planladıkları riskleri almaya hazırdırlar. Bu riskleri almak için kişinin; planlı düşünme yeteneği, kolay iletişim kurabilmeyi gerektirir. Gerçekte, ister akademide, ister topluluklarda veya kuruluşlarda olsun, günlük pratiğimizde etkili olmak için hepimiz liderlik becerileri gösteriyoruz ve buna ihtiyacımız var. Hepimiz, toplumda faaliyet gösterdiğimiz düzeyden bağımsız olarak, hedeflerimize ulaşmak için başkalarını etkilemeye çalışırız. Liderlik, sadece üst düzeydeki bireyleri etkilemekle sınırlı

değildir, aynı zamanda alt seviyelerdeki bireyleri etkilemek için gereklidir (Edmonstone ve Western, 2002).

Bir antrenör-sporcu ilişkisinde, sporcu üzerindeki etkinin olumlu olduğu antrenörler içinde belirli liderlik davranışlarının birden çok boyutunu güçlü bir şekilde barındırdığı ifade edilir (Jowett ve Arthur, 2019). Spor, spor liderliği, antrenörlük ve spor performansında bulunan liderlik bileşenleri, spor psikolojisi, sosyoloji, spor yönetimi ve liderlikte bulunanlar gibi diğer liderlik modellerine odaklanır. Motivasyon ve antrenör etkinliği, antrenörlerin spocuru ilerletmek için kullandıkları uygulamaların çoğunu kullanan pozitif bir antrenör-sporcu ilişkisi ve liderlik modeliyle ilişkilendirilmiştir (Kellett, 1999). Sporda liderlik genellikle bir takım oluşturma veya bozma, katılım yaratma, takım üyelerini bir göreve veya başarıya doğru etkileme veya hatta üyeler arasında bir uyum yaratma yeteneği olarak adlandırılır (Merian ve Snyder, 2015; Rutten ve diğerleri, 2011; Vincer ve Loughhead, 2010). Lider sporcularla çalışmak, takım üyelerinin liderlik davranışlarını öğrenmeleri ve kullanmaları için etkileyebilir (Vincer ve Loughhead, 2010) ve grubun liderliği anlama yeteneğini artırarak tüm grup gelişebilir ve birbirlerine yardımcı olabilir (Kogler-Hill, 2016).

### **2.5.1. Liderlik tipleri**

#### **Otokratik Liderlik Stili**

Otokratik liderlik tarzına sahip olan liderlerin, takipçilere verilen politika ve prosedürlerin sıkı bir şekilde düzenlenmesini sağlayarak takipçiler üzerinde sıkı bir kontrol sağlar. Ana vurguyu otoriter lider ve takipçileri arasındaki ayrımı korumak için, bu tür liderler yalnızca farklı bir profesyonel ilişki yaratmayı amaçlarlar. Otoriter liderler, takipçilerin verimsiz olacağı korkusuyla yakın denetimi sürdürür ve herhangi bir şeyin yapılabilmesi için bunun gerekli olduğunu düşünür. Otoriter iletişimsel davranış örnekleri: trafiği yöneten bir polis memuru, bir öğrenciye ödevini yapmasını söyleyen bir öğretmen ve bir astına bir iş istasyonunu temizlemesi talimatını veren bir süpervizör. Tüm bu pozisyonlar, lidere işleri düzene sokma veya bir noktayı ortaya koyma pozisyonu veren farklı bir dizi özellik gerektirir. Otoriter özellikler, bireysel hedefler belirler, öncelikle tek yönlü, aşağı doğru iletişim kurar, takipçilerle tartışmayı her zaman kontrol etmektedirler (Martindale, 2011).

Otokratik liderliğin en ciddi dezavantajı; liderin çok fazla derecede kendini düşünen davranışlar göstermesi ve grup üyelerinin istek ve duygularını dikkate almaması olarak görülür. Bu nedenlere bağlı olarak çalışanların iş yapma isteği negatif yönde etkilenir ve grup içerisindeki kişilerde psikolojik yönden tatmin olmama durumu ortaya çıkar. Tatmin olmama durumu, çalışanların yöneticilerine karşı kin beslemesine, çalışanların istekli çalışma azminin kırılmasına, grup içinde kargaşa olmasına neden olur. Bu durum çalışanların üzerindeki otoritenin yok olmasına da neden olur. Diğer bir dezavantajı da, sadece liderin amaç, tasarımı ve stratejilerinin göz önünde bulundurulmasıdır. Bu durum çalışanların üreticiliklerini ve özgüvenlerini azaltır. Grup içindeki bireyler istek ve talepleri gerçekleşmedikçe, kendilerinin düşünme ve fikir sunma gereksinimi olmaması inancına varıp ve bu durum olağan hale gelir. Otokratik liderler tarafından idare edilen örgütlerde kurumsal yenilik uygulamaları en alt düzeye düşmektedir (Hicks ve Gullett, 1981).

### **Demokratik Liderlik Stili**

Bu tarz, grup üyelerinin çıkarlarını teşvik ederek ve sosyal eşitlik uygulayarak, karar verme yeteneklerini grup üyeleriyle paylaşan liderden oluşur (Foster, 2002). Bu liderlik tarzı, fikirlerin tartışılmasını, paylaşılmasını ve insanların katılımları konusunda kendilerini iyi hissetmelerini teşvik etmeyi kapsar. Demokratik katılımın sınırları, organizasyon veya grup ihtiyaçları ve insanların niteliklerinin (beceriler, tutumlar, vb.) araçsal değeri tarafından sınırlandırılma eğilimindedir. Demokratik tarz, herkesin insan statüsü gereği grubun kararlarında rol oynaması gerektiği fikrini kapsar. Bununla birlikte, demokratik liderlik tarzı hala belirli bir liderin rehberliğini ve kontrolünü gerektirir (Woods, 2010).

### **Serbesti Tanıyan (Özgürlükçü) Lider Davranış Tipi**

Serbesiyetçi liderler, içinde yer aldığı gruplarda, kararlar grup üyeleri tarafından alınmakta, grup üyelerine lider müdahalede bulunmamakta, güç ve otorite grup üyelerinin eline geçmekte, onlar gruba ve lider bireylere yön vermektedir (İbcioğlu, 2007). Serbestlik tanıyan liderler isimlerinden anlaşıldığı üzere takipçilerine sınırsız özgürlük tanıyan lider anlamına gelmektedir. Bu liderler takipçilerini rahat bırakırlar. Bu tarzı benimseyen antrenörlerin liderlik vasfı bulunmadığından dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu liderler kendilerine verilen sorumlulukları kabul etmezler ve karar almaktan kaçınırlar. Bu liderler genellikle odalarında otururlar, az öğrenci ve çalışanla ilgilenirler, ihtiyaçları ve

öğrencilerin gelişimlerini takip etmezler ve her şeyin olduğu şekilde devam etmesine müsaade ederler (Hoy ve Miskel, 2010).

Serbesti tanıyan liderliğin olumsuz yönlerinden biri ise, takipçilerini çok serbest bırakmasından dolayı, karar alma konusunda takipçilerinin inisiyatifine bırakmalarıdır. Bu tarzdaki liderler, amaç belirlemez, karar vermez ve takipçileri ile iyi bir iletişimlerinin olduğunu düşünürler. Grupta dengesizlik durumu gerçekleşebilir, yapılan her türlü uygulamalar sonuçsuz kalır (Acuner ve İlhan, 2003). Bu tür liderler odalarından dışarıya çıkmamayı tercih ederler, grup üyelerinin ihtiyaçlarına önem vermezler ve her şeyin olması gerektiği gibi sürdürmeyi isterler (Aydın vd., 2013).

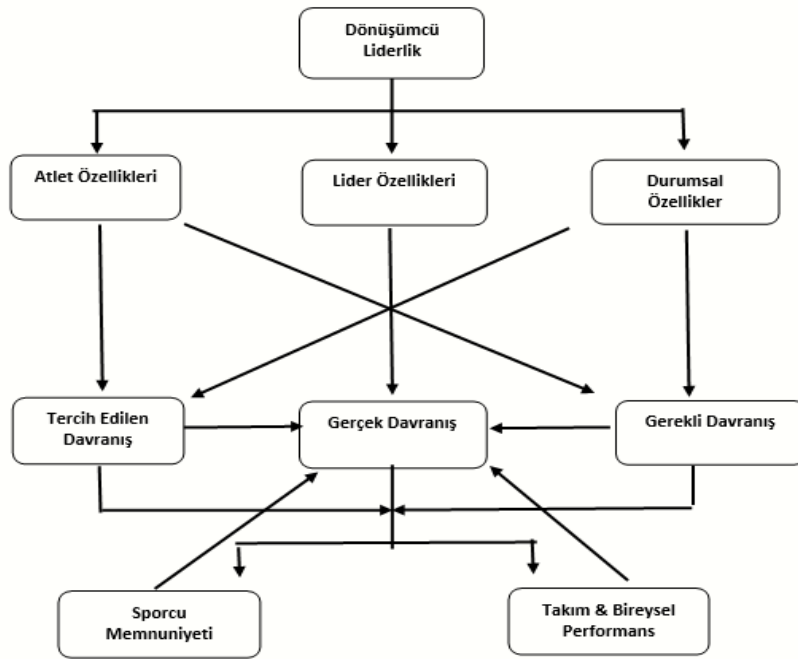
### **2.5.2. Liderlik Modelleri**

Spor ortamında, bir takımı önceden belirlenmiş hedeflere doğru yönlendirmek genellikle antrenörlerin rolüdür. Bir liderin amacı, karakter, kişilik ve gelişim aşamasındaki farklılıkları göz önünde bulundurarak bireylerden uyumlu bir sporcu grubu oluşturmaktır. Bir spor ortamında liderlik, katılımcıları motive etmeyi, nihai kararları vermeyi, takımı önceden belirlenmiş hedeflere yönlendirmeyi, geri bildirimde bulunmayı ve kişiler arası ilişkiler kurmayı içerir. Liderlik rollerini iyi bir şekilde yerine getiren antrenörler, sporculara vizyon ve destek sağlar ve her bir sporcunun becerilerini geliştirmesine yardımcı olmak için fırsatlar arar (Weinberg ve Gould, 2007).

Antrenörlerin sporcular üzerindeki etkisi muazzamdır, gelişimi ya artırabilir ya da azaltabilirler ve çoğu zaman antrenörler, sporcuların hayatındaki en etkili insanlardan biri olarak gösterilir (Wylleman ve Lavallee, 2004). Bir antrenörün bir takıma liderlik etme şekli, antrenörün özelliklerine, takımın ve bireysel sporcuların özelliklerine ve işbirliği yaptıkları iletişimine bağlıdır (Riemer, 2007). Yukarıda belirtilen faktörler sporcuların ve antrenörlerin refahını ve antrenörler ve sporcular için olumlu bir gelişim ortamı yaratmak için önemlidir. Antrenör-sporcu etkileşimlerinin kişilerarası dinamiklerini kapsayan antrenör liderliğini incelemek için iki ana çerçeve vardır: çok boyutlu model (Çok Boyutlu Liderlik Modeli; Chelladurai ve Carron, 1983; Chelladurai 2001) ve medyasyonel model (Arabuluculuk Liderlik Modeli; Smoll ve Smith, 1989).

Çok Boyutlu Liderlik Modeli (Multidimensional Model of Leadership MDML); Antrenörlük, etkinliğinin üç davranış kategorisini ne kadar genişlettiğine göre anlaşıldığını gösterir: gerçek, tercih edilen ve gerekli, bunlar birbiriyle uyumludur ve bu uyum takım ve

bireysel sporcu performansını ve memnuniyetini etkiler (Riemer, 2007). Antrenörün gerçek davranışı, lider özelliklerinden (kişilik, eğitim seviyesi, deneyim veya yetenekler gibi) ve ayrıca sporcular tarafından tercih edilen ve gerekli görülen davranışlardan etkilenir. Sporcuların özellikleri, örneğin yetenekleri, ihtiyaçları veya özellikleri tercih edilen davranışı etkiler; oysa karakteristlik özellikler (ör. organizasyon kuralları, koçluk felsefesi veya takımdaki kültür) gerekli davranışı etkiler. Ayrıca, sporcunun memnuniyeti ve performansı (bireysel ve takım) ile ilgili geri bildirim de bulunması gerçek davranışı etkiler (Riemer, 2007; şekil 1). Dönüşümcü liderlik kavramı modelin tepesine eklenmiştir ve "sadece liderin özelliklerini değil, aynı zamanda üyenin özelliklerini ve durumu da etkilediği varsayılmaktadır" (Riemer, 2007). Bu model, antrenör ve sporcular tarafından sunulan davranışlara güçlü bir vurgu yapar; ancak, bir antrenör ile tek bir sporcu arasındaki ikili temas ihtiyacını ve ilişkilerin duygusal ve bilişsel yönlerini göz ardı ettiği ifade edilmektedir.



Şekil 1. Çok Boyutlu Liderlik Modeli P. Chelladurai (2001)'den uyarlanmıştır

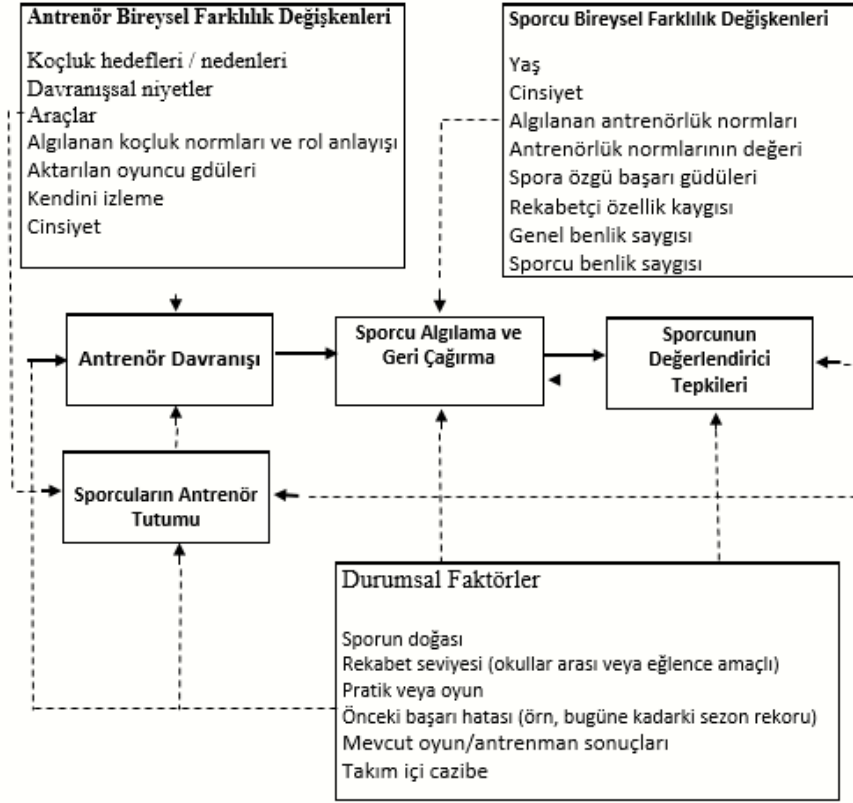
Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ; Chelladurai ve Saleh, 1980), sporcuların liderlik tercihlerini ölçmek için geliştirilmiştir ve beş davranış kategorisi içermektedir: (a) eğitim ve öğretim (beceri geliştirme yoluyla sporcuların ve takımın performansını iyileştirmeyi amaçlayan davranışlar), (b) demokratik davranışlar (Sporcuları karar verme sürecine dahil

etmek), (c) otokratik davranışlar (sporcularla etkileşimde antrenörün otoritesini vurgulamak), (d) sosyal destek (sporcuların kişilerarası ihtiyaçlarını karşılamak) ve (e) olumlu geribildirim (sporcuların çabalarını ve takım performansına katkılarını takdir etme).

Çok boyutlu liderlik modeli ve sporda liderlik ölçeği ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, erkek sporcular daha otokratik davranışları tercih ederler (Chelladurai ve Saleh, 1980) ve kadın sporcular daha fazla sosyal destek davranışını tercih ederler (Riemer ve Toon, 2001). Ek olarak, yüksek motivasyonlu sporcular daha çok antrenman ve öğretim davranışını tercih ederken (Erle, 1981), dışsal motivasyonlu sporcular ise sosyal destek davranışlarını tercih etmektedir (Vallerand ve Ratelle, 2002). Daha yüksek atletik olgunluk, deneyim ve yaş seviyelerinin daha yüksek ilişki odaklı liderlik (sosyal destek) tercihi ve daha düşük olumlu geribildirim tercihi ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Chelladurai ve Carron, 1983).

Arabuluculuk Liderlik Modeli (ALM); Arabuluculuk liderlik modelin 'de etkili antrenörlerin, sporcuların değerlendirici tepkileri üzerindeki davranışlar, sporcuların algıları ve hatırlamaları tarafından yönlendirilir; bu nedenle, antrenörlerin davranışlarının etkisi doğrudan değildir ve sporcuların bilişsel-duygusal süreçleri süzgeç görevi görmektedir (Smith ve Smoll, 2007). ALM, de genç sporculara yönelik yapılan araştırmalarda geliştirilmiştir ve yıllar içinde, antrenörlerin sergilediği davranışlarda durumsal ve bireysel farklılık faktörlerinin oynadığı rolleri ve çocukların bu davranışlara tepkilerini daha iyi anlamak ve vurgulamak için geliştirilmiştir (Şekil 2). Antrenörlerin bireysel farklılık değişkenini (örn. kendi kendini izleme, cinsiyet, araçlar), sporcunun bireysel farklılık değişkenlerini (örn. yaş, atletik benlik saygısı, başarı motivasyonu seviyesi) ve durumsal faktörleri tanımlar. (örneğin rekabet seviyesi, önceki başarıya karşı başarısızlık oranı, oyun ve pratik geliştirme). Dahası, modelin genişletilmiş versiyonunda durumsal faktörlerin antrenörlerin davranış biçimlerini ve sporcuların tutumlarını algılama biçimlerini de etkilediğini belirtilmektedir.





Şekil 2. Liderliğin arabuluculuk modeli Smith and Smoll (2007) den uyarlanmıştır.

Modelin davranışsal yönlerine göre geliştirilen bir değerlendirme antrenörlük davranışları değerlendirme sistemi (ADDS) olarak adlandırılır ve antrenörlerin liderlik davranışlarının uygulama ve oyunları gözlemleyerek kodlanmasını sağlar (Smith, Smoll ve Hunt, 1977). İki ana davranış sınıfına ayrılmış 12 kategori vardır: (a) sporcuların veya takımın arzu edilen performansına tepkileri tanımlayan tepkisel davranışlar (pekiştirme ve pekiştirmeme), hatalar (hataya bağlı teşvik, hataya bağlı teknik talimat, cezalandırma, cezalandırıcı teknik talimat ve hataları görmezden gelme) ve yanlış davranış (kontrolü elinde tutma); ve (b) önceki bir olaydan kaynaklanmayan ve oyunla ilgili (genel teknik talimat, genel teşvik ve organizasyon) spontan davranışlardır.

Çok boyutlu liderlik modeline benzer şekilde, arabuluculuk liderlik modeli (ALM), antrenör-sporcu etkileşimlerinin karşılıklı olarak ele almaz ve sporda gözlemlenen kişilerarası dinamikleri araştırmak için çok boyutlu liderlik modeli (CBLM) ve arabuluculuk liderlik modeli (ALM) kullanılsa da, antrenör-sporcu ilişkilerinde

gözlemlenen çift yönlü etkileşimleri hesaba katmazlar. Popper (2005) 'e göre, sadece bir lidere veya yalnızca takipçilere odaklanan liderliği incelemeye yönelik bir yaklaşım dar ve yetersizdir çünkü "her liderlik teorisi gerçekten bir" takipçi "teorisidir ve liderlik olgusunu anlamak için takipçiler arasındaki dinamiklere odaklanmamız gerektiğini ifade etmiştir ". Bu nedenle önerilen kavramsal çerçeve, liderliği yalnızca rasyonaliteye dayalı (ve bu nedenle bir lider ve takipçi arasında bir değişim olarak görülüyor) dinamik etkileşimleri içeren bir ilişki olarak değil, aynı zamanda duygulara dayalı bir ilişki olarak görmektir (Popper, 2005). Bu bakış açısı ve sporda liderlik modellerinin açıklamalarında sunulan sınırlamalar göz önüne alındığında, bazı spor psikolojisi araştırmacıları, antrenörler ve sporcular arasındaki karşılıklı etkileşimlerin doğasını daha iyi anlamak için antrenör-sporcu ilişkisi kavramına odaklanmaya başlamışlardır.

### **2.5.3. Liderlik Teorileri**

Liderlik, örgütsel davranış alanında her zaman merak uyandıran bir konu olmuştur. Zaman değiştikçe, çeşitli liderlik teorileri ve tarzı ortaya çıktı. Bir organizasyon amacına verimli ve etkili bir şekilde ulaşmak için her zaman bir lidere ihtiyaç duymaktadır. Yukl, (2002) liderliği belirlenen amaçlara ulaşma sürecinde kişileri etkileme durumu olarak ifade etmiştir. Gregoire ve Arendt, (2014) göre "Liderlik, liderlerin becerilerini ve bilgilerini, bir grup çalışanı, kuruluşlarının amaç ve hedefleri ile ilgili istenen yöne yönlendirmek ve getirmek için kullandıkları bir süreç olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, güçlü liderlik becerilerine sahip etkili bir lider, tutku, tutarlılık, güven ve vizyon gibi belirli bir özelliğe de sahip olmalıdır; yalnızca bu özelliklere sahip olan liderler çalışanlarında güven oluşturabilir". Bir liderin rolü hayatidir ve bu nedenle göz ardı edilemez. Zaman geçtikçe, çeşitli liderlik teorileri ortaya çıkmaktadır, ancak durum ve ortamdaki değişiklik nedeniyle, bu teorilerin de bazı eklemelere ihtiyacı vardır çünkü tek bir teori farklı durumlara tam olarak uymaz. Bir organizasyonun başarısı veya başarısızlığı, organizasyonun etkinliği ile doğrudan ilgilidir. Hasta bir örgütün bile onu yeniden canlandırıp başarıya giden yolda ilerlediği çeşitli hikayeler bulunmaktadır ve bu sadece doğru liderlik tarzını kullanmakla olduğunu vurgulamıştır Domingo, (2017).

Bir literatür bütünü olarak liderlik teorisi karmaşıktır, sosyal olarak inşa edilmiştir ve sürekli olarak gelişmektedir. Bu nedenle, herhangi bir teori, liderlerin yaratılmaktan ziyade doğduğunu öne süren görüşün (örneğin, büyük adam teorileri) aksine, tek başına incelendiğinde eksik bir resim sunmaktadır. Bu süre zarfında liderlik üzerine yapılan

araştırmaların çoğu, başarılı liderlerin doğasında bulunan temel özellikleri belirlemeye çalıştı ve şunlara işaret etti: zeka, özgüven, kararlılık, bütünlük ve sosyallik (Bass, 1990; Kirkpatrick ve Locke, 1991).

### **Özellikler Kuramı (Traits Approach)**

Büyük Adam” teorisi olarak da bilinen bu yaklaşım 1950’lere kadar liderlik araştırmalarını etkisi altına almıştır. 1920 ve 1950 seneleri arasında yürütölen liderlik araştırmaları liderin yaradılıştan gelen özelliklere sahip olduğu üzerine yoğunlaşmıştır. Liderliğin doğanın lütuf ettiği bir düşünce hâsil olmuştur. Özellikler yaklaşımı liderle grubun öbür mensupları arasındaki esas değişiklikler üzerine temellenmiştir (Bass ve Bass, 2008). Liderin şahsi karakterlerine odaklanarak liderleri algılamaya çalışmıştır. Liderler akıl, haksever, özgüven ile dış görünüşleriyle diğer sporculardan ayrılmaktadır. Bireylerin doğuştan lider olarak dünyaya geldikleri varsayımına odaklanır ve liderleri diğer bireylerden ayrı kılan karakterleri ifade eder ( Daft, 2008; Lussier ve Achua, 2007).

Bu yaklaşımda liderin haiz olduğu karakterleri tanımlayabileceğini varsaymaktadır. Bu sebeple liderin karakterinden fiziki görünüşü ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır (Yıldırım, 2013). Bird, Stogdill, Mann, Lord DeVader ve Locke yapmış olduğu araştırmalarda, liderlerin diğer üyelerden farklı kılan şahsiyet karakterlerini raporlamışlardır (Northouse, 2010). Stogdill 1948 ve 1974 senelerinde yapmış olduğu araştırmalarla başarıya ulaşan liderlerin özgünlüklerinin büyük bir parçasını sunmuş aynı zamanda daha sonra yapılacak diğer araştırmalara da önemli yapı oluşturmuştur (Chemers, 1997; Daft, 2008). Ralph M. Stogdill 1904 ve 1947 seneleri arasında ortaya konmuş olan ve özellik yaklaşımıyla alakalı 120 liderlik çalışmasını gözden geçirmiştir. Stogdill liderlik ile alakalı bireysel etkenleri aşağıdaki 5 genel alt sınıfta toplamıştır (Yıldırım, 2013):

- Kapasite (zekâ, uyanıklık, sözsel beceri, sahicilik, doğru ve hızlı yargılama becerisi)
- Başarı (bellenim düzeyi, bilimsellik, bilgi, aktif başarı)
- Sorumluluk (erklik, başlatıcı, katlanma, girişkenlik, eyleme geçme, kendine güvenme, daha iyiye gitme isteği, güvenilirlik)
- İştirak (etkin, sosyal işbirliğine yetenekli, koordinasyon, nizamlı olma, mizah yeteneği)
- Statü (Sosyo ekonomik seviye, tanınmışlık) (Stogdill,1974).

Myers, 50 sene içinde ortaya koyulan iki yüzü geçen liderlik araştırmasının bulgularını tartışarak lideri özellikler yaklaşımının tatminkâr olmadığı fikrini sunmuştur. Myers'in bulguları şu şekilde açıklanabilir:

- Fiziksel özellikle liderlik arasında önemli ilişki yoktur.
- Üstün zekâyla liderlik arasında da bir ilişki yoktur.
- Önsezi, girişkenlik, koordinasyon sağlayabilme, dilek, duygusal denklik, ısrar, yargılama, iletişim ustalıkları, meşhur olma, sosyo-ekonomik seviye ve kendine güvenme gibi vasıflarla liderlik arasında bir bağ vardır.
- Hiçbir karakter liderler için paydaş bir özgünlük değildir. Tüm liderlerin paylaştıkları paydaş bir karakter yoktur (Tanrıöğen, 2013).

Çoğunlukla araştırmalar muvaffakiyetli lider ve karakter özellikleri arasında zayıf bir ilinti bulmuştur (Daft, 2008). Ancak muvaffakiyetli liderleri belirli niteliklerle bağdaştırmanın zorluklarına karşın, kanıtlar başarılı liderlerin birtakım belli başlı özgünlükleri paylaştığını da göstermektedir (DeYoung, 2005). Fakat bu nitelikler listesi epeyce uzundur ve her niteliğin belirlenmesinin dâhi nitelendirilmesi olası değildir. Diğer taraftan liderde olması gerekli olan birkaç özelliklerin ekip içinde lider olmayan kişilerde dahi var olduğu gözlemlenmiştir. Kimi zaman da ekipte bulunan diğer bireylerin birtakım özelliklerinin liderden daha çok ehil oldukları da tespit edilmiştir. Bu neticeler kesin olarak özellikler kuramı şemasının oluşturulmasının güçleştiğini belirlemiştir (Ergeneli, 2006).

### **Davranışsal Liderlik Kuramı (Behaviors Approach)**

Davranışsal yaklaşım özellikler kuramıyla ilgili yapılan araştırmalarda lider özelliklerinin araştırılması liderleri tanımlayabilmek için yeterli olmadığının farkına varılınca davranışsal liderlik yaklaşımı ile lider davranışı ve grup performansı arasındaki ilişki üzerine odaklanılmıştır (Bakan ve Bulut, 2004). Benzer şekilde Koçel (2013) bu kuramın lideri etkin kılan ve liderin performansını arttıran olgunun liderin kişisel özelliklerinden çok liderlik yaparken göstermiş olduğu davranışlar olduğunu belirtmiştir. Davranışsal kuramla ilgili geliştirilmiş liderlik yaklaşımlarında, liderin özelliklerinden çok, lider davranışları araştırılma konusu olarak belirlenmiştir. Tarihsel süreçte başarılı olan önderlerin yapmış olduğu davranış biçimleri araştırılarak liderin sergiledikleri davranış biçimlerini kavramsallaştırmak için efor sarf etmişlerdir. (Şişman, 2012).

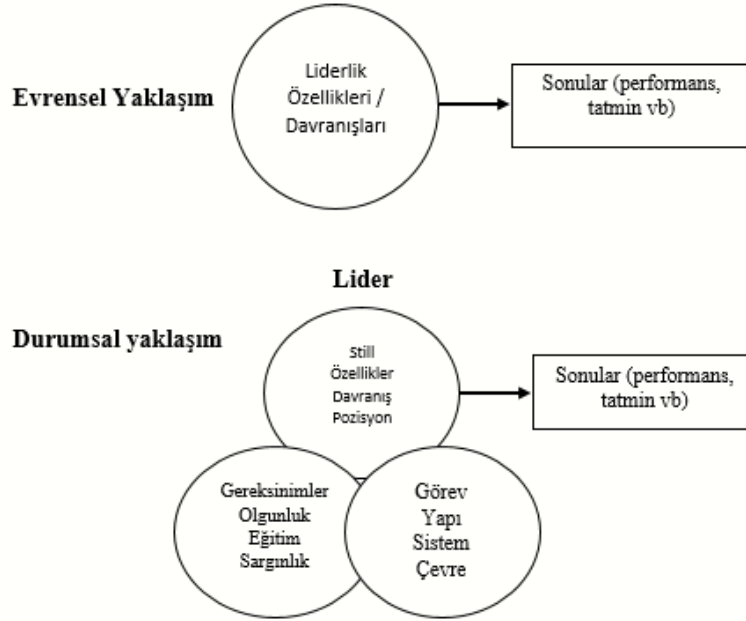
Davranışsal yaklaşım, bireylerin liderlik yaparken ortaya koyduğu davranışların onları başarılı ve etkin yapan özellikler olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre liderliğe özgü (liderin grup üyeleri ile iletişimi, planlama ve kontrol şekli, hedefleri değerlendirme tarzı gibi) çeşitli davranışları vardır. Ancak, bu yaklaşımda liderin davranışlarını etkileyen ve biçimlendiren; grup üyeleri, hedefler, liderin kişisel özellikleri, ortam şartları gibi değişkenleri dikkate almak gerekir (Aykanat, 2010). Bu teorinin temel unsuru, liderin özellikleri değil liderlik sürecinde gösterdiği davranışlardır. Liderin takipçileri ile ilişkisi, onlara görev verip vermemesi, amaç belirlemesi ve bu amaca ulaşmak için oluşturduğu plan ile bu planı uygulaması vb. davranışları incelenmiştir. Bu unsurlara bakılarak liderin etkili olup olmadığı ölçülmüştür (Owens, 1981). Davranışsal yaklaşımı benimseyen lider, hem içinde yer aldığı ortamın hedeflerini göz ardı etmemeli, hem de gruptaki üyelerinin hevesini desteklemeli ve bu gruptaki üyelerin kişisel statülerini zarar vermeyecek davranışlar ortaya koymalıdır (Yılmaz ve Ceylan, 2011).

Davranışsal liderlik teorisi çalışmaları, liderleri lider olmayanlardan ayıran belirli nitelikler üzerinde durur. Liderler tarafından gösterilen bu özel davranışlar bir çerçeve içinde düzenlenir. Bu çalışmalar aynı zamanda iyi ve etkili liderleri olmayanlardan ayırmaya çalışır. Bu süreç veya unsur, liderlik özellikleri teorisi tarafından göz ardı edilir. Sonuç olarak, davranışsal liderlik teorisine dayalı çalışmalar, iyi liderlerin başarısını, öncüllerini ve davranışsal modelini eleştirel olarak analiz eder. Bu nedenle, bu faaliyetler ve davranışlar, liderlik yeteneklerini geliştirmek ve eğitmek için uyarlanabilir. Kurt Lewin, davranışsal liderlik teorisini izleyerek bir model sundu ve üç tür liderin olduğunu savundu: birincisi, otokratik; ikincisi, demokratik ve üçüncüsü, bırakınız yapsınlar liderleri (Lewin, 1944; Lewin vd., 1939).

### **Durumsallık Kuramı (Contingency Approach)**

Durumsal liderliğe göre dört liderlik tarzı vardır. İlk olarak, çalışanlara ne yapacaklarını ve nasıl yapacaklarını söyleyen liderlerin işi tanımlamasıdır (Graeff, 1997). İkincisi, satış liderliği stili, liderlerin önerilerini veya önerilerinin ne ifade ettiği ve takipçilerinin önerilerini kabul ettirmeye çalıştığı durumdur. Üçüncüsü, katılımcı liderlik tarzı, ileriye doğru atılmış bir adımdır ve katılımcıları veya takipçileri karar verme ve hedeflere ulaştırma konusunda geliştirmeye çalışır. Katılımcılar, görevleri tartışarak ve beyin fırtınası yaparak toplu olarak karar vermeye çalışırlar. Dördüncüsü, yetki devri liderlik tarzı, liderlerin, ortak hedeflere nasıl başarılı bir şekilde ulaşılacağı ve ne

yapacakları konusunda kendi kararlarını vermeleri için yetkilerin çoğunu grup üyelerine devretmeleri ile ilgilidir (Hersey vd., 1988; Hersey vd., 1979). Tüm bu liderlik stillerinin eleştirel bir analizi, hem liderin hem de takipçilerin liderlik stillerinin görev odaklı olduğunu, katılım sağlamanın ve yetki vermenin takipçiler veya lider odaklı olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 3 Liderlikte durumsal ve evrensel yaklaşımların karşılaştırılması Daft (2008)

Şekil 3’de ifade edildiği gibi etkili ve güçlü bir liderlik için kuşkusuz durum ve kişiler önemlidir. Yapılan araştırmalara göre, çevre, sistem yapı ve görev gibi durumsal faktörlerin liderlerin belirleyecekleri tarz açısından önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir ve aynı zamanda kişilerin sahip olduğu nitelikler önemli bir unsur olarak kavramsallaştırılmıştır (Daft, 2008).

Durumsal liderlik teorisi, olgunluk seviyeleri olarak adlandırılan dört farklı durumu belirtir. M1, insanların görevleri yerine getirmek için daha düşük bilgi, beceri ve yetenek seviyelerine sahip olduğu düşük olgunluk seviyesini ifade eder. Güven eksikliği nedeniyle, insanlar görevler üzerinde çalışmaya hazır değildir. Bu tür durumlarda, liderlik tarzını anlatmak, astları veya çalışanları işi tamamlamaları için motive etmek için uygundur (Graeff, 1997). M2, daha düşük güven ve beceriler tarafından belirlenen daha düşük beceri düzeylerine sahip ortalama olgunluk düzeyi olarak kabul edilir. Bu kategorideki kişiler bir görev üzerinde çalışmaya hazır olmalarına rağmen deneyim ve yetenek eksikliğinden

dolayı görevleri etkin bir şekilde yerine getirmede başarısız olurlar. Bu gibi durumlarda, satış liderliği stili, takipçiler görevi yerine getirmeye istekli olduklarında ancak rehberliği ihtiyaç duyduklarında en uygundur (Hersey vd., 1988). M3, daha yüksek beceri düzeyine sahip orta düzeyde olgunluk olarak adlandırılır ve çalışanların veya takipçilerin güven eksikliği olduğu durumla ilgilidir. Katılımcı liderlik tarzı yoluyla destek, liderlerin çalışanları hedeflerin belirlenmesine dâhil ettiği ve enerjik katılım ve işbirliği yoluyla güveni aştığı bu tür durumlar için en uygun alternatiftir (Hersey vd., 1979). M4, yüksek eğitilmiş ve kendine güvenen çalışanlar tarafından belirlenen yüksek olgunluk düzeyi olarak adlandırılır. Bu grubun takipçileri veya çalışanları deneyimli ve yeteneklidir ve kendilerini işe adanmışlardır. Yukarıda bahsedilen durumlarda, yetki ve gücü çalışanlara veya takipçilerine, verilen görevleri yerine getirmelerini sağlamak için devrettiğinden, yetki devri liderlik tarzı uygundur (Graeff, 1997; Hersey vd., 1988).

#### **2.5.4. Yeni Liderlik Kuramları (Etkileşimci ve Dönüşümcü)**

##### **Etkileşimci Liderlik (Transaksiyonel)**

Etkileşimci liderlik kavramı, 1980'lere kadar liderlik literatürüne egemen olan değişim temelli liderlik teorilerinden doğmuştur. Bass (1985), etkileşimci liderleri, takipçilerinin ihtiyaçlarını belirleyen ve ulaşılabilecek hedeflere dayalı olarak onlarla değişim ilişkisine giren liderler olarak tanımlamıştır. İşlemsel liderliğin yüksek dereceli faktörü şunları içerir: şartlı ödül, sıradışı durumlara göre faal yönetim ve hedeflere ulaşmak için liderlerden takipçilere ödüllerin değişimi ile karakterize edilir (Bass ve Avolio, 1993). Bu liderlik tarzıyla lider, net hedefler belirler ve hedeflere ulaşmak için hangi ödüllerin (mali veya mali olmayan) verileceğini açıkça belirtir. Takipçilerden istenmeyen davranışları düzeltmek için disiplinin kullanılmasıyla karakterize edilir. Liderin izleme modeli göz önüne alındığında, iki yaklaşım arasındaki fark belirginleşir. İstisnalarla aktif yönetim, liderin üzerinde anlaşmaya varılan performans standartlarının karşılandığından emin olmak için takipçilerini sürekli gözlemlemesi ile karakterize edilir (Antonakis vd., 2003).

##### **Dönüşümcü Liderlik ((Transformasyonel Leadership)**

Dönüşümcü liderlik ilk olarak, liderlerin sosyal değişim yoluyla liderlik ettikleri işlemsel liderliğin aksine, ilham yoluyla liderlik eden ve takipçileri onlardan beklenenden daha fazlasını başarmaya teşvik eden olarak tanımlayan James Burns tarafından önerildi (Bass ve Riggio, 2006 ). Daha sonra Bass, dönüşümcü liderleri etik davranışlar sergileme,

bireysel takipçilerin ihtiyaçlarına cevap verme, varsayımlarını yeniden incelemeye alarak, ortak bir hedefin kabulünü teşvik etme ve yüksek performans beklentilerini ifade etme açısından tanımlayan bu kavramı geliştirdi (Callow vd., 2009). Dönüşümcü liderlik, bir liderin davranışları takipçilerinin özsaygı ve güvenini yükselttiğinde, onların becerilerini geliştirmelerine ve yüksek performans standartlarına ulaşmalarına yardımcı olduğunda ortaya çıkar (Bass ve Riggio, 2006). Bu tür liderler ilham verici, vizyon sahibi ve ilgi çekicidir ve sadece kendi çıkarları için değil, öncelikle takipçilerin kendi çıkarları için takipçilerin potansiyellerini geliştirmeye odaklanırlar.

Dönüşümcü liderlik, “bireyin başkalarıyla etkileşime girdiği ve hem liderde hem de takipçide motivasyon ve ahlak düzeyini yükselten bir bağlantı oluşturduğu” bir sürece dayanır (Northouse, 2001). Örgütsel alanda, dönüşümcü liderlik kültürünün bir amaç duygusu, uzun vadeli bağlılık, bir aileye aidiyet duygusu, karşılıklı tutkular ve karşılıklı bağlılık duygusuyla karakterize edildiği kaydedildi. Dahası, bir lider ile takipçileri arasındaki güven çok önemli bir rol oynar. Özveri, adil muamele, bütünlüğü sürdürme, adanmışlık ve bağlılık gösterme, takipçilerin lidere güvenme olasılığını etkiler ve bu da bir güçlendirme sürecini geliştirebilir (Bass ve Riggio, 2006).

## **2.5.5 Dönüşümcü Liderlik ve Boyutları**

### **İdealleştirilmiş Etki (Karizmatik)**

Literatür incelendiğinde idealleştirilmiş etki de lider olacak bireylerin karizmatik bir kişiliğinin olunması gerektiği savunulmuştur. Araştırmacılar tarafından karizmatiklik dönüşümcü liderliğin en vazgeçilmez bir unsuru olduğunun altını çizmişlerdir (Avolio vd., 1999).

Karizmatik liderliğe sahip bireyler bir vizyona ve misyon duygusuna sahiptir. Astlarından saygı, güven ve sadakat kazanma eğilimindedirler. Ayrıca, amirleri hakkında yoğun duygular geliştiren takipçileriyle güçlü bir bireysel kimlik kazanırlar. Bu tür yöneticiler, çalışanlarında kendilerine ve amaçlarına yönelik coşku, inanç, gurur ve güven yaratır. Karizma, geleneksel olarak, doğuştan gelen veya yalnızca üst düzey yöneticilerin veya dünya çapındaki liderlerin sahip olduğu bir şey olarak görülmüştür. Ancak araştırmalar, karizmanın önceden düşünülen daha yaygın olduğunu (Bass, 1985, 1990) ve bir organizasyonun daha düşük seviyelerinde ortaya çıkabileceğini (Bass vd., 1987) bulmuştur.



## **Telkinle Gdleme**

Bu boyuta sahip yöneticiler, vizyonlarını akıcı ve güvenle iletirler ve bazen çabalarını odaklamak için semboller kullanırlar. Kendi kaderini tayin ve hedeflerine ulaşma kararlılığı sergilerler ve geleceğe yönelik iyimser ve ulaşılabilir bir görüş sunarlar. Bu tür üstler, çalışanların iyimserliğini ve coşkusunu artırır, motivasyonlarını uyandırır ve yükseltir. Duygusal destek ve duygusal ekicilikler yoluyla, çalışanlarına başlangıçtaki motivasyonel beklentileri aşmaları için ilham verirler. İlham motivasyonu, liderlerin zorlu hedefler belirleyerek ve hedeflere ulaşma konusunda iyimserlik ve umut ifade ederek takipçilerine ilham verme ve onlara hitap etme derecesi ile ilgilidir. Conger ve Kanungo'ya (1988) göre ilham verici motivasyon ve karizmatik liderlik birbirleri ile doğru orantılıdır. Dönüşümcü liderler, etkilere odaklamak için semboller kullanarak ve önemli amaçları ifade ederek, yüksek beklentileri ileterek astlarına büyük başarılar elde etmeleri için ilham verdiğini varsaymışlardır. Dönüşümcü liderler, astları arasındaki bireysel farklılıklara çok dikkat edip ve genellikle onlara rehberlik etmektedirler Conger ve Kanungo (1988).

## **Bireysel İlgi**

Lider, takipçilerin ihtiyaç ve yeteneklerini teşhis etmeye odaklanır. Takipçilerin ihtiyaçlarını teşhis eder ve bireysel olarak onlara katılır (Bass ve Avolio, 1990). Lider takipçilerini etkin bir şekilde dinler, onların performanslarını artırmak için görevler verir ve verilen görevleri nasıl yaptıklarını takip eder. Burada amaç, görevi icra ederken kişinin ayrıca bir desteğe, yardıma veya yönlendirmeye olan ihtiyacın olup olmadığını belirlemektir. İdeal olarak kendilerine görev verilen çalışanlar izlendiklerinin farkında olmamaları gerekir. Kısaca lider, kişisel dikkat gösterir, her bir çalışanla tek tek ilgilenir, onlara destek verir ve çeşitli tavsiyelerde bulunur (Eroğlu ve Akkoç, 2012). Bunu yapmak için lider, destekleyici bir iklim içerisinde takipçileri “daha yüksek potansiyel seviyelerine” yükseltmek için bir mentor veya antrenör olarak hareket eder (Bass, 1986). Liderler, takiilerin gelişimsel gereksinimlerini nemsediklerinde ve onların gelişimini destekleyip koçluk yaptıklarında bireyselleştirilmiş düşünce ortaya çıkar (Bass, 1999).

## **Entelektüel Uyarım**

Dönüşümcü liderliğin en az gelişmiş bileşeni entelektüel teşviktir (Lowe vd., 1996). Bu liderlik faktörü, takipçilerin problemlere olan ilgilerini ve farkındalıklarını artıran problemler hakkında yeni yollarla düşünme yeteneklerini ve eğilimlerini geliştiren

davranışları kapsar (Bass, 1985). Entelektüel uyarımın etkileri, takipçilerin sorunları kavramsallaştırma, anlama ve analiz etme yeteneklerindeki artışta ve ürettikleri çözümlerin kalitesinin artmasında görülür (Bass ve Avolio, 1990).

Bu liderlik faktörü kapsamlı bir araştırmaya konu olmamakla birlikte, bu yapı, dönüşümcü liderliğin diğer alt boyutlarına göre daha odaklı ve içsel olarak tutarlı bir dizi davranış içermektedir. Bass'ın (1985) çalışmasına dayanarak, entelektüel uyarım; çalışanların sorunlara olan ilgilerini ve farkındalıklarını artırmak ve sorunlar hakkında yeni yollarla düşünme yeteneklerini artırmak olarak tanımlanmaktadır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA METADOLOJİSİ/MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan araçlar, toplanan verilerin analizi ve yorumu ile ilgili kullanılan istatistiksel teknikler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

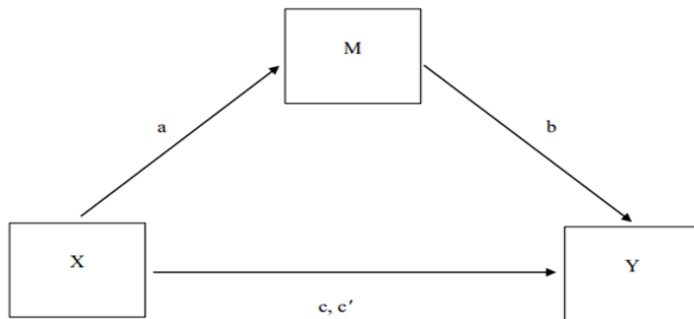
#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve profesyonel futbolcularda antrenör-sporcu ilişkisinin takım direncine etkisinde dönüştürücü liderliğin aracı rolünü incelemek için Baron ve Kenny'nin (1986) aracı etki analiz yöntemi kullanılmıştır.

Bu etkiyi test etmek için Baron ve Kenny tarafından önerilen dört koşulun karşılanması gerekir(bkz. Şekil4):

- 1) X anlamlı derecede Y'yi etkiler (c yolu),
- 2) X anlamlı derecede M'yi etkiler (a yolu),
- 3) M, X'i kontrol eden Y'yi anlamlı derecede etkiler (b yolu),
- 4) X'in Y üzerindeki doğrudan etkisi M yönünden kontrol edildikten sonra istatistiksel olarak sıfırdan farklı olmamalıdır. (c' yolu).

M kontrol edildikten sonra X'in Y üzerindeki etkisi sıfıra düştüğünde tam aracılığın gerçekleştiği söylenirken, X'in Y üzerindeki etkisi çok yüksek olmayan bir miktarda ama sıfır olmayacak şekilde azaldığında kısmi aracılığın meydana geldiği söylenir (Preacher ve Hayes, 2008).



Şekil 4. Baron ve Kenny'nin (1986) Basit Aracılık Modeli

Araştırmamızda M'in aracılık etkisini ortaya koymak amacıyla Hayes'in (2016) SPSS AMOS programı kullanılmıştır. Programda doğrudan, toplam ve dolaylı etki skorları ile M'in Y üzerindeki aracılık etkisi incelenmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Ulaşılan etki düzeyinin anlamlılığını ölçmek için bootstrap güven aralığı uygulanmıştır. Etki büyüklüğü ise toplam etki skorundan doğrudan etki skoru çıkararak sağlanmıştır. Bunun sağlanması için bootstrap güven aralığına bakılmalı ve alt sınır ile üst sınırın sıfırın üstünde ya da altında olması beklenmektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi**

Araştırma grubunu Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 2020-2021 futbol sezonunda Süper Lig, 1.lig, 2.lig ve 3.liglerde aktif olarak futbol oynayan profesyonel futbolcular oluşturmaktadır. Araştırmanın kasıtlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 2020–2021 futbol sezonunda aktif futbol oynayan futbolcuların 50 kişi (% 23.8) süper lig, 30 kişi (%14.3) birinci lig, 99 kişi (%47.1) ikinci lig ve 31 kişi (14.8) ise üçüncü lig kategorisinde olmak üzere toplam 210 futbolcu katılmıştır. Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalaması  $24.05 \pm 4.73$ , futbol oynama süre ortalamaları  $11.98 \pm 5.37$ , mevcut kulüplerinde oynama süreleri  $3.06 \pm 2.60$  ve mevcut antrenörleriyle çalışma ortalamaları  $1.73 \pm 1.42$  olarak görülmektedir.

### **3.3. Etik**

Yaptığımız araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Klinik Araştırma Etik Kurulu tarafından 02.11.2020 de onaylanmıştır. (Protokol No: (2020/127). (EK.4).

### **3.4. Veri Toplama**

Araştırmada toplanan veriler, Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 2020-2021 futbol sezonunda Süper Lig, Birinci lig, İkinci lig, Üçüncü liglerde aktif olarak futbol oynayan profesyonel futbolcular tarafından doldurulmuştur. Çalışmaya toplam 210 futbolcu katılmıştır. Çalışma kapsamında veriler korona salgını koşullarından dolayı online olarak toplanmıştır. Araştırmada aktif olarak futbol oynayan profesyonel futbolculara Kişisel Bilgi Formu ve Sporda Takım Direnci Envanteri (Ek 1), Antrenör-Sporcu İlişkisi Ölçeği (Ek 2), Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik Ölçeği (Ek 3) kullanılmıştır.

### **3.4.1. Kişisel Bilgi Formu ve Antrenör-Sporcu İlişkisi Envanteri (Ek 1)**

#### **Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmaya katılan sporculara; yaş, kaç yıldır futbol oynadığı, kaç yıldır aynı kulüpte futbol oynadığı ve kaç yıldır mevcut antrenörle çalıştığı, demografik bilgilerin tespiti için, hazırlanmış ve 4 soruluk bilgi formu kullanılmıştır.

#### **Antrenör-Sporcu İlişkisi Envanteri**

Katılımcıların antrenör-sporcu ilişkisine ait verileri toplamak için Jowett ve Ntoumanis (2004) aracılığıyla geliştirilen 11 madde ve 3 alt boyuttan oluşan Antrenör-Sporcu İlişkisi Envanteri (The Coach-Athlete Relationship Questionnaire - CART-Q) kullanılmıştır (Ek 2). Jowett ve Ntoumanis., (2004) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Altıntaş vd., (2012) tarafından yapılan envanterin hem sporcu hem de antrenör için 11 maddeden oluşan iki formu bulunmaktadır. Bu çalışmada sporcunun antrenörüyle olan ilişkisini değerlendirdiği "Sporcu Formu" kullanılmıştır. Envanter yargıların 7 değerlendirme basamağına göre yapıldığı (1= Kesinlikle katılmıyorum; 7= Kesinlikle katılıyorum) likert tipinde bir öz değerlendirme aracıdır. Envanter Yakınlık (4 madde), Bağlılık (3 madde) ve Tamamlayıcılık (4 madde) olmak üzere üç alt boyut ve toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Her bir alt boyut toplam puanı katılımcıların ilgili alt boyutu oluşturan maddelere verdikleri yanıtlar toplanarak elde edilmektedir. Envanterin sporcu formu için iç tutarlık değerleri Yakınlık ve Bağlılık alt boyutları için 0.90, Tamamlayıcılık için ise 0.82dir. (Altıntaş vd., 2012).

### **3.4.2. Sporda Takım Direnci Envanteri (Ek 2)**

Sporda Takım Direnci Envanteri: Katılımcıların takım direncine ilişkin veriler ise Decroos vd., (2017) tarafından geliştirilen 20 maddeli 2 alt boyutlu envanter kullanılmıştır. Envanter sporcuların takımlarına ilişkin takım direnci algılarını belirlemeye yöneliktir. Envanter 7'li likert tipidir. Direnç Özellikleri Gösterme (1, 3, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 20) ve Baskı Altında Gösterilen Zayıflıklar (2, 4, 6, 8, 11, 13, 15, 19) şeklinde iki alt boyuta sahiptir. Envanterin Türkçe uyarlaması Görgülü vd., (2018) tarafından yapılmıştır. Envanterin tamamı için cronbach alfa 0.74 olarak belirlenmiştir.

### **3.4.3. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik Envanteri (Ek 3)**

Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik Envanteri: Çalışmaya katılan sporcuların antrenörlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri Calow vd., (2012) tarafından geliştirilen dönüşümcü liderlik envanteri ile elde edilmiştir. Ölçek 27 madde ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Envantere ilişkin alt maddeler ve hangi maddelerin hangi alt boyutta olduğu şu şekildedir; Grup hedeflerinin kabulü ve takım çalışmasını destekleme (1-2-3), Uygun rol model olma (4-5-6-7), Şartlı ödül(8-9-10-11), Yüksek performans beklentisi (12-13-14-15), Bireysel ilgi (16-17-18-19), İlham verici motivasyon (20-21-22-23) ve Düşünsel uyarım (24-25-26-27). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması (Görgülü vd., 2018) tarafından yapılmış olup, ölçeğin tamamında cronbach alfa değeri 0.97 çıkmıştır.

### **3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma planı doğrultusunda aşağıdaki belirtilen konularda sınırlılıklara gidilmiştir. Bu araştırma, 2020-2021 futbol sezonunda farklı liglerde aktif olarak oynayan profesyonel futbolcular ile sınırlıdır.

Araştırma verilerinin toplanması, “kişisel bilgi formu & sporda takım direnci envanteri, antrenör-sporcu ilişki ölçeği ve dönüşümcü liderlik ölçeği” ile sınırlıdır.

### **3.6. Sayıtlar**

Araştırmanın planı doğrultusunda aşağıda belirtilen sayıtlar göz önünde bulundurulmuştur.

1. Örneklemi oluşturan profesyonel futbolcuların evrenini temsil edecek bir nitelik taşıması için gerekli önlemler alınmıştır.
2. Yapılan hesaplamalarla güvenilirliği ve geçerliği yüksek bulunan ve kullanılan ölçüm metodları, profesyonel futbolcuların sporda takım direnci, antrenör-sporcu ilişki ve dönüşümcü liderlik düzeylerini ortaya koyacak güvenilirliğe sahiptir.
3. Anketin doldurulması esnasında gönüllülüğün en önemli unsur olduğu, kişilerin kimlik bilgilerinin talep edilmediği ve araştırmaya yapmış olacakları etkinin önemi vurgulandığından araştırmaya iştirak eden kişilerin içtenlikle soruları cevaplayacakları kabul edilmiştir.

### 3.7. Verilerin Analiz Yöntemi

Elde edilen veriler SPSS paket programında yüzde, frekans dağılımları, ikili değişkenlerde bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grupların ortalama karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır. İki den fazla grupların analizinde farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu anlamak üzere Post Hoc Tukey testinden faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon analizi ile bakılırken ortaya koyulan modellerin test edilmesi için ise AMOS programı ile aracı değişken analizi yapılmıştır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

#### 4.1. Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan futbolcuların demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri, demografik değişkenlerin antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci ve dönüşümcü liderlik parametrelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren gruplama analizleri ve son olarak çalışmaya ilişkin modelin test edildiği analizler yer almaktadır.

Tablo 1

Çalışmaya katılan profesyonle futbolcuların yaş, futbol oynama süreleri, mevcut kulüplerinde oynama süreleri ve mevcut antrenörleriyle çalışma sürelerine ilişkin tanımlayıcı analiz

(Yıl)	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Ss
<b>Yaş</b>	210	16,00	35,00	24,05	4,73
<b>Futbolculuk süresi</b>	210	1,00	26,00	11,98	5,37
<b>Kulüpte oynama süresi</b>	210	1,00	18,00	3,06	2,60
<b>Antrenörle çalışma süresi</b>	210	1,00	10,00	1,73	1,42

Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalaması  $24.05 \pm 4.73$ , futbol oynama süre ortalamaları  $11.98 \pm 5.37$ , mevcut kulüplerinde oynama süreleri  $3.06 \pm 2.60$  ve mevcut antrenörleriyle çalışma ortalamaları  $1.73 \pm 1.42$  olarak görülmektedir.



Tablo 2

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların oynadıkları lig durumuna ilişkin tanımlayıcı analizi

Lig Durumu	N	Yüzde
Süper Lig	50	23,8
Birinci Lig	30	14,3
İkinci Lig	99	47,1
Üçüncü Lig	31	14,8
<b>Toplam</b>	<b>210</b>	<b>100</b>

Çalışmaya katılan futbolculardan 50 kişi (% 23.8) süper lig, 30 kişi (%14.3) birinci lig, 99 kişi (%47.1) ikinci lig ve 31 kişi ((14.8) ise üçüncü ligde futbol oynadığını ifade etmektedir.

Tablo 3

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların ASİ ait algılarının lig durumuna göre tek yönlü varyans analizi

	Lig	N	Ortalama	Ss	F	P
ASİ	Süper Lig	50	5,4618	0,97599	1.07	0.36
	Birinci Lig	30	5,5182	1,09121		
	İkinci Lig	99	5,5996	1,40409		
	Üçüncü Lig	31	5,1349	1,36280		
	Total	210	5,4866	1,26659		
Yakınlık	Süper Lig	50	5,5450	1,11654	1.50	0.21
	Birinci Lig	30	5,5917	1,24132		
	İkinci Lig	99	5,7121	1,53004		
	Üçüncü Lig	31	5,0968	1,57543		
	Total	210	5,5643	1,41528		
Bağlılık	Süper Lig	50	5,2600	1,10306	0.80	0.49
	Birinci Lig	30	5,3000	1,16576		
	İkinci Lig	99	5,3232	1,58397		
	Üçüncü Lig	31	4,8817	1,44926		
	Total	210	5,2397	1,40524		
Tamamlayıcılık	Süper Lig	50	5,5300	1,05661	0.60	0.61
	Birinci Lig	30	5,6083	1,13275		
	İkinci Lig	99	5,6944	1,33418		
	Üçüncü Lig	31	5,3629	1,39469		
	Total	210	5,5940	1,25195		

P<0.05

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ algıları oynadıkları ligin düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Tablo 4

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların ASİ alt boyutları ile yaş, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişkinin analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8
ASİ ortalama (1)	r	1	0,96**	0,90**	0,92**	<b>-0,18**</b>	-0,07	<b>0,23**</b>	0,07
	P		0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,28	<b>0,00</b>	0,29
	N		210	210	210	210	210	210	210
Yakınlık (2)	r		1	0,83**	0,86**	<b>-0,17*</b>	-0,02	<b>0,20**</b>	0,01
	P			0,00	0,00	<b>0,01</b>	0,70	<b>0,00</b>	0,83
	N			210	210	210	210	210	210
Bağlılık (3)	r			1	0,72**	<b>-0,22**</b>	-0,09	<b>0,23**</b>	<b>0,14*</b>
	P				0,00	<b>0,00</b>	0,16	<b>0,00</b>	<b>0,03</b>
	N				210	210	210	210	210
Tamamlayıcılık (4)	r				1	-0,12	-0,09	<b>0,21**</b>	0,06
	P					0,06	0,16	<b>0,00</b>	0,37
	N					210	210	210	210
Yaş (5)	r					1	0,76**	-0,13*	-0,03
	P						0,00	0,05	0,65
	N						210	210	210
Futbolculuk süresi (6)	r						1	-0,11	-0,06
	P							0,10	0,36
	N							210	210
Kulüpte oynama süresi (7)	r							1	0,36**
	P								0,00
	N								210
Antrenör ile çalışma süresi (8)	r								1
	P								
	N								

$P<0.01, p<0.05$

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ genel ortalama puanı ile yaş arasında olumsuz yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.18$ ,  $p<0.01$ ). Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları arttıkça ASİ ortalamalarının düştüğü söylenebilir.

Futbolcuların ASİ ortalamaları ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.23$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça ASİ ortalamalarının arttığı söylenebilir.

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ alt boyutu olan yakınlık ile yaş arasında olumsuz yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.17$ ,  $p<0.01$ ). Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları arttıkça yakınlık ortalamalarının düştüğü söylenebilir.

Futbolcuların ASİ ortalamaları ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.20$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça yakınlık ortalamalarının arttığı söylenebilir.

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ alt boyutu olan bağlılık ile yaş arasında olumsuz yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.22$ ,  $p<0.01$ ). Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları arttıkça bağlılık ortalamalarının düştüğü söylenebilir.

Futbolcuların bağlılık ortalamaları ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.23$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça bağlılık ortalamalarının arttığı söylenebilir.

Futbolcuların bağlılık ortalamaları ile antrenörü ile çalışma süreleri arasında olumlu yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.14$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların antrenörü ile çalışma süreleri arttıkça bağlılık ortalamalarının arttığı söylenebilir.

Futbolcuların tamamlayıcılık ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönlü anlamlı düşük bir ilişki vardır ( $r=0.21$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça tamamlayıcılık ortalamalarının arttığı söylenebilir.

Tablo 5

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların takım direnci alt buyut ortalamalarının lig düzeyine göre tek yönlü varyans analizi

		N	Ortalama	Ss	F	p	Post Hock
Takım Direnci Ortalama	Süper Lig(1)	50	4,71	1,03	5.12	0.00	3/1
	Birinci Lig(2)	30	5,00	1,43			
	İkinci Lig(3)	99	5,44	1,10			
	Üçüncü Lig(4)	31	4,92	1,09			
Baskı altında gösterilen zayıflıklar	Süper Lig(1)	50	3,86	1,94	5.62	0.00	3/1
	Birinci Lig(2)	30	2,99	1,60			
	İkinci Lig(3)	99	2,76	1,33			
	Üçüncü Lig(4)	31	3,29	1,54			
Direnc Özellikleri Gösterebilme	Süper Lig(1)	50	5,10	0,87	3.31	0.02	FARK YOK
	Birinci Lig(2)	30	4,99	1,58			
	İkinci Lig(3)	99	5,58	1,21			
	Üçüncü Lig(4)	31	5,06	1,14			

P<0.01, P<0.05

Çalışmaya katılan futbolcuların takım direnci ortalamalarının lig durumuna anlamlı olarak farklılaştığı, bu farklılığın hangi grupların arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post-hock Tukey testine göre ikinci ligdeki sporcuların takım direnci ortalamalarının süper ligde ki sporculara kıyasla anlamlı derecede yüksektir ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcuların takım direnci alt boyutu olan baskı altında gösterilen zayıflıklar ortalama puanlarının lig durumuna anlamlı olarak farklılaştığı, bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan post-hock tukey testine göre ikinci ligde ki sporcuların baskı altında gösterilen zayıflıklar ortalama puanlarının süper ligde ki sporculara kıyasla anlamlı derecede yüksektir ( $p<0.05$ ).

Tablo 6

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların takım direnci alt boyutları ile yaş, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasındaki ilişkinin analizi

		1	2	3	4	5	6	7
Takım Direnci Toplam (1)	R	1	-0,83**	0,87**	<b>-0,22**</b>	-0,09	0,00	-0,01
	P		0,00	0,00	<b>0,00</b>	0,16	0,98	0,84
	N		210	210	210	210	210	210
Baskı altında gösterilen zayıflıklar (2)	R		1	-0,45**	<b>0,17*</b>	0,07	0,03	0,08
	P			0,00	<b>0,01</b>	0,31	0,60	0,24
	N			210	210	210	210	210
Direnc özellikleri gösterebilme (3)	R			1	<b>-0,21**</b>	-0,09	0,03	0,05
	P				<b>0,00</b>	0,17	0,62	0,47
	N				210	210	210	210
Yaş (4)	R				1	0,76**	-0,13*	-0,03
	P					0,00	0,05	0,65
	N					210	210	210
Futbolculuk süresi (5)	R					1	-0,11	-0,06
	P						0,10	0,36
	N						210	210
Kulüpte oynama süresi (6)	R						1	0,36**
	P							0,00
	N							210
Antrenör ile çalışma süresi (7)	R							1
	P							
	N							

P<0.01,p<0.05

Takım direnci genel ortalaması ile yaş arasında olumsuz yönlü düşük düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=-0.22, p<0.01$ ). Yaş arttıkça futbolcuların takım direncine ilişkin algılarının düştüğü söylenebilir. Takım direnci alt boyutu olan direnc özellikleri gösterebilme ile yaş arasında olumlu yönde anlamlı düşük bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7 Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik alt boyutları ile yaş, futbol oynama süreleri, mevcut kulüpte futbol oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin analizi

	DLIORT (1)	Takım Çalışmasını Destekleme (2)	Uygun Rol Model olma (3)	Şartlı Ödül (4)	Yüksek Performans Beklentisi (5)	Bireysel İlgi (6)	İlham verici motivasyon (7)	Düşünsel uyarm (8)	Yaş (9)	Futbolculuk yılı (10)	Kulüpte oynama Süresi (11)	Antrenörle çalışma süresi (12)	
1	r	1											
	p												
	N	210											
2	r	0,91**	1										
	p	0,00											
	N	210	210										
3	r	,92**	0,83**	1									
	p	0,00	0,00										
	N	210	210	210									
4	r	0,90**	0,81**	0,81**	1								
	p	0,00	0,00	0,00									
	N	210	210	210	210								
5	r	0,83**	0,74**	0,67**	0,71*	1							
	p	0,00	0,00	0,00	0,00								
	N	210	210	210	210	210							
6	r	0,94**	0,82**	0,85**	0,82**	0,74**	1						
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00							
	N	210	210	210	210	210	210						
7	r	0,93**	0,84**	0,81**	0,81**	0,78**	0,85**	1					
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00						
	N	210	210	210	210	210	210	210					
8	r	0,90**	0,78**	0,84**	0,73**	0,66**	0,85**	0,81**	1				
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	N	210	210	210	210	210	210	210	210				
9	r	<b>-0,18**</b>	<b>-0,19**</b>	<b>-0,17*</b>	-0,08	<b>-0,15*</b>	<b>-0,14*</b>	<b>-0,17**</b>	<b>-0,21**</b>	1			
	p	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,01</b>	0,19	<b>0,03</b>	<b>0,04</b>	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>				
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210			
10	r	-0,11	-0,12	-0,12	-0,02	-0,03	-0,09	-0,11	<b>-0,15*</b>	0,76**	1		
	p	0,11	0,06	0,06	0,67	0,59	0,16	0,08	<b>0,02</b>	0,00			
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210		
11	r	0,13	<b>0,14*</b>	<b>0,15*</b>	0,09	<b>0,16*</b>	0,11	0,12	0,04	-0,13*	-0,11	1	
	p	0,05	<b>0,04</b>	<b>0,02</b>	0,16	<b>0,01</b>	0,08	0,06	0,54	0,05	0,10		
	N	210	210	210	210	<b>210</b>	210	210	210	210	210	210	
12	r	0,04	0,01	0,05	0,04	0,04	0,05	0,02	0,05	0-,03	0-,06	0,36**	1
	p	0,49	0,88	0,46	0,49	0,47	0,42	0,67	0,47	0,65	0,36	0,00	
	N	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	

Araştırmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları ile algıladıkları antrenör dönüşümcü liderlik arasında olumsuz yönde anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.18, p<0.01$ ). Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan takım çalışmasını destekleme ( $r=-0.19, p<0.01$ ), uygun rol model olma ( $r=-0.17, p<0.01$ ), yüksek performans beklentisi ( $r=-0.15, p<0.05$ ), bireysel ilgi ( $r=-0.14, p<0.05$ ), ilham verici motivasyon ( $r=-0.17, p<0.05$ ) ve düşünsel uyarım ( $r=-0.21, p<0.01$ ) ile yaş arasında negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte dönüşümcü liderlik alt boyutu olan şartlı ödül ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 8

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların ASİ, takım direnci ve dönüşümcü liderlik düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi

		ASİORT	TDort1	DLIORT
ASİORT	r	1	0,47**	0,67**
	p		0,00	0,00
	N	210	210	210
TDort1	r	0,47**	1	0,36**
	p	0,00		0,00
	N	210	210	210
DLIORT	r	0,67**	0,36**	1
	p	0,00	0,00	
	N	210	210	210

$P<0.01, p<0.05$

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ ile TD arasında orta dereceli pozitif yönlü anlamlı ilişki ( $r=0.47, p<0.01$ ), ASİ ile DL arasında pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki ( $r=0.67, p<0.01$ ) ve DL ile TD arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ( $r=0.36, p<0.01$ ) bulunmaktadır.

Tablo 9

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların takım direnci alt boyutları ile dönüşümcü liderlik alt boyutları ve antrenör-sporcu ilişkisi alt boyutlarına ilişkin kolerasyon analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Baskı Altında Gösterilen Zayıflıklar	1											
2. Direnç Gösterme Özellikleri	-,459**	1										
3. Takım Çalışmaları Destekleme	-,148*	,473**	1									
4. Uygun Rol Model Olma	-,153*	,462**	,833*	1								
5. Şartlı Ödül	-,109	,418**	,818*	,816*	1							
6. Yüksek Performans Beklentisi	-,196**	,491**	,748*	,679*	,712*	1						
7. Bireysel İlgi	-,058	,371**	,825*	,855*	,827*	,746*	1					
8. İlham Verici Motivasyon	-,187**	,438**	,841*	,814*	,813*	,784*	,852*	1				
9. Düşünsel Uyarım	-,049	,362**	,788*	,840*	,739*	,668*	,858*	,816*	1			
10. Bağlılık	-,213**	,593**	,679*	,638*	,598*	,562*	,611*	,596*	,515*	1		
11. Yakınlık	-,156*	-,213**	,593*	,679*	,638*	,598*	,562*	,611*	,596*	,515*	1	
12. Tamamlayıcılık	-,105	,523**	,648*	,567*	,558*	,540*	,575*	,570*	,485*	,861*	,726*	1

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan *takım çalışmaları destekleme* ortalama puanları arasında % 14 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p < 0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları arasında % 15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p < 0.05$ ).



Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan şartlı ödül ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan yüksek performans beklentisi ortalama puanları arasında % 19 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan bireysel ilgi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan ilham verici motivasyon ortalama puanları arasında % 18 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan düşünsel uyarım ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *bağlılık* ortalama puanları arasında % 21 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *yakınlık* ortalama puanları arasında % 15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan *takım çalışmaları destekleme* ortalama puanları arasında % 47 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan uygun rol model olma ortalama puanları arasında % 46 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan şartlı ödül ortalama puanları arasında % 41 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan yüksek performans beklentisi ortalama puanları arasında % 49 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan bireysel ilgi ortalama puanları arasında % 37 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan ilham verici motivasyon ortalama puanları arasında % 43 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan düşünsel uyarım ortalama puanları arasında % 36 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 21 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 52 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 67 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 64 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 63 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 67 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 56 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *şartlı ödül* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *şartlı ödül* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 63 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *şartlı ödül* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 55 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *yüksek performans beklentisi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *bağlılık* ortalama puanları arasında % 56 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *yüksek performans beklentisi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *yakınlık* ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *yüksek performans beklentisi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *tamamlayıcılık* ortalama puanları arasında % 54 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *bireysel ilgi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *bağlılık* ortalama puanları arasında % 61 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *bireysel ilgi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *yakınlık* ortalama puanları arasında % 56 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *bireysel ilgi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *tamamlayıcılık* ortalama puanları arasında % 57 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *ilham verici motivasyon* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *bağlılık* ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *ilham verici motivasyon* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *yakınlık* ortalama puanları arasında % 61 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

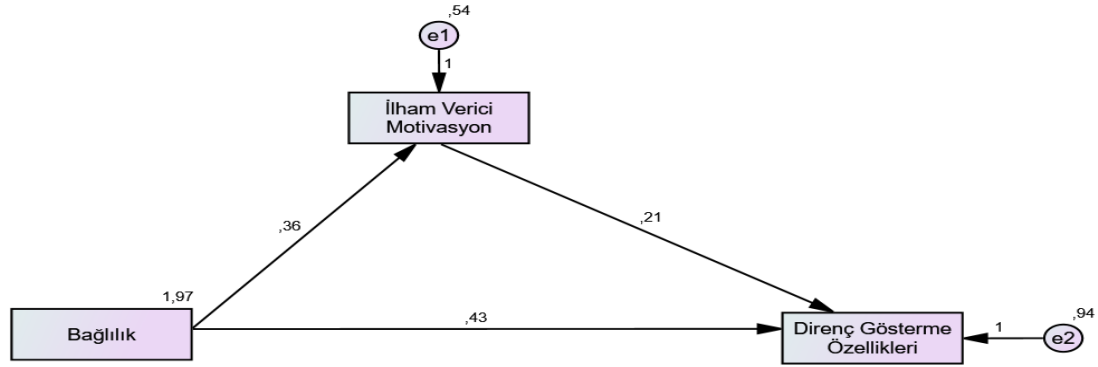
Çalışmaya katılan futbolcularda Dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan *İlham Verici Motivasyon* ortalama puanları ile Antrenör sporcu ilişkisi alt boyutu olan *tamamlayıcılık* ortalama puanları arasında % 57 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *düşünsel uyarım* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağıllık ortalama puanları arasında % 51 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *düşünsel uyarım* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL' alt boyutu olan *düşünsel uyarım* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 48 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).





Şekil 4 Bağlılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli

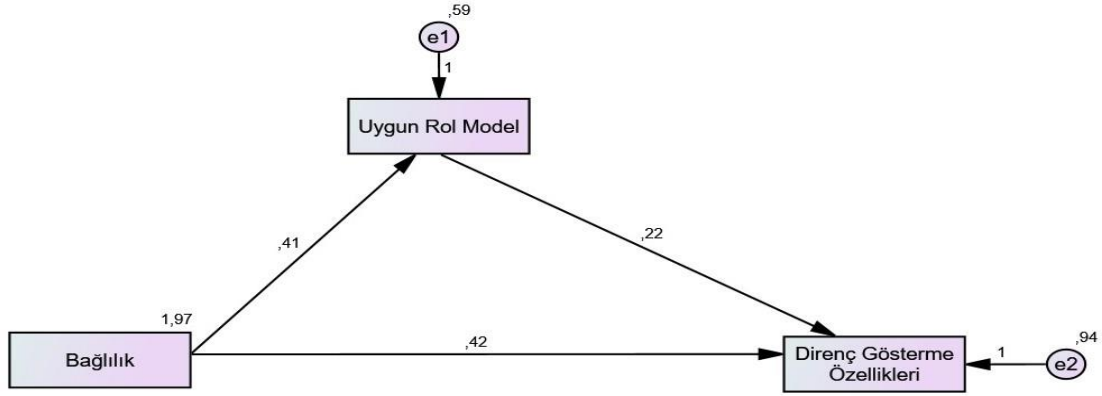
Tablo 10

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli parametre analizi

	İlham Verici Motivasyon		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0.363**	0.036		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>İlham Verici Motivasyon (b yolu)</b>			0,209	0,092
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0.432	0.058
<b>Dolaylı Etki</b>			0.076*(0.002-0.187)	

P<0.01

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.437$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile ilham verici motivasyon arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.076 ve % 95 güven aralığı 0.02-0.187 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,04$ ).



Şekil 5. Bağlılığın takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli

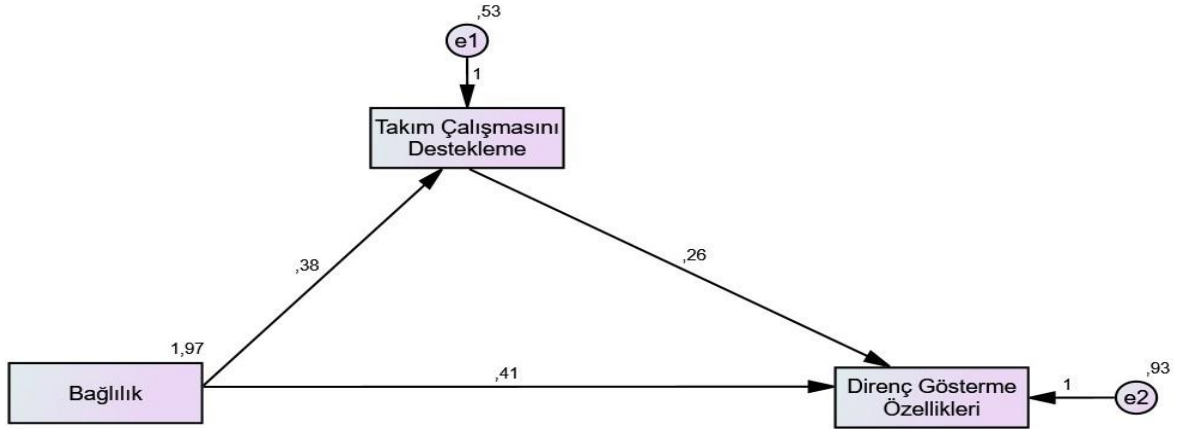
Tablo 11

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Uygun Rol Model Olma		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0,405**	0,038		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Uygun Rol Model Olma (b yolu)</b>			0,221	0,087
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,419	0,059
<b>Dolaylı Etki</b>			0,076*(0,002-0,187)	

p<0,0

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.405$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile uygun rol model olma arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.38$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.09 ve % 95 güven aralığı 0,002-0,187 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,01$ ).



Şekil 6. Bağlılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli

Tablo 12

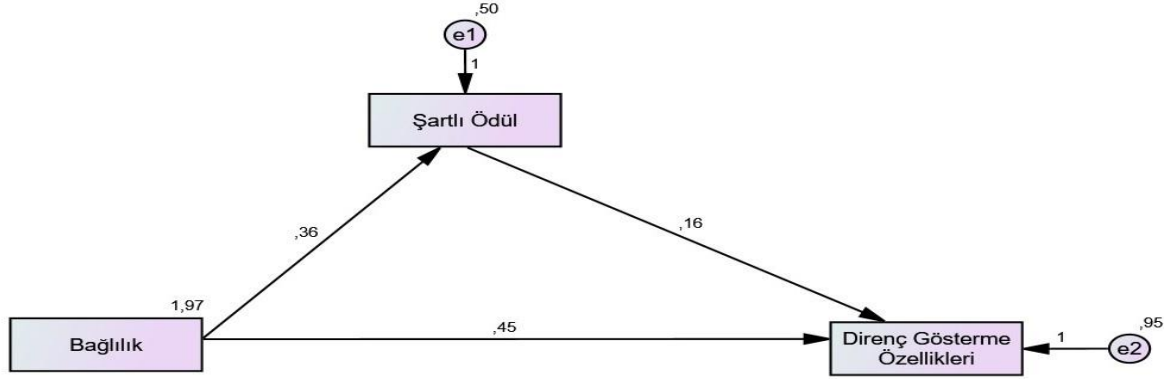
Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Takım Çalışmasını Destekleme		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0,383**	0,036		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Takım Çalışmasını Destekleme (b yolu)</b>			0,258	0,092
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0.409	0.059
<b>Dolaylı Etki</b>			0,09 * (0,31-0,242)	

p<0.01

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.383$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım çalışmasını destekleme arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.09 ve % 95 güven aralığı 0,31-0,242 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,01$ ).





Şekil 7. Bağlılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli

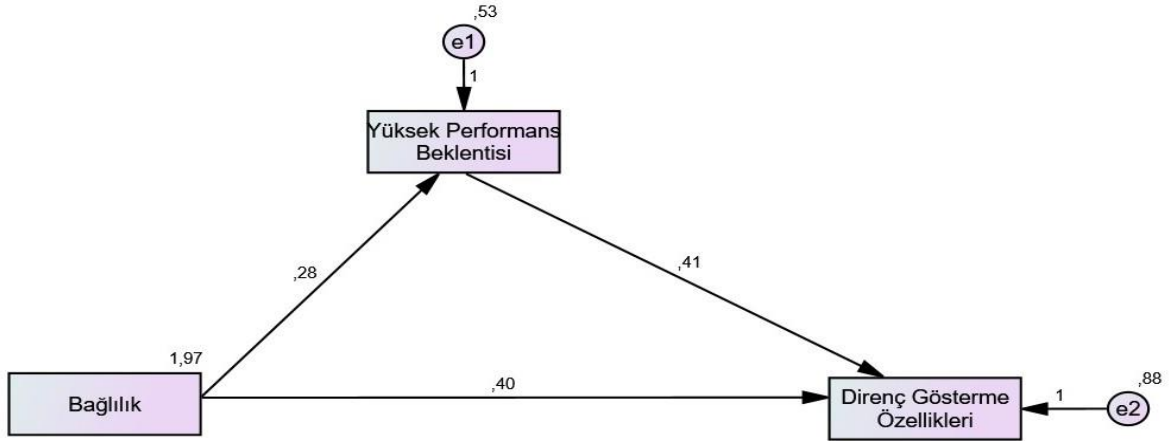
Tablo 13

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Şartlı Ödül			
	B	SH	B	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0,365**	0,035		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Şartlı Ödül (b yolu)</b>			0,158	0,095
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,450	0,059
<b>Dolaylı Etki</b>			0,057 (-0,02 – 0,169)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların bağlılığın takım direnci etkisinde şartlı ödül'e göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 8. Bağlılığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli

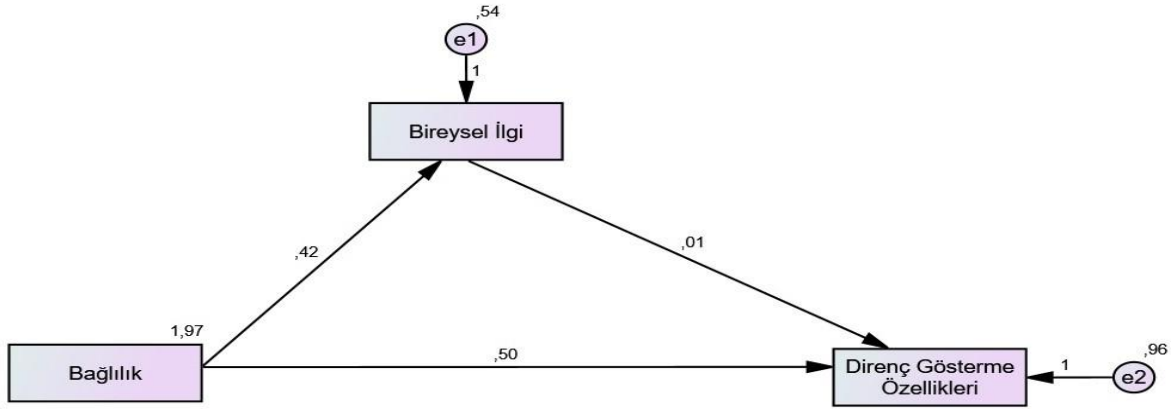
Tablo 14

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Yüksek Performans Beklentisi		Direnç Gösterme Özellikleri	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0,227**	0,036		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Yüksek Performans Beklentisi (b yolu)</b>			0,406	0,089
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,395	0,052
<b>Dolaylı Etki</b>			0,113 (0,037 – 0,244)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.227$ ,  $p<0.05$ ). Bağlılık ilişkisi ile yüksek performans beklentisi arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.05$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,113 ve % 95 güven aralığı 0,037 – 0,244 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).



Şekil 9. Bağlılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli

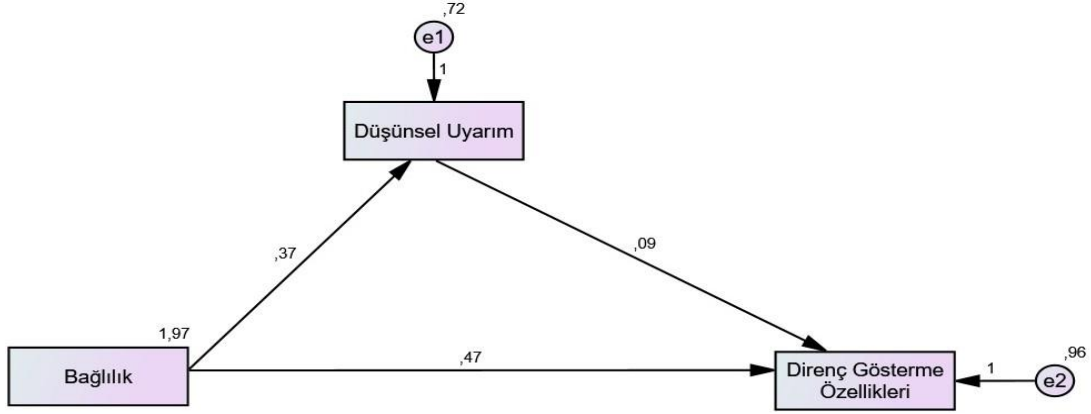
Tablo 15

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağliğin, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Bireysel İlgi			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0,417**	0,036		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bireysel İlgi (b yolu)</b>			0,12	0,092
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,503	0,062
<b>Dolaylı Etki</b>			0,005 (-0,07 – 0,116)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların bağliğin takım direnci etkisinde bireysel ilgi'ye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



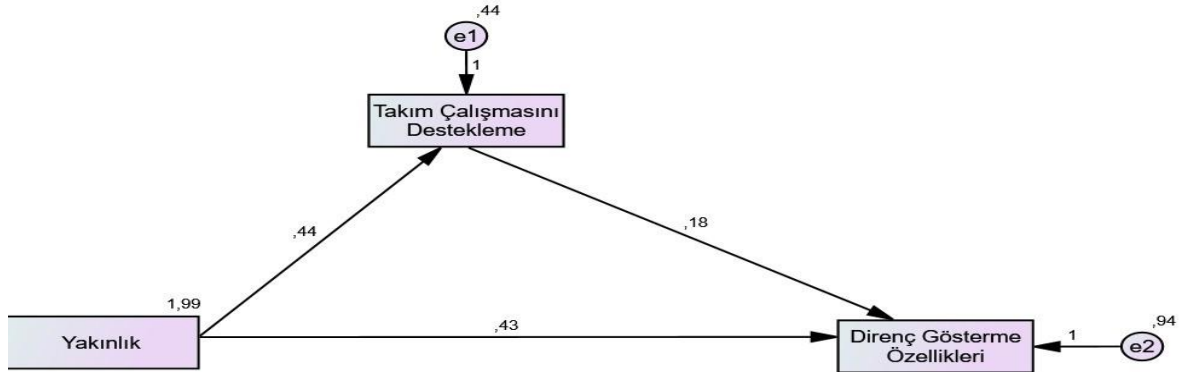
Şekil 10. Bağlılığın, takım direnci etkisinde düşünel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli

Tablo 16 Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan bağlılığın, takım direnci etkisinde düşünel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Düşünel Uyarım		β	SH
	β	SH	β	SH
<b>Bağlılık (a yolu)</b>	0,373**	0,042		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Düşünel Uyarım (b yolu)</b>			0,091	0,080
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,474	0,057
<b>Dolaylı Etki</b>			0,03 (-0,02 – 0,128)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların bağlılığın takım direnci etkisinde düşünel uyarım'a göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 11. yakınlığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli

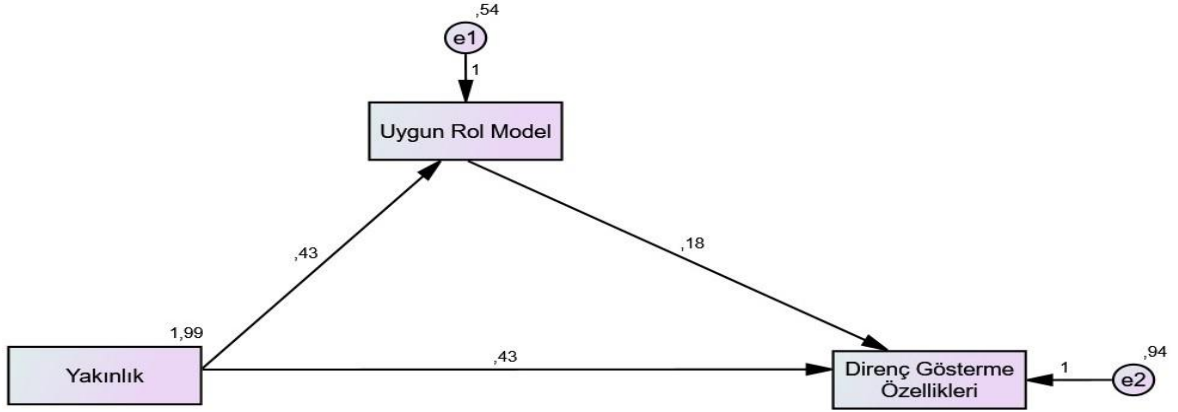
Tablo 17

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Takım Çalışmasını Destekleme			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,435**	0,033		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Takım Çalışmasını Destekleme (b yolu)</b>			0,175	0,101
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,433	0,065
<b>Dolaylı Etki</b>			0,07 (-0,001 – 0,215)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların yakınlığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını destekleme'ye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 12. Yakınlığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli

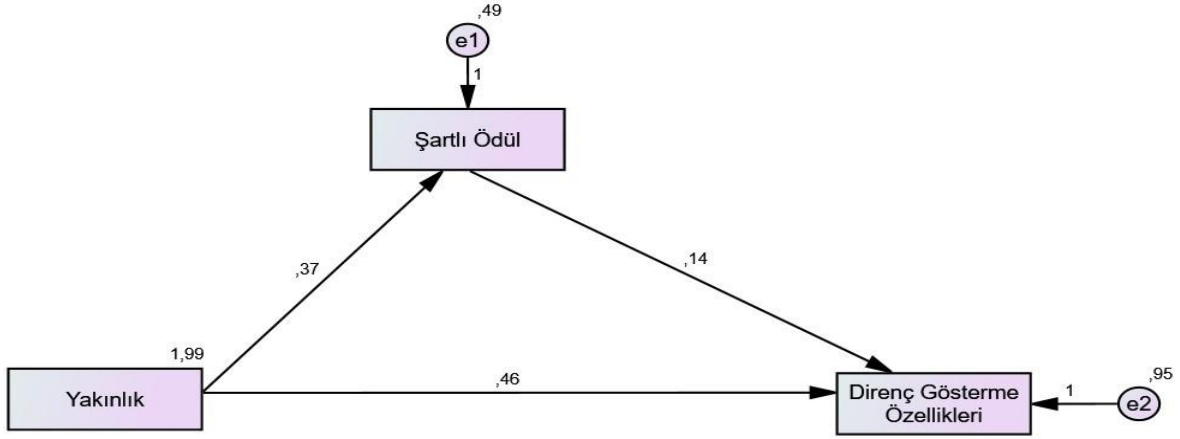
Tablo 18

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Uygun Rol Model Olma		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,431**	0,036		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Uygun Rol Model Olma (b yolu)</b>			0,179	0,091
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,432	0,062
<b>Dolaylı Etki</b>			0,07 (-0,005 – 0,197)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların bağlılığın takım direnci etkisinde uygun rol model olma'ya göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 13. Yakınlığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli

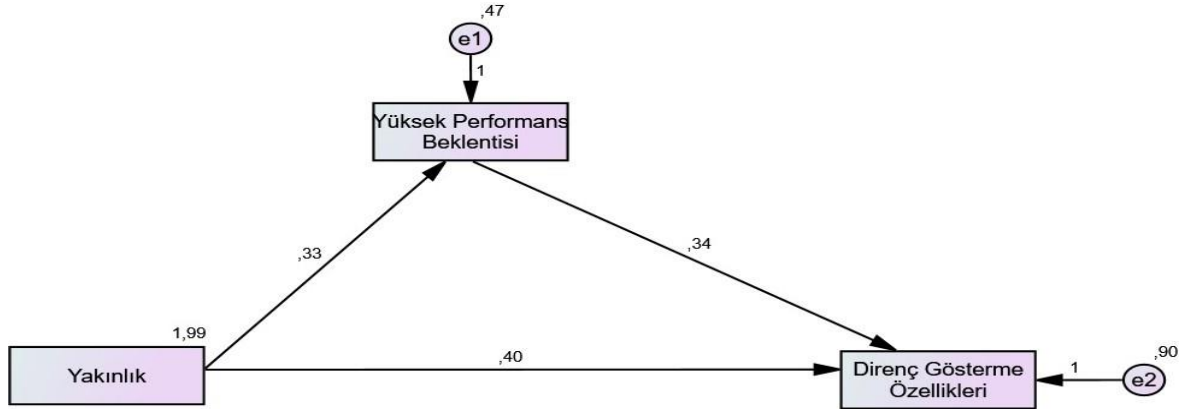
Tablo 19

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Şartlı Ödül			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,370**	0,034		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Şartlı Ödül (b yolu)</b>			0,138	0,096
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,458	0,059
<b>Dolaylı Etki</b>			0,05 (-0,03 – 0,180)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların yakınlığın takım direnci etkisinde şartlı ödül'e göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 14 Yakınlığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli

Tablo 20

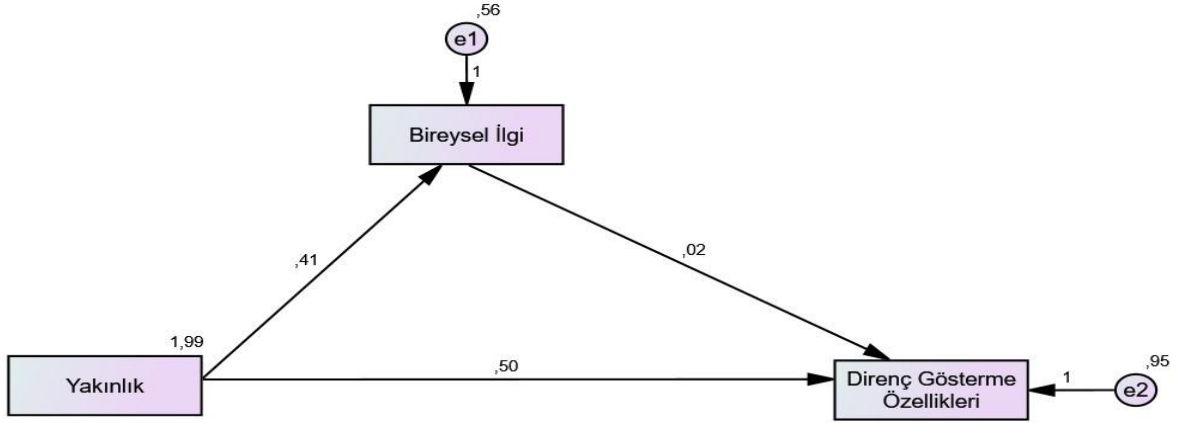
Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Yüksek Performans Beklentisi			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,328**	0,033		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Yüksek Performans Beklentisi (b yolu)</b>			0,340	0,096
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,397	0,056
<b>Dolaylı Etki</b>			0,112 (0,018 – 0,273)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları yakınlık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.328$ ,  $p<0.05$ ). Yakınlık ilişkisi ile yüksek performans beklentisi arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.33$ ,  $p<0.05$ ). Yakınlık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,112 ve % 95 güven aralığı 0,018 – 0,273 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).





Şekil 15. Yakınlığını takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli

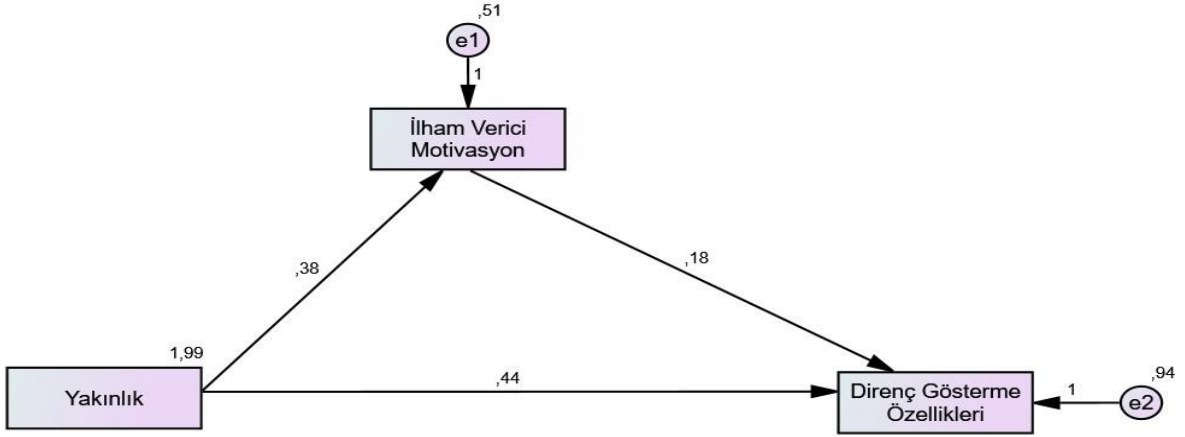
Tablo 21

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Bireysel İlgi		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,407**	0,037		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bireysel İlgi (b yolu)</b>			0,018	0,091
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,502	0,060
<b>Dolaylı Etki</b>			0,007 (-0,006 – 0,102)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların yakınlığın takım direnci etkisinde bireysel ilgi'ye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 16. Yakınlığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli

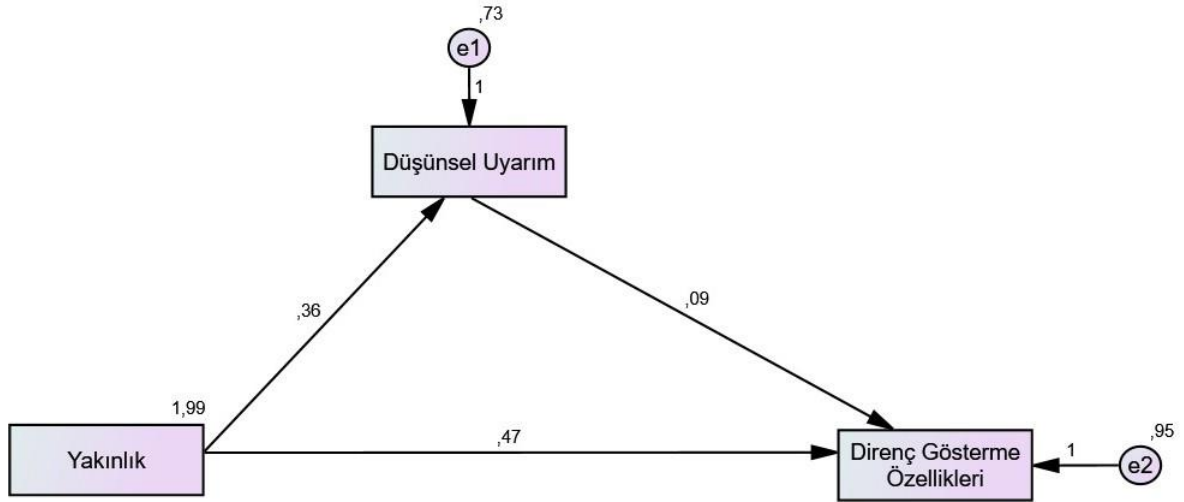
Tablo 22

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli analizi

	İlham Verici Motivasyon		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	B	SH	B	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,376**	0,035		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>İlham Verici Motivasyon (b yolu)</b>			0,180	0,094
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,441	0,059
<b>Dolaylı Etki</b>			0,068 (-0,004 – 0,199)	

p>0,05 (anlamli deği

Çalışmaya katılan futbolcuların yakınlığın takım direnci etkisinde ilham verici motivasyon'a göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 17. Yakınlığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli

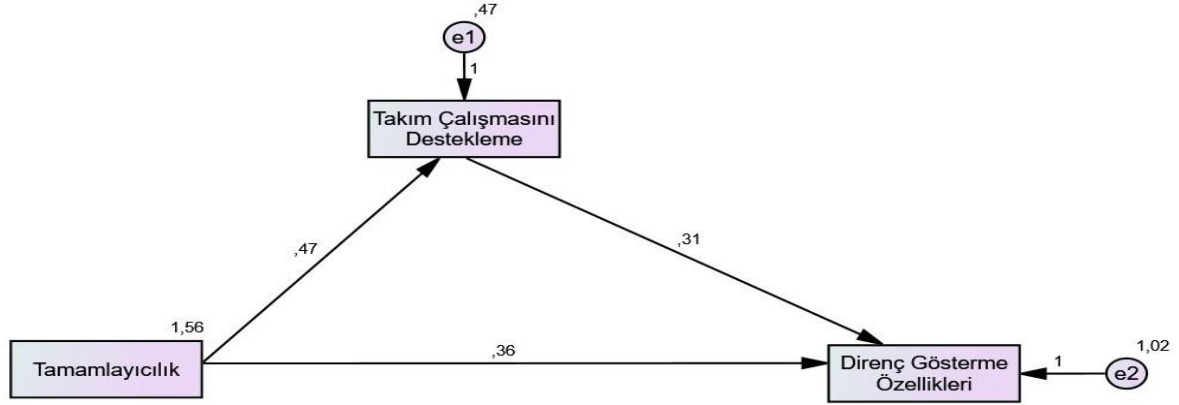
Tablo 23

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan yakınlığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Düşünsel Uyarım		β	SH
	β	SH	β	SH
<b>Yakınlık (a yolu)</b>	0,364**	0,042		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Düşünsel Uyarım (b yolu)</b>			0,094	0,079
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,475	0,056
<b>Dolaylı Etki</b>			0,034 (-0,025 – 0,111)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların yakınlığın takım direnci etkisinde düşünsel uyarım'a göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 18. Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli

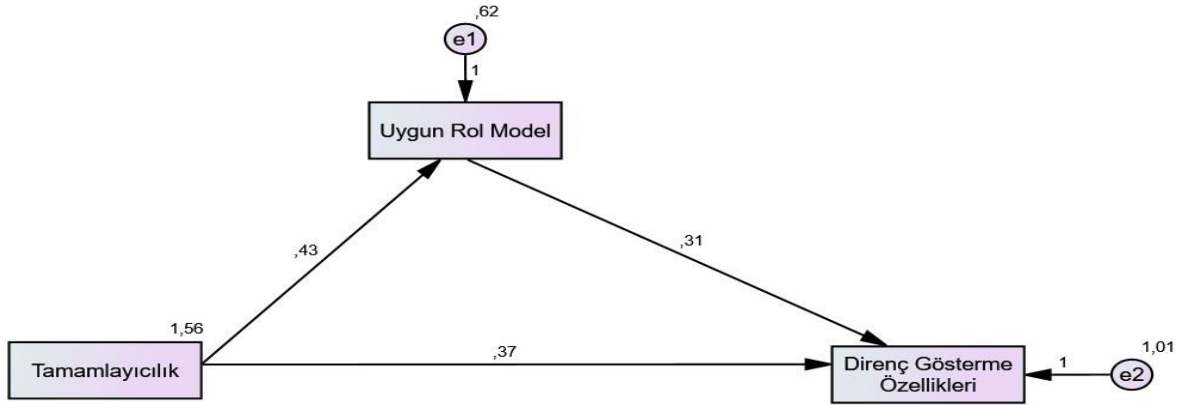
Tablo 24

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde takım çalışmasını desteklemeye ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Takım Çalışmasını Destekleme		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
Tamamlayıcılık (a yolu)	0,470**	0,038		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Takım Çalışmasını Destekleme (b yolu)</b>			0,309	0,102
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0.363	0.074
<b>Dolaylı Etki</b>			0,145 (0,035 – 0,308)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları Tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.470$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım çalışmasını destekleme arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.38$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,145 ve % 95 güven aralığı 0,035 – 0,308 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).



Şekil 19. Tamamlayıcılığın takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli

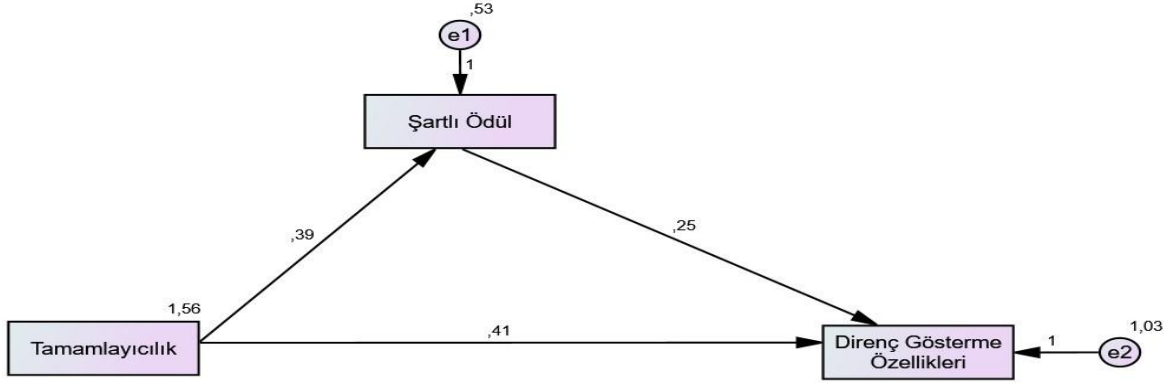
Tablo 25

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde uygun rol model olmaya ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Uygun Rol Model Olma			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Tamamlayıcılık (a yolu)</b>	0,433**	0,044		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Uygun Rol Model Olma (b yolu)</b>			0,309	0,088
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,374	0,068
<b>Dolaylı Etki</b>			0,134 (0,047 – 0,264)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları Tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.433$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile uygun rol model olma arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.44$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,134 ve % 95 güven aralığı 0,047 – 0,264 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).



Şekil 20. Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli

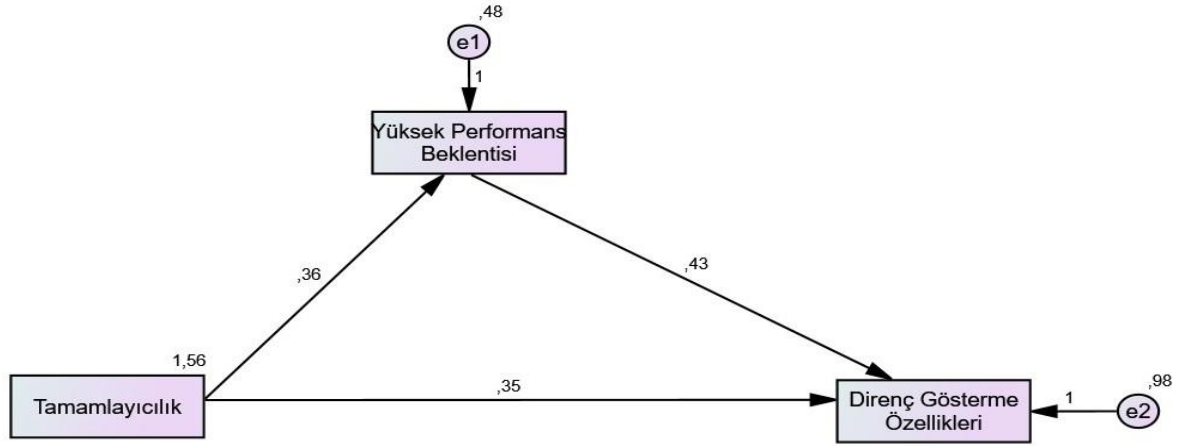
Tablo 26

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde şartlı ödüle ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Şartlı Ödül			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Tamamlayıcılık (a yolu)</b>	0,390**	0,040		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Şartlı Ödül (b yolu)</b>			0,254	0,097
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,409	0,068
<b>Dolaylı Etki</b>			0,099 (-0,007 – 0,226)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların tamamlayıcılığın takım direnci etkisinde şartlı ödül'e göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).



Şekil 21. Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde yüksek performans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli

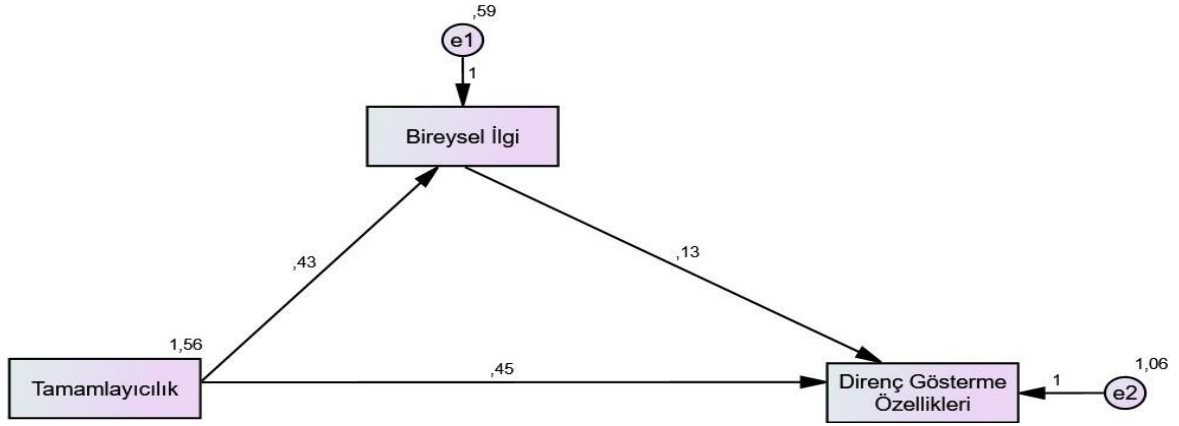
Tablo 27

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde yüksekperformans beklentisine ilişkin aracı rolü modeli analizi.

	Yüksek Performans Beklentisi		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
Tamamlayıcılık (a yolu)	0,356**	0,038		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Yüksek Prformans Beklentisi (b yolu)</b>			0,434	0,099
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,353	0,065
<b>Dolaylı Etki</b>			155 (0,038 – 0,329)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları Tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.356$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile yüksek performans beklentisi arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.038$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,155 ve % 95 güven aralığı 0,038 – 0,329 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).



Şekil 22. Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli

Tablo 28

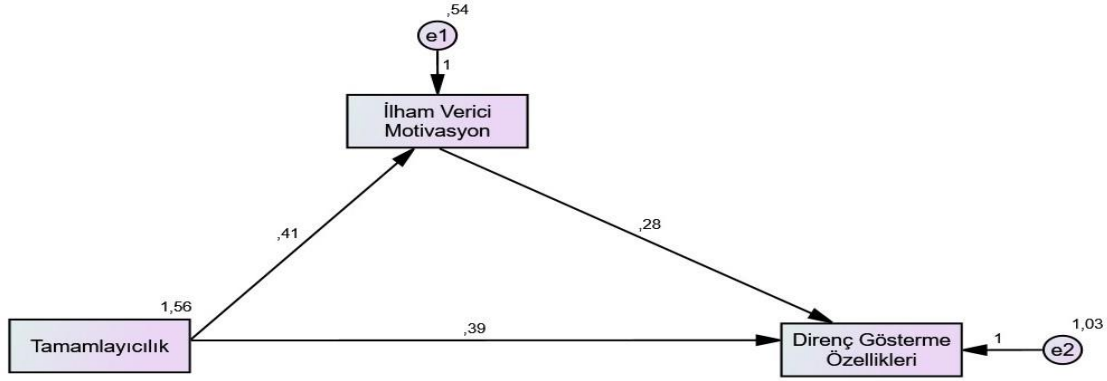
Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde bireysel ilgiye ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme			
	Bireysel İlgi			
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Tamamlayıcılık (a yolu)</b>	0,433**	0,043		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bireysel İlgi (b yolu)</b>			0,135	0,092
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,450	0,070
<b>Dolaylı Etki</b>			0,058 (-0,019 – 0,174)	

p>0,05

Çalışmaya katılan futbolcuların tamamlayıcılığın takım direnci etkisinde bireysel ilgi'ye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir (p>0.05).





Şekil 23. Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli

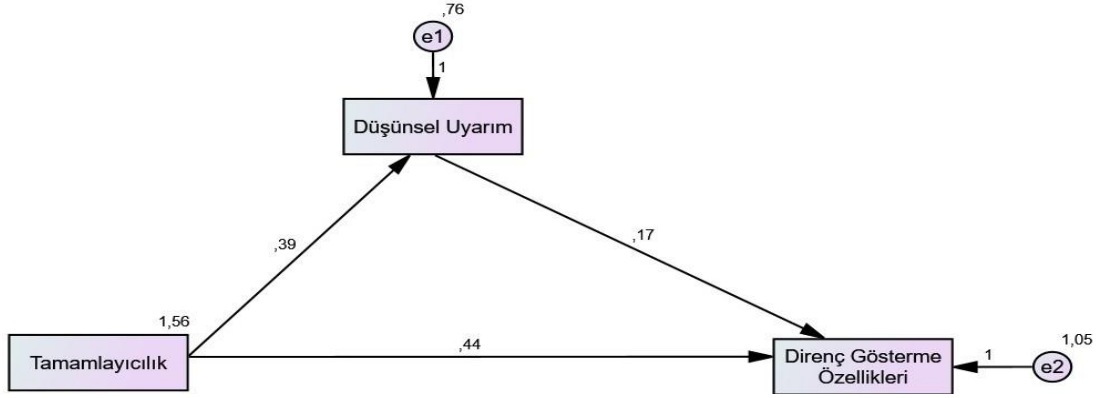
Tablo 29

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde ilham verici motivasyona ilişkin aracı rolü modeli analizi

	İlham Verici Motivasyon		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Tamamlayıcılık (a yolu)</b>	0,407**	0,041		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>İlham Verici Motivasyon (b yolu)</b>			0,283	0,096
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0.393	0.068
<b>Dolaylı Etki</b>			0,115 (0,026 – 0,244)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları Tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.407$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile ilham verici motivasyon arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.041$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,115 ve % 95 güven aralığı 0,026 – 0,244 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).



Şekil 24. Tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli

Tablo 30

Çalışmaya katılan futbolcularda ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılığın, takım direnci etkisinde düşünsel uyarıma ilişkin aracı rolü modeli analizi

	Düşünsel Uyarım		Sonuç Değişkeni Direnç Özellikleri Gösterme	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Tamamlayıcılık (a yolu)</b>	0,387**	0,048		
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Düşünsel Uyarım (b yolu)</b>			0,172	0,081
<b>R<sup>2</sup></b>				
<b>Bağlılık (c yolu)</b>			0,441	0,065
<b>Dolaylı Etki</b>			0,067 (0,008 – 0,152)	

p<0,05

Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları Tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.387$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile düşünsel uyarım arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.048$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,145 ve % 95 güven aralığı 0,035 – 0,308 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ).

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA/ SONUÇ ve ÖNERİLER

#### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Yaptığımız çalışmada profesyonel futbolcuların Antrenör – Sporcu ilişkisinin takım direnci üzerine etkisinde dönüşümcü liderliğin rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalaması  $24.05 \pm 4.73$ , futbol oynama süre ortalamaları  $11.98 \pm 5.37$ , mevcut kulüplerinde oynama süreleri  $3.06 \pm 2.60$  ve mevcut antrenörleriyle çalışma ortalamaları  $1.73 \pm 1.42$  olarak görülmektedir. Çalışmaya katılan futbolculardan 50 kişi (% 23.8) süper lig, 30 kişi (%14.3) birinci lig, 99 kişi (%47.1) ikinci lig ve 31 kişi (14.8) ise üçüncü ligde futbol oynadığını ifade etmektedir.

*Araştırma sorusu 1* Profesyonel futbolcuların antrenör-sporcu ilişkisine ait algıların lig durumu değişkenine göre farklılık vardır.

Tablo 3 incelendiğinde Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ algıları, oynadıkları ligin düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ( $p > 0.05$ ). Futbolcuların oynadıkları liglere göre ASİ değerlendirmeleri değişmemektedir. Dolayısıyla oynanan lig ASİ üzerinde etkiye sahip değildir.

*Araştırma sorusu 2* Profesyonel futbolcuların ASİ ve alt boyutları ile yaş değişkeni, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi, ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 4 incelendiğinde Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ genel ortalama puanı ile yaş arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r = -0.18$ ,  $p < 0.01$ ). Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları arttıkça ASİ ortalamalarının düştüğü söylenebilir. Çalışmamızın bulgularıyla paralellik gösteren çalışmada Kolayış ve Çelik, (2018) farklı spor dalları ile uğraşan sporcular üzerinde çalışmış ve elde ettikleri sonuçlara göre ASİ ile yaş değişkeni arasında negatif yönde ilişkiye rastlamışlardır. Bunun yanı sıra ASİ çalışmalarında yaş değişkenine göre ilişkilerinin değişmediğini ortaya koyan çalışmalarda Bülbül, (2019) Yücel (2010), Altıntaş vd., (2012) Selağzı ve Çepikkurt, (2015) ASİ puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, yaş gruplarının puanlarının birbirlerine yakın olduğu tespit etmiştir. Dumangöz, (2021) tenisçilerle yaptığı çalışmada

yaş grupları 18-21, 22-25 ve 26-28 olarak belirlenen 204 sporcunun yaş ile ASİ puanlarının farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Alan yazındaki bu çalışmaların kullanılan ölçeklerin farklılığından, örneklemelerin farklılığından (sayı, lig kategorisi vb.), sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı çalışmamızdan farklı bir sonuç ortaya koyduğu düşünülmektedir.

Futbolcuların ASİ ortalamaları ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönde anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.23$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların tamamlayıcılık ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönde anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.21$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların tamamlayıcılık ile kulüpte oynama süreleri arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki olduğu ve futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça tamamlayıcılık ortalamalarının arttığı görülmüştür. Çalışmamızın sonuçlarını destekler nitelikte olan bir çalışma olarak Abakay ve Kuru, (2011), amatör futbolcuların spor yapma yılı değişkenine göre antrenörle iletişim düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Çalışmada bulduğumuz sonuca göre sporcuların spor yapma yılları yükseldikçe antrenörleri ile olan olumlu iletişim kurdukları söylenebilir. Bu durum deneyimli sporcuların antrenörleriyle kurdukları ilişkilerin daha yakın oluşundan kaynaklanabilir. Bunun yanı sıra Yücel, (2010) ise çalışmasında araştırmamızla farklı şekilde lisans yılına göre antrenörleriyle olan ilişkilerinde herhangi bir anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Dumangöz, (2021) ise antrenman yılına göre ASİ puanlarını karşılaştırdığı çalışmasında gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Güllü, (2018)' de Spor Bilimleri Fakültesi' nde öğrenim gören sporcu-öğrenciler üzerinde antrenör-sporcu ilişkisi üzerine çalışmış ve antrenman yılına göre farklılık olmadığını ifade etmiştir. Demirci, (2020) yapmış olduğu çalışmada antrenör-sporcu ilişkisi kalitesinin spor deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve 1-6 yıl spor deneyimine sahip sporcuların, antrenör-sporcu ilişkisinin yakınlık alt boyutunda 7 yıl ve üzeri sporculara göre anlamlı biçimde daha yüksek puanlar elde ettikleri görülmüştür. ASİ'nin, bağlılık ve tamamlayıcılık alt boyutlarında ise sporcuların spor deneyimlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Alan yazındaki bu çalışmanın kullanılan ölçeklerin farklılığından, örneklemelerin farklılığından (sayı, lig kategorisi vb.) sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı çalışmamızdan farklı bir sonuç ortaya koyduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ alt boyutu olan yakınlık ile yaş arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.17$ ,  $p<0.01$ ). Çalışmaya katılan futbolcuların yaş

ortalamları arttıkça yakınlık ortalamalarının düştüğü söylenebilir. Futbolcuların ASİ ortalamaları ile kulüpte oynama süreleri arasında olumlu yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.20$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça yakınlık ortalamalarının arttığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde, Çoban, (2019) Hentbolcular ile yapmış olduğu çalışmada hentbolcuların yaş ile ASİ ortalamaları ve tüm alt boyutlarından elde ettikleri puanların anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Selağzı ve Çepikkurt, (2014) yapmış olduğu çalışmada ASİ ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Yücel, (2010) güreşçilerde ASİ etkileyen faktörleri araştırdığı çalışmasında, ASİ tüm alt boyutları ile yaş arasında elde edilen puanlarda anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Kolayış ve Çelik, (2018) farklı spor branşlarında ki sporcuları içeren araştırmasında ki bulgulara göre, ASİ ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Çalışmaya katılan futbolcuların ASİ alt boyutu olan bağlılık ile yaş arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.22$ ,  $p<0.01$ ). Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları arttıkça bağlılık ortalamalarının düştüğü söylenebilir. Futbolcuların bağlılık ortalamaları ile kulüpte oynama süreleri arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.23$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların kulüplerinde oynama süreleri arttıkça bağlılık ortalamalarının arttığı söylenebilir. Futbolcuların bağlılık ortalamaları ile antrenörü ile çalışma süreleri arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=0.14$ ,  $p<0.01$ ). Futbolcuların antrenörü ile çalışma süreleri arttıkça bağlılık ortalamalarının arttığı söylenebilir. Çalışmamızın bulgularıyla paralellik gösteren çalışmalarda. Jowett (2008) antrenörleri ile 3 yıl ve daha uzun süredir çalışan sporcuların, antrenör-sporcu ilişkisi kalitesinin antrenörleri ile 2 yıl ve daha az süredir çalışan sporculara kıyasla daha yüksek olduğunu, Jowett ve Nezelek (2012) de antrenörle çalışma süresi arttıkça yakınlık ve bağlılık düzeyinin arttığını vurgulamıştır. Abakay ve Kuru, (2011) yapmış olduğu çalışmada profesyonel sporcuların antrenörleri ile çalışma yılı arttıkça aralarındaki iletişim seviyelerinde güçlü bir artış olduğunu ifade etmektedir. Selağzı ve Çepikkurt (2014); sporcuların antrenörle birlikte çalışma süreleri ile antrenör-sporcu ilişkisi ölçeğinin bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Buğdaycı vd., (2017); Abakay ve Kuru, (2013) tarafından yapılan çalışmalarda da sporcuların, antrenörleri ile birlikte çalışma yılına bağlı olarak, antrenörleri ile iletişim düzeylerinde belirgin bir olduğunu ifade etmektedirler. Bu durumun kişilerin birbirlerini daha iyi

tanımları ve anlamalarından kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Bunun yanı sıra Tolukan ve Akyel, (2019) yapmış olduğu araştırmada ASİ alt boyutları ve sportif kendine güven düzeyi ile futbolcuların antrenörleriyle olan çalışma sürelerine göre herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. Yine başka bir çalışmada ise antrenör-sporcu ilişkisinin herhangi bir alt boyutunda sporcuların antrenörle çalışma süresi açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Rottensteiner vd., 2015).

*Araştırma sorusu 3* Profeyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyut ortalamalarının lig düzeyine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya katılan takım direnci ortalamalarının lig durumuna anlamlı olarak farklılaştığı, bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan post-hock tukey testine göre ikinci ligde oynayan futbolcuların takım direnci ortalamalarının süper ligde oynayan futbolculara göre anlamlı derecede yüksektir ( $p<0.05$ ). Baskı altında gösterilen zayıflıklar boyutunda ise anlamlı farklılığın nedeni süper ligde oynayanların ortalamalarının ikinci ligde oynayan futbolculardan daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Direnç özellikleri gösterebilme alt boyutunda ise anlamlı farklılık bulunmasına rağmen tukey testinde farklılığın kaynağı tespit edilememiştir. Bu durumun sebebi liglere göre ortalamaların puanlarının birbirine yakın olmasından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmaya katılan futbolcuların takım direnci alt boyutu olan baskı altında gösterilen zayıflıklar ortalama puanlarının lig durumuna anlamlı olarak farklılaştığı, bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan post-hock tukey testine göre ikinci ligde oynayan futbolcuların baskı altında gösterilen zayıflıklar ortalama puanlarının süper ligde oynayan futbolculara göre anlamlı derecede yüksektir ( $p<0.05$ ). Bu durumun süper ligde futbol oynayan futbolcuların takımına ve arkadaşlarına olan güveni, antrenör ve takım arkadaşlarıyla olan olumlu iletişimi ve aynı zamanda takım olarak ortak çaba düzeylerinin ikinci ligde oynayan futbolculardan daha dirençli olmasından kaynaklanmış olabilir.

*Araştırma sorusu 4* Profesyonel futbolcuların takım direnci ve alt boyut ile yaş değişkeni, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 6 incelendiğinde Takım direnci genel ortalaması ile yaş arasında negatif yönde düşük düzeyli anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=-0.22, p<0.01$ ). Yaş arttıkça futbolcuların takım direncine ilişkin algılarının düştüğü söylenebilir. Takım direnci alt boyutu olan direnç özellikleri gösterebilme ile yaş arasında olumlu yönde anlamlı düşük bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda ise iki değişkenin birlikte arttığı veya azaldığı söylenebilir. Bu durumun, futbolcuların yaşları arttıkça antrenör ve sporcularla daha etkili iletişim kurmaları, sporcuların kendilerine ve takım arkadaşlarına inanmaları, güven duymaları ve aynı zamanda futbolcuların birbirleri için daha fazla mücadele etmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 6 incelendiğinde, Profesyonel futbolcuların, takım direnci ve alt boyutlarında futbolcuların mevcut kulübünde oynama süresi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla hipotez değişkenler arasında ilişki bulunmadığı için kabul edilmemektedir. Tablo 6 incelendiğinde, takım direnci ve alt boyutlarında futbolcuların mevcut antrenör ile çalışma süreleri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla hipotez değişkenler arasında ilişki bulunmadığı için kabul edilmemektedir.

*Araştırma sorusu 5* Profesyonel futbolcuların dönüşümcü liderlik ve alt boyutlarının ile yaş değişkeni, futbol oynama süresi, mevcut kulübünde oynama süresi ve mevcut antrenör ile çalışma süreleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 7 incelendiğinde Çalışmaya katılan futbolcuların yaş ortalamaları ile algıladıkları antrenör dönüşümcü liderlik arasında negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.18, p<0.01$ ). Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan takım çalışmasını destekleme ( $r=-0.19, p<0.01$ ), uygun rol model olma ( $r=-0.17, p<0.01$ ), yüksek performans beklentisi ( $r=-0.15, p<0.05$ ), bireysel ilgi ( $r=-0.14, p<0.05$ ), ilham verici motivasyon ( $r=-0.17, p<0.05$ ) ve düşünsel uyarım ( $r=-0.21, p<0.01$ ) ile yaş arasında negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte dönüşümcü liderlik alt boyutu olan şartlı ödül ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aynı zamanda dönüşümcü liderlik alt boyutu olan şartlı ödül ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Ulaşılan bu sonuçlara göre hipotez kabul edilmektedir. Kao ve Tsai, (2016), dönüşümcü liderlik ve sporcu memnuniyeti üzerine yaptığı çalışmasında dönüşümcü liderlik ile yaş arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Büyük, (2017) çalışmasında

dönüşümcü liderliğin yaş gruplarına göre idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon ve entelektüel teşvik boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Aynı araştırmanın bir başka sonucuna göre ise İdealleştirilmiş Etki ile Yaş arasında orta düzeyde ve olumlu yönlü; İlham Verici Motivasyon ile Yaş arasında düşük düzeyli ve olumlu yönlü; Entelektüel Teşvik ile Yaş arasında düşük düzeyli ve olumlu yönlü ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçları ilham verici motivasyon boyutu açısından benzerlik göstermektedir. Bir başka çalışma olan Temel, (2016) ve Yavuz, (2009) tarafından yapılan araştırmalarda yaş ile dönüşümcü liderlik algısı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşılık Bozkır, (2014) ise yaş farklılığının dönüşümcü liderlik algısını değiştirdiğini sonucuna ulaşmıştır. Nayır, (2019), araştırma sonucuna benzer olarak dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan Yüksek performans beklentisi boyutunda yaşa göre anlamlı bir farklılık ve ilişkinin olmadığını tespit etmiştir.

Çalışmaya katılan futbolcuların futbol oynama süresi ile algıladıkları antrenör dönüşümcü liderlik alt boyutlarından yalnızca düşüncel uyarım boyutu ile arasında negatif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki vardır ( $r=-0.21$ ,  $p<0.01$ ). Diğer boyutlarda ise anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Kırılmaz ve Kırılmaz, (2010) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada çalışma süresi ile dönüşümcü liderliğin Entelektüel Teşvik, Bireysel Düzeyde İlgi ve İlham Verici Motivasyon boyutlarında anlamlı bir ilişki olmadığı, yalnızca İdealleştirilmiş Etki boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlham Verici Motivasyon boyutu ile ilgi sonuçlar benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan futbolcuların mevcut kulübünde oynama süresi ile algıladıkları antrenör dönüşümcü liderlik alt boyutlarından yalnızca takım çalışmasını destekleme ( $r=-0.19$ ,  $p<0.01$ ), uygun rol model olma ( $r=-0.17$ ,  $p<0.01$ ) ve yüksek performans beklentisi boyutları ile arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=-0.15$ ,  $p<0.01$ ). Diğer boyutlarda ise anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Çalışmaya katılan futbolcuların mevcut antrenör ile çalışma süreleri ile algıladıkları antrenör dönüşümcü liderlik alt boyutları arasında bütün boyutlarda anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla hipotez değişkenler arasında ilişki bulunmadığı için kabul edilmemektedir.



*Araştırma sorusu 6* Profesyonel futbolcuların antrenör-sporcu ilişkisi, takım direnci ve dönüşümcü liderlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 8 incelendiğinde çalışmaya katılan futbolcuların ASİ ile TD arasında orta dereceli pozitif yönlü anlamlı ilişki ( $r=0.47, p<0.01$ ) bulunmaktadır. ASİ arttıkça futbolcuların algıladıkları TD'nin arttığı söylenebilir. Carmeli vd., (2013) açık ilişkilerin ekip üyelerinin tehditlerden ziyade stresörler sırasında fırsatları görmelerini sağladığını ve bir ekibin direncini artıran stratejik karar vermeyi geliştirdiğini öne sürdü. Carmeli vd., (2013) çalışmasında, yüksek kaliteli ilişkilere sahip olmanın stratejik karar verme sürecini geliştirdiğini ve bunun da takımın direncini artırdığını ifade etmektedir. Bu bulgular, takımlardaki kalite ilişkilerinin ve yapısal bağların önemine ve bunların baskı altındaki durumlarda karar verme üzerindeki etkilerine işaret etti. Rahimnia vd., (2014) yüksek kaliteli ilişkiler ve üst yönetim ekiplerinin direnci arasındaki ilişkiyi araştırmak için yaptığı çalışmada, üst yönetim ekiplerindeki ilişkilerin kalitesinin takım direnci ile ilişkili olduğu bulgularını destekledi. Bu araştırma ayrıca, direnç çalışmaları için önemli olan diğer sosyokültürel bağlamlarda yer alan takım direncine ilişkin bir fikir sağlamıştır (Ungar, 2010).

DL ile TD arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ( $r=0.36, p<0.01$ ) bulunmaktadır. Morgan, (2016) Yeni Zellanda rugby milli takımı ile yapmış olduğu çalışma, takım direnci özellikleri ve süreçlerinin takım düzeyindeki ölçümlerinde gruplar arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Spesifik olarak, dönüşümcü liderlik, paylaşılan takım liderliği, kolektif etkinlik, algılanan motivasyonel iklim, takım öğrenimi, algılanan ilişki kalitesi ve takım referanslı nitelikler (istikrar ve takım kontrolü) için müdahale grubu puanlarında artışlar bulundu. Müdahale grubunda dış kontrol için azaltılmış değişiklik puanları, takım referanslı nitelikler için bulunmuştur. Olumlu duygular için sonuçlar, gruplar arasında anlamlı olmayan değişim puanı karşılaştırmalarını ortaya çıkarmıştır. Genel olarak, sonuçlar, stresörler sırasında bir takımın psikososyal kaynaklarını güçlendirerek, sezon boyu süren bir müdahalenin ardından takım direnci ölçümlerinin liderliği olumlu etkilendiğini gösterdi.

ASİ ile DL arasında pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki ( $r=0.67, p<0.01$ ) bulunmaktadır. Cronin vd., (2015) yaptıkları çalışmada üniversite düzeyindeki sporcular için dönüşümcü liderlik davranışı ile görev uyumu arasındaki ilişkide içten fedakarlıkların

aracılık rolünü ortaya koymuşlardır. Daha spesifik olarak, araştırma sonuçlarında, içsel fedakarlıkların, bireysel düşünce, grup hedeflerinin kabulünü teşvik etme, yüksek performans beklentileri, uygun rol modelleme, ilham verici motivasyon ve görev uyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini görülmüştür. Dönüşümcü liderlik ve görev uyumu perspektifinden; Smith vd., (2013) takım sporlarında dönüşümcü liderlik ile görev uyumu arasında aracı bir etki bulmuşlardır. Performansın diğer psikolojik yönleri aracılığıyla dönüşümcü liderliğin etkinliğine ışık tutmaya yönelik bazı çalışmalar olsa da, yaptıkları çalışma, dönüşümcü liderlik davranışı ile antrenör-sporcu ilişkisini kullanan ilk çalışmalardandır. Görgülü, (2019) kolej basketbol oyuncularını ile yapmış olduğu çalışmada dönüşümcü lider davranışı (yani bireysel ilgi) ile liderden ilham alan ekstra çaba arasındaki ilişkiyi incelemek ve ayrıca antrenör ve sporcu ilişkisinin (yakınlık) aracı rolünü incelediği çalışmada, yakınlığın (antrenör ve sporcu ilişkisi) dönüşümcü liderlik davranışı ile liderden ilham alan ekstra çaba arasında tam olarak aracılık edeceğini varsayılmış ve dönüşümcü liderliğin, liderden ilham alan ekstra çaba ile pozitif olarak ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye kısmen kolej basketbol oyuncularında yakınlığın aracılık ettiğini göstermiştir. Wang, Y., ve Hu, T., (2017) çalışmalarında dönüşümcü liderlik ile ASİ arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Vella vd., (2012) tarafından yapılan antrenör liderliği, antrenör-sporcu ilişkisi, takım başarısı ve ergen futbolcuların olumlu gelişim deneyimleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma sonucunda, antrenör-sporcu ilişkisi ve dönüşümcü liderlik arasında orta düzeyli ve pozitif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ahmad Radzi vd., (2021) farklı branşlardaki sporcuların dönüşümcü liderlik algıları ve antrenör-sporcu ilişkisinin kalitesini araştırdığı çalışmada da antrenör-sporcu ilişkisi ile dönüşümcü liderlik arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

*Araştırma sorusu 7* Profesyonel futbolcuların ASİ alt boyutlarının TD'ne etkisinde DL alt boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Tablo 9 Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları arasında % 14 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan uygun rol model olma ortalama puanları arasında % 15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan yüksek performans beklentisi ortalama puanları arasında % 19 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan bireysel ilgi ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan ilham verici motivasyon ortalama puanları arasında % 18 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *bağlılık* ortalama puanları arasında % 21 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *baskı altında gösterilen zayıflıklar* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan *yakınlık* ortalama puanları arasında % 15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan *taktiksel çalışmaları destekleme* ortalama puanları arasında % 47 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan uygun rol model olma ortalama puanları arasında % 46 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan şartlı ödül ortalama puanları arasında % 41 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile Dönüşümcü liderlik alt boyutu olan yüksek performans beklentisi ortalama puanları arasında % 49 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan bireysel ilgi ortalama puanları arasında % 37 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan ilham verici motivasyon ortalama puanları arasında % 43 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile DL alt boyutu olan düşünsel uyarım ortalama puanları arasında % 36 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 21 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda TD alt boyutu olan *direnç gösterme özellikleri* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 52 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 67 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *taktiksel çalışmalarını destekleme* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 64 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 63 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 67 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *uygun rol model olma* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 56 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *şartlı ödül* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *şartlı ödül* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 63 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *şartlı ödül* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 55 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *yüksek performans beklentisi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 56 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *yüksek performans beklentisi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *yüksek performans beklentisi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 54 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *bireysel ilgi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 61 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *bireysel ilgi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 56 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *bireysel ilgi* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 57 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *ilham verici motivasyon* ortalama puanları ile Antrenör sporcu ilişkisi alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *ilham verici motivasyon* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 61 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *ilham verici motivasyon* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 57 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *düşünsel uyarım* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan bağlılık ortalama puanları arasında % 51 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *düşünsel uyarım* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan yakınlık ortalama puanları arasında % 59 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Çalışmaya katılan futbolcularda DL alt boyutu olan *düşünsel uyarım* ortalama puanları ile ASİ alt boyutu olan tamamlayıcılık ortalama puanları arasında % 48 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.01$ ).

Tablo 10 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.437$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile ilham verici motivasyon arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.076 ve % 95 güven aralığı 0.02-0.187 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,04$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik bağlılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Ek olarak futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden ilham verici motivasyon algısına sahip olduğunda bağlılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 11 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.405$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile uygun rol model olma arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.38$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.09 ve % 95 güven aralığı 0,002-0,187 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,01$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik bağlılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Ek olarak futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden uygun rol model olma algısına sahip olduğunda bağlılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 12 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.383$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım çalışmasını destekleme arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.01$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0.09 ve % 95 güven aralığı 0,31-0,242 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,01$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik bağlılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Bununla birlikte futbolcular

antrenörün liderlik özelliklerinden takım çalışmasını destekleme algısına sahip olduğunda bağlılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 14 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları bağlılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.227$ ,  $p<0.05$ ). Bağlılık ilişkisi ile yüksek performans beklentisi arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.36$ ,  $p<0.05$ ). Bağlılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,113 ve % 95 güven aralığı 0,037 – 0,244 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik bağlılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Bununla birlikte futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden yüksek performans beklentisi algısına sahip olduğunda bağlılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 20 incelendiğinde Çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları yakınlık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.328$ ,  $p<0.05$ ). Yakınlık ilişkisi ile Yüksek Performans Beklentisi arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.33$ ,  $p<0.05$ ). Yakınlık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,112 ve % 95 güven aralığı 0,018 – 0,273 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik yakınlık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Bununla birlikte futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden yüksek performans beklentisi algısına sahip olduğunda yakınlık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 27 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.470$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım çalışmasını destekleme arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.38$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,145 ve % 95 güven aralığı 0,035 – 0,308 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı



bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik tamamlayıcılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Bununla birlikte futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden takım çalışmasını destekleme algısına sahip olduğunda bağlılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 28 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.433$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile uygun rol model olma arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.44$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,134 ve % 95 güven aralığı 0,047 – 0,264 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik tamamlayıcılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Bununla birlikte futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden uygun rol model algısına sahip olduğunda tamamlayıcılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 29 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.356$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile yüksek performans beklentisi arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.038$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,155 ve % 95 güven aralığı 0,038 – 0,329 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik tamamlayıcılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Ek olarak futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden yüksek performans beklentisi algısına sahip olduğunda tamamlayıcılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 29 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.407$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile ilham verici motivasyon arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.041$ ,  $p<0.05$ ).

Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,115 ve % 95 güven aralığı 0,026 – 0,244 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik tamamlayıcılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Ek olarak futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden ilham verici motivasyon algısına sahip olduğunda tamamlayıcılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 30 incelendiğinde çalışmaya katılan profesyonel futbolcuların algıladıkları tamamlayıcılık ilişkisinin algılanan takım direnci üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0.387$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile düşünsel uyarım arasında pozitif (a yolu) bir yol katsayısı ve regresyon katsayısı elde edilmiştir ( $\beta=0.048$ ,  $p<0.05$ ). Tamamlayıcılık ilişkisi ile takım direnci arasındaki dolaylı etki 0,145 ve % 95 güven aralığı 0,035 – 0,308 olarak elde edilmiş ve dolaylı etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $p=0,05$ ). Futbolcular antrenör sporcu ilişkisinde antrenöre yönelik tamamlayıcılık algısına sahip olduklarında direnc gösterme özellikleri artmaktadır. Ek olarak futbolcular antrenörün liderlik özelliklerinden düşünsel uyarım algısına sahip olduğunda tamamlayıcılık ve takım direnci gösterme özellikleri arasında bir aracı etki yarattığı ortaya çıkmıştır.

## 5.2. Öneriler

1. Çalışmaya toplam 210 futbolcu katılmıştır. Gelecek çalışmalarda örneklem sayısı artırılarak yapılabilir.
2. Çalışmanın farklı spor branşlarında da (hentbol, basketbol vb) yapılabilir.
3. Bu araştırma ile ortaya konulan sonuçlar Türkiye Futbol Federasyonu tarafından değerlendirilerek, antrenör gelişim seminerlerinde verilen eğitimlerde bilimsel bir kanıt olarak sunulabilir.

## KAYNAKÇA

- Abakay, U. ve Kuru, E. (2011). "Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Antrenörleri İle Olan İletişim Farklılıklarının Karşılaştırılması." *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(1), 125-131.
- Abakay, U. ve Kuru, E. (2013). "Kadın futbolcularda antrenörle iletişim düzeyi ve başarı motivasyonu ilişkisi." *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 20-33.
- Acuner, T. ve İlhan, T. (2003). "Türk Toplumuna Ve Liderlik Davranışlarına İlişkin Kültürel Bir Çözümleme." *II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı*, 19-22, Afyon.
- Adie, J. W., and Jowett, S. (2010). "Meta-perceptions of the coach-athlete relationship, achievement goals, and intrinsic motivation among sport participants." *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2750-2773.
- Adiloğulları, İ., Görgülü, R. ve Şenel, E. (2015). "Do emotionally intelligent coaches possess better communication skills in your football team?" *14th European Congress of Sport Psychology*, 14-19 July, Bern, Switzerland.
- Ahmad Radzi, J., Salimee, M. F., and Mohd Kassim, A. F. (2021). "Athletes' perception of their coach transformational leadership and coach-athlete relationship in team and individual sports" *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*, 10(1), 24-31.
- Altıntaş, A., Çetinkalp, Z. K. ve Aşçı, F. H. (2012). "Antrenör-Sporcu İlişkisinin Değerlendirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması" *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 119-128.
- Altunbaş, H. (2008). Pazarlama İletişimi ve Basketbol Pazarlaması "Basketbol Seyircisi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk İletişim*, 5(2), 95-101.
- Antonakis, J., Avolio, B. J. and Sivasubramaniam, N. (2003). "Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire." *Leadership Quarterly*, 14, 261-295.

- Arnold, R. S., and Fletcher, D. (2012). "A research synthesis and taxonomic classification of the organizational stressors encountered by sport performers" *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34, 397–429.
- Arthur, C.A., Woodman, T., Ong W. C., Hardy, L., and Ntoumanis, N. (2011). "The Role of Athlete Narcissism in Moderating the Relationship between Coaches' Transformational Leader Behaviors and Athlete Motivation" *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 3-19, Human Kinetics, Inc.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., and Jung, D. (1999). "Re-Examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.
- Avolio, B.J., Waldman, D.A., and Einstein, W.O. (1988). "Transformational leadership in a management game simulation." *Group & Organization Studies*, 13, 59-80.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., and Thogerson-Ntoumani, C. (2010). "The controlling interpersonal style in a coaching context: Development and initial validation of a psychometric scale." *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 32, 193-216. <https://doi.org/10.1123/jsep.32.2.193>
- Bass, B. and Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bass, B. M. (2004). *Leadership: Good, beter, best. Modern classics on leadership*. Eds. Wren, J. T., Hicks, D. A., & Price, T. L. N Elgar. Cheltenham UK: Reference Collection.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. In M. M. Chemers and R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (pp. 49-80). Academic Press: San Diego.
- Bass, B. M. and Avolio, B.J. (1990). "Developing transformational leadership: 1992 and beyond." *Journal of European Industrial Training*, 14(5), 21-27.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Bass, B., M. and Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. (4. Edition). Free pres, Newyork, 84-85.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations* The Free Press: New York.
- Benabou, R., and Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *Review of Economic Studies*, 70(3), 489-520. <https://doi.org/10.1111/1467-937X.00253>
- Bennett, J.B., Aden, C.A., Broome, K., Mitchell, K. and Rigdon, W.D. (2010). "Team resilience for young restaurant workers: Research-to-practice adaptation and assessment." *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (2010), pp. 223-236, 10.1037/a0019379.
- Black, A. and Deci, E. (2000). "The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective." *Science Education*, 84, 740-756. [https://doi.org/10.1002/1098-237X\(200011\)84:63.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1098-237X(200011)84:63.0.CO;2-3)
- Blatt, R. (2009). Resilience in entrepreneurial teams: Developing the capacity to pull through. 175 *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29, 1-14.
- Bonanno, G. A. (2004). "Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?" *American Psychologist*, 59, 20–28.
- Bozkır, H. S. (2014). Dönüşümcü Liderlik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brinton. C. S., Hill, B. J. and Ward, P. J. (Spring, 2017). Authoritative coach: Building youth through sport. *Journal of Park and Recreation Administration*, 35(1), p. 51-65. <https://search.proquest.com/docview/2006817230?pq-origsite=gscholar>
- Buğdaycı S., Zengin Ö., Abakay U. ve Demir H. (2017). "Leadership styles of futsal coaches from athletes' perceptions." *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 19(3): 354-359.

- Bülbül, A. (2019). Sporcu Perspektifinden İstismarcı Yönetim Algısının Antrenör-Sporcu İlişisine Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyük, A.Ş. (2017). Yöneticilerin Kişilik Özellikleri İle Transformasyonel Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- C. A. Lengnick-Hall, T. E. Beck, and M. L. Lengnick-Hall, “Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management,” *Human Resource Management Review*, vol. 21, no. 3, pp. 243–255, 2011.
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A. and Hardy, J. (2009). “Measurement of Transformational Leadership and its Relationship with Team Cohesion and Performance Level.” *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 395-412.
- Carmeli, A., Friedman, Y. and Tishler, A. (2013). “Cultivating a resilient top management team: The importance of connections and strategic comprehensiveness.” *Safety Science*, 51, 148-159.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246
- Chelladurai, P. (2001). *Managing organisation for sport and physical activity: A systems perspective*. Scottsdale, AZ: Holcomb-Hathaway.
- Chelladurai, P. and Carron, A.V. (1983). “Athletic maturity and preferred leadership” *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-380.
- Chemers, M. M. (1997). *An Integrative Theory of Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, 20-22.
- Conger, J.A. and Kanungo, R. (1988). *Charismatic Leadership: The elusive factor in Organizational Effectiveness*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Connor, K. M. and Davidson, J. R. T. (2003). “Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson resilience scale (CD-RISC).” *Depression and Anxiety*, 18, 76–82

- Connor, K.M.; Davidson, J.R.T. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depress. Anxiety* 2003, 18, 76–82.
- Cremer D (2006). “Affective and motivational consequences of leader self-sacrifice: the moderating effect of autocratic leadership.” *The Leadership Quarterly* 17(1): 79-93.
- Çoban, M. S. (2019). Antrenör-sporcu ilişkisini etkileyen faktörler (Türkiye hentbol 1. lig örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Daft, L. R. (2008). *The Leadership Experience*. Thomson South-Western, 46-48.
- De Young, R. (2005). “Behavioral Theories of Leadership (Nancy Borkowski Eds). Organizational Behaviour in Health Care.” *Jones and Barlett Publishers*, 173- 186.
- Deci, E., Eghrari, H., Patrick, B. and Leone, D. (1994). “Facilitating internalization: The self-determination theory perspective.” *Journal of Personality*, 62, 119-42. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x>
- Deci, E., Koestner, R. and Ryan, R. (1999). “A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation.” *Psychological Bulletin*, 125, 627-68. <https://psycnet.apa.org/buy/1999-01567-001>
- Demirci, S. (2020). 14-17 Yaş Arası Sporcularda Antrenör-Sporcu İlişkisi Kalitesinin Ahlaki Karar Alma ve Saldırgan Davranışları Belirlemedeki Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Donuk, B. (2006). Türkiye profesyonel futbol ligleri antrenörlerinin liderlik tarzlarının incelenmesi ve bir model yaklaşım. Yayımlanmamış Doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dugdale, J. R., Eklund, R. C. and Gordon, S. (2002). “Expected and unexpected stressors in major international competition: Appraisal, coping, and performance.” *The Sport Psychologist*, 16, 20–33.
- Dumangöz, P.D. (2021). Avrupa Tenis Şampiyonası’na Katılan Sporcuların Antrenörleri İle İlişkilerinin ve Liderlik Algılarının İletişim Becerilerine Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Edmonstone, J. and Western, J (2002). "Leadership development in health care: what do we know?" *J Manag Med* 16, 34–47.
- Egeland, B., Carlson, E. and Sroufe, L.A. (1993). "Resilience as a process" *Development and Psychopathology*, 5 (1993), pp. 517-528, 10.1017/S0954579400006131.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları: Ankara.
- Eroğlu, A. ve Akkoç, İ. (2012). Yönetmel ve Dönüşümcü liderlik. A Tabak, H. Şeşen ve T. Türköz (Ed). *Liderlikte güncel yaklaşımlar ve uygulamada kullanılacak ölçekler* içinde (s.341-263). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Evans, L., Wadey, R., Hanton, S. and Mitchell, I. (2012). "Stressors experienced by injured athletes." *Journal of Sports Sciences*, 30, 917–927.
- Fehr, C. M. (2017). Examining the coach-athlete relationship as a predictor of ncaa student-athlete satisfaction.
- Felton, L, Jowett, S. Bağlanma ve esenlik: antrenör-sporcu ve ebeveyn-sporcu ilişki bağlamlarında psikolojik ihtiyaçların tatmininin aracı etkileri . *Psychol Sport Exerc* 2013 ; 14: 57 – 65 .
- Felton, L., Jowett, S., Begg, C., and Zhong, X. (2021). "A multistudy examination of the complementarity dimension of the coach–athlete relationship." *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 10(1), 27.
- Fişek, K. (1985). *Yüz Soruda Türkiye Spor Tarihi*. Gerçek Yayınevi: İstanbul.
- Fletcher, D. and Hanton, S. (2003). "Sources of organizational stress in elite sports performers." *The Sport Psychologist*, 17, 175–195.
- Fletcher, D. and Sarkar, M. (2012). "A grounded theory of psychological resilience in Olympic champions." *Psychology of Sport and Exercise*, 13, 669–678.
- Fletcher, D. and Sarkar, M. (2013). "Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts and theory." *European Psychologist*, 18, 12–23.
- Fletcher, D., Hanton, S., and Mellalieu, S. D. (2006). An organizational stress review: Conceptual and theoretical issues in competitive sport. In S. Hanton & S. D.



- Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 321–374). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Fletcher, D., Hanton, S., Mellalieu, S. D. and Neil, R. (2012). “A conceptual framework of organizational stressors in sport performers.” *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 22, 545–557.
- Foster, D.E. (2002). "A Method of Comparing Follower Satisfaction with the Authoritarian, Democratic, and Laissez-faire Styles of Leadership." *Communication Teacher*, 16 (2): 4– 6.
- Genç, D. A. (1998). *Spor hukuku (Birinci Baskı)*. Alfa Yayınları: İstanbul.
- Giacobbi Jr., P. R., Lynn, T. K., Wetherington, J. M., Jenkins, J., Bodendorf, M., and Langley, B. (2004). “Stress and coping during the transition to university for first-year female athletes.” *The Sport Psychologist*, 18, 1–20.
- Giambatista, R. C. (2004). “A longitudinal study of leader life cycles in the NBA.” *Leadership Quarterly*, 15(5), 611.
- Gorgulu, R., Senel, E., Adilogulları, İ. ve Yildiz, M. (2018). “An Adaptation Study of Measurement Properties for the Characteristics of Resilience in Sports Team Inventory.” *Educ. Sci.* 2018, 8, 139. <https://doi.org/10.3390/educsci8030139>.
- Gould, D., Dieffenbach, K. and Moffett, A. (2002). “Psychological characteristics and their development in Olympic champions.” *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 172–204.
- Görgülü, R. (2019). “Dönüşümcü Liderlik Ekstra Çaba İlham Verdi: Kolej Basketbol Oyuncularında Antrenör-Sporcu İlişkinin Bireysel Düşünmenin Aracı Rolü.” *Evrensel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 157-163.
- Graeff, C. L. (1997). “Evolution of situational leadership theory: A critical review” *The Leadership Quarterly*, 8(2), 153-170.
- Greenfield, D. (2007). “The enactment of dynamic leadership.” *Leadership in Health Services*, 20(3), 159-68

- Güllü S. (2018). "Sporcuların antrenör-sporcu ilişkisi ile sportmenlik yönelimleri üzerine bir araştırma." *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(4), 190-204.
- Hanton, S., Fletcher, D. and Coughlan, G. (2005). "Stress in elite sport performers: A comparative study of competitive and organizational stressors." *Journal of Sports Sciences*, 23, 1129–1141.
- Hersey, P. and Blanchard, K. B. (1988), Management of organization behavior: utilizing human resources (5th ed.), *Englewood Cliffs*. NJ: Prentice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. and Natemeyer, W. E. (1979), Situational Leadership, Perception, and the Impact of Power, Group & Organization Management, 04(04), 418-428.
- Hicks H.G, Gullett C.R. (1981). *Organizasyonlar; teori ve davranışı* (Çev. Besim Baykal). Bilim Teknik Yayınevi: İstanbul.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İbicioğlu, H., Özmen, İ. ve Taş, S. (2009). "Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma." *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.
- Jowett, S. (2007). Antrenör-sporcu ilişkisinde karşılıklı bağımlılık analizi ve 3+1 cs. Gelen *Sporda Sosyal Psikoloji*, Jowett, S., Lavallee, D., Eds.; İnsan Kinetiği: Champaign, IL: ABD.
- Jowett, S. (2007). Interdependence analysis and the 3+1Cs in the coach-athlete relationship. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 15-28). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jowett, S. (2008). "Moderator and mediator effects of the association between the quality of the coach-athlete relationship and athletes' physical self-concept." *International Journal of Coaching Science*, 2(1), 1-20.

- Jowett, S. (2009). "Factor structure and criterion-related validity of the meta-perspective version of the Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q)" *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 13(3), 163-177.
- Jowett, S. and Arthur, C. (2019). "Effective coaching: The links between coach leadership and coach-athlete relationship—From theory to research to practice." In M. H. Anshel, T. A. Petrie, & J. A. Steinfeldt (Eds.), *APA handbooks in psychology series. APA handbook of sport and exercise psychology, Vol. 1. Sport psychology* (p. 419–449). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000123-022>
- Jowett, S. and Chaundy, V. (2004). *An investigation into the impact of coach leadership and coach-athlete relationship on group cohesion*, *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 8(4), 302-311.
- Jowett, S. and Cockerill, I. M. (2003). "Olympic medallists' perspective of the athlete–coach relationship." *Psychology of Sport & Exercise*, 4(4), 313-331.
- Jowett, S. and Nezlek, J. (2012). "Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach–athlete dyads." *Journal of Social and Personal Relationships*, 29(3), 287-301.
- Jowett, S. and Ntoumanis, N. (2004). "The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): development and initial validation." *Scandinavian Journal of Sport Medicine & Science in Sports*, 14 (4), 245-257.
- Jowett, S. and Poczwadowski, A. (2007). Understanding the coach-athlete relationship. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 3–14). Champaign, IL: Human Kinetics.
- K. M. Sutcliffe and T. J. Vogus, "Organizing for resilience," in *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn, Eds., pp. 94–110, Berrett Koeller, San Francisco, CA, USA, 2003.
- Kang, H. and Jang, S. (2018). "Effects of competition anxiety on self-confidence in soccer players: Modulation effects of home and away games." *Journal of Men's Health*, 14(3), e62-e68.

- Kao, S. and Tsai, C. (2016). "Transformational Leadership and Athlete Satisfaction: The Mediating Role of Coaching Competency" *Journal of Applied Sport Psychology*, 28:4, 469-482
- Kassim, A. F. M., Mazli, A., Saufi, A. and Mansor, S. H. (2021). "Assessing Coach's Personality and Transformational Leadership Behavior among Team and Individual Sports." *International Journal of Indian Psychology*, 9(3), 1061-1070.
- Kellett, P. (1999). "Organisational leadership: Lessons from professional coaches." *Sport Management Review*, 2(2), 150-171. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(99\)70094-X](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(99)70094-X)
- Kelley, H.H. and Thibaut, J.W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York, Chichester: Wiley.
- Kırılmaz, S. ve Kırılmaz, H. (2010). "Transformasyon liderliğinin örgütsel bağlılık üzerine etkileri: Sağlık bakanlığı merkez teşkilatında bir araştırma." *Türk İdare Dergisi*, (469), 119-138.
- Kiesler, D. J. (1983). "The 1982 interpersonal circle: A taxonomy for complementarity in human transactions." *Psychological Review*, 90, 185–214.
- Kirkpatrick, S. A. and Locke, E. A. (1991). "Leadership: Do traits matter?" *Executive*, 5, 48-60.
- Knight, J. (2011). "What good coaches do." *Educational Leadership*. 69(2). 18-22. Retrieved from [http://www.elachieve.org/images/cm/reading/instructional\\_coaching/cm\\_read\\_knight\\_coaching\\_article.pdf](http://www.elachieve.org/images/cm/reading/instructional_coaching/cm_read_knight_coaching_article.pdf)
- Kogler-Hill, S. E. (2016). Team leadership. In P. Northouse (Ed.), *Leadership Theory and Practice* (pp. 203-340). Los Angeles CA: SAGE.
- Kolayış, H., Çelik, N. (2018). Examining the Relationship Between Coach-Athlete Relationship and Sport Participation Motivation Among Athletes. *16th International Sport Sciences Congress*, Antalya.

- Krech, L, Crutcnfield, D. and Ballachey, A (1989). *Cemiyet İçinde Fert*. Çeviren: Turan M, Meb Yayınevi, İstanbul.
- Kreiner-Phillips, K. and Orlick, T. (1993). “Winning after winning: The psychology of ongoing excellence.” *The Sport Psychologist*, 7, 31–48.
- Kristiansen, E. and Roberts, G. C. (2010). “Young elite athletes and social support: Coping with competitive and organizational stress in “Olympic” competition.” *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 20, 686–695
- Lewin, K., Lippitt, R. and White, R. K. (1939). “Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates” *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 269-299.
- Love, A. and Kim, S. (2019). “Organizational citizenship behavior in sport: A perspective from athletes.” *Journal of Sport Management*, 33(1), 25-36.  
<https://doi.org/10.1123/jsm.2018-0036>
- Lussier, R. N. and Achua, F. C. (2007). *Effective Leadership* (3. Edition). Thomson SouthWestern, Mason, Ohio.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. and Becker, B. (2000). “The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work.” *Child Development*, 71, 543-562.
- MacNamara, Á. and Collins, D. (2010). “Üniversiteye geçişin yönetiminde psikolojik özelliklerin rolü.” *Spor ve Egzersiz Psikolojisi*, 11, 353 – 362.
- Mageau, G. A. and Vallerand, R. J. (2003). “The coach-athlete relationship: A motivational model.” *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.  
<https://doi.org/10.1080/0264041031000140374>
- Mark Atkinson ( 2015). *Mental Toughness and Hardness at Different Levels of Football*. Sports Psychology and Coaching. Anchor Academic Publishing, Hamburg. P. 1.
- Martindale, N (2011). "Leadership Styles: How to handle the different personas". *Strategic Communication Management*, 15 (8): 32–35.
- Masten and O'Dougherty Wright, (2010). *Handbook of adult resilience*, The Guildford Press, New York City, NY.

- Masten, A.S. (2001). "Ordinary magic: resilience processes in development" *American Psychologist*, 56 (2001), pp. 227-238, 10.1037/0003-066X.56.3.227.
- McKay, J., Niven, A. G., Lavallee, D. and White, A. (2008). "Sources of strain among UK elite athletes." *The Sport Psychologist*, 22, 143–163.
- Mellalieu, S. D., Hanton, S. and Fletcher, D. (2006). A competitive anxiety review: Recent directions in sport psychology research. In S. Hanton & S. D. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 1–45). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Mellalieu, S. D., Neil, R., Hanton, S. and Fletcher, D. (2009). "Competition stress in sport performers: Stressors experienced in the competition environment." *Journal of Sports Sciences*, 27, 729–744.
- Merian, D. Z. and Snyder, E. M. (2015, August). Peer Coaching in American Intercollegiate Athletics: An investigation of team dynamics, confidence and student-athlete learning. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 13(2), 81-100. <https://www.semanticscholar.org/paper/Peer-coaching-in-American-intercollegiate-Anof-and-Merian-Snyder/0e8de6edcd216b4ef4c7018ee2b62dc7305c3ba9>
- Meyer, BB., & Zizzi, S. (2007) Emotional intelligence in sport: conceptual, methodological, and applied issues. In: Mood and human performance: Conceptual, measurement, and applied issues. Ed: Lane, A.M. Hauppauge, NY: Nova Science. 131-154.
- Morgan, P. B. C., Fletcher, D. and Sarkar, M. (2013). "Defining and characterizing team resilience in elite sport." *Psychology of Sport and Exercise*, 14(4), 549–559. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.01.004>
- Morgan, P.B. (2016). *Team resilience in competitive sport* (Doctoral dissertation, Loughborough University).
- Morgan, PB, Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2019). "Takım direncini geliştirme: Üst düzey bir spor takımında psikososyal etkinleştiriciler ve stratejiler üzerine sezon boyu süren bir çalışma." *Spor ve Egzersiz Psikolojisi*, 45, 101543.

- Nayır, Y. (2019). Sağlık Çalışanlarında Transformasyonel Liderlik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Neil, R., Hanton, S., Mellalieu, S. D. and Fletcher, D. (2011). "Competition stress and emotions in sport performers: The role of further appraisals." *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 460–470.
- Nicholls, A.R., Polman, R., Levy, A.R., Taylor, J. and Cobley, S. (2007). "Stressors, coping, and coping effectiveness: gender, type of sport, and skill differences." *Journal of Sports Sciences*, 25 (2007), pp. 1521-1530  
10.1080/02640410701230479.
- Northouse, P. G. (2010), *Leadership: Theory and Practice*. (5. Edition). Sage Publications Thousand Oaks: California.
- Occhino, J. L. Mallet, C. J. Rynne, S. B. and Carlisle, K. N. (2014). "Autonomy supportive pedagogical approach to sports coaching: Research, challenges, and opportunities." *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(2), 402-15.  
<https://doi.org/10.1260/1747-9541.9.2.401>
- Olimpiou, A. Jowett, S. and Duda, J.L. (2008). "Takım sporlarında antrenör tarafından yaratılan motivasyonel iklim ile antrenör-sporcu ilişkisi arasındaki psikolojik arayüz." *Spor Psikolojisi*. 22, 423–438.
- Özşaker M, Sarı İ, Omrak H. (2016). "Antrenör sporcu ilişkisinin sporcuların güdülenmesi için önemi." *Journal of Human Sciences*, 13: 2:3, 122-3129.
- Öztürk Çelik, D. (2021). "Bireysel ve Takım Sporları Antrenörlerinin Liderlik Davranışlarının Çeşitli Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi." *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 123-134. DOI: 10.33689/spormetre.808204
- P. B. C. Morgan, D. Fletcher, and M. Sarkar, "Defining and characterizing team resilience in elite sport," *Psychology of Sport and Exercise*, vol. 14, no. 4, pp. 549–559, 2013.

- Poczwardowski, A., Barott, J. E. and Henschen, K. P. (2002). "The athlete and coach: Their relationship and its meaning." *International Journal of Sport and Psychology*, 33, 116-140.
- Poczwardowski, A., Barott, J. E. and Peregoy, J. J. (2002). "The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Methodological concerns and research process." *International Journal of Sport Psychology*, 33(1), 98-115.
- Poczwardowski, A., Sherman, C. P. and Henschen, K. P. (1998). "A sport psychology service delivery heuristics: Building on theory and practice." *The Sport Psychologist*, 12, 191-207.
- Popper, M. (2005). *Leaders who transform society: What drives them and why we are attracted*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Rahimnia, F., Nazemi, S. and Moradian, Y. (2014). "Investigating the effect of connectivity of top management team on their resilience." *Management Science Letters*, 4, 1973- 1980.
- Rhind, D. J., Jowett, S. and Yang, S. X. (2012). "A comparison of athletes' perceptions of the coach-athlete relationship in team and individual sports." *Journal of Sport Behavior*, 35(4).
- Riemer, H. A. (2007). Multidimensional Model of Coach Leadership. In S. Jowett & D. Lavalley (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 57–74). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Riemer, H. A. and Toon, K. (2001). "Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability." *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 72, 243-256.
- Rottensteiner, C., Konttinen, N. and Laakso, L. (2015). "Sustained participation in youth sports related to coach-athlete relationship and coach-created motivational climate." *International Sport Coaching Journal*, 2(1), 29-38.
- Rutten, E. A., Schuengel, C., Dirks, E., Stams, G. M., Biesta, G. J. and Hoeksma, J. B. (2011). "Predictors of antisocial and prosocial behavior in an adolescent sports



context.” *Social Development*, 20(2), 294-315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2010.00598>.

Rutter, M. Families Count: Effects on Child and Adolescent Development; Clarke-Stewart, A., Dunn, J., Eds.; The Jacobs Foundation Series on Adolescence; Cambridge University Press: Cambridge, UK, 2006; pp. 26–52.

Ryan, R. M. (1982). “Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of Cognitive Evaluation Theory.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(3), 450-461.

Selağzı S. ve Çepikkurt F. (2015). “Antrenör ve sporcu iletişim düzeylerinin belirlenmesi.” *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 11-18.

Smoll, F. L. and Smith, R. E. (1989). “Leadership behaviours in sport: A theoretical model and research paradigm.” *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551.

Steward, J. (2006). “Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood.” *Canadian journal of Administration and Policy*, 54, 1-25.

Stirling, A. E. and Kerr, G. A. (2009). “Abused athletes’ perceptions of the coach-athlete relationship.” *Sport in Society*, 12, 227–239. <https://doi.org/10.1080/17430430802591019>

Stirling, A.E. and Kerr, G.A. (2014). “Initiating and sustaining emotional abuse in the coach-athlete relationship: An ecological transactional model of vulnerability.” *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 23, 116–135. <https://doi.org/10.1080/10926771.2014.872747>

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. A Division of Macmillan Publishing. New York.

Tanrıoğen, Z. M. (2013). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Tarzlarının Örgüt Kültürü ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Tepeköylü, Ö., Sümer, K. ve Soytürk, M. (2021). “Antrenör İletişim Becerileri İle Sporcuların Sürekli Optimal Performans Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin

- Sporcu Algılarına Göre İncelenmesi.” *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (46), 329-342.
- Tolukan, E. ve Akyel, Y. (2019). “Futbolda Antrenör-Sporcu İlişkisi ve Sürekli Sportif Kendine Güven Üzerine Bir Araştırma.” *Spormetre beden eğitimi ve spor bilimleri dergisi*, 17(1), 103-112.
- Ungar, M. (2010). “What is resilience across cultures and contexts? Advances to the theory of positive development among individuals and families under stress.” *Journal of Psychotherapy*, 21, 1540-5353.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In: M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271-360). Academic Press: New York.
- Vallerand, R. J. and Ratelle, C. F. (2002). Intrinsic and extrinsic motivation: A hierarchical model. In E. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 37-63). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Vallerand, R. J. and Rousseau, F. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise: A review using the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (2nd ed., pp. 389-416). Wiley: New York.
- Van der Beek, D. and Schraagen, J. M. (2015). “ADAPTER: Analyzing and developing adaptability and performance in teams to enhance resilience.” *Reliability and System Safety*, 141, 33-44
- Vincer, D. and Loughhead, T. M. (2010). “The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports.” *Sport Psychologist*, 24(4), 448-467. <https://doi.org/10.1123/tsp.24.4.448>
- Vugt, M., Jepson, S. and Har, C. (2004). “Autocratic leadership in social dilemmas” *Journal of Experimental Social Psychology*, 40: 5-21.
- Wang, Y. and Hu, T. (2017). “Transformational Leadership Behavior and Turnover Intention in China Physical Education.” *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(9), 6357-6368.

- Weinberg, R. S. and Gould, D. (2007). *Leadership. Foundations of Sport and Exercise Psychology* (4th ed.), 205-229, Human Kinetics.
- West, B. J., Patera, J. L. and Carsten, M. K. (2009). "Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes." *Journal of Organizational Behavior*, 30, 249-267.
- Weston, N. J., Thelwell, R. C., Bond, S. and Hutchings, N. V. (2009). "Stress and coping in single-handed round-the-world ocean sailing." *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 460-474.
- Woods, A.P. (2010). "Democratic leadership: drawing distinctions with distributed leadership". *International Journal of Leadership in Education*, 7(1), 3-36.
- Wylleman, P. (2000). "Interpersonal relationship in sport: Uncharted territory in sport psychology research." *International Journal of Sport Psychology*, 31, 555-572.
- Wylleman, P. and Lavallee, D. (2004). A Developmental Perspective on Transitions Faced by Athletes. In: M. R. Weiss (Ed.), *Developmental Sport and Exercise Psychology: A Lifespan Perspective* (pp. 503-527). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Y. Sheffi and J. B. Rice Jr., "A supply chain view of the resilient enterprise," MIT Sloan Management Review, vol. 47, no. 1, pp. 41-48, 2005.
- Yang, S.X., Jowett, S. and Chan, D.K.C (2014). "Effects of big-five personality traits on the quality of relationship and satisfaction in Chinese coach-athlete dyads." *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*. 25 (4), 1-13.
- Yavuz, E. (2009). "İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (2), 51-69.
- Yıldırım, S. (2013). Üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor ile İlgili Akademik Birimlerinde Dönüşümcü Liderlik ve Örgüt Kültürü Tipleri Arasındaki İlişkinin Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yücel, M.G. (2010). Antrenör-sporcu ilişkisini etkileyen faktörler (güreş örneği).  
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri  
Enstitüsü, Ankara.



## EKLER

### EK 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU & SPORDA TAKIM DİRENCİ ÖZELLİKLERİ ENVANTERİ

Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor alanında yürütülmekte olan Yüksek Lisans Çalışması amacı ile yapılmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllüdür. Çalışma kapsamında toplanacak veriler bizzat araştırmacı tarafından gizli bir şekilde muhafaza edilerek 3. Şahıslar ile paylaşılmayacaktır. Size sunulan önermelerden size en yakın olan önermeyi işaretleyiniz. Olması gereken durumu değil, mevcut durumu değerlendiriniz. Yaklaşık 5 dakikanızı alacak çalışmaya katılarak değerli vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkürler. Spor hayatınızda sonsuz başarılar dileriz.

Doç. Dr. İlhan ADILOĞULLARI

Erkan KARAYEL

Yaş:

Kaç yıldır futbol oynamaktasınız:

Kaç yıldır bu kulüpte futbol oynamaktasınız:

Kaç yıldır mevcut antrenörünüzle çalışmaktasınız:

#### Lütfen aşağıdaki yönergeyi dikkatlice okuyunuz.

Birçok soruda kullanılan "takım" kelimesi, oyuncular, antrenörler ve takım yöneticileri gibi dahil olan her bireyi ifade etmektedir. Birden fazla takımın parçasıysanız, geçen ay içerisinde kendisi için **en sık** mücadele ettiğiniz takım adına cevap veriniz.

Aşağıdaki ifadeler, **baskı altındayken** spor takımlarının sergileyebileceği bazı muhtemel özellikleri açıklamaktadır. Lütfen, **geçen ay** içerisinde takımınızın **baskı altında** bulunduğu anları aklınıza getirin ve aşağıdaki ifadelere **ne ölçüde katılıp katılmadığınızı** belirtin.

#### YÖNERGE PUANLAMASI

*Kesinlikle Katılmıyorum* 1 2 3 4 5 6 7 *Kesinlikle Katılıyorum*

<i>Geçen ay içerisinde, takımım baskı altındayken...</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>							<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
								<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
1. Takım, önemli olan neyse ona odaklanabildi.	1	2	3	4	5	6	7	
2. Takım arkadaşlarım birbirleriyle olumsuz yönde iletişim kurmaya başladı.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Takım arkadaşlarım birbirleri için mücadele etti.	1	2	3	4	5	6	7	

4. Takım güven kaybetti.	1	2	3	4	5	6	7
5. Takım arkadaşlarıma güvenebileceğimi hissettim.	1	2	3	4	5	6	7
6. Takımdaki ortak çaba düzeyi düştü.	1	2	3	4	5	6	7
7. Etkili iletişim, oyuncuların zihinlerinin mevcut göreve odaklanmış halde kalmasını sağladı.	1	2	3	4	5	6	7
8. Takım arkadaşlarım birbirlerine güvensizlik duymaya başladı.	1	2	3	4	5	6	7
9. Takım arkadaşlarım ekibin ortak inancına katkıda bulunmaya kendilerini adanmış durumdaydı.	1	2	3	4	5	6	7
10. Takım arkadaşlarım birbirlerini hayal kırıklığına uğratmamak için çok mücadele etti.	1	2	3	4	5	6	7
11. Bireyler takımdaki rollerini unutmuş, ne yapmaları gerektiğini bilmiyorlardı.	1	2	3	4	5	6	7
12. Takım olarak yaşadığımız zorluklar, bize baskılara karşı koymayı öğretti.	1	2	3	4	5	6	7
13. Takım arkadaşlarımdan hiçbir destek gelmedi.	1	2	3	4	5	6	7
14. Takım arkadaşlarım arasındaki güçlü bağlar zor zamanlarda takıma yardımcı oldu.	1	2	3	4	5	6	7
15. Takım en zor anlarda direnç gösteremedi.	1	2	3	4	5	6	7
16. Takım, baskıyı hafifletmek için yeniden odaklanabildi.	1	2	3	4	5	6	7
17. Takım, baskılara karşı koymak için birlikte çalışarak inanç kazandı.	1	2	3	4	5	6	7
18. Takım, ortak takım vizyonu, değerler ve yol gösterici davranış ilkelerinden faydalandı.	1	2	3	4	5	6	7
19. Takım, baskıya karşı koyabilme yeteneğine inanmadı.	1	2	3	4	5	6	7
20. Takım, ortak takım vizyonunu iyice düşündü.	1	2	3	4	5	6	7

## EK 2 ANTRENÖR – SPROC U İLİŞKİSİ ÖLÇEĞİ

ANTRENÖR SPORCU İLİŞKİSİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Antrenörümle yakınım.							
2. Antrenörümle bağılım.							
3. Antrenörümü severim.							
4. Antrenörümle çalışırken kendimi rahat hissederim							
5. Antrenörümle güvenirim.							
6. Spor kariyerimin antrenörüm ile daha gelişeceğini, ilerleyeceğini düşünürüm.							
7. Antrenmanda antrenörüm çabalarını boşa çıkarmamaya çalışırım.							
8. Antrenörümle saygı duyarım.							
9. Antrenörümün performansımı artırmak için gösterdiği fedakârlığa minnettarım.							
10. Antrenörüm antrenman yaptırırken elimden gelenin en iyisini yapmaya hazırım.							
11. Antrenmanda antrenörümle arkadaşça yaklaşırım.							

### EK 3 DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Ara sıra	Oldukça sık	Her zaman
1. Sporcuları takım oyuncusu olmaya teşvik eder.					
2. Takımın aynı hedef için birlikte çalışmasını sağlar.					
3. Takım üyeleri arasında güçlü bir takım ruhu ve takım tutumu geliştirir.					
4. Yapabildiği her fırsatta öncülük eder.					
5. Benim için takip edilecek iyi bir rol modelidir.					
6. Örnek yol göstericidir.					
7. Basitçe "söylemek" yerine "yaparak" öncülük eder.					
8. Sporcular gelişim gösterdiklerinde onlardan övgüyle bahseder.					
9. Başarılarımızı her zaman takdir eder.					
10. İyi işler yaptığımızda bizi över.					
11. Çok iyi bir iş yaptığımda beni özellikle takdir eder.					
12. En iyi ikinciliğe razı olmaz.					
13. Yüksek standartlara ulaşmamızı bekler.					
14. Bizlerden beklentileri çoktur.					
15. Her zaman elimizden gelenin en iyisini yapmamızı bekler.					
16. Farklı sporcuların farklı ihtiyaçları olduğunu farkındadır.					
17. Her takım üyesine bir birey olarak davranır.					
18. Diğerlerinden farklı güçlü yön ve yeteneklerimin olduğunu düşünür.					
19. Ekip üyelerinin güçlü yönlerini geliştirmelerine yardımcı olur.					
20. Başarılı olabileceğime inanmamı sağlayacak şekilde konuşur.					
21. Gelecek hakkında iyimser konuşur.					
22. Neyin başarılması gerektiği konusunda istekli konuşur.					
23. Ulaşılabilecek hedeflerle ilgili (bize) duyduğu güveni vurgular.					
24. Bir şeyleri yapma biçimimi yeniden düşünmemi sağlar.					
25. Sorunları yeni yollarla düşünmem için beni zorlar.					
26. Sporculara zorluklara yeni bir açıdan nasıl bakacaklarını gösterir.					
27. Sorunların nasıl çözüleceği konusunda bize yardımcı olmaya çalışır.					



## EK 4 ETİK KURUL ONAYI



T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA ETİK KURULU  
PROJE/ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME SONUÇ RAPORU

Toplantı Tarihi	02.11.2020
Toplantı Sayısı	04
Başvuru Protokol Numarası	2020/127
Başvuru Tarihi	21.10.2020
Proje/Araştırma Başlığı	Antrenör-Sporcu İlişkisinin Takım Direnci Üzerine Etkisinde Dönüşümcü Liderliğin Rolü (Profesyonel Futbolcular Üzerine Bir Uygulama)
Proje/Araştırma Yürütücüsü	Doç. Dr. İlhan ADILOĞULLARI
Karar	Bilimsel Araştırma Etik Kurallarına uygundur.
Açıklamalar	-

# ÖZGEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

İsim SOYİSİM : Erkan KARAYEL

Doğum Yeri :

Doğum Tarihi :

## EĞİTİMDURUMU

Lisans Eğitimi

## İLETİŞİM

E-posta Adresi :

Orcid :