



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖRLERİN LİDERLİK TARZLARININ PROBLEM ÇÖZME
BECERİSİNE OLAN ETKİSİ

Hazırlayan

Mustafa PAYDAŞ

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KARAMAN – 2019



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖRLERİN LİDERLİK TARZLARININ PROBLEM ÇÖZME
BECERİSİNE OLAN ETKİSİ

Hazırlayan

Mustafa PAYDAŞ

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Doç. Dr. Veysel TEMEL

KARAMAN – 2019



TEZ ONAY SAYFASI FORMU

Doküman No	FR-285
İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
Revizyon Tarihi	
Revizyon No	00
Sayfa No	1/1

ANTRENÖRLERİN LİDERLİK TARZLARININ PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNE OLAN ETKİSİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 21.06.2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Doç. Dr. Veysel TEMEL

Üye : Doç. Dr. Ahmet Haktan SİVRİKAYA

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Kazım NAS

İmzası

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 30.05.2019 tarihli ve 24/281 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



Mühür
İmza

Hazırlayan

Kalite Sistem Onayı

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerisine olan etkisi incelenmiştir.

Araştırmanın planlama ve yürütülme süresince destek ve önerisini aldığım tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Veysel TEMEL'e, araştırma boyunca katkısını esirgemeyen değerli komite üyem Sayın Dr. Öğretim Üyesi Kazım NAS ve bugünlere gelebilmemde daima hoşgörölü ve fedakâr bir şekilde davranan, her daim destek ve güvenlerini hissettiğim, çocukları olmaktan ömrüm boyunca gurur duyduğum aileme, her zaman yanımda olan ve desteğiyle güç bulduğum sevgili eşim Saadet PAYDAŞ 'a sonsuz teşekkürler.

Mustafa PAYDAŞ

Karaman, Haziran 2019

ÖZET

Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Problem Çözme Becerisine Olan Etkisi

Mustafa PAYDAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Veysel TEMEL

Mevcut çalışma antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerisine olan etkisinin olup olmadığını amaçlamaktadır. Araştırma grubunu 58 kadın antrenör ve 137 erkek antrenör olmak üzere toplam 195 antrenör oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak antrenörlerin problem çözme beceri düzeyini ortaya koymak için 1982 yılında Heppner ve Peterson tarafından geliştirilen ve 1993 yılında Şahin, Şahin ve Peterson tarafından Türkçeye uyarlanan “Problem Çözme Envanteri” ile Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilen Sporda Liderlik Ölçeği kullanılmış. Ölçümlerin, normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için tek örneklem Kolmogorov Smirnov Testi uygulanmıştır. Normal dağılım göstermediği için ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney-U testi, çoklu karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Gruplar arası farkı belirleyebilmek için de yine Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, antrenörlerin liderlik ölçeği ve ölçeğin alt boyutları değerlerine göre Eğitici ve Öğretici davranış, Demokratik davranış, Otokratik davranış, Sosyal Destek davranış, Pozitif Geri Bildirim davranış düzeylerinin düşük seviyede iken antrenörlerin genel problem çözme, problem çözme alt boyutlarından düşünen yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım düzeylerinin düşük seviyede olduğu, kaçınan ve değerlendirci yaklaşım düzeylerinin orta seviyede olduğu ve düşünen yaklaşım düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Kişisel özelliklere göre antrenörlerin liderlik tarzı ve problem çözme beceri düzeylerinin bazı değişkenler için anlamlı fark gösterirken bazıları için ise göstermediği anlaşılmıştır. Yine Liderlik düzeyi alt boyutları ile problem çözme düzeyi alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılabilir.

Anahtar Kelimeler: Lider, Liderlik ve Antrenör, Problem Çözme

ABSTRACT

The Effect of Coaches' Leadership Styles to the Problem Solving Skills

Mustafa PAYDAŞ

Post Graduate Thesis

Consultant: Doç. Dr. Veysel TEMEL

The current study aims to determine whether coaches' leadership styles have an impact on problem solving skills. The research group consists of 195 coaches, 58 female coaches and 137 male coaches. In the research as a data collection tool, Problem Solving Inventory developed by Heppner and Peterson in 1982 and adapted to the Turkish by Şahin, Şahin and Peterson in 1993 and Leadership Scale developed by Chelladurai and Saleh (1980) were used. A single sample Kolmogorov Smirnov Test was applied to determine whether the measurements were appropriate for normal distribution. And because it did not show normal distribution, Mann Whitney-U was used in binary comparisons, Kruskal Wallis-H test was used in multiple comparisons, and again Mann Whitney-U was used to determine difference between groups. According to the results of the research, It was concluded that the coaches' levels of the Educational and Instructional Behavior, Democratic Behavior, Autocratic behavior, Social Support Behavior, Positive Feedback when the level of behavior is low and also, the coaches' levels of general problem solving, self-confident approach and planned approach were low, levels of avoidant and evaluative were mid-level, and the level of considering approaches was a high level. According to personal characteristics, the leadership style and problem solving skill levels of the coaches showed a significant difference for some of the variables, while others did not. It can be concluded that there is a moderately significant relationship between the level of leadership sub-dimensions and the problem-solving level sub-dimensions.

Keywords: Leader, Leadership and Coach, Problem Solving

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1
I. BİRİNCİ BÖLÜM. (Genel Bilgiler)	5
I.1. LİDERLİK VE LİDERLİK KAVRAMLARI.....	6
I.1.1. Lider	6
I.1.2. Liderlik.....	8
I.1.3. Liderlik Tarzları.....	9
I.1.3.1. Otokratik Liderlik.....	10
I.1.3.2. Demokratik Liderlik	11
I.1.3.3. Liberal Liderlik	12
I.1.3.4. Karizmatik Liderlik	14
I.1.3.5. Etik Liderlik	14
I.2. PROBLEM ÇÖZME VE PROBLEM ÇÖZME KAVRAMLARI.....	15
I.2.1. Problem Nedir?	15
I.2.2. Problem Çözme Nedir?	16
I.2.3. Problem Çözme Becerisi Nedir?	17
I.2.4. Problem Çözme Sürecinin Aşamaları.....	18
I.2.5. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler	20
II. İKİNCİ BÖLÜM. (Materyal ve Metot)	22
II.1.YÖNTEM.....	22
II.1.1. Araştırma Modeli	22
II.1.2. Araştırma Grubu	22
II.1.3. Verilerin Toplanması	22
II.1.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	23
II.1.3.2. Sporda Liderlik Tarzı Ölçeği	23

	<u>Sayfa No</u>
II.1.3.3. Problem Çözme Envanteri	25
II.1.4. Veri Toplama Süreci	26
II.1.5. Verilerin Analizi	26
III. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
III.1.BULGULAR.....	28
III.1.1. Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri	28
III.1.2. Sporda Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	33
III.1.2.1. Liderlik Ölçeği İçin One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi.....	33
III.1.3. Problem Çözme Ölçeğine İlişkin Bulgular	50
III.1.3.1. Problem Çözme Ölçeği İçin One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi.....	50
III.1.4. Kanonik Korelasyon Testine İlişkin Bulgular	71
IV. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	73
IV.1. TARTIŞMA	73
V. BEŞİNCİ BÖLÜM	91
V.1. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	91
V.1.1. Sonuçlar	91
V.1.2. Öneriler	97
KAYNAKÇA.....	98
EKLER.....	112
ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	118

KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
PÇE	: Problem Çözme Envanteri
PSI	: Problem Solving Inventory
SLÖ	: Sporda Liderlik Ölçeği
Ort.	: Ortalama
Ss	: Standart Sapma
Sd	: Serbestlik Derecesi
FF	: İstatistiği
%	: Yüzde
t	: Bağımsız Örneklem t değeri
U	: Mann- Whitney U değeri
f	: Frekans
X²	: Ki Kare
N	: Örneklem
α	: Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı
p	: Anlamlılık Düzeyi

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1	Antrenörlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları	28
2	Antrenörlerin Yaşlarına Göre Dağılımları	28
3	Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	29
4	Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları	29
5	Antrenörlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre Dağılımları	29
6	Antrenörlerin Yaşamını Geçirdiği Yerleşim Yerine Göre Dağılımları.....	30
7	Antrenörlerin Babalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımları	30
8	Antrenörlerin Annelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları.....	31
9	Antrenörlerin Babalarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	31
10	Antrenörlerin Annelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları	32
11	Antrenörlerin Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmadıklarına Göre Dağılımları	32
12	Antrenörlerin Spor Türüne Göre Dağılımları.....	33
13	Antrenörlerin Katıldığı Şampiyonaya Göre Dağılımları.....	33
14	One - Sample Kolmogorov-Smirnov Testi	34
15	Antrenörlerin Liderlik Tarz Değerlerine İlişkin Sonuçları.....	34
16	Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları	35
17	Medeni Durum Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	36
18	Yaş Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları	37
19	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	38
20	Hizmet Yılı Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	39
21	Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	39
22	Baba Mesleği Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	40
23	Anne Mesleği Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin	

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
	Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	41
24	Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	43
25	Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları	45
26	Aktif Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	47
27	Spor Türü Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları	49
28	Araştırmaya Katılan Bireylerin Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin One - Sample Kolmogorov-Smirnov Testi	50
29	Antrenörlerin Genel Olarak Problem Çözme Alt Boyutlarına ve Toplam Puanına Ait $\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları.....	51
30	Cinsiyet Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	52
31	Medeni Durum Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	53
32	Yaş Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	53
33	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	54
34	Hizmet Yılı Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	55
35	Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	57
36	Baba Mesleği Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	58
37	Anne Mesleği Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	61

38	Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	62
39	Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları.....	65
40	Aktif Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	68
41	Spor Türü Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları.....	69
42	Kanonik Korelasyon Test Sonuçları.....	71

GİRİŞ

Günümüz dünyasında bilim ve teknoloji hızlı bir şekilde ilerlemekte ve hız kesmeden de ilerlemeye devam etmesi günümüz ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeterli bilgi ve donanıma sahip olan kişilere ihtiyacın artmasına neden olmuştur. Bu nedenle, bugünün dünyasında tüm ülkeler, sadece teorikte değil aynı zamanda yaşayarak öğrenmeye daha entegre, gelişen değişim şartlarına uyum sağlayabilen, çabuk kavrayabilen ve aynı zamanda kullanabilen bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Milli Eğitim Bakanlığının da hedefi yukarıda bahsedildiği özellikler olarak tanımlanmıştır . Bu şekilde yetişen bireylerin, araştırmaya açık, araştırırken hep sorgulayan, eleştirel düşünceye önem veren, problem çözme konusunda kendini geliştirmiş ve iyi bir lider olma özelliği taşıyan, kendine oldukça inanan, beraber hareket etme eğiliminde olan kişiler olarak gözlemlenmektedir. İyi bir lider olan birey günün şartlarına uygun bilgiyle kendisini donatmış, yeterli problem çözme ve liderlik özelliğine sahip, durumlar karşısında pozitif düşünce tarzına sahip kişilerdir. Ayrıca bu bireyler toplumun içinde bulunduğu problemler karşısında mantıklı çözüm yolları üretebilen, araştırma yapabilen, yardımlaşmaya önem veren, bilginin yerinde durmadığına inanan her zaman yeni bilgiye ulaşabilme özelliğini koruyan, bilginin kullanılmasında kültüre, kültürün yapısına ve inançlarına göre davranış sergileyen, sosya-kültürel değişimlerini kavrayan özellikte olan bireylerdir (MEB, 2018).

Aslında bu bahsi geçen özelliklerdeki bireyler liderlerin olmazsa olmaz olan özelliklerini de ortaya koymaktadır. Liderlik, belirlenen amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş bireyleri birlikte tutabilme ve amaçlarını yerine getirebilmek için onları harekete geçirme işidir (Eren, 2001). Bir başka tanımda ise belli bazı şartların yerine getirilerek oluşması nedeniyle kişisel veya grup içindeki insanların hedeflerine ulaşması için bireyin

diğer bireylerin işlerini etkilemesi veya yönlendirilebilmesi olarak da söylenebilir (Efil, 2002). Çünkü liderler etrafında toplanan bireyler için sahip olduğu özelliklerden dolayı model alınan insanlardır. Liderinin etrafında toplanan kişiler liderlerine sıkı sıkıya bağlanır ve hayatında örnek aldığı kişi olarak görürler. Bu nedenle liderlik aslında alınan bir risktir, bu risk ise etrafındaki kişileri var olan özellikleri nedeniyle etkileyebilmek ve en iyi davranışı sergileyebilmek için önemlidir.

Takımlarda görev alan antrenörlerin sergilediği liderlik davranış şekillerinin ortaya koyduğu davranışın oldukça rahat açıklanmasını sağlayacaktır. Bu amaçla çalışmada liderlik kavramı tüm yönleriyle açıklandıktan sonra, liderin karşılaştığı problemlere nasıl bir çözüm yolu ortaya koyduğu bunun sonucunda ise liderlik tarzı ile problem çözme arasında nasıl bir bağ olduğu belirlenmeye çalışılmış, yapılan anket çalışması sonucunda antrenörlerin liderlik tarzları ile problem çözme ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışma antrenörlerin sahip oldukları liderlik tarzlarının durumlara ve bireysel özelliklere göre değişiklik yapabileceklerini ve meslek olarak antrenörlüğü seçecek olan bireylerin karşılaştıkları problemlere nasıl bir yaklaşım tarzı benimseyeceklerini ortaya koyabilmeleri açısından ön bilgi oluşturması açısından önem taşımaktadır.

Problem Cümlesi

Antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerisine etkisi var mıdır?

Alt Problemler

1. Bağımsız değişkenler açısından liderlik tarzı ve alt boyutları açısından anlamlı bir fark var mıdır?

2. Bağımsız değişkenler açısından problem çözme becerisi ve problem çözme alt boyutları açısından anlamlı bir fark var mıdır?

3. Antrenörlerin Liderlik tarzları ile problem çözme beceri düzeyleri açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Konya ilindeki antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın Önemi

Antrenör, sporcusunu sadece teknik, taktik ve performans alanında değil psikolojik ve sosyal yönüyle de gelişimini arttıran, tüm yönüyle hayati öneme sahip olan sporu her kesimden insanlara ulaşmasına imkan veren, Türk sporunun ve sporcusunun uluslararası alanda elit duruma getiren bireydir. Spor; kişide fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan içinde bulunduğu ilişki açısından zihinsel durumun geliştirilmesi, fiziksel etkinliklerin öne çıkarıldığı imkanların yeterince önemsenmediği anlaşılmaktadır (Gillespie ve Culpan, 2000).

Bu nedenle, içinde bulunduğumuz dünyada doğru bileşenlerin bir araya getirildiği olguları iyi anlayabilen, var oluşunu devam ettirdiği toplumun da bir parçası olan antrenörlerin sporcularını günün şartlarına cevap veren liderler olarak ve problem çözme becerisine hakim kişiler olarak yetiştirmesi sporda önemli bir yer tutmaktadır. Antrenör, sporcularının sahip olması gereken özelliklerini ve yeteneklerini doğru zamanda ve biçimde geliştiren, var olan enerjisini doğru kullanan , iyiye ulaşmak için her zaman sorgulayan, inceleyen ve özgüven duygularının yüksek olması için onları destekleyendir. Antrenörlerin

liderlik tarzlarının ve problem çözme becerilerinin belirlenmesi, birbirleriyle olan ilişkisinin ortaya konması, yapılacak diğer çalışmalarda (psikolojik, sosyal ve yönlendirme hizmetleri) önemli bir yer tutmaktadır. Geleceğimiz olan gençlerin tüm yönüyle (Fiziksel, Sosyal ve Zihinsel) sağlıklı yetişmesine büyük katkısı olan antrenörlerimizin bu özellikte nesilleri yetiştirebilmeleri oldukça önem arz eder.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yapısının sahip olduğu veya araştırmacının mevcut araştırma için öngörülen başlıca sınırlılıklar şunlardır:

1. Araştırma 2017-2018 yılında Konya ilinde bulunan 195 antrenörle sınırlıdır.
2. Araştırmadaki modelin etkisi, kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü özellikler (Liderlik ve problem çözme eğilimleri) ile sınırlıdır.

Sayıtlar

1. Araştırma sürecinde kontrol altına alınamayan dış faktörlerin örneklem grubunu eşit düzeyde etkiledikleri,
2. Antrenörlerin, liderlik ve problem çözme ölçeklerine ve kişisel bilgi formu için objektif, içten, samimi ve kendilerini tam olarak yansıtacak şekilde cevaplar verdikleri,
3. Antrenörlerin, uygulama öncesi yapılan yüz yüze bilgi verme görüşmelerinde içten ve samimi oldukları varsayılmaktadır

I. BİRİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi ve ilgili araştırmalar hakkında bilgi verilmiştir. Kavramsal çerçeve kapsamında çalışmanın bağımlı değişkenleri olan liderlikle ve problem çözmeyle alakalı bilgiler sunulmuştur. İlgili araştırmalar kapsamında ise bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tek başlarına ya da birlikte yer aldıkları yurt içi ve yurt dışı akademik çalışmaların katkılarına yer verilmiştir.

Genel Bilgiler

Spor: Bugünün dünyasında sadece yarışma amacı olmaksızın aktiviteler topluluğu değil, bireyin sağlık durumlarının geliştirilmesi veya geliştirilmiş sağlık durumlarının devamını gerektiren hareketler birleşeni diye açıklanabilir.

Antrenör: Fiziksel aktiviteler yoluyla kişinin fiziksel, zihinsel ve sosyal becerilerinin optimum seviyeye ulaşmasını sağlayan bireydir.

Lider: Lider, bir grubun hedeflerine göre yaşamasını sağlayan bireydir. Her alanda karar veren değil kriz anında karar verendir (Şişman ve Turan, 2001:43).

Liderlik: Liderlik başkalarının örnek aldığı, istek ve ihtiyaçlarına ulaşmalarını sağlamak için ilham vermektir (Lawton & Paez, 2015, s. 640).

Problem: Problem, belli olmayan ve şüpheye mahal bir durum diye açıklanmıştır (Yılmaz, 2004).

Problem Çözme: Problem çözme var olan bir sorunun cevaplanmasının planının yapılması, zorlayıcı bir durum anında yeterli ve çözüm üretici karşılık verme, bir olası önerme veya ilgi göstermektir (Ülger, 2003).

I. 1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMLARI

Örgütlerde uygulanan liderlik tarzları sporun içindeki örgütlerde de kullanılmaktadır. Bu nedenle antrenörlerin sergiledikleri liderlik tarzları, sporcuların davranışlarını da şekillendirebilecek yol diye düşünülebilir. Mevcut çalışmanın ilk parçasında liderlik kavramı temel liderlik tarzlarından otokratik liderlik, demokratik-katılımcı liderlik, Serbestiyetçi liderlik tarzlarının yanı sıra etik liderlik tarzı ile ilgili literatür çalışmalarına yer verilmiştir.

I.1.1. Lider

Lider, askeriyede bir komutan, bir siyasi parti yöneticisi, üniversitede rektör veya herhangi bir takımdaki antrenördür. Aslında lider tanımı, insanların her geçen gün artarak değişiklik gösteren ihtiyaçlarına ve isteklerine cevap verme durumuna göre çeşitlilik göstermektedir. Bu ihtiyaç ve istekleri karşılayan kişiye lider denilmektedir. Lider, bir grubun hedeflerine göre yaşamasını sağlayan bireydir. Her alanda karar verme değil kriz anında karar vermedir (Şişman ve Turan, 2002:43).

Bir lider ihtiyaç duyulan her şeyi önceden kestiren ve bu ihtiyaca cevap verecek yolları çok iyi bilen bir bireydir. Bulduğu fırsatı avantaja çevirip diğer insanlara yardım eden kişidir. Bununla da yetinmeyip etrafındaki insanlara tarifini de yapandır. Lider sporda bir yol göstericidir. Her türlü desteğini ve yol göstericiliğini oyuncusuna maddi ve manevi gösteren kişidir. Gerekğinde daha iyi bir durum gördüğünde risk alıp geleceğe yön vermeye çalışandır. En basit anlamıyla lider, herkesle iyi iletişim kuran, herkesi en iyi şekilde koordine eden ve insan ilişkileri mükemmel olan bireydir (Bhatti, Maitlo, Shaikh, Hashmi, & Shaikh, 2012, s. 193).

Lider başka kişilerden farklılık gösteren özellikleri bulunmaktadır;

- Yüksek performans kültürü yaratan kişi
- Değişimi etkili yöneten
- Paylaşımçı bir vizyonu olan
- Amir yerine antrenör liderliği benimseyen
- Mesleğe bağlılığı gerçekleştiren
- İletişim sürecini etkili yöneten
- Güven duygusu çok yüksek olan
- Etkili grup yönetim bilgisi olan (Dengiz, 2000:224)

Lider her zaman gruptaki veya takımdaki kişiler tarafından istenildiği şekilde anlaşılmayabilir. Grup veya takımda yer alan bireylerin liderlerini sorunsuz anlayabilmeleri için liderinin özellikleri hakkında bilmesi gerekenler vardır.

- Liderinin sonuna kadar devam ettirme özelliğini
 - Liderinin sahip olduğu yetkilerini
 - Liderinin her başarı sonucunda verdiği geri dönüt özelliğini
 - Lider kişinin yetenekli ve donanımlı bilgisinin yanı sıra ve karizmatik özelliğini
- (Çelik ve ark., 2008)

Lider bununla da yetinmeyip etrafındaki insanlara tarifini de yapandır. Lider sporda bir yol göstericidir. Her türlü desteği ve yol göstericiliğini oyuncusuna maddi ve manevi gösteren kişidir. Gerekğinde daha iyi bir durum gördüğünde risk alıp geleceğe yön vermeye çalışandır. En basit anlamıyla lider, herkesle iyi iletişim kuran, herkesi en iyi şekilde

koordine eden ve insan ilişkileri mükemmel olan bir insandır (Bhatti, Maitlo, Shaikh, Hashmi ve Shaikh, 2012, s. 193).

I.1.2. Liderlik

Liderlik, liderin etrafında toplanan bireylerin istek ve ihtiyaçlarına cevap alabilmek için gönüllü olarak kabul ettiği karşılıklı etkileştiği bir süreçtir. Bu süre içinde liderin gruptaki üyeleri üzerinde pozitif bir etki bırakması ve bu sayede gruptaki kişilerin işlerini başararak iyi bir etki bırakma süreci de denilebilir. Bu sayede etkilenen bireyin etkileyen lideriyle ortaya koyduğu etkileşim döngüsüdür (Bhatti, Maitlo, Shaikh, Hashmi ve Shaikh, 2012, s. 192-193). Liderlik, liderin etrafında toplanan kişilerin istek ve ihtiyaçlarına cevap vererek etrafındaki kişiler üzerinde etki bırakma olarak tanımlanabilmektedir (Cunningham, Salomone ve Wielgus, 2015, s. 28). Liderlik başkalarının örnek aldığı, istek ve ihtiyaçlarına ulaşmasını ortaya koymak için ilham vermesidir (Lawton ve Pa'ez, 2015, s. 640). Liderlik, değişik özelliklere sahip kişilerin değerlerini, değişik zamanlarda ortaya çıkaran karşılıklı (aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı) bir durumu anlatmaktadır. Liderlik tek başına olmayan ancak birden çok kişilerle ortaya konulabilen sosyal bir olgudur (Dinh, ve diğerleri, 2014, s. 37-38). Liderlik kavramı ile alakalı olarak yapılan tanımlar, liderlik kavramının değişik yönleriyle ele alınmasını sağlamıştır. Bir başka liderlik tanımında ise bazen bir kişilik türü, bazen bilinen bir konumun özelliği, bazen de sergilenen davranış türüdür. Yukarıdaki tanımlar, liderliği bir etkileşim süreci olarak kabul etmiştir. Tanımlara bakıldığında, her geçen gün yenilikleri içine katarak gelen bir liderlik tanımı görmekteyiz. Bunun da nedeninin toplumdaki kültürel, sosyolojik, kişisel ve günün şartlarına göre değişen teknolojik değişikliklerden kaynaklandığı denilebilir (Karip, 1998: 14-21).

Sonuç olarak, liderlik tanımlarında farklılıklara rağmen anlatılmak istenen ortak payda aynıdır, verilmek istenen mesaj aynıdır. Bu sayede liderlik bazı ortak özelliklerden dolayı grupta yer alan kişilerle etkileşmesi sonucunda liderlik olgusunu harekete geçirmektedir.

Liderlikle ilgili açıklamalar farklılıklar gösterse de hemen hemen bütün bilim uzmanları aynı noktada buluşmuşlardır. Bu fikirleri ortaya koyan birçok yaklaşımlar aşağıda ifade edilmiştir (Erdoğan, 1994:329-358);

- Özellikler kuramı (Traits Approach)
- Davranışsal liderlik teorileri (Behavioral Approach)
- Durumsallık liderlik teorileri (Contingency Approach)
- Katılımcı Liderlik Yaklaşımları
- Etkileşimci ve Dönüşümcü liderlik

I.1.3. Liderlik Tarzları

Liderler, sahip oldukları görevleri yerine getirmeye çalışırken istek ve ihtiyaçlar karşısında farklı liderlik davranışları sergilemektedir. Özellikle bir antrenör antrenmanda, maçta veya doğal bir ortamda farklı liderlik tarzları sergilemektedir. Bu sayede lider örgütün ihtiyaç duyduğu tarzı benimsemiş ve hedeflere ulaşmada katkı sağlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz., 2005).

Bu bölümde liderlik alanında ortaya çıkan liderlik tarzlarından bahsedilecektir.

I.1.3.1. Otokratik Liderlik

Çok geçmişe dayanan liderlik tarzı en çok kullanılan liderlik şeklidir (Aşkun ve Tokat., 2017). Otokratik lider karar verme yetkisini sadece kendinde gören üstleri bunun dışında tutan kişidir. Altında görev alan çalışanlarına sürekli emir veren ve bireylerden söylemlerinin sorgusuz ve sualsiz uyulmasına bekleyen kişidir (Pawar, 2014, s. 12). Sürekli izleme konumunda olan bu liderlik tarzı kimseye yetki vermeyen, çalışanlarına herhangi bir plan ve programdan bahsetmeyen kişidir. Bu liderlik özelliğinde lider grup içerisindeki bazı durumlarda etkili olabilen bir yönetim tarzı olmasına rağmen grubunda katı ve şiddetli bir alt üst ilişkisine yol açmaktadır (Pawar, 2014, s. 12). Bu tarzdaki lider emirlerine uyulmadığında astlarına ceza ve tehditsel davranışlarda bulunması astların sorumluluktan kaçınmasına neden olması beklenmektedir (Arslan &Staub, 2013, s. 104).Tüm çalışanlarına uzak durup yanına yaklaştırmayan sözlerini asla sorgulanmasına müsaade etmeyen bir liderlik tarzı olan otokratik liderlik tarzında lider kendisini süper donatılmış güç olarak görmektedir. Buradan yola çıkarak bu liderlik tarzında liderin tek karar merci olması alınan kararların hızlı olmasını sağlamaktadır. Bu da bu tarzın olumlu yanını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan ödülün olmaması sadece ceza ve tehdit olması sorumluluk almaktan kaçınan, duygusuz ve düşüncesiz motivasyonsuz kişiler ortaya çıkarmaktadır. Oysa bu liderler kendilerini tek sorumlu olarak görmeleri kimseyi işlerine kararlarına katmamaları çok huzurluluk ve rahatlık hissetmelerini ortaya koymaktadır (Eren, 2008).

Otokratik liderlerin özellikleri yapılan araştırma sonucunda aşağıdaki gibi belirlenmiş (Rast, Hogg, &Giessner, 2013, s. 636):

- Tüm kararları kendileri alarak astlarına danışmamaktadırlar.

- Grup üyelerinin moral ve motivasyonuna değil ortaya koydukları ürüne önem vermektedirler.
- Grup üyeleriyle sıcak bir sosyal ilişki yerine soğuk ve mesafeli bir ilişkiyi tercih etmektedirler.
- Grup üyelerine ödül yerine tehdit ve ceza yolunu benimsemektedirler.
- Ben ve sen hitabını kullanmaktadırlar.
- Eleştiri karşısında derhal ceza yolunu seçmektedirler (Marquis ve Huston, 2009).

I.1.3.2. Demokratik Liderlik

Demokratik lider, Otokratik liderlik tarzının tamda tersine, karar alma sürecine mutlaka astları da dahil ederek beraber karar almayı sağlamaktadır (Sadler, 2003; Pawar, 2014, s. 14). Grup çalışmasında beraber hareket etmeyi, iş birliği sağlamayı ve etkili bir iletişim dili kullanmayı benimsemiştir. Bu sayede motivasyonu yüksek astlar ortaya çıkmaktadır (Owen ve ark., 2007). Bu tarzda, çalışanları ilgilendiren iş ve görevlerde karara dahil edilerek beraber karar alma sağlanmaktadır (Pawar, 2014, s. 14). Ekip çalışmasını önemseyen demokratik liderlik tarzı hızdan daha çok etkin verimliliğe önem verdiği sonuçlar beklemektedir (Bhatti, Maitlo, Shaikh, Hashmi ve Shaikh, 2012, s. 193). Yapılan bir çalışmanın sonucu bunu en iyi şekilde desteklemektedir. Bu çalışmaya göre otokratik yönetim tarzı benimseyen liderlerin elemanları daha mutsuz ve huzursuz oldukları, demokratik liderlik tarzı ile yönetilen grup üyelerinin ise daha mutlu ve huzurlu olduğu gözlemlenmiştir (Hoogh, Greer ve Hartog, 2015, s. 689). Bunlara ilaveten demokratik yönetim tarzı özelliklerinden dolayı çalışanlar gelişmeyi ve kendi kendine risk alabilmeyi ortaya koymaktadırlar. Bu sayede gruplar arası iş birliğini ve etkili bir çalışma

koordinasyonunu ortaya çıkarmaktadır (Marquis ve Huston, 2009). Çalışanlar planlama, örgütleme, yönlendirme, karar alma ve denetlemede etkin rol almaktadır. Ceza ve tehditten uzaklaşarak beraber çözüm yolları bulması ödülle ilgili bir sistemin meydana gelmesine sağlayacaktır (Şimşek ve ark., 2008). Demokratik yönetim tarzının diğer önemli yanı ise kişilere paylaşmayı ve pozitif bir güç olmayı kazandırmaktır (Bloch ve Whiteley., 2007).

Demokratik liderlerin özellikleri aşağıdaki gibi belirlenmeye çalışılmıştır;

- Beraber hareket edildiği için kontrol kendiliğinden sağlanır,
 - Yönlendirme, karar vermeye aktif katılım sağlandığı için daha rahat olmaktadır,
 - Herkes yönetimde aktif rol almaktadır,
 - İletişim oldukça sıcaktır, sen ve ben yerine biz benimsenmektedir,
 - Eleştiriler çözüm yollarıyla birlikte verilerek daha yapıcı hale getirilmektedir
- (Marquis ve Huston, 2009).

1.1.3.3. Liberal (Serbestçi) Liderlik

Liberal liderlik tarzında lider tam bir yönetici gibidir. Otokratik liderlik tarzında olduğu gibi otoriter tutum ve davranıştan uzak, demokratik yönetim tarzında olduğu gibi sorumluluk almaktan uzaktır. Ancak hedefler belirlenirken amaçların uygulanmasında izlenilecek yolda gruba bağlı kalmaktadır (Cunningham, Salomone ve Wielgus, 2015, s. 33). Bu liderlik tarzında kararlar kaçınma göstergesidir (Riaz, Batool, Riaz, Shujaat ve Akhtar, 2013, s. 320). Bu liderlik tarzındaki lider grup üyelerini kendi kendilerine bırakarak karara müdahale etmez. Tüm grup üyeleri tamamen özgürdür ve hedeflere ulaşmada yalnızdırlar. Liderin herhangi bir yol göstericiliği yoktur (Bhatti, Maitlo, Shaikh, Hashmi ve Shaikh, 2012, s. 193). Liderler sadece bu tarzda kendi işlerine motive olurlar diğerlerin işlerine

karışmazlar. Her çeşit başarılar ya da başarısızlıklar kendilerini bağlamaktadır. Bundan dolayı ise yalnız kalan çalışan; üretkenlikten tatmin olmama ve bütünlüğü sağlayamamaya sebebiyet verir. Ancak istenirse gruba katılır ve yardımda bulunur (Pawar, 2014, s. 12). Çalışanlar yaptıklarında kendileri sorumlu olması nedeniyle işlerinde daha çok çaba sarf etmeye çalışıp kendilerini başarılı kılmak için daha fazla gayret içinde olurlar (Buch, Martinsen ve Kuvaas, 2015, s. 117). Bu liderlik tarzını kullanan liderler daha çok kendi kararlarına güvenmediklerinden dolayı astlardan sürekli kaçınma davranışı sergilemektedirler. Liderin katılım sağlamaması kararların gecikmesine, ihtiyaçların zamanında karşılanmamasına ve astların motivasyonunun düşük olmasına neden olmaktadır (Buch, Martinsen ve Kuvaas, 2015, s. 117).

Serbestiyetçi liderlik tarzının bazı özellikleri aşağıda belirtilen davranışları sergilemektedir;

- Çalışanlar alınan kararlarda yalnızdır,
- İstenirse destek olmaktadır,
- Eleştirmez,
- Grubu ön plana çıkarır,
- Yeterince yönlendirme yapmaz (Marquis ve Huston, 2009),
- Tarafsızdır,
- Kendine güvenmez,
- Çalışandan kaçınır (Buch, Martinsen ve Kuvaas, 2015)

I.1.3.4. Karizmatik Liderlik

Bu liderlik tarzı, liderin etkinliğinin yüksek olduğu bir tarzıdır. Liderin grup üyeleri ile aralarında bir mesafe bulunmaktadır. Ancak çalışanlar bu mesafeye rağmen verdiği direktifleri rahatlıkla uygulamaktadırlar. Bu tarz liderler önemli bir vizyona sahiptir. Kendisi çalışana model olmaktadır. Kendisinde olan özelliklerin farkındadır. Grup üyeleri de bu özelliklerin farkında hatta liderinin süper bir kişi olduğunu ve diğerlerinden farklı yeteneklere sahip olduğunu düşünmektedir. Doğuştan gelen özelliklerin yanı sıra verilecek iyi bir eğitimle bazı özellikleri elde edebilecekleri söylenebilir (Şimşek ve ark., 2008).

Karizmatik liderlik tarzının bazı özellikleri aşağıda belirtilen davranışları sergilemektedir;

- Dönüşümcü liderlikle aynıdır (Erçetin, 2000).
- Doğuştan gelen özellikteki liderlerdir.
- Yetenekleri fazla olan liderlerdir.
- Büyük bir güç ve etki sahibidirler.
- Çalışanla mesafelidir.
- Güzel bir uygulama koordinasyonuna sahiptirler.

I.1.3.5. Etik Liderlik

Etik liderlik tarzına göre iki boyut bulunmaktadır. Ahlaklı birey ve ahlaklı lider boyutu olarak adlandırılan bu boyutlar kişilik özelliklerini öne çıkarmaktadır. Bu liderler etik davranışları belirleyerek standartları ortaya çıkarıp bu standartlara uyulması için ödül ve ceza kullanarak grup üyelerinin istedik davranışlara yönelmelerini sağlamaktadır (Chughtai, 2015, s. 93). Bu tür liderlerin en büyük özelliklerinden biri ise bulunduğu kurumun

ıkarlarının önemini vurgulayarak her grup üyesinin çalışmaları için açık şekilde hesap verilebilirliğini ortaya koymaktadır. Etik bir lider, var olan kurallara uymayı, herkesten etik bir beklenti oluşturmayı, dürüstlüğü, doğruluğu, düşünceli ve kişilerin birbirlerine karşı saygılı olmasını, aynı zamanda da çalışanların çıkarlarını da koruyan bir davranış sergilemeyi gerektirmektedir (Resick, Hargis, Shao ve Dust, 2013, s. 954). Bu liderlik tarzının en önemli özelliklerinden biri de grup üyelerinin motivasyonunu artırmak ve özel yeterliliklerini geliştirerek fikir ve görüşlerine verilen önemi ortaya koymaktadır. Bu liderlik tarzını sergileyen liderlerde fedakarlık, dürüstlük ve güvenilirlik başlıca davranışlardır. Verdikleri kararlarda adil ve dengeli olmaktadırlar (Chughtai, Byrne ve Flood, 2015, s. 655).

Etik liderlik tarzının bazı özellikleri aşağıda belirtilen davranışları sergilemektedir;

- Grup yelerinin ihtiyaçlarına , ruhsal ve fiziksel hallerine önem verirler.
- Adaletli yönetim tarzı sergilerler.
- Sadakat ve ahlakı her şeyin üstünde tutalar.
- Etik kurallara sıkı sıkıya uyarlar.
- Hedefini ve kararını koruyarak devam ettirirler.
- Grup üyelerini gelişmelerine katkı sağlayarak, görev ve sorumluluk almasına fırsat verirler (Fehr, Yam ve Dang, 2015, s. 187-192).

1.2. PROBLEM ÇÖZME VE PROBLEM ÇÖZME KAVRAMLARI

1.2.1. Problem Nedir?

Problem Latince'den gelmektedir. Arapçada “mesele” olarak anlamlandırılmıştır. Türkçe de problem kavramının eşiti olan “sor” köküne dayanan sorun kavramı olarak kullanılmaktadır. Kavram olarak sorun ise; zmlenmesinde, öğrenilmesinde ve sonuca

bağlanılmasında problem olan durum anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu, sorunu “düşünüldüğü çözülmeye, konuşup bir sonuca bağlama değeri veya gereksinimi bulunan bir olgu olarak açıklamıştır. Eğitimde ise genel anlamda “problem” kelimesi kullanılmaktadır (Kalaycı, 2001).

Dewey’e göre problem, belirsizlik ve şüphe duyulan durumu anlatmaktadır (Yılmaz, 2004). Köhler, algı alanında var olan örüntü değişimi, kişinin bilinmedik bir şeyle karşı karşıya gelmesi problemin ana kaynağını oluşturmaktadır (Ülgen, 1997). Bir durumun problem olması, kişiye bazı zorluklar oluşturmaması ve rahatsız edici olmasına bağlıdır. Hayatında daha önce hiçbir sorunla karşılaşmamış birey, zorluk karşısında üst düzey enerji sarf etmeyi göze almalıdır. Şu unutulmamalıdır ki: her zorluk her kişiye aynı anlamı ifade etmemektedir. Bunun nedenini ise kişilerin daha önce bu durumla karşılaşp karşılaşmama durumuyla değişiklik göstermektedir (Akay, 2006; akt., Temel, 2015).

Karasar (2005) kişinin zihinsel ve fiziksel anlamda huzursuzluk ortaya koyan ve çok değişik çözüm yolu olduğu anlaşılan bir durum olarak açıklamıştır. Bu ifadelerden ortaya çıkan sonuç problemin, kişi veya grup için çözülmeyi bekleyen bir durum olarak açıklanmıştır (akt., Temel, 2015).

1.2.2. Problem Çözme Nedir?

Problem çözme terimsel olarak değişik durumlarda değişik manalara gelmektedir. Örnekler incelendiğinde: problem çözme psikolojide zihinsel bir süreç, bilgisayarda hesaplama süreci olarak bilinmektedir. Problemin ortaya koyduğu amaçlar, kavrama yeteneği ve ne tür kurallar uygulandığını bilmek problem çözme yolunun anahtar faktörüdür (Schacter ve ark. 2009).

Problem, belirli bir çözümü olmayan, zihinde karışıklığa neden olan, kişinin bilgisini doğru ve zamanın da ortaya koymasıyla sonuca ulaştırmasına imkan tanıma olarak adlandırmak doğru olacaktır (Sesli, 2013; Erzincanlı, 2010).

Şahin (2011) problemi, çözümlenmesi, cevaplanması ve bu konuda kafa yorulması gerektiren durum; problem çözmeyi ise bir hedefe varabilmek için karşı karşıya kalınan zorlukların üstesinden gelme olarak tanımlamıştır.

Problem çözme, geleneksel ve modelleme diye adlandırılan farklı görüşleri ifade eden durumlar olarak da incelenmelidir. Geleneksel görüşlere göre, var olan asıl hayat problemleri çözme ve öğrenme, ders kitaplarından okuyup anlamaktan çok daha zordur. Ancak modellemeye bakıldığında, geleneksel görüşün tersi daha kolay problem çözmeyi ve öğrenmeyi desteklemektedir (Doğanay, 2008).

Problem çözme farklı şekilde irdelendiğinde, bir engelin aşılması, zorluğun üstesinden gelme veya tek yönlü bakış açısından sıyrılma, analitik düşünerek ihtiyaca cevap verme, güçlüğün üstesinden gelme olarak açıklanabilir. Bilim adamları problem çözmeyi: sorulara cevap bulma, açık olmayanları yok etme, daha önce açıklaması zor olanları açıklama ve olması istenendeki boşluğu kapama olarak tanımlamıştır. Bu ifadeye göre, problem çözme bir soru veya bilinmeyene cevap arama yolu, güç bir durum için tatmin edici ve çözümleyici cevap bulma, çeşitli kolaylık sağlama veya ilgiyi göstermedir (Ülger, 2003; akt., Temel, 2015).

1.2.3. Problem Çözme Becerisi Nedir?

Problem çözme yeteneği; kişinin bilgiyi kullanması ve bu bilgiye orijinallik katması, yaratıcılığını kullanarak hayal gücünü ortaya koyarak çözüme ulaşma süreci olarak

açıklanabilir. Bu beceri her bir sağlıklı kişi için hayatını mutlu sürdürebilmesi ve psikolojik olarak güçlü bir ruh sağlığı için önem arz etmektedir (Basmacı, 1998). Biliyoruz ki hayat insanlar için tartışmanın olduğu stresli olayların cereyan ettiği yerdir. Bu stres verici durum önemsenen veya bir başkası tarafından önemsenmeyen olaylarla yakından ilgili ve alakalıdır. Bu nedenle stres kişileri psikolojik ve fizyolojik olarak etkilemektedir (Selye, 1983).

Problem çözmede yetenekli olan kişiler, kendilerinin ortaya koymuş olduğu çözüm yollarının sonuçlarını hissetmeli, gözlemlemeli ve denemelidir (Bingham, 1998). İçinden çıkılamayacak kadar zor durumları iyi analiz etmeli ve var olan sorunlar için çözme yeteneğini göstermelidir. Bu durum aslında golf oynama, otomobil kullanma gibi yeteneklerle benzerlik göstermektedir. Şu da unutulmamalıdır ki problem çözmenin kendine özel zorlukları da vardır. Zor problemlere çözüm yolları üretmek bireyin zihninde olan bir durumdur. Bu nedenle öğrenmede ve öğretilmede zorluk çekilmektedir. Bu sayede neler yapılacağının gözlemlenmesi daha kolaylaşmış olmaktadır. Yapılan bir çok çalışmalar ortaya koymuştur ki: problem çözme; birlikte çalışmayla, sesli düşünmeyle, bir başkasını model almayla ve karşılaşılan problemlere çözüm yolları üreten kişilerle konuşmayla ortadan kaldırılabilmektedir (Whimbey ve ark., 2013).

I.2.4. Problem Çözme Sürecinin Aşamaları

Problem çözme, hayatın her sayfasında karşılaşılan ve karşılaşıldığında her daim uygulanacak bir yöntemdir. Öğrenimde bulunan bireyler için problem çözme becerisini geliştirmek amacıyla birçok çalışma yapılmaktadır. Bunun sayesinde öğrenci hem kendisini hem de toplumun sorunlarıyla mücadele etmeyi öğrenmiş olacaklardır. Bu nedenle kişi yaratıcı ve eleştirel bir düşünme tarzına hakim olması gerekir. Fakat bu sayede problem çözmenin üstesinden gelinilebilir (Duman, 2013).

John Dewey (1910)'e göre problem çözme beş ana basamaktan oluşmaktadır:

- Algılanan veya hissedilen zorluk,
- Problemin tanımlanması ve saptanması,
- Muhtemel çözümlerin ortaya konulması,
- Çözüm uygulamalarının detaylandırılması,
- Çözüm yollarının ortaya konularak sonucun reddine veya kabulüne olanak sağlanması.

Wallas (1926)'a göre problem çözme dört basamakta incelenmektedir:

- Hazırlık ya da problemi araştırma ve bilgi doğrulama,
- Bekleme süreci ya da bu süreçte bilinçsiz çaba gösterme,
- Hızlı bir şekilde çözümün ortaya çıkması,
- Doğrulama ve fikirlerin geçerliliğinin test edilmesidir.

Merrifield ve ark. (1962) ise problem çözme beş ana başlık altında toplamıştır:

- Hazırlık yapma ve problemi tanımlama,
- Analizler ve çözüm yollarını geliştirme,
- Hedef belirleyecek farklı ve çeşitli düşünceler ortaya atma ve kullanma,
- Doğrulayıcı ve çözüm uygulayıcı değerlendirme yapma,
- Tekrar geriye dönme şansı tanıyan tekrar uygulama şekli olarak ifade etmiştir

İnsan hayatında kişiden kişiye değişen problemler çok farklı özellikler ortaya koyabilmektedir. Bu nedenle Bingham problemleri üç temel özellik üzerinde toplamıştır. Bu özellikleri :

- bireyin belirlediği amaç,
- hedefe götüren yol kişinin önüne çıkan bir zorluk
- kişiyi hedefine ulaşmasına yön veren içindeki kaygı diye söylenebilir.

Öğülmüş (2001) ise problemlili bir durumun farklılıklarını aşağıda göstermiştir:

- Var olan durumun gerekli durumla olan arasındaki fark,
- Kişinin bu farkı algılaması,
- Bireyin kızgınlığını yok etmek için çabada bulunulması,
- Bireyin kızgınlığını yok etmeye yönelik hareketlerini yok etmesidir.

1.2.5. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler

Problem çözme zor olan durumla başa çıkma üstesinden gelebilme anlamlarına gelmektedir. Problemlle başa çıkma esnasında problem çözmeyi etkileyen bazı faktörler vardır. Bu faktörler:

- Özgüven,
- Yaş,
- Bireysel Farklılıklar,
- Sorumluluk Duygusu,
- Problemler Hakkında Bilgi Düzeyi,

- Duyguların Etkisi,
- Geçmiş Yaşantı Ve Deneyimler,
- Kültür,
- Kişiler Arası Etkileşimler,
- Kişilik (akt., Temel, 2015).

İKİNCİ BÖLÜM (Materyal ve Metot)

II.1. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın türü, araştırmanın evren-örnekleme, veri toplama araçları ve veri analiz sürecindeki işlemleri ile ilgili bilgi verilecektir.

II.1.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, antrenörlerin problem çözme becerileri ve liderlik tarzlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma, betimsel bir çalışmayı içermektedir. Araştırmada verilerin analizleri SPSS for Windows 21.00 istatistik paket programıyla bilgisayarda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilecek sonuçları, araştırmanın grubu olan Konya ilinde görev yapan 195 antrenör oluşturmaktadır.

II.1.2. Araştırma Grubu

Betimsel bir nitelikte olan bu araştırmanın grubunu, 2017-2018 yılında Konya ili merkezinde görev alan amatör takımları ve okul takımlarını çalıştıran 195 antrenör oluşturmaktadır.

II.1.3. Verilerin Toplanması

Araştırmayla alakalı literatür taraması ile yerli ve yabancı kaynaklara ulaşılmış, tezle ilgili kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak antrenörlerin problem çözme beceri düzeyini ortaya koymak için 1982 yılında Heppner ve Peterson tarafından geliştirilen ve 1993 yılında Şahin, Şahin ve Peterson tarafından Türkçeye

uyarlanan “Problem Çözme Envanteri” ile Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilen Sporda Liderlik Ölçeği kullanılmış. Antrenörlerin kişisel özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen “ Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Araştırma ile ilgili belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan veri toplama araçları sıra ile aşağıda verilmiştir:

II.1.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Konya il merkezinde görev alan antrenörlerin kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak ve araştırmada inceleme konusunun bağımsız değişkenlerini oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından 13 sorudan oluşan bilgi formu hazırlanmıştır.

II.1.3.2. Sporda Liderlik Ölçeği

Sporda Liderlik Ölçeği (SLÖ) antrenörlerin kendi lider davranışını algılamak için, antrenörün beş farklı liderlik davranışını algılatmayı hedeflemektedir. Chelladurai ve Saleh (1980) tarafından geliştirilen ölçme aracı 40 madde ve beş likert tipi bir ölçektir (her zaman, sıklıkla, ara sıra, nadiren, hiçbir zaman). Ölçekte yer alan alt boyutlar, antrenörlerin algıladıkları lider davranış türlerini ifade etmektedir. Bunlar;

Eğitici ve Öğretici Davranış: On üç madde (1, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ve 38. Sorular) bulunmaktadır. Antrenörün, kendisinin en üst düzeye ulaştırabilmesi için oyuncularına gösterdiği eğitici ve öğretici davranışları anlatmaktadır. Ayrıca bu ifadeler antrenörlerin antrenmanda nasıl bir uygulama yaptığı ve nasıl bir bilgi ulaştırdığının algılaması üzerinde de durmaktadır.

Demokratik Davranış: Dokuz maddeden (2, 9, 15, 18, 21, 24, 30, 33 ve 39. Sorular) oluşmaktadır. Antrenörün, karar esnasında oyuncularına neden müsaade ettiğini açıklar. Antrenörün karar esnasında oyuncularını ne kadar kararın içerisine aldığı algılamasını sağlamaktadır.

Otokratik Davranış: Beş maddeden (6, 12, 27, 34 ve 40. Sorular) oluşmaktadır. Antrenörlerin oyuncularına neden kendilerinden uzak tuttuğunun algılamasını sağlayan maddelerdir.

Sosyal Destek Davranış: Sekiz maddeden (3, 7, 13, 19, 22, 25, 31 ve 36. Sorular) oluşmaktadır. Antrenörlerin oyuncularının sosyal ihtiyaçlarını ne derece hallettiğini ele alır.

Pozitif geribildirim Davranış (Ödüllendirici davranış): Beş madde yer alır (4, 10, 16, 28 ve 37. Sorular). Antrenörlerin oyuncularının iyi bir performans gösterdiklerinde antrenörünün ne sıklıkta pekiştireç verdiğinin antrenör tarafından algılanmasını sağlar (Yılmaz, 2008).

Ölçek Türkçe'ye Toros ve Tiryaki (2006) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayılarına bakıldığında eğitim- öğretim boyutunda .80, demokratik davranış boyutunda .79, otoriter davranış boyutunda .41, sosyal destek boyutunda .75 ve pozitif geribildirim boyutunda ise .60 olduğu görülür.

Yapılmış olan bu çalışmanın, iç tutarlılık (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayıları; toplam sporda liderlik ölçeği için .74, Eğitici ve Öğretici Davranış için . 71, Demokratik Davranış için için . 78, Otokratik Davranış için .58, Sosyal Destek Davranışı için .65 ve Pozitif geribildirim Davranışı (Ödüllendirici davranış) için .69 olarak bulunmuştur.

II.1.3.3. Problem Çözme Envanteri (PCE)

Araştırma ölçeği katılımcıların düzeylerini ölçmek için P.P.Heppner ve C. H. Peterson tarafından (1982) geliştirilmiş, Şahin, Şahin ve Heppner tarafından da (1993) Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 35 madde ve bu maddelerin 1-6 arası puanlaması yapılmaktadır. Ölçek antrenörlerin mesleği boyunca karşılaştıkları problemleri nasıl algıladıkları çözüm yolları konusunda nasıl bir yol izlediklerini kavramaya yöneliktir. 1 ile 6 arası puanlar vardır. 9, 22 ve 29. Maddeler puan dışına çıkarılmıştır. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30 ve 34. madde ise ters puanlanmıştır. Puanlar 32-192 arasındadır (Savaşır, Şahin, 1997: 79).

Ölçek 6 Farklı Alt Boyuttan Oluşmaktadır:

1. Aceleci yaklaşım: Antrenörlerin problem karşısında düşünmeksizin aklındaki ilk düşünceyi kullanması başka yollara başvurup başvurmadığını ölçmeye çalışmaktadır.

2. Düşünen yaklaşım: Problem çözümünde elindeki seçenekleri düşünerek karar aldığını ortaya koymaktadır.

3. Kaçınan yaklaşım: Antrenörün, problemin çözümü aşamasında kaçınan davrandığını, bilgi toplayıp toplamadığını, başarısız olduğunda yine de çözmeye devam edip etmediğini ölçmeye çalışır.

4. Değerlendirici yaklaşım: Antrenörün ortadaki sonuçla kendi sonucunu incelediğini ölçer.

5. Kendine güvenli yaklaşım: Problem durumunda ne nedenle kendine güvendiğini ölçmeye çalışır.

6. Planlı yaklaşım: Kişinin, yalnızca o problemle ilgilenip ilgilenmediğini plan şeklinde ilerleyip ilerlemediğini ölçer (Erdoğan, 2004: 35-36).

Yapılmış olan bu çalışmanın, iç tutarlılık (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayıları: toplam problem çözme ölçeği için .79, Aceleci Yaklaşım için .82, Düşünen yaklaşım için .84 kaçınan yaklaşım için .76, değerlendirici yaklaşım için .78 Kendine güvenli yaklaşım için .73 ve Planlı yaklaşım için ise .87 olarak bulunmuştur.

II.1.4. Veri Toplama Süreci

2017-2018 yılında Konya ilinde görev yapan ve bulunan 195 antrenöre ulaşılmıştır. Araştırmacı, ölçekler doldurulmadan önce çalışmanın amacını ve içeriğini katılımcılara anlatmıştır.

II.1.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında, araştırmanın amaçlarına uygun olarak aşağıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir.

İstatistiksel analiz aşamasında şu işlemler gerçekleştirilmiştir:

Örneklem grubunu oluşturan antrenörlerin kişisel özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

- Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistik tekniklerinden frekans ve yüzde dağılımları; liderlik tarzlarını, problem çözme becerisi alt boyutlarından ve toplamından elde edilen puanların belirlenmesinde ise $\bar{X}$, S ve Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak için yine Mann Whitney U testine

bakılmıştır Araştırma verilerinin analizleri SPSS for Windows 21.00 istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

III. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III.1. BULGULAR

III.1.1. Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri

Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklerine ilişkin veriler ve yorumları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Antrenörlerin Cinsiyetlere Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	58	29,7
Erkek	137	70,3
Toplam	195	100,0

Tablo 1’de antrenörlerin cinsiyet durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin % 29,7’si kadın ve % 70,3’ü ise erkektir.

Tablo 2. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	Sayı	%
18-25	106	54,4
26-30	89	45,6
Toplam	195	100,0

Tablo 2’de antrenörlerin yaşlara göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin % 54,4’ü 18-25 yaş arası iken % 45,6’sı ise 26-30 yaş arası olarak görülmektedir.

Tablo 3. Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durumu	Sayı	%
Bekar	155	79,5
Evli	15	7,7
Nişanlı	25	12,8
Toplam	195	100,0

Tablo 3’de antrenörlerin medeni durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin % 79,5’i bekar, % 7,7’si evli ve % 12,8’i ise nişanlıdır. Buradan da antrenörlerin büyük çoğunluğunun bekar olması, öğrencilere bir arkadaş gözü ile yaklaşması açısından önemli bir durumdur.

Tablo 4. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Sayı	%
Ortaöğretim	137	70,3
Lisans	58	29,7
Toplam	195	100,0

Tablo 4’de antrenörlerin eğitim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin % 70,3’ü ortaöğretim ve % 29,7’si ise lisans mezunudur.

Tablo 5. Antrenörlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre Dağılımları

Meslekteki Hizmet Yılı	Sayı	%
1-5	87	44,6
6-10	71	36,4
11-15	37	19,0
Toplam	195	100,0

Tablo 5’de antrenörlerin hizmet yıllarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin % 44,6’sı 1-5 yıl arası, % 36,4’ü 6-10 yıl arası ve % 19,0 11-15 yıl arası şeklindedir.

Tablo 6. Antrenörlerin Yaşamlarının Büyük Bir Bölümünü Geçirdiği Yerleşim Yerine Göre Dağılımları

Yerleşim Yeri	Sayı	%
Büyükşehir	176	90,3
Şehir	19	9,7
Toplam	195	100,0

Tablo 6’da antrenörlerin yaşamlarının büyük bir bölümünün geçirdikleri yerleşim yerlerine göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin % 90,3’ü büyükşehir’de ve % 9,7’si şehirde yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri görülmektedir. Antrenörlerin % 90’nın yaşamlarının büyük bir kısmını şehir ve büyükşehirde geçirmiş olması öğrencilerine güncel gelişmeler konusunda daha çok yardımcı olabilme imkanına sahip olduklarını gösterir.

Tablo 7. Antrenörlerin Babalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

Baba Mesleği	Sayı	%
Memur	76	39,0
İşçi	71	36,4
Esnaf	19	9,7
Çiftçi	11	5,6
Emekli	18	9,2
Toplam	195	100,0

Tablo 7’de antrenörlerin babalarının meslek gruplarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin babalarının meslekleri, %39,0’ı memur, % 36,4’ü

işçi, % 9,7'si esnaf, %5,6'sı çiftçi ve %9,2'si ise emekli şeklindedir. Bakıldığında araştırmamıza katılan antrenörlerin baba mesleği açısından büyük çoğunluğunun memur olmasından dolayı daha düzenli ve sistemli hayata sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 8. Antrenörlerin Annelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımları

Anne Mesleği	Sayı	%
Memur	56	28,7
Esnaf	21	10,8
Emekli	28	14,4
Ev kadını	90	46,2
Toplam	195	100,0

Tablo 8'de antrenörlerin annelerinin meslek gruplarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; antrenörlerin annelerinin meslekleri, %28,7'si memur, %10,8'i esnaf, %14,4'ü emekli ve %46,2'si ise ev hanımı şeklindedir. Antrenörlerin anne mesleği açısından büyük bölümünü ev kadını oluşturmaktadır. Bu da antrenörlerin eğitimleri boyunca sürekli anne ilişkisi açısından daha yoğunlukta olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Antrenörlerin Babalarının Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Baba Öğrenim Durumu	Sayı	%
İlkokul	94	48,2
Lise	101	51,8
Toplam	195	100,0

Tablo 9'da antrenörlerin baba öğrenim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin baba eğitim durumları, % 48,2' si ilkokul mezunu iken %51,8'i ise

lise mezunu şeklindedir. Antrenörlerin baba eğitim düzeylerinin yaklaşık % 50'si lise mezunu olması münasebetiyle daha bilinçli bir babaya sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 10. Antrenörlerin Annelerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Anne Öğrenim Durumu	Sayı	%
İlkokul	103	52,8
Ortaokul	20	10,3
Lise	57	29,2
Önlisans/Lisans	15	7,7
Toplam	195	100,0

Tablo 10'da antrenörlerin anne öğrenim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre: antrenörlerin annelerinin %52,8'i ilkokul mezunu, % 10,3'ü ortaokul mezunu, % 29,2'si lise mezunu ve %7,7'si ise ön lisans veya lisans mezunu şeklindedir. Annelerin eğitilmiş olma oranı %40 civarındadır. Bu da eğitilmiş bir aileye sahip oldukları gösterir. Bunun sonucunda ise antrenörlerin eğitiminde ailenin büyük bir rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 11. Antrenörlerin Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmadıklarına Göre Dağılımları

Aktif Spor Yapma Durumu	Sayı	%
Spor Yapıyor	153	78,5
Spor Yapmıyor	42	21,5
Toplam	195	100,0

Tablo 11'de antrenörlerin aktif olarak spor yapıp yapmamalarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; antrenörlerin %78,5'i aktif olarak spor yaparken, % 21,5'i ise aktif olarak spor yapmamaktadırlar. Söz konusu antrenörler olduğu için spor yapmayanların oranının daha düşük düzeyde olması beklenirdi.

Tablo 12. Aktif Olarak Spor Yapan Antrenörlerin Yaptıkları Spor Türüne Göre Dağılımları

Yaptığı Spor Türü	Sayı	%
Bireysel Sporlar	108	55,4
Takım Sporları	45	23,1
Toplam	153	100,0

Tablo 12’de aktif olarak spor yapan antrenörlerin ne tür spor yaptıklarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; aktif olarak spor yapan antrenörlerin %55,4’ü bireysel sporlar yaparken, %23,1’si ise takım sporları ile uğraşmaktadırlar.

Tablo 13. Aktif Olarak Spor Yapan Antrenörlerin En Üst Düzeyde Katıldığı Şampiyonalara Göre Dağılımları

Katıldığı Şampiyona	Sayı	%
Türkiye	141	72,3
Üniversite oyunları	12	6,2
Toplam	153	100,0

Tablo 13’de aktif olarak spor yapan antrenörlerin en üst düzeyde katıldığı şampiyonalara göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; antrenörlerin %72,3’ü Türkiye şampiyonasına katılırken, % 6,2’si üniversite oyunlarına katılmışlardır.

III.1.2. Sporda Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

III.1.2.1. Liderlik Ölçeği İçin One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testleri

Bu bölümde antrenörlerin liderlik tarz ölçeğine yönelik uygulanacak analizler için normal dağılım veya normal olmayan dağılımı gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov test tablosuna yer verilmiştir. Tablo 28’de görüldüğü gibi; toplam problem çözme ve

problem çözme alt boyutları $P>0.05$ olduğu görülmektedir. Bu da bize verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermektedir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Toplam Liderlik Tarzları ve Alt Boyutlarına İlişkin One - Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	Eğitici ve öğretici davranış	Demokratik Davranış	Otokratik Davranış	Sosyal Destek Davranış	Pozitif Geri Bildirim Davranış	Toplam Liderlik Tarz
N	195	195	195	195	195	195
Mean	28,8769	20,1538	11,5385	18,4000	11,4564	90,4256
Std. Deviation	11,08427	7,72911	4,50456	6,94262	4,15696	32,75980
KolmogorovSmirnov Z	2,065	1,937	2,332	2,354	2,102	1,809
P	,000	,001	,000	,000	,000	,003

Tablo 15. Antrenörlerin Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına Ait $\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları

Sporda Liderlik Envanteri Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	Ss	Min.	Max.
Eğitici ve öğretici davranış	195	28,8769	11,08427	13,00	64,00
Demokratik davranış	195	20,1538	7,72911	9,00	45,00
Otokratik davranış	195	11,5385	4,50456	5,00	25,00
Sosyal destek davranış	195	18,4000	6,94262	8,00	40,00
Pozitif geri bildirim davranış	195	11,4564	4,15696	5,00	25,00

Tablo 15’de antrenörlerin liderlik tarzları alt boyutları puan ortalamaları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda; araştırma kapsamına alınan antrenörlerin liderlik tarzları alt boyutlarından eğitici ve öğretici davranış puanından almış oldukları $\bar{X}=28,88$ puan ortalaması, demokratik davranış puanından almış oldukları $\bar{X}=20,15$ puan ortalaması, otokratik davranış puanından almış oldukları $\bar{X}=11,54$ puan ortalaması, sosyal destek davranış puanından almış oldukları $\bar{X}=18,40$ puan ortalaması ve pozitif geri bildirim

davranış puanından almış oldukları $\bar{X}=11,46$ puan ortalaması ile envanterin toplam puanından alınabilecek değerler göz önüne alındığında antrenörlerin düşük seviyede davranış becerisine sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 16. Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	Kadın	58	101,91	5910,50	3746,500	-,630	,529
	Erkek	137	96,35	13199,50			
Demokratik Davranış	Kadın	58	103,41	5997,50	3659,500	-,872	,383
	Erkek	137	95,71	13112,50			
Otokratik Davranış	Kadın	58	99,10	5748,00	3909,000	-,179	,858
	Erkek	137	97,53	13362,00			
Sosyal Destek Davranış	Kadın	58	103,64	6011,00	3646,000	-,911	,362
	Erkek	137	95,61	13099,00			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Kadın	58	100,62	5836,00	3821,000	-,424	,672
	Erkek	137	96,89	13274,00			

*p<.05

Tablo 17. Medeni Durum Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	Bekar	155	83,01	12866,00	776,00	-2,129	,033*
	Evli	15	111,27	1669,00			
Demokratik Davranış	Bekar	155	83,54	12948,00	858,00	-1,676	,094
	Evli	15	105,80	1587,00			
Otokratik Davranış	Bekar	155	82,23	12745,00	655,00	-2,803	,005*
	Evli	15	119,33	1790,00			
Sosyal Destek Davranış	Bekar	155	83,22	12898,50	808,50	-1,953	,081
	Evli	15	109,10	1636,50			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Bekar	155	83,57	12953,00	863,00	-1,654	,096
	Evli	15	105,47	1582,00			

*p<.05

Tablo 17’de katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: eğitici ve öğretici davranış alt boyut puan ortalamaları ,medeni durum değişkenine göre bekar olan antrenörlerin $\bar{X} = 83,01$ ve evli olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 111,27$ olarak elde edilmiştir. Eğitici ve öğretici davranış alt boyutu açısından medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:776,00 p:0,03<0,05).

Otokratik davranış alt boyut puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre bekar olan antrenörlerin $\bar{X} = 82,23$ ve evli olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 119,33$ olarak elde

edilmiştir. Otokratik davranış alt boyutu açısından medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:655,00 p:0,00<0,05).

Tablo 18. Yaş Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	18-25	106	105,24	11155,00	3950,000	-1,959	,040*
	26-30	89	89,38	7955,00			
Demokratik Davranış	18-25	106	107,30	11373,50	3731,500	-2,517	,012*
	26-30	89	86,93	7736,50			
Otokratik Davranış	18-25	106	101,42	10750,50	4354,500	-,928	,353
	26-30	89	93,93	8359,50			
Sosyal Destek Davranış	18-25	106	106,19	11256,00	3849,000	-2,220	,026*
	26-30	89	88,25	7854,00			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	18-25	106	106,02	11238,50	3866,500	-2,177	,030*
	26-30	89	88,44	7871,50			

*p<.05

Tablo 18’de katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: eğitici ve öğretici davranış alt boyut puan ortalamaları yaş değişkenine göre 18-25 yaş aralığında olan antrenörlerin $\bar{X} = 105,24$ ve 26-30 yaş aralığında olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 89,38$ olarak elde edilmiştir. Eğitici ve öğretici davranış alt boyutu açısından yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3950,00 p:0,04<0,05).

Demokratik davranış alt boyut puan ortalamaları yaş değişkenine göre 18-25 yaş aralığında olan antrenörlerin $\bar{X} = 107,30$ ve 26-30 yaş aralığında olan antrenörlerin ise

$\bar{X}$ =86,93 olarak elde edilmiştir. Demokratik davranış alt boyutu açısından yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3731,50 p:0,01<0,05).

Sosyal destek davranış alt boyut puan ortalamaları yaş değişkenine göre 18-25 yaş aralığında olan antrenörlerin $\bar{X}$ = 106,19 ve 26-30 yaş aralığında olan antrenörlerin ise $\bar{X}$ = 88,25 olarak elde edilmiştir. Sosyal destek davranış alt boyutu açısından yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3849,00 p:0,02<0,05).

Pozitif geri bildirim davranış alt boyut puan ortalamaları yaş değişkenine göre 18-25 yaş aralığında olan antrenörlerin $\bar{X}$ = 106,02 ve 26-30 yaş aralığında olan antrenörlerin ise $\bar{X}$ = 88,44 olarak elde edilmiştir. Pozitif geri bildirim davranış alt boyutu açısından yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3866,50 p:0,03<0,05).

Tablo 19. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	Ortaöğretim	137	97,13	13307,00	3854,000	-,331	,741
	Lisans	58	100,05	5803,00			
Demokratik Davranış	Ortaöğretim	137	98,09	13438,50	3960,500	-,035	,972
	Lisans	58	97,78	5671,50			
Otokratik Davranış	Ortaöğretim	137	97,70	13385,00	3932,000	-,114	909
	Lisans	58	98,71	5725,00			
Sosyal Destek Davranış	Ortaöğretim	137	98,41	13481,50	3917,500	-,155	,877
	Lisans	58	97,04	5628,50			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Ortaöğretim	137	101,76	13940,50	3458,500	-1,435	,151
	Lisans	58	89,13	5169,50			

*p<.05

Tablo 20 . Hizmet Yılı Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Eğitici ve Öğretici Davranış	1-5	87	100,93		,595	,743	Yok
	6-10	71	97,26				
	11-15	37	92,54				
Demokratik Davranış	1-5	87	106,04		3,825	,148	Yok
	6-10	71	94,61				
	11-15	37	85,61				
Otokratik Davranış	1-5	87	105,75		3,332	,189	Yok
	6-10	71	94,02				
	11-15	37	87,41				
Sosyal Destek Davranış	1-5	87	102,72		1,655	,437	Yok
	6-10	71	97,08				
	11-15	37	88,66				
Pozitif Geri Bildirim Davranış	1-5	87	105,45		6,112	,097	Yok
	6-10	71	99,13				
	11-15	37	78,30				

* p<.05

Tablo 21. Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	Büyükşehir	176	97,54	17166,50	1590,500	-,350	,727
	Şehir	19	102,29	1943,50			
Demokratik Davranış	Büyükşehir	176	96,69	17017,50	1441,500	-,989	,323
	Şehir	19	110,13	2092,50			
Otokratik Davranış	Büyükşehir	176	97,92	17233,50	1657,500	-,062	,950
	Şehir	19	98,76	1876,50			
Sosyal Destek Davranış	Büyükşehir	176	96,91	17056,00	1480,000	-,825	,409
	Şehir	19	108,11	2054,00			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Büyükşehir	176	97,55	17169,50	1593,500	-,337	,736
	Şehir	19	102,13	1940,50			

*p<.05

Tablo 22. Baba Mesleği Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Eğitici ve Öğretici Davranış	Memur	76	81,74		11,814	,119	-
	İşçi	71	109,15				
	Esnaf	19	108,79				
	Çiftçi	11	121,91				
	Emekli	18	96,67				
Demokratik Davranış	Memur	76	83,46		9,099	,079	-
	İşçi	71	104,11				
	Esnaf	19	112,71				
	Çiftçi	11	117,86				
	Emekli	18	107,64				
Otokratik Davranış	Memur	76	86,84		7,083	,132	-
	İşçi	71	102,60				
	Esnaf	19	99,18				
	Çiftçi	11	127,68				
	Emekli	18	107,58				
Sosyal Destek Davranış	Memur	76	87,61		5,242	,263	-
	İşçi	71	102,08				
	Esnaf	19	104,34				
	Çiftçi	11	120,14				
	Emekli	18	105,53				
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Memur	76	93,64		1,412	,842	-
	İşçi	71	99,22				
	Esnaf	19	96,21				
	Çiftçi	11	110,64				
	Emekli	18	105,78				

* p<.05

Tablo 23. Anne Mesleği Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Eğitici ve Öğretici Davranış	Memur	56	59,08	3	38,931	,000*	2-1 2-3
	Esnaf	21	126,95				
	Emekli	28	110,55				
	Ev kadını	90	111,56				
Demokratik Davranış	Memur	56	59,81	3	38,910	,000*	2-1
	Esnaf	21	132,14				
	Emekli	28	108,86				
	Ev kadını	90	110,42				
Otokratik Davranış	Memur	56	70,42	3	19,534	,000*	2-1
	Esnaf	21	117,71				
	Emekli	28	107,88				
	Ev kadını	90	107,49				
Sosyal Destek Davranış	Memur	56	66,54	3	29,010	,000*	2-1
	Esnaf	21	134,36				
	Emekli	28	106,79				
	Ev kadını	90	106,36				
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Memur	56	79,96	3	9,019	,000*	2-1 2-3
	Esnaf	21	112,31				
	Emekli	28	110,73				
	Ev kadını	90	101,93				

* p<.05

Tablo 23’de katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anne mesleği değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; eğitici ve öğretici davranış alt boyut puan ortalamaları anne mesleği değişkenine göre annesi memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 59,08$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 126,95$, emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,55$ ve ev kadını olan antrenörlerin $\bar{X} = 111,56$ olarak elde edilmiştir. Eğitici ve öğretici davranış alt boyutu

açısından anne mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:38,93$ p:0,00<0,05).

Demokratik davranış alt boyut puan ortalamaları anne mesleği değişkenine göre annesi memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 59,81$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 132,14$, emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 108,86$ ve ev kadını olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,42$ olarak elde edilmiştir. Demokratik davranış alt boyutu açısından anne mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:38,91$ p:0,00<0,05).

Otokratik davranış alt boyut puan ortalamaları anne mesleği değişkenine göre annesi memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 70,42$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 117,71$, emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 107,88$ ve ev kadını olan antrenörlerin $\bar{X} = 107,49$ olarak elde edilmiştir. Otokratik davranış alt boyutu açısından anne mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:19,53$ p:0,00<0,05).

Sosyal destek davranış alt boyut puan ortalamaları anne mesleği değişkenine göre annesi memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 66,54$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 134,36$, emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 106,79$ ve ev kadını olan antrenörlerin $\bar{X} = 106,36$ olarak elde edilmiştir. Sosyal destek davranış alt boyutu açısından anne mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:29,01$ p:0,00<0,05).

Pozitif geri bildirim davranış alt boyut puan ortalamaları anne mesleği değişkenine göre annesi memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 79,96$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 112,31$, emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,73$ ve ev kadını olan antrenörlerin $\bar{X} = 101,93$ olarak elde edilmiştir. Pozitif geri bildirim davranış alt boyutu açısından anne mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:9,02$ $p:0,00<0,05$).

Tablo 24. Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	İlkokul	94	111,12	10445,50	3513,5	-3,140	,002*
	Lise	101	85,79	8664,50			
Demokratik Davranış	İlkokul	94	107,60	10114,50	3844,5	-2,297	,022*
	Lise	101	89,06	8995,50			
Otokratik Davranış	İlkokul	94	103,43	9722,50	4236,5	-1,303	,193
	Lise	101	92,95	9387,50			
Sosyal Destek Davranış	İlkokul	94	105,13	9882,50	4076,5	-1,710	,087
	Lise	101	91,36	9227,50			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	İlkokul	94	100,65	9461,50	4497,5	-,637	,524
	Lise	101	95,53	9648,50			

* $p<.05$

Tablo 24’de katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; eğitici ve öğretici davranış alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre babası ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 111,12$ ve lise mezunu olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 85,79$ olarak elde

edilmiştir. Eğitici ve öğretici davranış alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3513,5 p:0,00<0,05).

Demokratik davranış alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre babası ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 107,60$ ve lise mezunu olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 89,06$ olarak elde edilmiştir. Demokratik davranış alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3844,5 p:0,02<0,05).

Tablo 25. Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Eğitici ve Öğretici Davranış	İlkokul	103	106,14	3	50,535	,000*	2-3
	Ortaokul	20	151,28				
	Lise	57	58,56				
	Önlisans/Lisans	15	120,97				
Demokratik Davranış	İlkokul	103	106,44	3	47,011	,000*	2-3
	Ortaokul	20	151,05				
	Lise	57	60,11				
	Önlisans/Lisans	15	113,33				
Otokratik Davranış	İlkokul	103	102,42	3	31,305	,000*	2-3
	Ortaokul	20	134,18				
	Lise	57	67,95				
	Önlisans/Lisans	15	133,63				
Sosyal Destek Davranış	İlkokul	103	102,72	3	42,278	,000*	2-3
	Ortaokul	20	152,58				
	Lise	57	64,44				
	Önlisans/Lisans	15	120,37				
Pozitif Geri Bildirim Davranış	İlkokul	103	100,66	3	17,913	,000*	2-3
	Ortaokul	20	135,35				
	Lise	57	76,82				
	Önlisans/Lisans	15	110,43				

* p<.05

Tablo 25’de katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; eğitici ve öğretici davranış alt boyut puan ortalamaları anne eğitim durumu değişkenine göre annesi ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 106,14$, ortaokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 151,28$, lise mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 58,56$ ve önlisans/lisans mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 120,97$ olarak elde edilmiştir.

Eğitici ve öğretici davranış alt boyutu açısından anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:50,535$ p:0,00<0,05).

Demokratik davranış alt boyut puan ortalamaları anne eğitim durumu değişkenine göre annesi ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 106,44$, ortaokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 151,05$, lise mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 60,11$ ve önlisans/lisans mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 113,33$ olarak elde edilmiştir. Demokratik davranış alt boyutu açısından anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:47,011$ p:0,00<0,05).

Otokratik davranış alt boyut puan ortalamaları anne eğitim durumu değişkenine göre annesi ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 102,42$, ortaokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 134,18$, lise mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 67,95$ ve önlisans/lisans mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 133,63$ olarak elde edilmiştir. Otokratik davranış alt boyutu açısından anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:31,305$ p:0,00<0,05).

Sosyal destek davranış alt boyut puan ortalamaları anne eğitim durumu değişkenine göre annesi ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 102,72$, ortaokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 152,58$, lise mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 64,44$ ve önlisans/lisans mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 120,37$ olarak elde edilmiştir. Sosyal destek davranış alt

boyutu açısından anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:42,278$ p:0,00<0,05).

Pozitif geri bildirim davranış alt boyut puan ortalamaları anne eğitim durumu değişkenine göre annesi ilkokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 100,66$, ortaokul mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 135,35$, lise mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 76,82$ ve önlisans/lisans mezunu olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,43$ olarak elde edilmiştir. Pozitif geri bildirim davranış alt boyutu açısından anne eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2:17,913$ p:0,00<0,05).

Tablo 26. Aktif Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Liderlik Tarzları Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	Evet	153	91,61	14016,00	2235,0	-3,722	,002*
	Hayır	42	121,29	5094,00			
Demokratik Davranış	Evet	153	90,14	13791,00	2010,0	-3,722	,000*
	Hayır	42	126,64	5319,00			
Otokratik Davranış	Evet	153	92,58	14165,00	2384,0	-2,572	,010*
	Hayır	42	117,74	4945,00			
Sosyal Destek Davranış	Evet	153	92,71	14184,50	2403,5	-2,509	,012*
	Hayır	42	117,27	4925,50			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Evet	153	92,79	14197,00	2416,0	-2,471	,013*
	Hayır	42	116,98	4913,00			

* p<.05

Tablo 26’da katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının aktif spor yapma durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; eğitici ve öğretici davranış alt boyut

puan ortalamaları aktif spor yapma durumu değişkenine göre “evet” diyen antrenörlerin $\bar{X} = 91,61$, “hayır” diyen antrenörlerin ise $\bar{X} = 121,29$ olarak elde edilmiştir. Eğitici ve öğretici davranış alt boyutu açısından aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2235,0 p:0,00<0,05).

Demokratik davranış alt boyut puan ortalamaları aktif spor yapma durumu değişkenine göre “evet” diyen antrenörlerin $\bar{X} = 90,14$, “hayır” diyen antrenörlerin ise $\bar{X} = 126,64$ olarak elde edilmiştir. Demokratik davranış alt boyutu açısından aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2010,0 p:0,00<0,05).

Otokratik davranış alt boyut puan ortalamaları aktif spor yapma durumu değişkenine göre “evet” diyen antrenörlerin $\bar{X} = 92,58$, “hayır” diyen antrenörlerin ise $\bar{X} = 117,74$ olarak elde edilmiştir. Otokratik davranış alt boyutu açısından aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2384,0 p:0,01<0,05).

Sosyal destek davranış alt boyut puan ortalamaları aktif spor yapma durumu değişkenine göre “evet” diyen antrenörlerin $\bar{X} = 92,71$, “hayır” diyen antrenörlerin ise $\bar{X} = 117,27$ olarak elde edilmiştir. Sosyal destek davranış alt boyutu açısından aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2403,5 p:0,01<0,05).

Pozitif geri bildirim davranış alt boyut puan ortalamaları aktif spor yapma durumu değişkenine göre “evet” diyen antrenörlerin $\bar{X} = 92,79$, “hayır” diyen antrenörlerin ise $\bar{X} =$

116,98 olarak elde edilmiştir. Pozitif geri bildirim davranış alt boyutu açısından aktif spor yapma değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2416,0 p:0,01<0,05).

Tablo 27. Spor Türü Değişkenine Göre Liderlik Tarzı Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Eğitici ve Öğretici Davranış	Bireysel	108	77,71	8393,00	2353,0	-,310	,757
	Takım	45	75,29	3388,00			
Demokratik Davranış	Bireysel	108	78,77	8507,50	2238,5	-,769	,442
	Takım	45	72,74	3273,50			
Otokratik Davranış	Bireysel	108	79,45	8580,50	2165,5	-1,066	,286
	Takım	45	71,12	3200,50			
Sosyal Destek Davranış	Bireysel	108	78,66	8495,00	2251,0	-,720	,471
	Takım	45	73,02	3286,00			
Pozitif Geri Bildirim Davranış	Bireysel	108	81,80	8834,50	1911,5	-2,087	,037
	Takım	45	65,48	2946,50			

* p<.05

Tablo 27’de katılımcıların liderlik tarzı ve liderlik tarzı alt boyutlarına ait puan ortalamalarının spor türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; pozitif geri bildirim davranış alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre “bireysel” spor yapan antrenörlerin $\bar{X} = 81,80$, “takım” sporu yapan antrenörlerin ise $\bar{X} = 65,48$ olarak elde edilmiştir. Pozitif geri bildirim davranış alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1911,5 p:0,04<0,05).

III.1.3. Problem Çözme Ölçeğine İlişkin Bulgular

III.1.3.1. Problem Çözme Ölçeği İçin One - Sample Kolmogorov - Smirnov Testi

Bu bölümde antrenörlerin problem çözme becerilerine yönelik uygulanacak analizler için normal dağılım veya normal olmayan dağılımı gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov test tablosuna yer verilmiştir. Tablo 14’de görüldüğü gibi; toplam problem çözme ve problem çözme alt boyutları $P>0.05$ olduğu görülmektedir. Bu da bize verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermektedir.

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Bireylerin Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin One - Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kaçıngan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Kendine güven i Yaklaşım	Planlı Yaklaşım	Toplam Problem Çözme
<i>N</i>	195	195	195	195	195	195	195
<i>Mean</i>	32,3897	16,0769	14,7897	10,0564	23,4667	12,8308	109,6103
<i>Std. Deviation</i>	9,24199	6,92070	5,36136	4,30558	4,60308	5,02746	8,87321
<i>KolmogorovSmirnov Z</i>	1,699	2,145	2,281	2,310	1,790	1,813	1,590
<i>P</i>	,006	,000	,000	,000	,003	,003	,013

Tablo 29. Antrenörlerin Genel Olarak Problem Çözme Alt Boyutlarına ve Toplam Puanına Ait $\bar{X}$ ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları

Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları	n	$\bar{X}$	Ss	Min.	Max.	Envanterden Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
Aceleci Yaklaşım	195	32,3897	9,24199	14,00	49,00	9-54
Düşünen Yaklaşım	195	16,0769	6,92070	5,00	30,00	5-30
Kaçıngan Yaklaşım	195	14,7897	5,36136	4,00	24,00	4-24
Değerlendirici Yaklaşım	195	10,0564	4,30558	3,00	18,00	3-18
Kendine Güvenli Yaklaşım	195	23,4667	4,60308	12,00	37,00	7-42
Planlı Yaklaşım	195	12,8308	5,02746	4,00	24,00	4-24
Toplam Puan	195	109,6103	8,87321	49,00	133,00	32-192

Tablo 29’da antrenörlerin geneline ait, problem çözme alt boyutları ve problem çözme toplam puan ortalamaları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda: araştırma kapsamına alınan antrenörlerin problem çözme toplam puanından almış oldukları $\bar{X}$ =109,61 puan ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (Min 32 – max 192) değerler göz önüne alındığında antrenörlerin orta seviyede problem çözme becerisine sahip oldukları söylenebilir. Problem çözme envanteri alt boyutlarından ise ;aceleci yaklaşım puanından almış oldukları $\bar{X}$ =32,39 puan ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (min 9 – max 54) değerler göz önüne alındığında antrenörlerin orta düzeyin biraz altında olması nedeniyle aceleci davranmadıkları, düşünen yaklaşım puanından almış oldukları $\bar{X}$ =16,08 puan ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (min 5 – max 30) değerler göz önüne alındığında antrenörlerin orta düzeyin biraz altında olması nedeniyle düşünerek problem çözdükleri, kaçıngan yaklaşım puanından almış oldukları $\bar{X}$ =14,79 puan ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (min 4 – max 24) değerler göz önüne

alındığında antrenörlerin orta düzeyde, değerlendirici yaklaşım puanından almış oldukları

$\bar{X}$ =10,06 puan ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (min 3 – max 18)

değerler göz önüne alındığında antrenörlerin orta düzeyde ve değerlendirerek problem çözme

gayretinde olduğu, kendine güvenli yaklaşım puanından almış oldukları $\bar{X}$ =23,47 puan

ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (min 7 – max 42) değerler göz önüne

alındığında antrenörlerin orta düzeyin altında olması nedeniyle problemleri kendine

güvenerek çözüyor olduğu ve son olarak planlı yaklaşım puanından almış oldukları

$\bar{X}$ =12,83 puan ortalaması, envanterin toplam puanından alınabilecek (min 4 – max 24)

değerler göz önüne alındığında antrenörlerin düşük seviyede olduğu ve planlı problem

çözme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 30. Cinsiyet Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Acelecı Yaklaşım	Kadın	58	98,79	5730,00	3927,000	-,128	,898
	Erkek	137	97,66	13380,00			
Düşünen Yaklaşım	Kadın	58	95,67	5549,00	3838,000	-,376	,707
	Erkek	137	98,99	13561,00			
Kaçıngan Yaklaşım	Kadın	58	100,07	5804,00	3853,000	-,336	,737
	Erkek	137	97,12	13306,00			
Değerlendirici Yaklaşım	Kadın	58	99,18	5752,50	3904,500	-,191	,848
	Erkek	137	97,50	13357,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Kadın	58	98,52	5714,00	3943,000	-,084	,933
	Erkek	137	97,78	13396,00			
Planlı Yaklaşım	Kadın	58	96,32	5586,50	3875,500	-,272	,786
	Erkek	137	98,71	13523,50			
Toplam Problem Çözme	Kadın	58	99,93	5796,00	3861,000	-,312	,755
	Erkek	137	97,18	13314,00			

*p<.05

Tablo 31. Medeni Durum Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Aceleci Yaklaşım	Bekar	155	85,02	13178,00	1088,000	-,411	,681
	Evli	15	90,47	1357,00			
Düşünen Yaklaşım	Bekar	155	85,80	13299,00	1116,000	-,257	,798
	Evli	15	82,40	1236,00			
Kaçınan Yaklaşım	Bekar	155	85,96	13324,50	1090,500	-,399	,690
	Evli	15	80,70	1210,50			
Değerlendirici Yaklaşım	Bekar	155	84,85	13151,50	1061,500	-,559	,576
	Evli	15	92,23	1383,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Bekar	155	85,03	13180,00	1090,000	-,401	,689
	Evli	15	90,33	1355,00			
Planlı Yaklaşım	Bekar	155	85,05	13183,00	1093,000	-,384	,701
	Evli	15	90,13	1352,00			
Toplam Problem Çözme	Bekar	155	84,73	13133,50	1043,500	-,656	,512
	Evli	15	93,43	1401,50			

*p<.05

Tablo 32. Yaş Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Aceleci Yaklaşım	18-25	106	100,82	10687,00	4418,000	-,763	,445
	26-30	89	94,64	8423,00			
Düşünen Yaklaşım	18-25	106	96,83	10264,50	4593,500	-,316	,752
	26-30	89	99,39	8845,50			
Kaçınan Yaklaşım	18-25	106	100,89	10694,50	4410,500	-,786	,432
	26-30	89	94,56	8415,50			
Değerlendirici Yaklaşım	18-25	106	96,57	10236,50	4565,500	-,389	,698
	26-30	89	99,70	8873,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	18-25	106	92,12	9765,00	4094,000	-1,594	,111
	26-30	89	105,00	9345,00			
Planlı Yaklaşım	18-25	106	97,19	10302,50	4631,500	-,219	,827
	26-30	89	98,96	8807,50			
Toplam Problem Çözme	18-25	106	99,82	10580,50	4524,500	-,492	,623
	26-30	89	95,84	8529,50			

*p<.05

Tablo 33. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Acelecı Yaklaşım	Ortaöğretim	137	104,00	14248,50	3150,500	-2,288	,022*
	Lisans	58	83,82	4861,50			
Düşünen Yaklaşım	Ortaöğretim	137	96,20	13179,00	3726,000	-,688	,491
	Lisans	58	102,26	5931,00			
Kaçıngan Yaklaşım	Ortaöğretim	137	105,83	14498,50	2900,500	-2,999	,003*
	Lisans	58	79,51	4611,50			
Değerlendirici Yaklaşım	Ortaöğretim	137	91,62	12552,50	3099,500	-2,441	,015*
	Lisans	58	113,06	6557,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Ortaöğretim	137	94,09	12890,00	3437,000	-1,494	,135
	Lisans	58	107,24	6220,00			
Planlı Yaklaşım	Ortaöğretim	137	95,22	13045,50	3592,500	-1,061	,289
	Lisans	58	104,56	6064,50			
Toplam Problem Çözme	Ortaöğretim	137	98,95	13556,00	3843,000	-,362	,718
	Lisans	58	95,76	5554,00			

*p<.05

Tablo 33’de katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve problem çözme becerisi alt boyutlarına ait puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: acelecı yaklaşım alt boyut puan ortalamaları eğitim durumu değişkenine göre ortaöğretim mezunlarının $\bar{X} = 104,00$, lisans mezunu olanların ise $\bar{X} = 83,82$ olarak elde edilmiştir. Acelecı yaklaşım alt boyutu açısından eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3150,5 p:0,022<0,05).

Kaçıngan yaklaşım alt boyut puan ortalamaları eğitim durumu değişkenine göre ortaöğretim mezunlarının $\bar{X} = 105,83$, lisans mezunu olanların ise $\bar{X} = 79,51$ olarak elde edilmiştir. Kaçıngan yaklaşım alt boyutu açısından eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2900,5 p:0,003<0,05).

Değerlendirici yaklaşım alt boyut puan ortalamaları eğitim durumu değişkenine göre ortaöğretim mezunlarının $\bar{X}=91,62$, lisans mezunu olanların ise $\bar{X}=113,06$ olarak elde edilmiştir. Değerlendirici yaklaşım alt boyutu açısından eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3099,5 p:0,015<0,05).

Tablo 34. Hizmet Yılı Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Aceleci Yaklaşım	1-5	87	91,81	2	19,802	,000*	2-3
	6-10	71	119,54				
	11-15	37	71,23				
Düşünen Yaklaşım	1-5	87	106,18	2	15,215	,000*	2-3
	6-10	71	77,94				
	11-15	37	117,26				
Kaçıngan Yaklaşım	1-5	87	89,49	2	31,203	,000*	2-3
	6-10	71	125,30				
	11-15	37	65,64				
Değerlendirici Yaklaşım	1-5	87	105,08	2	28,841	,000*	2-3
	6-10	71	72,32				
	11-15	37	130,64				
Kendine Güvenli Yaklaşım	1-5	87	103,34	2	16,292	,000*	2-3
	6-10	71	78,64				
	11-15	37	122,58				
Planlı Yaklaşım	1-5	87	105,74	2	18,014	,000*	2-3
	6-10	71	76,63				
	11-15	37	120,81				
Toplam Problem Çözme	1-5	87	112,55	2	14,344	,001*	2-1
	6-10	71	78,61				
	11-15	37	101,01				

* p<.05

Tablo 34’de katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının hizmet yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: aceleci yaklaşım alt boyutu açısından hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 19,802$ p<0,05). Aceleci yaklaşım alt

boyut puan ortalaması hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl olan antrenörleri $\bar{X} = 91,81$, 6-10 yıl olan antrenörlerin $\bar{X} = 119,54$ ve 11-15 yıl olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 71,23$ olarak elde edilmiştir.

Düşünen yaklaşım alt boyutu açısından hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2=15,215$ $p<0,05$). Düşünen yaklaşım alt boyut puan ortalaması hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl olan antrenörleri $\bar{X} = 106,18$, 6-10 yıl olan antrenörlerin $\bar{X} = 77,94$ ve 11-15 yıl olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 117,26$ olarak elde edilmiştir.

Kaçıngan yaklaşım alt boyutu açısından hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2=31,203$ $p<0,05$). Kaçıngan yaklaşım alt boyut puan ortalaması hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl olan antrenörleri $\bar{X} = 89,49$, 6-10 yıl olan antrenörlerin $\bar{X} = 125,30$ ve 11-15 yıl olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 65,64$ olarak elde edilmiştir.

Değerlendirici yaklaşım alt boyutu açısından hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2=28,841$ $p<0,05$). Değerlendirici yaklaşım alt boyut puan ortalaması hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl olan antrenörleri $\bar{X} = 105,08$, 6-10 yıl olan antrenörlerin $\bar{X} = 72,32$ ve 11-15 yıl olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 130,64$ olarak elde edilmiştir.

Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2=16,292$ $p<0,05$). Kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan

ortalaması hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl olan antrenörleri $\bar{X} = 105,08$, 6-10 yıl olan antrenörlerin $\bar{X} = 72,32$ ve 11-15 yıl olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 130,64$ olarak elde edilmiştir.

Tablo 35. Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Aceleci Yaklaşım	Büyükşehir	176	96,92	17058,50	1482,500	-,813	,416
	Şehir	19	107,97	2051,50			
Düşünen Yaklaşım	Büyükşehir	176	99,56	17523,00	1397,000	-1,181	,238
	Şehir	19	83,53	1587,00			
Kaçıngan Yaklaşım	Büyükşehir	176	97,27	17120,00	1544,000	-,552	,581
	Şehir	19	104,74	1990,00			
Değerlendirici Yaklaşım	Büyükşehir	176	98,81	17390,50	1529,500	-,614	,539
	Şehir	19	90,50	1719,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Büyükşehir	176	99,99	17599,00	1321,000	-1,508	,131
	Şehir	19	79,53	1511,00			
Planlı Yaklaşım	Büyükşehir	176	100,03	17604,50	1315,500	-1,532	,126
	Şehir	19	79,24	1505,50			
Toplam Problem Çözme	Büyükşehir	176	99,74	17554,50	1365,500	-1,315	,189
	Şehir	19	81,87	1555,50			

*p<.05

Tablo 36. Baba Mesleği Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Aceleci Yaklaşım	Memur	76	116,51	4	33,266	,000*	3-2 3-5
	İşçi	71	68,88				
	Esnaf	19	126,79				
	Çiftçi	11	114,95				
	Emekli	18	93,94				
Düşünen Yaklaşım	Memur	76	86,20	4	27,775	,000*	2-3 2-5
	İşçi	71	124,90				
	Esnaf	19	65,79				
	Çiftçi	11	90,14				
	Emekli	18	80,53				
Kaçıngan Yaklaşım	Memur	76	115,39	4	34,985	,000*	3-2 3-5
	İşçi	71	67,46				
	Esnaf	19	127,37				
	Çiftçi	11	116,82				
	Emekli	18	102,53				
Değerlendirici Yaklaşım	Memur	76	76,05	4	33,012	,000*	2-1 2-3
	İşçi	71	126,73				
	Esnaf	19	77,03				
	Çiftçi	11	101,36				
	Emekli	18	97,47				
Kendine Güvenli Yaklaşım	Memur	76	72,51	4	50,907	,000*	2-3 2-1
	İşçi	71	133,77				
	Esnaf	19	67,66				
	Çiftçi	11	110,09				
	Emekli	18	89,17				
Planlı Yaklaşım	Memur	76	82,83	4	32,200	,000*	2-3
	İşçi	71	126,82				
	Esnaf	19	63,11				
	Çiftçi	11	86,18				
	Emekli	18	92,42				
Toplam Problem Çözme	Memur	76	83,59	4	24,757	,000*	4-3 4-1
	İşçi	71	119,28				
	Esnaf	19	65,29				
	Çiftçi	11	127,27				
	Emekli	18	91,53				

* p<.05

Tablo 36’da katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının baba mesleği değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: acelecî yaklaşım alt boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 33,266$ $p<0,05$). Acelecî yaklaşım alt boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 116,51$, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 68,88$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 126,79$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 114,95$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 93,94$ olarak elde edilmiştir.

Düşünen yaklaşım alt boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 27,725$ $p<0,05$). Düşünen yaklaşım alt boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 86,20$, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 124,90$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 65,79$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 90,14$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 80,53$ olarak elde edilmiştir.

Kaçınan yaklaşım alt boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 34,985$ $p<0,05$). Kaçınan yaklaşım alt boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 115,39$, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 67,46$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 127,37$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 116,82$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 102,53$ olarak elde edilmiştir.

Değerlendirici yaklaşım alt boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 33,012$ $p<0,05$).Değerlendirici yaklaşım alt boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 76,05$, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 126,73$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 77,03$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 101,36$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} =97,47$ olarak elde edilmiştir.

Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 50,907$ $p<0,05$). Kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 72,51$, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 133,77$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 67,66$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,09$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} =89,17$ olarak elde edilmiştir.

Planlı yaklaşım alt boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 32,200$ $p<0,05$). Planlı yaklaşım alt boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} = 82,83$, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 126,86$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 63,11$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 86,18$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} =92,42$ olarak elde edilmiştir.

Toplam problem çözme becerisi boyutu açısından baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 27,757$ $p<0,05$).Toplam problem çözme boyut puan ortalaması baba mesleği değişkenine göre baba mesleği memur olan antrenörlerin $\bar{X} =$

82,59, işçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 119,28$, esnaf olan antrenörlerin $\bar{X} = 65,29$, çiftçi olan antrenörlerin $\bar{X} = 127,27$ ve emekli olan antrenörlerin $\bar{X} = 91,53$ olarak elde edilmiştir.

Tablo 37. Anne Mesleği Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Aceleci Yaklaşım	Memur	56	105,42	3	2,345	,504	-
	Esnaf	21	101,57				
	Emekli	28	101,30				
	Ev kadını	90	91,52				
Düşünen Yaklaşım	Memur	56	103,04	3	,738	,864	-
	Esnaf	21	92,26				
	Emekli	28	96,84				
	Ev kadını	90	96,57				
Kaçıngan Yaklaşım	Memur	56	109,52	3	8,246	,081	-
	Esnaf	21	95,64				
	Emekli	28	113,39				
	Ev kadını	90	86,59				
Değerlendirici Yaklaşım	Memur	56	84,08	3	6,489	,090	-
	Esnaf	21	109,69				
	Emekli	28	91,77				
	Ev kadını	90	105,87				
Kendine Güvenli Yaklaşım	Memur	56	83,21	3	5,637	,131	-
	Esnaf	21	103,21				
	Emekli	28	100,00				
	Ev kadını	90	105,36				
Planlı Yaklaşım	Memur	56	91,41	3	2,100	,552	-
	Esnaf	21	99,45				
	Emekli	28	91,55				
	Ev kadını	90	103,77				
Toplam Problem Çözme	Memur	56	94,96	3	1,009	,799	-
	Esnaf	21	107,12				
	Emekli	28	102,86				
	Ev kadını	90	96,25				

* p<.05

Tablo 38. Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Aceleci Yaklaşım	İlkokul	94	83,78	7875,50	3410,500	-3,402	,001*
	Lise	101	111,23	11234,50			
Düşünen Yaklaşım	İlkokul	94	110,20	10358,50	3600,500	-2,922	,003*
	Lise	101	86,65	8751,50			
Kaçınan Yaklaşım	İlkokul	94	83,39	7838,50	3373,500	-3,513	,000*
	Lise	101	111,60	11271,50			
Değerlendirici Yaklaşım	İlkokul	94	115,43	10850,50	3108,500	-4,190	,000*
	Lise	101	81,78	8259,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	İlkokul	94	118,84	11171,00	2788,000	-4,996	,000*
	Lise	101	78,60	7939,00			
Planlı Yaklaşım	İlkokul	94	112,96	10618,50	3340,500	-3,587	,000*
	Lise	101	84,07	8491,50			
Toplam Problem Çözme	İlkokul	94	109,15	10260,00	3699,000	-2,668	,008*
	Lise	101	87,62	8850,00			

*p<.05

Tablo 38’de katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve problem çözme becerisi alt boyutlarına ait puan ortalamalarının baba eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: aceleci yaklaşım alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 83,78$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 111,23$ olarak elde edilmiştir. Aceleci yaklaşım alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3410,5 p:0,001<0,05).

Düşünen yaklaşım alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,20$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 86,65$ olarak elde edilmiştir. Düşünen yaklaşım alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3600,5 p:0,003<0,05).

Kaçınan yaklaşım alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 83,39$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 111,60$ olarak elde edilmiştir. Kaçınan yaklaşım alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3373,5 p:0,000<0,05).

Değerlendirici yaklaşım alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 115,43$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 81,78$ olarak elde edilmiştir. Değerlendirici yaklaşım alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3108,5 p:0,000<0,05).

Kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 118,84$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 78,60$ olarak elde edilmiştir. Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2788,0 p:0,000<0,05).

Planlı güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 112,96$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 84,07$ olarak elde edilmiştir. Planlı yaklaşım alt boyutu açısından

baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3340,5 p:0,000<0,05).

Toplam problem çözme beceri boyut puan ortalamaları baba eğitim durumu değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 109,15$ ve baba eğitimi lise olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 87,62$ olarak elde edilmiştir. Toplam problem çözme beceri boyutu açısından baba eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:3699,0 p:0,008<0,05).

Tablo 39. Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sd	X ²	P	Fark
Acelecı Yaklaşım	İlkokul	103	80,56	3	30,333	,000*	2-1
	Ortaokul	20	150,80				
	Lise	57	110,61				
	Önlisans/lisans	15	99,43				
Düşünen Yaklaşım	İlkokul	103	110,94	3	25,784	,000*	1-2
	Ortaokul	20	41,75				
	Lise	57	93,85				
	Önlisans/lisans	15	99,93				
Kaçıngan Yaklaşım	İlkokul	103	83,48	3	17,065	,001*	2-1
	Ortaokul	20	128,58				
	Lise	57	113,18				
	Önlisans/lisans	15	99,23				
Değerlendirici Yaklaşım	İlkokul	103	112,82	3	20,287	,000*	1-2 1-3
	Ortaokul	20	64,90				
	Lise	57	80,32				
	Önlisans/lisans	15	107,60				
Kendine Güvenli Yaklaşım	İlkokul	103	118,98	3	44,632	,000*	1-2 1-3
	Ortaokul	20	40,55				
	Lise	57	76,45				
	Önlisans/lisans	15	112,43				
Planlı Yaklaşım	İlkokul	103	110,83	3	13,982	,003*	1-2 1-3
	Ortaokul	20	67,70				
	Lise	57	85,55				
	Önlisans/lisans	15	97,57				
Toplam Problem Çözme	İlkokul	103	108,16	3	17,650	,001*	4-2
	Ortaokul	20	60,85				
	Lise	57	86,04				
	Önlisans/lisans	15	123,23				

* p<.05

Tablo 39’da katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anne eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; acelecı yaklaşım alt boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2= 30,333$ p<0,05).

Aceleci yaklaşım alt boyut puan ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 80,56$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 150,80$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,61$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 99,43$ olarak elde edilmiştir.

Düşünen yaklaşım alt boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 25,784$ $p < 0,05$). Düşünen yaklaşım alt boyut puan ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,94$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 41,75$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 93,85$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 99,93$ olarak elde edilmiştir.

Kaçıngan yaklaşım alt boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 17,065$ $p < 0,05$). Kaçıngan yaklaşım alt boyut puan ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 83,48$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 128,58$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 113,18$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 99,23$ olarak elde edilmiştir.

Değerlendirici yaklaşım alt boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 20,287$ $p < 0,05$). Değerlendirici yaklaşım alt boyut puan

ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 112,82$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 64,90$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 80,32$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 107,60$ olarak elde edilmiştir.

Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 44,632$ $p < 0,05$). Kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 118,98$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 40,55$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 76,45$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 112,43$ olarak elde edilmiştir.

Planlı yaklaşım alt boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 13,982$ $p < 0,05$). Planlı yaklaşım alt boyut puan ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 110,83$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 67,70$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 85,55$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 97,57$ olarak elde edilmiştir.

Toplam problem çözme beceri boyutu açısından anne eğitimi durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 17,650$ $p < 0,05$). Toplam problem çözme beceri boyut puan ortalaması anne eğitim durumu değişkenine göre anne eğitimi ilkokul olan

antrenörlerin $\bar{X} = 108,16$, anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin $\bar{X} = 60,85$, anne eğitimi lise olan antrenörlerin $\bar{X} = 86,04$ ve anne eğitimi önlisans/lisans olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 123,23$ olarak elde edilmiştir.

Tablo 40. Aktif Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Aceleci Yaklaşım	Evet	153	100,16	15324,50	2882,500	-1,023	,307
	Hayır	42	90,13	3785,50			
Düşünen Yaklaşım	Evet	153	95,92	14675,00	2894,000	-,988	,323
	Hayır	42	105,60	4435,00			
Kaçıngan Yaklaşım	Evet	153	98,24	15031,00	3176,000	-,115	,908
	Hayır	42	97,12	4079,00			
Değerlendirici Yaklaşım	Evet	153	96,95	14833,50	3052,500	-,499	,618
	Hayır	42	101,82	4276,50			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	153	92,17	14102,50	2321,500	-2,763	,006*
	Hayır	42	119,23	5007,50			
Planlı Yaklaşım	Evet	153	98,70	15101,50	3105,500	-,333	,739
	Hayır	42	95,44	4008,50			
Toplam Problem Çözme	Evet	153	94,14	14403,00	2622,000	-1,829	,067
	Hayır	42	112,07	4707,00			

*p<.05

Tablo 40’da katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve problem çözme becerisi alt boyutlarına ait puan ortalamalarının aktif spor yapma durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalamaları aktif spor yapma durumu değişkenine göre evet olan antrenörlerin $\bar{X} = 92,17$ ve hayır olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 119,23$ olarak elde edilmiştir. Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından aktif spor yapma durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:2321,5 p:0,006<0,05).

Tablo 41. Spor Türü Değişkenine Göre Toplam Problem Çözme Becerisi ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Test Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	P
Aceleci Yaklaşım	Bireysel	108	87,92	9495,50	1250,500	-4,736	,000*
	Takım	45	50,79	2285,50			
Düşünen Yaklaşım	Bireysel	108	71,15	7684,50	1798,500	-2,541	,011*
	Takım	45	91,03	4096,50			
Kaçıngan Yaklaşım	Bireysel	108	88,81	9591,00	1155,000	-5,148	,000*
	Takım	45	48,67	2190,00			
Değerlendirici Yaklaşım	Bireysel	108	66,38	7169,00	1283,000	-4,635	,000*
	Takım	45	102,49	4612,00			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Bireysel	108	67,73	7314,50	1428,500	-4,030	,000*
	Takım	45	99,26	4466,50			
Planlı Yaklaşım	Bireysel	108	69,35	7489,50	1603,500	-3,324	,001*
	Takım	45	95,37	4291,50			
Toplam Problem Çözme	Bireysel	108	74,65	8062,00	2176,000	-1,020	,308
	Takım	45	82,64	3719,00			

*p<.05

Tablo 41’de katılımcıların toplam problem çözme becerisi ve problem çözme becerisi alt boyutlarına ait puan ortalamalarının spor türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda: aceleci yaklaşım alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre bireysel olan antrenörlerin $\bar{X} = 87,92$ ve takım olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 50,79$ olarak elde edilmiştir. Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1250,5 p:0,000<0,05).

Düşünen yaklaşım alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre bireysel olan antrenörlerin $\bar{X} = 87,92$ ve takım olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 71,15$ olarak elde edilmiştir. Düşünen yaklaşım alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1798,5 p:0,011<0,05).

Kaçınan yaklaşım alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre bireysel olan antrenörlerin $\bar{X} = 88,81$ ve takım olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 48,67$ olarak elde edilmiştir. Kaçınan yaklaşım alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1155,0 p:0,000<0,05).

Değerlendirici yaklaşım alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre bireysel olan antrenörlerin $\bar{X} = 66,38$ ve takım olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 102,49$ olarak elde edilmiştir. Değerlendirici yaklaşım alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1283,0 p:0,000<0,05).

Kendine güvenli yaklaşım alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre bireysel olan antrenörlerin $\bar{X} = 67,73$ ve takım olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 99,26$ olarak elde edilmiştir. Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1428,5 p:0,000<0,05).

Planlı yaklaşım alt boyut puan ortalamaları spor türü değişkenine göre bireysel olan antrenörlerin $\bar{X} = 69,35$ ve takım olan antrenörlerin ise $\bar{X} = 95,37$ olarak elde edilmiştir. Planlı yaklaşım alt boyutu açısından spor türü değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (U:1603,5 p:0,001<0,05).

III.1.4. Kanonik Korelasyon Testine İlişkin Bulgular

Tablo 42.Liderlik Düzeyi ve Problem Çözme Becerisi Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar, Standardize Edilmiş Eş Varyanslar, Kanonik Korelasyonlar ve Varyans Yüzdeleri Tablosu

Kanonik Variate		
	Korelasyon	Coefficient
Liderlik		
Eğitici ve Öğretici Davranış	,278	3,107
Demokratik Davranış	-,001	-,980
Otokratik Davranış	-,170	-,794
Sosyal Destek Davranış	,185	,488
Pozitif Geri Bildirim	-,055	-634
Varyans yüzdesi	,03	
Redundancy	,00	
Problem Çözme		
Acaleci Yaklaşım	,448	1,999
Düşünen Yaklaşım	-,259	-,451
Kaçıngan Yaklaşım	,298	,085
Değerlendirici Yaklaşım	,007	,622
Kendine Güvenli Yaklaşım	-,075	,584
Planlı Yaklaşım	,000	1,213
Varyans yüzdesi	,060	
Redundancy	,015	
Kanonik Korelasyon	,50	

Bu çalışmada liderlik düzeyi alt boyutları (Eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek davranış ve pozitif geri bildirim) ve problem çözme düzeyi alt boyutları (Aceleci, düşünen, kaçıngan, değerlendirici, kendine güvenli ve planlı yaklaşım) arasındaki ilişki incelenmiştir. Kanonik korelasyon katsayısı (r_c) .50 olarak tespit edilmiştir. Bu değer liderlik düzeyi alt boyutları ile problem çözme düzeyi alt boyutları

arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Analizlere göre ilk Kanonik değişken .03 olarak bulunmuştur. Analizin ikinci Kanonik değişkeni .06 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre ilk Kanonik değişken liderlik tarzı değişkenlerinin % 03'ünü açıklarken ikinci Kanonik değişken problem çözme becerisi değişkenlerinin % 06'sını açıklamaktadır. Ayrıca liderlik değişkenleri problem çözme değişkenlerinin toplam varyansının % 03'nü açıklamaktadır. Problem çözme değişkenleri ise liderlik değişkenlerinin % 06'sını açıklamaktadır. İlk kanonik değişkene göre liderlik düzeyi ile problem çözme beceri değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulmuştur ($F_{(30, 738.00)} = 3.81, p < .05$).

İlk değişken setinde yer alan eğitici ve öğretici davranış (.28) kritik değer olan .30'un altında bulunurken, demokratik davranış (-.00), otokratik davranış (-.17) ve pozitif geri bildirim (-.05) negatif yönde ve kritik değer olan .30'un altında bulunmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2012). İkinci kanonik değişkende ise aceleci yaklaşım (.45) kritik değer olan 0,30 un üzerinde, düşünen (-,26) ve kendine güvenli yaklaşım (-,07) ile negatif ve kritik düzeyin çok altında olduğu, kaçınan (,30) ile kritik düzeyde olduğu ve değerlendirici yaklaşım (,00) ile kritik değer olan .30' un altında bulunmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Bulgulara göre birinci değişken seti olan liderlik düzeyi alt boyutlarının ikinci değişken seti olan problem çözme alt boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

IV. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV.1. TARTIŞMA

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmış ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili literatürdeki liderlik tarzları ve problem çözme becerileri ile ilgili bulgularla desteklenmiştir. İncelenen literatürde liderlik tarzları ve problem çözme becerisi ile ilgili araştırmayı birlikte değerlendiren bulguya rastlanmamıştır. Liderlik tarzları ve problem çözme becerileri konularında birbirinden bağımsız çalışmalara rastlanmış ve yapılan çalışma bu araştırmalardaki bulgularla desteklenmeye çalışılmıştır.

Antrenörlerin liderlik ölçeği ve ölçeğin alt boyutları değerlerine göre Eğitici ve Öğretici davranış, Demokratik davranış, Otokratik davranış, Sosyal Destek davranış, Pozitif Geri Bildirim davranış düzeylerinin düşük seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da sebebinin liderlik doğuştan gelen bir yetenektir sonradan kazanılan bir yetenek değildir. Bu sebeple ülkemizde antrenörler seçilirken liderlik özelliklerine bakılmaksızın belirlendiği anlaşılmaktadır.

Yılmaz (2008)'ın yapmış olduğu çalışmaya göre antrenörlerin eğitici ve öğretici davranış puanı düşük olarak bulmuşlardır.

Türksoy'un (2008) Türkiye'deki profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmada sporcuların algıladıkları antrenörün eğitici öğretici davranış puan ortalamaları yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Sarı ve ark.'nın (2012) Türkiye'deki beden eğitimi ve spor yüksekokullarında okuyan ve aktif olarak spor yapan öğrencilerle yaptığı çalışmada yüksek seviyede liderlik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Toros ve Duvan'nın (2011) eksrim ve güreşçiler üzerine yapmış olduğu çalışmanın sonucu yüksek seviyede demokratik davranışa sahip oldukları anlaşılmıştır.

Craciun ve Rus (2009)'un Romanyalı takım sporcuları ile yaptığı çalışmada sosyal destek davranış düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Williams'ın (2010) çalışmasında ise Amerikalı üniversite sporcuları (futbol) ile araştırmaya göre sosyal destek düzeylerinin yüksek seviyede olduğu anlaşılmıştır.

Alfermann et al.'ın (2013) çalışmasında algılanan sosyal destek davranışı, Japon yüzücüler için elde edilen puanlardan yüksek çıkmıştır.

Yalçın'ın (2013) çalışmasına göre sosyal destek puanı, takım sporcuları için ve bireysel sporcular için yüksek olarak bulunmuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Antrenörlerin liderlik ölçeği ile ölçeğin alt boyutları ile cinsiyet değişkeni açısından inceleme yapılmış. Ancak istatistiksel anlamda bir fark bulunamamıştır.

Bektaş 'ın (2014) İstanbul'da görev alan antrenörler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre antrenörlerin cinsiyetlerine göre liderlik tutumları arasındaki farklılaşma incelenmiş ve anlamlı bir farklılık bulunmaması mevcut çalışmayla paralellik gösterdiği sonucuna varılabilir.

Yiğitel (2014) Öğretmen ve Akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

Hemedoğlu ve Evliyaoğlu (2012) bir hizmet çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların dönüşümcü liderlik algıları ile örgütsel bağlılıklarının incelendiği araştırmada cinsiyet üzerinde etkili olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Aksoy (2006) ilköğretim okullarında yaptığı çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile okul müdürlerinin öğretimsel liderlik rolleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Taş (2000) ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada da öğretmenlerin müdürlerinin öğretimsel liderlik rollerini ve bazı felsefî ilkeleri gerçekleştirme düzeylerine ilişkin değerlendirmelerinde cinsiyetlerine göre bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Nebioğlu (2011), Cesur (2009), Gavuz (2008) ve Sönmez (2010) yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulmuşlardır.

Taşgın ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan badminton antrenörlerinin liderlik özelliklerini cinsiyet faktörü üzerinde anlamlı bir fark bulmuştur.

Özdenk (2015) tarafından spor dalı ile uğraşan ve uğraşmayan (sedanter) bireylerin üzerinde yapmış olduğu aynı çalışmada cinsiyet değişkeni üzerinde liderlik tarzları arasında anlamlı fark gözlemlenmiştir.

Gardiner ve Tiggemann (1999) tarafından yapılan bir araştırmada da liderlik stili bakımından cinsiyet arasında fark bulunmuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: cinsiyet değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Evli olan antrenörlerin evli olmayan antrenörlere göre eğitici ve öğretici davranışlar ile otokratik davranışlarının daha iyi olduğu anlaşılmaktadır. Sebebinin ise liderlik aileden başlamaktadır. Ailenin vermiş olduğu sorumluluktan kaynaklanan tecrübe denilebilir.

Yılmaz (2014) Spor Genel Müdürlüğü Ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Yöneticiler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre yöneticilerin liderlik davranışları sergilemesi iklimsel, iletişimsel ve davranışsal etik alt boyutlarında evli ve bekârlara göre farklılık göstermemesi mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Cemaloğlu (2007)'de “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı araştırmasının sonucunda: okul yöneticilerinin liderlik stilleri öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre farklılık olduğunu saptamıştır.

Sönmez (2010) Öğretmenlerin medeni durumu ile liderlik arasında fark bulmuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde:medeni durum değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu, bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

18-25 yaş aralığında olana antrenörlerin diğerlerine göre eğitici ve öğretici davranış, demokratik davranış, sosyal destek davranış ve daha fazla pozitif geri bildirim davranış açısından olumlu yönde iyi oldukları sonucuna varılmıştır. Nedeninin ise erken yaşların vermiş olduğu idealistlik ve dinamizmden kaynaklandığı görüşüne varılabilir.

Bektaş (2014) İstanbul 'da görev alan antrenörler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre antrenörler cinsiyetlerine göre incelenmiş ve 31-40 yaş arasındaki antrenörlerin sahip oldukları puanların diğer yaş grubuna göre anlamlı oranda daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz (2014) Spor genel müdürlüğü ve taşra teşkilatı çalışanlarının yöneticiler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: yaş değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Antrenörlerin liderlik ölçeği ile ölçeğin alt boyutları ile meslekteki süreç değişkeni açısından inceleme yapılmış. Ancak istatistiksel anlamda bir fark bulunamamıştır.

Bektaş (2014) İstanbul 'da görev alan antrenörler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre meslekteki görev sürelerine göre liderlik tutumları arasındaki farklılaşma incelendiğinde: 11 yıl ve üzeri görev süresine sahip antrenörlerin 0-5 Yıl arası ve 6-10 yıl arası antrenörlere göre anlamlı oranda daha yüksek puana sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak mevcut çalışmada fark bulunamaması çalışmayı destekler nitelikte olmadığını göstermiştir.

Yılmaz (2014) Spor Genel Müdürlüğü Ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Yöneticiler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre fark bulamamıştır.

Yiğitel (2014) Öğretmen ve akademisyenlerin dönüşümcü liderlik algılamaları mesleki deneyim süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: meslekteki süreç değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Antrenörlerin liderlik leği ile ölçeğin alt boyutları ile eğitim değişkeni açısından inceleme yapılmış. Ancak istatistiksel anlamda bir fark bulunamamıştır.

Bektaş (2014) İstanbul 'da görev alan antrenörler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre eğitim düzeylerine göre antrenörlerin liderlik tutumları arasındaki farklılaşma incelendiğinde: lisans üstü ve ön lisans mezunu antrenörlerin lisans mezunu antrenörlerden daha yüksek puanlara sahip oldukları belirlenmiştir.

Kazancı (2010) İlkretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri İle ğretmenlerin rgtsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi çalışmasında; okul yöneticilerinin sahip oldukları liderlik becerileri ile eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır.

Kılınçarslan (2013) Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle ğretmenlerin rgtsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi çalışmasında okul yöneticilerinin liderlik stillerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Ayyıldız (2011) Eğitim durumu demografik değişkeni ise, liderlik tarz alt boyutuna verilen cevaplarda farklılık oluşurmaktadır.

Yılmaz, (2014) Spor genel müdürlüğü ve taşra teşkilatı çalışanlarının yöneticiler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre farklı eğitim durumuna sahip katılımcılara göre sadece iletişimsel etik boyutunda farklılık gösterirken diğer liderlik alt boyutlarında farklılık söz konusu olmaması sonucunu bulmuştur.

Mahmutyazıcıoğlu (2015) ve Çelik (2013) Öğretmenler üzerine yapmış oldukları çalışmalarda liderlik tarazlarının bazı alt boyutları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varmışlardır.

Akyol (2014) okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algılarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: eğitim durumu değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Antrenörlerin anne mesleği esnaf olanların diğer meslekten olanlara göre daha fazla eğitici ve öğretici davranış, demokratik ve otokratik davranış, sosyal destek davranışı ve pozitif geri bildirim düzeylerine sahip oldukları anlaşılmıştır. Nedeninin ise işi gereği esnaflık herkesimden insanla sürekli iletişim içinde olması gerekmektedir. Bu yüzden liderlik özelliği göstermeyen esnafların işlerinde başarılı olamayacağı ve işini devam ettiremeyeceklerinden dolayı böyle bir sonucun ortaya çıkmasına sebebiyet vermiş olabilir.

Antrenörlerin baba ve anne eğitimi ilkokul olanların daha fazla demokratik ve eğitici rol içinde oldukları sonucuna varılmıştır. Çünkü eğitim düzeylerinin düşük olması sürekli kendilerini geliştirme içerisinde olmalarına ve daha adaletli davranış sergilemelerine sebebiyet verdiği düşünülebilir.

Aktif spor yapan antrenörlerin aktif spor yapmayan antrenörlere göre daha az eğitici ve öğretici rol aldıkları, daha az demokratik ve otokratik davranış sergiledikleri ve daha az sosyal destek sağladıklarının sonucuna varılmıştır. Buradan antrenör olup spor yapmanın çok etkili olmadığı sonucuna varılabilir. Sebebinin ise antrenör olup da aktifte spor yapıyor olması tükenmişliği ortadan kaldırdığını göstermez.

Bektaş, (2014) İstanbul 'da görev alan antrenörler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre geçmişte amatör, profesyonel ve milli düzeyde sporculuk kariyerine sahip antrenörlerin liderlik tutumları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Başoğlu'nun (2006) askeri liselerde eğitim-öğretim gören takım sporu yapan, bireysel spor yapan ve spor yapmayan öğrencilerin liderlik özelliklerinin incelendiği yüksek lisans çalışmasında, sporla hiç uğraşmayan öğrencilerin karizmatik liderlik özelliklerini ağırlıklı olarak göstermekte olduğunu gözler önüne sermektedir.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte

değerlendirildiğinde: aktif spor yapma değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Bireysel spor yapan antrenörlerin takım sporu yapan antrenörlere göre daha fazla pozitif geri bildirim davranış sergilediği anlaşılmaktadır. Bunun da sebebinin her şeyi kendisinin yaşaması her türlü duyguyu anlamasına ve kendine maal etmesinden kaynaklanmaktadır. Oysa takımda bir kooperatif ilişkisi olmakta bir diğer arkadaşı açığını kapatabilmektedir. Bu yüzden bireysel spor yapan antrenörlerin daha pozitif geri bildirim içerisinde olduğu söylenebilir.

Bektaş, (2014) İstanbul 'da görev alan antrenörler üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre branşlarına (Bireysel ve Takım Spor) göre antrenörlerin liderlik tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Gültekin (2012) İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur.

Özdenk'in (2015) yapmış olduğu çalışmasında dönüşümsel liderlik alt boyutunda bireysel spor yapan sporcuların takım sporuyla uğraşanların ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür.

Efekan'ın (2007) "Kara Harp Okulu Olimpik Spor Branşlarında Yapılan Bireysel Sporlar ile Takım Sporlarının Harbiyeli'lerin Liderlik Özelliklerine Sağladığı Etkilerin incelenmesi" konulu çalışmasında ise spor türü açısından fark olduğunu bulmuştur.

Başoğlu'nun (2006) Askeri Liselerde Eğitim-Öğretim Gören Takım Sporunu Yapan, Bireysel Spor Yapan ve Spor Yapmayan Öğrencilerin Liderlik Özelliklerinin İncelendiği yüksek lisans çalışmasında, takım sporu yapan öğrencilerin ağırlıklı olarak yönetsel lider özellikleri göstermekte olduğunu ortaya koyarken bizim çalışmamızda takım sporuyla uğraşan öğrenciler ortalama bazında insana yönelik liderlik özelliklerini yansıtmaktadırlar.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel liderlik düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: spor türü değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Antrenörlerin problem çözme ölçeği ve ölçeğin alt boyutları değerlerine göre araştırmaya katılan antrenörlerin genel problem çözme, problem çözme alt boyutlarından düşünen yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım düzeylerinin düşük seviyede olduğu, kaçınan ve değerlendirici yaklaşım düzeylerinin orta seviyede olduğu ve düşünen yaklaşım düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla beraber sporu yapmak yerine öğretici rolde olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Temel'in (2015) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Problem Çözme, Karar Verme ve Öfke düzeylerinin belirlenmesi konulu çalışmasına göre katılımcıların orta seviyede problem çözme becerisi ile düşük seviyede aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşım puanlarında ve yüksek seviyede düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım düzeylerine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Çağlayan (2007) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme biçimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapmış oldukları araştırmaya göre problem çözme becerilerinin ve problem çözme yaklaşımlarının orta düzeyde çıkmıştır.

Kösterellioğlu (2007), "Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki" adlı bir çalışmaya göre yöneticilerin problem çözme becerileri aceleci yaklaşımda orta düzeyde çıkarak çalışmamızla paralellik göstermediği, fakat düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarında yüksek düzeyde çıkarak çalışmamızla paralellik gösterdiği tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel problem çözme ve problem çözme alt boyut düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler

nitelikte olduğu, bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Antrenörlerin problem çözme ölçeği ile ölçeğin alt boyutları ile medeni durum değişkeni açısından inceleme yapılmış. Ancak istatistiksel anlamda bir fark bulunamamıştır.

Temel'in (2015) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Problem Çözme, Karar Verme ve Öfke düzeylerinin belirlenmesi konulu çalışmasına göre bekar öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre aceleci yaklaşım düzeyleri düşük çıkmıştır.

Tavlı (2009), Bozkulak (2010) ve Demirtaş ve Dönmez (2008) çalışmasında lise öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık ortaya koymadığını bulmuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel problem çözme ve problem çözme alt boyut düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: medeni durum değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu, bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Ortaöğretim mezunu olan antrenörlerin lisans mezunlarına oranla problem çözmede daha aceleci davrandıkları, daha kaçınarak yaklaştıkları görülürken, lisans mezunlarının ise problemlere daha değerlendirci bir yaklaşım sergiledikleri anlaşılmıştır. Sebebine bakıldığında ise eğitimin problem çözme çok önemli bir kaynak olduğu görüşüne varılmıştır.

Hizmet yılı açısından hizmet yılı düşük olan antrenörlerin problem çözerken daha aceleci davrandıkları, düşünmeden problem çözmeye kalkıştıkları ve daha kaçınan davranış içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Oysa daha çok hizmet yılına sahip antrenörlerin problem çözme aşamasında daha değerlendirici, planlı ve kendine güvenli davrandıkları görülmüştür. Sebebinin ise problem çözmede tecrübenin önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Temel'in (2015) yapmış olduğu çalışmaya göre 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin 1-5 yıl arasında olan öğretmenlere göre değerlendirici yaklaşım düzeyleri düşük çıkmıştır.

Tunca' nın (2004) meslek lisesi öğretmenlerinin 1-5 yıl kıdeme sahip olanların problem çözmedeki yaratıcılık puanları, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Kösterellioğlu' nun (2007) yaptığı araştırmada yöneticilerin problem çözme becerileri kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Kesgin'in (2006) okul öncesi öğretmenlerin problem çözme yaklaşımlarını incelenmesi konulu çalışmaya göre hizmet yılı değişkenine göre değişiklik göstermediği saptanmıştır.

Karaca ve ark.(2013) tarafından yapılan araştırmalarda yine bir fark bulunamamıştır.

Çetin'nin (2011) çalışmasına göre, 6-10 yıl ve 11-15 yıl deneyime sahip olan öğretmenlerin problem çözme becerilerinin, 26 yıl ve üstü deneyime sahip olan

öğretmenlerden daha iyi düzeyde olduğu sonucuyla çalışmamızla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel problem çözme ve problem çözme alt boyut düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: hizmet yılı değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu, bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Baba mesleği açısından bakıldığında baba mesleği esnaf olanların işçi olanlara göre daha aceleci, kaçınan yaklaşım içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Bunun da sebebinin esnaf olanların maddi kaygı taşımaları nedeniyle bir an önce çözüme ulaştırma isteği içerisinde olduğu söylenebilir.

Çağlayan ve arkadaşlarının (2008) spor yapan lise öğrencilerinin problem çözme becerilerini çeşitli değişkenler bakımından incelediği çalışmada, öğrencilerin problem çözme becerisi alt boyutlarından baba mesleği değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Temel'in (2015) yapmış olduğu çalışmaya göre baba mesleği işçi olanların kendine güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım düzeyleri düşük, baba mesleği serbest meslek olanların kendine güvenli yaklaşım düzeyleri ile genel problem çözme beceri düzeyleri düşük çıkmıştır.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel problem çözme ve problem çözme alt boyut düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde:baba mesleği değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu, bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Anne ve baba eğitimine göre antrenörlerin anne ve babası ilkokul mezunları olanların daha düşünerek ve planlı problem çözme yaklaşımı içerisinde oldukları görülmüştür. Sebebine bakıldığında ebeveynlerde eğitim artıkça ilginin ve önemin azaldığı sonucu söylenebilir.

Güzel'in (2004) yapmış olduğu çalışmaya göre problem çözme ile baba eğitim durumuna arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Polat (2008)'ın araştırmasına göre baba eğitim düzeyine göre problem çözme becerisinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Topal'ın (2011) çalışmasına göre baba eğitiminin problem çözme üzerinde bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Hamarta (2007) ve Altay (2011) tarafından yapılan çalışmalarda ebeveyn ile problem çözme arasında bir fark bulunamamıştır.

Fakat, Çağlayan ve ark.(2008) tarafından yapılan araştırmaya göre öğrencilerin problem çözme becerisiyle baba eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel problem çözme ve problem çözme alt boyut düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: anne baba eğitim durum değişkeni açısından bazı çalışmaların mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu, bazı çalışmaların ise mevcut çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır.

Aktif spor yapan antrenörlerin yapmayan antrenörlere göre daha az kendilerine güvenerek problem çözme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Antrenrlüğün yanında aktif sporda yapmaları yorgunluğa ve tükenmişliğe sebebiyet verdiği söylenebilir.

Spor türüne göre bakıldığında ise bireysel spor yapan antrenörlerin takım sporu yapan antrenörlere göre daha aceleci, daha düşünmeden ve değerlendirmeden yaklaştıkları anlaşılmıştır. Sebebine gelindiğinde ise takımda yer alan arkadaşlarında güç almaları ve beraber hareket etmeleri onlarda güven ve plan duygusunu geliştirmiş olduğu sonucuna varılabilir.

Kanonik korelasyona bakıldığında ise liderlik düzeyi alt boyutları ile problem çözme düzeyi alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu, değişkenlerin birbirlerini çok az oranda açıkladıklarını ancak anlamlı bir ilişkini olduğunu ortaya koymuştur.

Yapılan çalışmaların sonuçları, antrenörlerin genel problem çözme ve problem çözme alt boyut düzeyleri açısından göz önüne alındığında ve mevcut çalışmadan elde edilen

bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde: liderlik düzeyi alt boyutları ile problem çözme düzeyi alt boyutları arasında yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

V. BEŞİNCİ BÖLÜM

V.1. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerilerine etkisi incelenmesi sonucunda elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

V.1.1. Sonuçlar

Bu araştırma; Konya ilinde bulunan antrenörlerin, liderlik tarzları ve problem çözme becerisi düzeylerini tespit ederek liderlik tarzlarının problem çözmeye etkisini belirleyip ve kişisel özelliklere göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır;

a. Antrenörlerin liderlik beceri düzeylerinde;

- Genel anlamda araştırmaya katılan antrenörlerin "*Eğitici ve Öğretici*" davranış düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=28,88), "*Demokratik*" davranış düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=20,15), "*Otokratik*" davranış düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=20,15), "*Sosyal Destek*" davranış düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=18,40) ve

"Pozitif Geri Bildirim" davranış düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=11,46) sonucuna varılabilir.

- Araştırmaya katılan katılımcıların liderlik beceri düzeyleri ile *Cinsiyet*, eğitim durumu, hizmet yılı, yerleşim yeri ve baba mesleği değişkenleri açısından istatistiki açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

- Ancak medeni durum değişkenine göre evli olan antrenörlerin bekar olan antrenörlere göre liderlik davranışlarından eğitici ve öğretici davranışlarının daha iyi olduğu, Otokratik davranışlarının evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre daha fazla yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

- *Yaş* değişkenine göre 18-25 yaş aralığında olan antrenörlerin 26-30 yaş aralığında olan antrenörlere göre daha fazla eğitici ve öğretici davranış içerisinde oldukları, daha fazla demokratik davranış sergiledikleri, daha fazla sosyal destek davranışı içerisinde oldukları ve daha fazla pozitif geri bildirim davranışı sergiledikleri sonucuna varılabilir.

- *Anne mesleği* değişkenine göre anne mesleği esnaf olan antrenörlerin anne mesleği memur ve emekli olanlara göre daha fazla eğitici ve öğretici davranış sergiledikleri, daha fazla demokratik ve otokratik davranış içerisinde oldukları, daha fazla sosyal destek davranışı içerisinde oldukları ve daha fazla pozitif geri bildirim davranışı sergiledikleri sonucuna varılabilir.

- *Baba eğitim* değişkenine göre baba eğitimi ilkokul olan antrenörlerin lise olan antrenörlere göre daha fazla eğitici ve öğretici davranış sergiledikleri ve daha fazla demokratik davranış içerisinde oldukları söylenebilir.

- *Anne eğitim* değişkenine göre anne eğitimi ortaokul olan antrenörlerin anne eğitimi lise olan antrenörlere oranla daha fazla eğitici ve öğretici davranış içerisinde oldukları, daha fazla demokratik ve otokratik davranış sergiledikleri, daha fazla sosyal destek davranışı içerisinde oldukları ve daha fazla pozitif geri bildirim davranışı sergiledikleri sonucuna varılabilir.

- *Aktif spor yapma* değişkenine göre aktif spor yapan antrenörlerin daha az eğitici ve öğretici davranış içerisinde oldukları, daha az demokratik davranış sergiledikleri, yine daha az otokratik davranış içerisinde oldukları, daha az sosyal destek davranışı sergiledikleri ve daha az pozitif geri bildirim içerisinde oldukları sonucuna varılabilir.

- *Spor türü* değişkenine göre bireysel spor yapan antrenörlerin takım sporu yapan antrenörlere göre daha fazla pozitif geri bildirim davranışında oldukları sonucuna varılabilir.

b. Antrenörlerin problem çözme beceri düzeylerinde;

- Genel anlamda araştırmaya katılan antrenörlerin *Aceleci yaklaşım* düzeylerinin yüksek seviyede olduğu (Ort.=32,39), *Düşünen yaklaşım* düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=16,08), *Kaçıngan* yaklaşım düzeylerinin orta seviyede olduğu (Ort.=14,79),

Değerlendirici yaklaşım düzeylerinin orta seviyede olduğu (Ort.=10,06), *Kendine güvenli yaklaşım* düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=23,47) olduğu, *Planlı yaklaşım* düzeylerinin düşük seviyede olduğu (Ort.=12,83) olduğu ve toplam problem çözme beceri puanlarının yine düşük (Ort.=109,61) seviyede olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmaya katılan katılımcıların liderlik beceri düzeyleri ile *Cinsiyet, medeni durum, yaş, yerleşim yeri ve anne mesleği* değişkenleri açısından istatistiki açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

- Ancak eğitim durum değişkenine göre ortaöğretim mezunu olan antrenörlerin lisans mezunu antrenörlere göre problem çözmede aceleci davranış içerisinde oldukları, problem çözmede kaçınan davrandıkları sonucuna varılırken, lisans mezunu olan antrenörlerin ise ortaöğretim mezunu olan antrenörlere göre problem çözme aşamasında daha değerlendirici davrandıkları sonucuna varılabilir.

- *Hizmet yılı* değişkenine göre hizmet yılı 6 ile 10 yıl arasında olan antrenörlerin 11 ile 15 yıl arasında olan antrenörlere göre problem çözmede daha fazla aceleci davrandıkları, 11 ile 15 yıl arasında olan antrenörlerin 6 ile 10 yıl arasında olan antrenörlere oranla problem çözmede daha fazla düşünerek yaklaştıkları, 6 ile 10 yıl arası olan antrenörlerin daha kaçınan problem çözme eğiliminde oldukları, 11 ile 15 yıl arasında olan antrenörlerin daha değerlendirici yaklaşım tarzı içinde oldukları, daha fazla kendine güvenli yaklaştıkları ve

planlı davrandıkları ve toplam problem çözmede ise 1 ile 5 hizmet yılı içerisinde olan antrenörlerin problem çözme düzeylerinin yüksek seviyede olduğu sonucuna varılabilir.

- *Baba mesleği* değişkenine göre baba mesleği esnaf olan antrenörlerin işçi ve emekli olanlara oranla daha aceleci davrandıkları, baba mesleği işçi olanların daha fazla düşünerek problem çözmeye çalıştıkları, baba mesleği esnaf olan antrenörlerin daha kaçınan problem çözme eğiliminde oldukları, baba mesleği işçi olanların daha fazla değerlendirici yaklaşım tarzı içinde oldukları, yine kendilerine daha fazla güvenle yaklaştıkları, planlı problem çözme eğiliminde oldukları ve toplam problem çözme düzeyleri açısından ise baba mesleği çiftçi olanların daha yüksek seviyede olduğu sonucuna varılabilir.

- *Baba eğitim durumu* değişkenine göre baba eğitimi lise olan antrenörlerin problem çözme becerisinde aceleci davrandıkları, ilkokulu mezunu olanların ise daha düşünerek davrandıkları, lise mezunu olanların kaçınan davranış içerisinde oldukları, ilkokul mezunu olanların daha değerlendirici oldukları, daha fazla kendine güvenle yaklaştıkları, daha planlı problem çözme eğiliminde oldukları ve daha fazla problem çözme becerisine sahip oldukları sonucuna varılabilir.

- *Anne eğitim durumu* değişkenine göre annesi ortaokul mezunu olan antrenörlerin ilkokul mezunu olanlara göre daha aceleci davrandıkları, ilkokul mezunu olanların daha düşünceli yaklaştıkları, ortaokul mezunu olanların daha kaçınan yaklaştıkları, ilkokul mezunu olanların daha değerlendirici oldukları, daha fazla kendine güvenle ve planlı bir

şekilde yaklaştıkları ve genel problem çözme düzeyleri açısından ise lisans/önlisans mezunu olanların daha yüksek seviyede problem çözme becerisine sahip oldukları sonucuna varılabilir.

- *Aktif spor yapma* değişkenine göre aktif spor yapmayan antrenörlerin yapanlara oranla daha fazla kendine güvenle problem çözme eğilimde oldukları sonucuna varılabilir.

- *Spor türü* değişkenine göre bireysel spor yapan antrenörlerin daha aceleci davrandıkları, takım sporu yapan antrenörlerin daha fazla düşünerek problem çözme eğiliminde oldukları, bireysel spor yapan antrenörlerin daha fazla kaçınan oldukları, takım sporu yapanların daha değerlendirci oldukları, daha fazla kendine güvenle yaklaştıkları ve daha fazla planlı problem çözme eğilimde oldukları anlaşılrken genel problem çözme düzeyleri açısından takım sporu yapan antrenörlerin daha yüksek seviyede oldukları sonucuna varılabilir.

c. Liderlik davranışı ile problem çözme becerisi arasındaki kanonik korelasyon;

- Liderlik düzeyi alt boyutları ile problem çözme düzeyi alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu,

- İlk Kanonik değişken liderlik değişkenlerinin % 03'ünü açıklarken ikinci Kanonik değişken problem çözme değişkenlerinin % 06'sını açıklamaktadır,

- İlk kanonik değişkene göre liderlik düzeyi ile problem çözme değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki kurulmuştur,

- Birinci değişken seti olan liderlik düzeyi alt boyutlarının ikinci değişken seti olan problem çözme alt boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.

V.1.2. neriler

Bu bölümde, araştırmanın sonuçlarına ve araştırmacının kazandığı deneyimlere göre geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

- Mevcut çalışmada olduğu gibi antrenörlerin farklı psikolojik özelliklerini aynı çalışmada barındıran çalışmalara yer verilebilir.

- Korelasyon için tüm değişkenler arası ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy,E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini (Aydın Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyol Kılıç, M. (2014). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri İle Kendi İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (İstanbul-Manila Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alfermann, D., Geisler, G. & Okade, Y. (2013). Goal orientation, evaluative fear, and perceived coach behavior among competitive youth swimmers in Germany and Japan. *Psychology of Sport and Exercise*.14(3):307-315.
- Arslan, A. & Staub, S. (2013). Theory X and Theory Y Type Leadership Behavior and its Impact on Organizational Performance: Small Business Owners in the Şişhane Lighting and Chandelier District. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 72, 102 – 111.
- Aşkun, İ. C. & Tokat, B. (2017). *İşletmelerde Örgüt Yapısı ve Yönetimi*. Ekin Yayınevi, Bursa. 225-233.
- Ayyıldız, U. (2011). Bireycilik/Kolektivizm Boyutu ve Liderlik İlişkisi: Gıda Sektöründe Bir Örnek Olay İncelemesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Basmacı, S. (1998). Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerini Algılamalarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Başoğlu, U.D. (2006). *Askeri liselerde eğitim-öğretim gören takım sporu yapan, bireysel spor yapan ve spor yapmayan öğrencilerin liderlik özellikleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bektaş, Z. (2014). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'De Çalışan Antrenörlerin Liderlik Tutum Davranışlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012, February). The Impact of Autocratic and Democratic Leadership Style on Job Satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192-201.
- Bingham, A.(1998). *Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi*. Oğuzhan AF (Çev). İstanbul: M.E. Basımevi.

- Bloch, S., Whiteley, P. (2007). *Kusursuz Liderlik*. Çev: Ümit Şensoy. Optimist Yayınları, İstanbul. 65.
- Buch, R., Martinsen, Ø. L., & Kuvaas, B. (2015). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior: The Mediating Role of Economic Leader– Member Exchange Relationships. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(11), 115-124. doi:10.1177/1548051813515302.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Kış, 5(1): 73-112.
- Cesur, H. (2009). Ortaöğretim Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre Değerlendirilmesi (Şişli İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chughtai, A. A. (2015). Creating safer workplaces: The role of ethical leadership. *Safety Science*, 73, 92-98.
- Craciun, M., Rus, CL. (2009). The relationship between perceived coach leadership behaviours and team cohesion among Romanian athletes. *Revista Iberoamericana De Psicología Del Ejercicio Y El Deporte*. 4(2):217-232.
- Cunningham, J., Salomone, J., & Wielgus, N. (2015). Project Management Leadership Style: A Team Member Perspective. *International Journal of Global Business*, 8(2), 27-54.
- Çağlayan, H. S. (2007). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme biçimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çağlayan, H.S., Taşgın, Ö. ve Yıldız, Ö. (2008). Spor yapan lise öğrencilerinin problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Çelik, M. (2013). Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Ve Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişki (Bağcılar Ve Bakırköy İlçeleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, C. & Sünbül, Ö. (2008). *Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13(3), 49-66.
- Çetin, E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile yıldırıma maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Dengiz, M. (2000). *Takım çalışması teknikleri*. Ankara: Akadey Plus Yayınevi.
- Dewey, J. (1910). How we think. *Lexington, Mass: D.C. Health*.

- Doğanay, A. (2008). Öğretim İlke ve Yöntemleri, *Pegem Akademi, Baran ofset*, Ankara, s: 177.
- Dinh, J. E., Lord, R., Gardner, W., Meuser, J., Liden, R. & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25, 36–62.
- Duman, B. (2013). Öğretim ilke ve Yöntemleri, *Sözkesen ofset, Anı Yayıncılık*, Ankara, s: 186.
- Efekan. H. (2007). *Kara Harp Okulu Olimpik Spor Branşlarında Yapılan Bireysel Sporlar ile Takım Sporlarının Harbiyeli'lerin Liderlik Özelliklerine Sağladığı Etkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ankara.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğan, I. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi (11. Baskı). Beta Basım, İstanbul.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erzincanlı, S. (2010). *Hemşirelerin eleştirel düşünme eğilimleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisan tezi. Erciyes Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Kayseri.
- Fehr, R., Yam, K. C., & Dang, C. (2015). Moralized Leadership: The Construction and Consequences of Ethical Leader Perceptions. *Academy of Management Review*, 182–209.
- Gardiner, M. Ve Tiggemann, M. (1999). Gender Differences İn Leadership Style, Job Stress And Mental Health İn Male- And Female-Dominated Industries. *Oumal Of Occupational And Organisational Psychology* 7(2), 301-315.
- Gavuz, Ş. (2008). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Yetki Devretme Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gillespie, L., Culpan, I. (2000). Critical thinking: ensuring the ‘education’ aspect is evident in physical education. *Journal of Physical Education New Zealand, ProQuest Education Journals*, 33 (3), 84-96.
- Gültekin, C. (2012). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Okul İklimi Üzerine Etkisi “İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.

- Güzel, A. (2004). Marmara üniversitesi öğrencilerinin öğrenme stilleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hamarta, S. (2007). İlköğretim 8.Sınıf öğrencilerinin sosyal problem çözme becerilerinin algılanan anne-baba tutumları açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Hemedoğlu, E. ve Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 58-77.
- Hoogh, A. H., Greer, L. L., & Hartog, D. N. (2015). Diabolical dictators or capable commanders? An investigation of the differential effects of autocratic leadership on team performance. *The Leadership Quarterly*, 26, 687-701.
- Kalaycı, N. (2001). *Sosyal bilgilerde problem çözme ve uygulamalar*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Karaca, N. H., Aral, N. ve Karaca, L. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin problem çözme becerisi ve benlik saygısının incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 46-57.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karip, E.(1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*.4(16), 443-465.
- Kazancı, N. (2010). İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kesgin, E. (2006). Okulöncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Kılınçarslan, S. (2013). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir İli Karabağlar İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kösterelioğlu, M. A. (2007). Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Lawton, A., & Pa'ez, I. (2015). Developing a Framework for Ethical Leadership. *J Bus Ethics*, 130, 639–649. doi:10.1007/s10551-014-2244-2

- Mahmutyazıcıoğlu, L. (2015). Okul Öncesi Yöneticilerinin Algılanan Liderlik Stilleri İle Mesleğe Yabancılaşma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Marquis, B. L., Huston, C. J. (2009). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing*. Wolters Kluwer Health. Lippincott Williams and Wilkins. 32-39.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2018). İlkokul beden eğitimi öğretim programı. <http://tegm.meb.gov.tr/www/oyun-ve-fiziki-etkinlikler-dersi-ogretimprogrami/icerik/62> adresinden 11 Kasım 2018 tarihine erişilmiştir.
- Nebioğlu, O. (2011). Seyahat Acentası Yöneticilerinin Liderlik Tarzları Ve Çatışma Yönetimi İlişkisi: Alanya Bölgesi A Grubu Seyahat Acentaları Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Owen, H., Hodgson, V., & Gazzard, N. (2007). *Liderlik El Kitabı*. Çev: Münevver Çelik. İstanbul. Optimist Yayın. 176-181.
- Öğülmüş, S. (2001). *Kişilerarası sorun çözme becerileri ve eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve Takım Sporuyla Uğraşan Sporcular İle Spor Yapmayan Bireylerin Duyusal Zeka ve Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Pawar, D. V. (2014). Styles of Leadership. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 2(7), 12.
- Polat, R. H.(2008). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin bazı sosyo-demografik özellikleri ve düşünme ihtiyacına göre problem çözme becerilerinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Rast, D. E., Hogg, M. A., & Giessner, S. R. (2013). Self-uncertainty and Support for Autocratic Leadership. *Self and Identity*, 12(6), 635–649. doi:10.1080/15298868.2012.718864.
- Resick, C. J., Hargis, M. B., Shao, P., & Dust, S. B. (2013). Ethical Leadership, Moral Equity Judgments, and Discretionary Workplace Behavior. *Human Relations*, 66(7), 951-972
- Riaz, M. N., Batool, N., Riaz, M. A., Shujaat, J. M., & Akhtar, M. (2013, July). Avoidant Decision Making Style in Laissez-Faire Leadership Style and Avoidant Conflict Management Style. *Pakistan Business Review*, 319-330.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel Yayıncılık, Bursa. 205-217.

- Sadler, P. (2003). *Leadership*. MBA Master Class. Kogan Page, London and Sterling. 63.
- Sarı, İ., Soyer, F., Yiğiter, K. (2012). The relationship among sports coaches' perceived leadership behaviours, athletes' communication skills and satisfaction of the basic psychological needs. *International Journal of Academic Research*, 4(1):112-119.
- Sesli, S. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile disiplin anlayışlarının incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Selye, H. (1983). *The stres concept: Past, present and future*. Stres Research: İssues For the Eighties, New York: 1-22.
- Sönmez, A. (2010). Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Durumsal Liderlik Stilleri İle Öğretimsel Liderlik Rollerini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bahçelievler Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Gazi Kitabevi, Ankara. 245-268.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Pegem A Yayıncılık
- Taş, A. (2000). Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taşgın, Ö. Bozdam, A. & Tekin, M.(2007). Badminton Antrenörlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. 3. *Raket Sporları Sempozyumu* 14-15 Aralık 2007. Kocaeli.
- Tavlı, O. (2009). Lise öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Temel, V. (2015). Beden eğitimi öğretmenlerinin, problem çözme becerileri, karar verme stilleri ve öfke tarzları. Yayımlanmamış Doktora tezi, Karadeniz teknik üniversitesi, Trabzon.
- Topal, H. (2011). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kişilerarası problem çözme becerileri ve yönelimleri ile fonksiyonel olmayan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Toros, T., & Duvar, A. (2011). The relationship between perceived coaching behaviours, collective efficacy and goal orientation among fencer players in Turkey. *Nigde University Journal of Physical Education and Sport Sciences*. 5(1), 33-41.
- Tunca, M. M. (2004). Meslek lisesi öğretmenlerinin duygusal zekâları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin araştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Türksoy, A. (2008). Futbolda Sporcu Tatmini ile Antrenörlerden Beklenen ve Gerçekleşen Liderlik Davranışlarının Tespiti, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, s.100-101, İstanbul.
- Ülger, O.E. (2003). Okul yöneticilerinin problem çözme becerilerinin liderlik davranışlarıyla ilişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Ankara.
- Ülgen, G. (1997). Eğitim Psikolojisi, *Alkım Yayınevi*, Ankara, s:135.
- Yalçın, H.B. (2013). Perceived leadership behavior in sports: the interaction between individual differences and task characteristics. *Life Science Journal*,10(2):165-172.
- Yılmaz, M. (2014). Spor Genel Müdürlüğü Ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Yöneticilerine İlişkin Etik Liderlik Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, İ. (2008). Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, N. (2004). Öfke ile başa çıkma eğitiminin ve grupla psikolojik danışmanın ergenlerin öfke ile başa çıkabilmeleri üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yiğitel, S. (2014). Öğretmen Ve Akademisyenlerin Algıladıkları Liderlik Tarzları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Whimbey, A., Lochhead, J., & Narode, R. (2013). Problem solving & comprehension. *Routledge*.
- Williams, G.P. (2010). An examination of the effect of coach leadership behaviors on the psychosocial development of division III college football players. (Order No. 3410324, Cardinal Stritch University). ProQuest Dissertations and Theses, , 206.

EKLER

BİLİMSEL ANKET

Değerli katılımcı, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında “Antrenörlerin, Liderlik Tarzlarının Problem Çözme Becerisine Olan Etkisi” konusunda yüksek lisans çalışması yapmaktayım. Bu çalışma bilimsel bir amaçla kullanılacak olup, verdiğiniz cevaplar başka bir amaçla kullanılmayacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, sizlerin işbirliği ve yardımı ile mümkün olabilecektir. Araştırma açısından büyük önem taşıyan ilgi, destek ve katkılarınız için içtenlikle teşekkür ederim.

KİŞİSEL ÖZELLİKLER

1- Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

2- Yaşınız?

☐ 18-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40
☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 51-55 ☐ 56 ve üzeri

3- Medeni Durumunuz?

☐ Bekar ☐ Evli ☐ Eşinden Ayrı ☐ Eşi vefat etmiş ☐ Nişanlı

4- Eğitim Durumunuz?

☐ Ortaöğretim ☐ Lisans mezunu ☐ Yüksek Lisans Mezunu ☐ Doktora Mezunu

5- Meslekteki Hizmet Yılıınız?

☐ 1-5 ☐ 6- 10 ☐ 11-15 ☐ 16-20
☐ 21-25 ☐ 26 ve üzeri

6- Yaşamınızın Büyük Bir Bölümünü Geçirdiğiniz Yerleşim Merkezi

☐ Büyükşehir ☐ Şehir ☐ İlçe ☐ Köy-Kasaba

7- Babanızın Mesleği

☐ Memur ☐ İşçi ☐ Esnaf ☐ Çiftçi
☐ Emekli ☐ Serbest Meslek ☐ Diğer

8- Annenizin Mesleği?

☐ Memur ☐ İşçi ☐ Esnaf ☐ Çiftçi
☐ Emekli ☐ Ev Kadını ☐ Diğer

9- Babanızın Öğretim Durumu

☐ Okur Yazar Değil ☐ Okur Yazar ☐ İlkokul Mezunu ☐ Ortaokul Mezunu
☐ Lise Mezunu ☐ Önlisans-Lisans Mezunu ☐ Lisans Üstü Eğitim Mezunu

10- Annenizin Eğitim Durumu?

- ☐ Okur Yazar Değil ☐ Okur Yazar ☐ İlkokul Mezunu ☐ Ortaokul Mezunu
☐ Lise Mezunu ☐ Önlisans-Lisans Mezunu ☐ Lisans Üstü Eğitim Mezunu

11- Aktif Olarak Spor Yaptınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

12- Aktif Olarak Spor Yaptıysanız Hangi Tür Spor Yaptınız?

- ☐ Bireysel Spor ☐ Takım Sportu

13- Aktif Olarak Spor Yaptıysanız En Üst Düzeyde Hangi Şampiyonaya Katıldınız?

- ☐ Türkiye Şampiyonası ☐ Uluslar arası Özel Turnuvalar
☐ Balkan Şampiyonası ☐ Akdeniz Oyunları
☐ Üniversite Oyunları ☐ Avrupa Şampiyonası
☐ Dünya Şampiyonası ☐ Olimpiyatlar

14- Geçmişteki Sporculuk Düzeyiniz?

- ☐ Amatör ☐ Profesyonel ☐ Milli ☐ Yok

PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ

Bu envanterin amacı, günlük yaşantımızdaki problemlerimize (sorunlarımıza) genel olarak nasıl tepki gösterdiğimizi belirlemeye çalışmaktır. Lütfen aşağıdaki maddeleri elinizden geldiğince samimiyetle ve bu tür sorunlarla karşılaştığınızda tipik olarak nasıl davrandığınızı göz önünde bulundurarak cevaplandırınız. Cevaplarınızı, bu tür problemlerin nasıl çözülmesi gerektiğini düşünerek değil, gerçekten ne yaptığınızı düşünerek vermeniz gerekmektedir. Bunu yapabilmek için kolay bir yol olarak her soru için kendinize şu soruyu sorun: “Burada sözü edilen davranışı ben ne sıklıkta yaparım?”

	Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçeğe göre değerlendiriniz. 1- Her zaman böyle davranırım 2- Çoğunlukla böyle davranırım 3- Sık sık böyle davranırım 4- Ara sıra böyle davranırım 5- Ender olarak böyle davranırım 6- Hiçbir zaman böyle davranmam	1	2	3	4	5	6
1	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.						
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleye bilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.						
3	Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.						
4	Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunumu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.						
5	Sorunlarımı çözmeye konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim						
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.						
7	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.						
8	Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.						
9	Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye uğraşmam.						
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır.						
11	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğinden daha zor ve karmaşıktır.						
12	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.						
13	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.						
14	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmem yerine gelişi güzel sürüklenip giderim						
15	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarısı olasılığını tek tek değerlendirmem						
16	Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun						

	üzerinde düşünürüm.						
17	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.						
18	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleri ile karşılaştırır, sonra karar veririm						
	1- Her zaman böyle davranırım 2- Çoğunlukla böyle davranırım 3- Sık sık böyle davranırım 4- Ara sıra böyle davranırım 5- Ender olarak böyle davranırım 6- Hiçbir zaman böyle davranmam	1	2	3	4	5	6
19	Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim.						
20	Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.						
21	Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem						
22	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.						
23	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanırım						
24	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime İncamım vardır.						
25	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım						
26	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.						
27	Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.						
28	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.						
29	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.						
30	Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışımdaki etmenleri genellikle dikkate almam.						
31	Bir konu ile karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konu ile ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.						
32	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.						
33	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.						
34	Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.						
35	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.						

LİDERLİK ÖLÇEĞİ

SPOR İÇİN LİDERLİK ÖLÇEĞİ ANTRENÖRLÜK YAPARKEN	HER ZAMAN	SIKLIKLA	ARA SIRA	NADİREN	HIÇBİR ZAMAN
1.Sporcularımı kapasiteleri ölçüsünde çalıştıklarını görmek isterim.					
2.Belirli müsabakalarda izlenecek stratejiler için sporcularımın fikrini sorarım.					
3.Sporcularımın kişisel problemlerine yardımcı olurum.					
4.Bir sporcumu iyi performansından dolayı diğerlerinin önünde överim.					
5.Yaptığımız sporla ilgi teknik ve taktikleri her sporcuma açıklarım.					
6.Planlarımı nispeten sporcularımdan bağımsız yaparım.					
7.Grup üyeleri arasındaki çatışmaların çözülmesine yardımcı olurum.					
8.Sporcularımın hatalarını düzeltmeye özel bir dikkat gösteririm.					
9.Önemli konularda karar vermeden önce grubun onayını alırım.					
10.Sporcum iyi bir iş başardığında bunu kendisine söylerim.					
11.Takımdaki işlevimin bütün sporcular tarafından anlaşılmasını sağlarım.					
12. Davranışlarımla ilgili olarak sporcularıma açıklamalarda bulunmam.					
13.Sporcularımın kişisel açıdan her yönü ile iyi olmalarını isterim.					
14.Yaptığımız sporun becerilerini her sporcuma bireysel olarak öğretirim.					
15.Karar verirken sporcularımın görüşlerini alırım.					
16.İyi bir performansından dolayı sporcumun ödüllendirilmesine özen gösteririm.					
17.Neler yapılması gerektiğini önceden hesaplayıp ona göre plan yaparım.					
18.Sporcularımı, antrenmanların uygulanması şekliyle ilgili olarak önerilerde bulunmaya teşvik ederim.					
19.Sporcularıma kişisel yardımlarda bulunurum.					
20.Her sporcuma neyin yapılıp neyin yapılmaması gerektiğini açıklarım.					
21.Sporcularımın kendi hedeflerini belirlemesine izin veririm.					
22.Sporcularıma karşı beslediğim duygularımı ifade ederim.					
23.Her sporcumun görevini, en son ayrıntısına kadar yerine getirmesini beklerim.					
24.Sporcularım hata yapsalar bile onların kendi yöntemlerini denemelerine izin veririm.					
25.Sporcularımı, bana güvenmeleri yönünde teşvik ederim.					
26.Her sporcumun güçlü ve zayıf yönlerini dile getiririm.					
27.Karar verdiğim konular hakkında yeniden tartışmam.					
28.Bir sporcum iyi performans gösterdiğinde taktir ederim.					
29.Her sporcuma her durumda ne yapılması gerektiği ile ilgili özel eğitim veririm.					
30.Koçlukla ilgili önemli konularda sporcularımın fikrini alırım.					
31.Sporcularımla yakın resmi olmayan ilişkiler konusunda onları cesaretlendiririm.					
32.Sporcularımın çabalarının birbiri ile bağlantılı olduğu konusuna önem veririm.					
33.Sporcularımın kendi kapasitelerinin elverdiği ölçüde çalışmalarına izin veririm.					
34.Sporcularımla mesafeli olurum.					
35.Her sporcumun sonuca olan katkısının ne olduğunu açıklarım.					

36.Sporcularımı evime davet ederim.					
37.Yerinde ve zamanında sporcuma hak ettiği övgüye gösteririm.					
38.Sporcularımdan ne beklediğimi ayrıntılı olarak belirtirim.					
39.Sporcularımın bir müsabakada kullanılacak taktikler hakkında karara katılmalarına izin veririm.					
40.Soru sorma isteğini engelleyecek yetkinlikle konuşurum.					