

## Hentbol Antrenörlerinin Öz Yeterlik Düzeyleri ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Üzerine Bir İnceleme\*

Nilgün VURGUN<sup>1</sup>, İlknur YAZICILAR ÖZÇELİK<sup>2</sup>, Canan ALDIRMAZ<sup>3†</sup>

<sup>1</sup>Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Manisa

<sup>2</sup>Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Amasya

<sup>3</sup>Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kocaeli

### Araştırma Makalesi

Gönderi Tarihi: 02/08/2023

Kabul Tarihi: 15/11/2023

Online Yayın Tarihi: 31/12/2023

### Öz

Bu çalışmanın amacı, hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimlerinin, cinsiyet, yaş, antrenör kademesi, antrenörlük süresi, millilik durumu ve derece elde etme durumu değişkenleri açısından incelenmesidir. Çalışmaya, Türkiye Hentbol Federasyonu'nun 2021-2022 sezonu sonunda gerçekleştirdiği antrenörlük kursları ve gelişim seminerlerinde eğitim alan, aktif olarak antrenörlük yapan 42 kadın, 134 erkek olmak üzere toplam 176 hentbol antrenörü katılmıştır. Çalışmada veriler, Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ), Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ) ve kişisel bilgi formu kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizlerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi, Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis-H analizleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, antrenörlerin AÖYÖ alt boyutlarından performans ve öğretim yeterliği boyutlarıyla cinsiyet değişkeni arasında; milli olma durumu değişkeni ile performans ve yönetim yeterliği boyutları arasında; derece elde etme durumu değişkeni ile yönetim yeterliği boyutu arasında anlamlı bir fark vardır. Antrenörlerin ÇYLYÖ alt boyutlarıyla ilgili sonuçlarına bakıldığında cinsiyet, yaş, antrenörlük kademesi, antrenörlük süresi ve milli olma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, politik liderlik alt boyutunda ise derece elde etme durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, hentbol antrenörlerinin yüksek öz yeterlik düzeylerine sahip olduğunu ve erkek antrenörlerin performans ve öğretim yeterlik düzeylerinin kadın antrenörlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hentbol, Antrenör, Öz yeterlik, Liderlik yönelimi

## A Study on Handball Coaches' Self-Efficacy Levels and Multidimensional Leadership Orientations

### Abstract

This study aimed to examine the self-efficacy levels and multidimensional leadership orientations of handball coaches with gender, age, coaching level, years of coaching experience, national team coaching experience, and championship status. A total of 176 handball coaches, 42 women and 134 men, who received education in the coaching courses and development seminars organized by the Turkish Handball Federation at the end of the 2021-2022 season and were actively coaching, participated in the study. Data were collected using the Coach Self-Efficacy Scale (CSES), the Multidimensional Leadership Orientations Scale (MLOS), and a personal information form. Descriptive statistics, independent groups t-test, one-way analysis of variance, Mann-Whitney U, and Kruskal-Wallis H analyses were used to analyse the data. According to the results of the analysis, there is a significant difference between performance and teaching efficacy and gender, between national team coaching experience and performance and management efficacy, and between championship status and management efficacy. When analysing the results of coaches' MLOS, it was found that there was no significant difference between gender, age, coaching level, years of coaching experience, and national team coaching experience, while there was a significant difference between political leadership and championship status. The results showed that handball coaches have high levels of self-efficacy and male coaches have higher levels of performance and teaching efficacy than female coaches.

**Keywords:** Handball, Coach, Self-efficacy, Leadership orientations

\* Bu çalışma, 20. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuş ve bildiri özet kitabında yayınlanmıştır.

† **Sorumlu Yazar:** Canan Aldırmaz, **E-posta:** [cananaldirmaz@gmail.com](mailto:cananaldirmaz@gmail.com)

## GİRİŞ

Spor ve yarışma ortamlarının en önemli figürlerinden biri olan antrenör, sportif performansı geliştirmeyi temel alarak belirlenen ortak hedeflere ulaşmayı sağlayan süreci yöneten, liderlik rolünü üstlenen kişidir (Lyle, 2005; Mallett, 2010). Antrenörler, genellikle sporcuların performansında ve iyi oluşunda büyük ölçüde değişiklik meydana getirmek için faaliyet gösteren kişiler olarak da görülmüştür. Côté ve Gilbert (2009), etkili antrenörlüğü ve uzmanlığı "belirli antrenörlük bağlamlarında sporcuların yetkinliğini, ilişkilerini ve karakterlerini geliştirmek için profesyonel, kişilerarası ve içsel bilginin tutarlı bir şekilde uygulanması" olarak tanımlamıştır. Bunun gerçekleşmesi ise antrenörlerin sporcuların istek ve yeteneklerinin, içinde bulunulan koşulların ve dışarıdan etki edebilecek durumların koordinasyon ve entegrasyonunu sağlayarak bir çalışma programı ve ortamı hazırlama sürecini gerektirir (Lyle, 2005).

Hem bireysel hem takım sporlarında nihai amaç takımın ve sporcunun performansını artırmak ve başarı elde etmektir. Sporcuların antrenörlerinin desteği olmadan üst düzey performans sergilemeleri ise pek olası değildir (Hampson ve Jowett, 2014). Üst düzey performans ise fiziksel ve psikolojik faktörlerin bütünüyle ilişkilidir. Antrenörlerin sahip oldukları özellikler ve sergiledikleri davranışlar ise sporcu performansını etkileyebilmektedir. Antrenörle iletişimin kaliteli ve yüksek olduğu bir ortamda sporcuların daha başarılı olabileceği (Cranmer ve Myers, 2015); antrenör liderlik davranışlarının performansı en üst düzeye çıkarabileceği (Jowett ve Arthur, 2019) öne sürülmüş ve antrenörlerin liderlik yönelimlerinin sporcu yaralanmalarıyla ilişkili olduğu (Ekstrand ve ark., 2018), dolayısıyla sporcu performansını etkileyebildiği; öz yeterliği yüksek olan antrenörlerin sporcuların becerilerine ve benlik saygılarına yönelik olumlu etkilerinin olduğu (Horn, 2002); antrenör öz yeterliğinin oyuncuların memnuniyet düzeyinin ve mevcut başarının bir göstergesi olduğu gözlenmiştir (Feltz ve ark., 1999). Antrenörlerin öz yeterliklerinin ve liderlik yönelimlerinin sporcu performansı ve başarı üzerinde etkileri göz önüne alındığında, antrenörlerin öz yeterlik ve liderlik yönelimleri ile ilişkili olan faktörler de önem arz etmektedir.

Öz yeterlik, bu çalışmada kuramın ilk ismi olan Bandura'nın (1977) perspektifinden ele alınmaktadır. Bireyin ne kadar başarılı olabileceği konusunda yeteneğine yönelik inancı olarak tanımlanmış olan öz yeterlik kavramı, bu inancın performansın ve motivasyonun bir bölümünü şekillendirdiği düşüncesine dayanır (Bandura, 1982). Antrenör öz yeterliği ise, antrenörün sporcu ya da sporcularının öğrenme ve performans kapasitelerini ne kadar etkileyebileceğine yönelik meslekteki kendi yetenek ve kapasitesine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Feltz ve ark., 1999). Koçak (2020) tarafından, antrenör öz yeterliğinin; *performans yeterliği*, *psikolojik yeterlik*, *öğretim yeterliği*, *kişilik edindirme yeterliği* ve *yönetim yeterliği* olmak üzere beş faktörden meydana geldiği belirtilmiştir. Spor ortamında yer alan antrenör, sporcu, yönetici, hakem gibi farklı rol ve sorumlulukları olan her bir paydaşın sahip olması gereken özellikler de birbirinden farklılık göstermektedir. Koçak (2020), antrenörlük mesleğinde farklı birçok görevin gerçekleştirilmesi gerektiğini, bu nedenle de mesleki başarı ve performansa yönelik çıktıların açıklanabilmesi açısından antrenör öz yeterliği kavramının incelenmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Antrenör öz yeterliğine ilişkin alan yazın incelendiğinde farklı branşlardan antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik ve yaş, cinsiyet, antrenörlük kademesi, milli takımlarda görev alma, antrenörlük deneyimi gibi farklı değişkenler açısından değerlendirildiği çalışmalara rastlanmaktadır (Feltz ve ark., 1999; Keskin, 2023; Myers ve ark., 2005; Okur, 2021; Sağlam ve Çeviker, 2022). Tüm bu olumlu etkilerin ortaya konmuş olmasına rağmen antrenör öz yeterliğinin, özellikle hentbol antrenörleri özelinde, büyük ölçüde incelenmemiş olduğu görülmektedir.

Sportif performansı etkileyebilecek değişkenlerden bir diğeri de antrenörün liderlik yönelimi olduğu söylenebilir. Liderlik, ortak bir hedefe ulaşmak amacıyla başkalarını etkilemeyi ve bu hedefe ulaşmaya yardımcı olacak koşulları ve ortamları kolaylaştırmayı ifade eder (Hampson ve Jowett, 2014). Bir takım içerisinde sporcularla sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde olarak liderlik vasfını da taşıyan antrenör, belirlenen hedeflere ulaşma yolunda karşılaşılan birçok sorunu tanımlamak, çözmek ve tüm bu süreci yönetmek için farklı yöntemler kullanabilmektedir. Liderliği karakterize etmenin çeşitli yolları vardır; bunlardan biri de Bolman ve Deal (2017) tarafından ele alınan “dört çerçeve” modelidir. Bu modelde *çerçeve* kavramı, etrafınızdaki dünyada neler olup bittiğini daha net görmeyi ve anlamayı sağlayan bir merceğe oluşturan tutarlı bir fikirler veya inançlar kümesini ifade etmektedir (Bolman ve Deal, 2017). Bu modele göre liderlik, *yapısal, insan kaynakları, politik ve sembolik* olmak üzere dört çerçevede ele alınmaktadır:

Yapısal çerçeve; örgütün belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşmak ve bunu yapabilmek için uygun stratejiler geliştirmek için var olduğunu savunmaktadır. Örgüt içerisinde rasyonelliğin ön planda olduğu, rol ve sorumlulukların belirlendiği ve işleyişin buna uygun olarak sürdürüldüğü bir ortamda performansın en üst düzeye çıkabileceğini düşüncesine dayanmaktadır. Bu çerçeveyi benimseyen lider, açık talimatlar verir ve yapısal kusurlardan kaynaklı olarak performansta sorunlar ortaya çıktığında, yeniden yapılanma ve problem çözme yollarına başvurarak örgütün verimliliğini sürdürmeye çalışmaktadır. (Bolman ve Deal, 2017).

İnsan kaynakları çerçevesi; kuruluşların ve insanların birbirlerine ve birbirleri için ne yaptıklarına odaklanmaktadır. İnsanların örgütler için değil, aksine örgütlerin insan ihtiyaçlarına hizmet etmek için var olduğunu savunmaktadır. İnsanların ve örgütlerin karşılıklı olarak birbirlerine ihtiyaçları olduğunu, bu nedenle ikisi arasında bir uyum sağlanamadığında ya çalışanın ya örgütün ya da her ikisinin de zarar görebileceğini ileri sürmektedir. Bu çerçeveyi benimseyen liderler, duygulara önem vermektedirler ve hem kişiler arası hem örgüt içi iletişimi ve ilişkiyi güçlendirmeyi temel alarak örgütün devamlılığını sağlamaya çalışmaktadırlar (Bolman ve Deal, 2017).

Politik çerçeve; örgütleri bireysel ve grup çıkarlarından kaynaklanan ve süregelen çekişmelerin ve çatışmaların olduğu alanlar olarak görmektedir. Kıt kaynaklar için alınacak kararlar en önemli şey olarak görülmekle birlikte, kıt kaynaklardan ve farklılıklardan ortaya çıkan çatışmalar günlük dinamiklerin merkezinde yer almaktadır. En önemli varlık ise güç olarak görülmektedir. Politik lider, hedefler ve kararlar için görüşme ve pazarlık yöntemlerine başvurmaktadır. Üyeler arasındaki çatışmaları gerçeklik ve fayda sağlama açısından değerlendirerek arabuluculuk yapmakta veya yandaş olmaktadır (Bolman ve Deal, 2017).

Sembolik çerçeve; mit ve sembollerin insanların içinde yaşadıkları dünyayı anlamlandırmalarına yardımcı olduğunu vurgulamaktadır. Anlam, inanç ve iman temel meseleler olarak görülmektedir. Kültür, bir örgütü birbirine bağlayan, insanları birleştiren ve istenene hedeflere ulaşmakta en önemli yapı taşı olarak görülmektedir. Sembolik liderler, anlamın bize verilmediğini onu bizim oluşturduğumuzu düşünmektedirler. Bu liderler mitlere, kahramanlara ve kahramanlıklara, ritüellere, törenlere ve hikayelere önem vermektedirler. Bu sembolik öğelerin ve faaliyetlerin kültürün temel unsur olduğuna ve zaman içinde birikimli bir şekilde kurumun kendine has kimliğini ve karakterini şekillendireceğine inanmaktadırlar (Bolman ve Deal, 2017).

Bireylerin farklı liderlik yönelimleri sergilemeleri kişilik özelliklerinden ve empati düzeylerinden (Özkan ve Yaman, 2023), spor yapma ve spora verilen değer gibi durumlardan (Sarıkol ve Hoşver, 2023), çalışılan lig seviyesinden (Cormier, 2008), antrenör kademesinden (Lawson, 2014) kaynaklanabilmektedir. Antrenörlerin liderlik yönelimlerinin hangi değişkenlerden etkilenebileceğini ortaya koymak bu anlamda önemli görülmüştür.

En popüler spor branşlarından biri olan hentbol sporunun önemli paydaşlarından olan hentbol antrenörlerinin sahip olduğu özelliklerin araştırıldığı çalışmaların yeterli olmadığı düşüncesinden yola çıkarak hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, hentbol antrenörlerinin cinsiyet, yaş, antrenör kademesi, antrenörlük süresi, millilik durumu ve derece elde etme durumu değişkenleri ile öz-yeterlik ve çok yönlü liderlik yönelimleri arasında fark var mıdır sorusuna cevap aranmıştır.

## **METOD**

### **Araştırma Modeli**

Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinin betimsel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Betimsel araştırmalarda nesnelerin, olguların, katılımcıların veya grupların özellikleri anket ve ölçekler yoluyla ortaya koyularak tanımlanmaya çalışılır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

### **Evren-Örneklem**

Araştırma evrenini aktif olarak görev alan hentbol antrenörleri, örneklemini ise, Türkiye Hentbol Federasyonu'nun 2021-2022 sezonu sonunda gerçekleştirdiği antrenörlük kursları ve gelişim seminerlerinde eğitim alan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 42 kadın, 134 erkek olmak üzere toplam 176 ( $Ort.yaş= 39.25$ ;  $S=10.29$ ) hentbol antrenörü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini için, olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden, amaçlı örnekleme tekniğinin ölçüt örnekleme türü kullanılmıştır. Bu teknikte araştırmacı kendi gözlemlerinden hareketle araştırma sorusuna uygun geldiğini düşündüğü belirli özellikleri taşıyanları seçerek örneklemini oluşturur (Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışmanın amacına uygun olarak antrenörlerin antrenör belgesine sahip olması ve aktif olarak antrenörlük yapıyor olması ölçüt olarak belirlenmiştir. Katılımcılara ait demografik Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Antrenörlere ait demografik bilgiler

| Değişkenler                | Kategori            | f   | %    |
|----------------------------|---------------------|-----|------|
| Cinsiyet                   | Kadın               | 42  | 23,9 |
|                            | Erkek               | 134 | 76,1 |
| Yaş                        | 22-32 yaş altı      | 54  | 30,7 |
|                            | 33-43 yaş           | 63  | 35,8 |
|                            | 44 yaş ve üzeri     | 59  | 33,5 |
| Antrenörlük Süresi         | 1-3 yıl             | 54  | 30,7 |
|                            | 4-6 yıl             | 23  | 13,1 |
|                            | 7-9 yıl             | 19  | 10,8 |
|                            | 10 yıl ve üzeri     | 80  | 45,5 |
| Antrenörlük Belge Kademesi | 1. Kademe           | 23  | 13,1 |
|                            | 2. Kademe           | 49  | 27,8 |
|                            | 3. Kademe           | 75  | 42,6 |
|                            | 4.-5. Kademe ve MC* | 29  | 16,5 |
| Millilik durumu            | Evet                | 68  | 38,6 |
|                            | Hayır               | 108 | 61,4 |
| Derece elde etme           | Var                 | 59  | 33,5 |
|                            | Yok                 | 117 | 66,5 |

\*MC: Master Coach

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler, Antrenör Öz yeterlik Ölçeği (AÖYÖ), Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ) ve kişisel bilgi formu kullanılarak elde edilmiştir.

**Antrenör Öz yeterlik Ölçeği (AÖYÖ):** Koçak (2020) tarafından 5’li likert tipi olarak geliştirilen ölçek 21 madde ve 5 alt boyut içermektedir. Ölçeğe ait alt boyutlar ve madde sayıları sırasıyla performans yeterliği (4), psikolojik yeterlik (4), öğretim yeterliği (5), kişilik edindirme yeterliği (4) ve yönetim yeterliğinden (4) oluşmaktadır. Ölçekten alınan puan ortalamaları öz yeterlik düzeyininin üç (yüksek, orta ve düşük) düzeyde değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu düzeyler, 0,00-1,66 puan arası düşük düzey; 1,67-3,33 puan arası orta düzey ve 3,34-5,00 puan arası yüksek düzey olacak şekilde puanlanmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayıları; ölçeğin toplam puanı için 0,86; performans yeterliği boyutu için 0,73; psikolojik yeterlik boyutu için 0,81; öğretim yeterliği boyutu için 0,75; kişilik edindirme yeterliği boyutu için 0,83; yönetim yeterliği boyutu için 0,75 olarak tespit edilmiştir (Koçak, 2020). Bu çalışma için hesaplanan ölçeğin güvenirlik katsayıları, tablo 2’de verilmiştir.

**Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ):** Dursun ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen ölçekte 19 madde ve 4 alt boyut (politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal) vardır. 5’li likert tarzında olan ölçek alt boyutlar kapsamında değerlendirilmektedir. Alt boyutlardan elde edilen puanların yüksekliği, kişinin o liderlik yönelimine eğiliminin yüksek olduğunu gösterir. Ölçeğin, güvenirlik katsayısı, ölçeğin geneli için 0,85; politik liderlik boyutunda 0,80; insan kaynaklı liderlik boyutunda 0,73; karizmatik liderlik boyutunda 0,74 ve yapısal liderlik boyutunda ise 0,72 olarak tespit edilmiştir (Dursun ve ark., 2019). Bu çalışma için hesaplanan ölçeğin güvenirlik katsayıları, Tablo 2’de verilmiştir.

### **Araştırma Yayın Etiği**

Araştırmaların etik kurallara uygun yürütülmesi amacıyla, katılımcıların kişisel bilgileri saklı tutulmuş olup veri toplama süreci tüm etik kurallara uygun olarak yürütülmüştür. Çalışmaya başlamadan önce Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan 14.06.2022 tarihli ve E-30640013-108.01-77735 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Çalışma verileri, Türkiye Hentbol Federasyonu'nun 2021-2022 sezonu sonunda (16 Haziran-30 Ağustos tarihleri arasında) gerçekleştirdiği antrenörlük kursları ve gelişim seminerlerinde yüz yüze olarak, katılımcılara çalışmanın amacına ilişkin bilgilendirme ve katılımın gönüllük esasına bağlı olduğu bilgisi verilerek çalışmaya ait formlar dağıtılmış ve veriler toplanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Analiz işlemleri öncesinde verilerin doğruluğuna, kayıp değerler olup olmadığına ilişkin inceleme yapılarak hatalı, antrenör belgesine sahip olmayan ve aktif olarak antrenörlük yapmayan katılımcılara ait formlar elenmiş, toplanan 254 formdan 176 tanesi çalışmaya dahil edilmiştir. Verilerin dağılımlarının normal dağılıma sahip olup olmadığını değerlendirmek amacıyla çarpıklık (kurtosis), basıklık (skewness) değerleri ve grafiksel yaklaşımlar kullanılmıştır (Tablo 3)  $\pm 1.0$  arasındaki bir basıklık-çarpıklık değerlerinin çoğu psikometrik amaç için oldukça iyi bir değer olarak kabul edildiği, ancak  $\pm 2.0$  arasındaki bir değer de uygulamaya bağlı olarak çoğu durumda kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (George ve Mallery, 2016). Bu açıklamaya göre, yapılan normallik analizlerinin değerlendirilmesi sonucunda normal dağılım gösteren verilerin analizi için bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen veriler ise Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri ile analiz edilmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde, çalışmanın amacına yönelik kullanılan değişkenler ve ölçeklerin alt boyutlarının çokluğu nedeniyle sadece ölçeklere ait tanımlayıcı istatistik sonuçlarına ve istatistiksel olarak anlamlı fark olan değişkenlere ait tablolara yer verilmiş ve değerlendirilmiştir.

**Tablo 2.** Çalışmaya ait ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri ve güvenirlik analizi sonuçları

| Ölçme araçları                      | n   | Min.-Maks. | Ort. | S     | Cronbach's Alpha |
|-------------------------------------|-----|------------|------|-------|------------------|
| Öz yeterlik (Genel)                 | 176 | 3,24-5,00  | 4,37 | 0,358 | 0,878            |
| Performans Yeterliği                | 176 | 2,75-5,00  | 4,14 | 0,504 | 0,672            |
| Psikolojik Yeterlik                 | 176 | 3,00-5,00  | 4,43 | 0,493 | 0,846            |
| Öğretim Yeterliği                   | 176 | 2,00-5,00  | 4,18 | 0,548 | 0,723            |
| Kişilik Edindirme Yeterliği         | 176 | 3,00-5,00  | 4,65 | 0,425 | 0,835            |
| Yönetim Yeterliği                   | 176 | 3,00-5,00  | 4,52 | 0,446 | 0,678            |
| Çok Yönlü Liderlik Yönelimi (Genel) | 176 | 3,32-5,00  | 4,23 | 0,370 | 0,872            |
| Politik Liderlik                    | 176 | 2,80-5,00  | 4,04 | 0,531 | 0,771            |
| İnsan Kaynaklı Liderlik             | 176 | 3,40-5,00  | 4,39 | 0,388 | 0,633            |
| Karizmatik Liderlik                 | 176 | 3,00-5,00  | 4,14 | 0,501 | 0,769            |
| Yapısal Liderlik                    | 176 | 2,25-5,00  | 4,39 | 0,451 | 0,686            |

Çalışmada kullanılan veri toplama araçları için hesaplanan güvenirlik katsayıları Tablo 2’de gösterilmektedir. Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilir olduğu görülmektedir. Öz yeterlik puanlarına bakıldığında ise aktif olarak çalışmakta olan hentbol antrenörlerinin öz yeterliklerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (*Ort.*=4,37).

**Tablo 3.** Çalışmaya ait ölçek puanlarının normallik dağılımı analizi sonuçları

|                             | Ölçme aracı             | Cinsiyet | n         | Min.-Maks. | Ort.  | S      | Skewness | Kurtosis |
|-----------------------------|-------------------------|----------|-----------|------------|-------|--------|----------|----------|
| AÖYÖ Alt Boyutlar           | Performans Yeterliği    | Kadın    | 42        | 2,75-4,75  | 3,95  | 0,069  | -0,520   | 0,086    |
|                             |                         | Erkek    | 134       | 3,00-5,00  | 4,19  | 0,043  | -0,092   | -0,580   |
|                             | Psikolojik Yeterlik     | Kadın    | 42        | 3,50-5,00  | 4,33  | 0,075  | 0,079    | -1,112   |
|                             |                         | Erkek    | 134       | 3,00-5,00  | 4,46  | 0,042  | -0,327   | -0,925   |
|                             | Öğretim Yeterliği       | Kadın    | 42        | 2,80-5,00  | 3,98  | 0,073  | -0,217   | 0,090    |
|                             |                         | Erkek    | 134       | 2,00-5,00  | 4,24  | 0,048  | -0,492   | 0,525    |
| Kişilik Edindirme Yeterliği | Kadın                   | 42       | 3,00-5,00 | 4,69       | 0,066 | -1,891 | 4,644    |          |
|                             | Erkek                   | 134      | 3,50-5,00 | 4,63       | 0,036 | -0,816 | -0,630   |          |
| Yönetim Yeterliği           | Kadın                   | 42       | 3,00-5,00 | 4,42       | 0,070 | -0,965 | 1,004    |          |
|                             | Erkek                   | 134      | 3,50-5,00 | 4,55       | 0,037 | -0,590 | -0,864   |          |
| ÇYLYÖ Alt Boyutlar          | Politik Liderlik        | Kadın    | 42        | 2,80-5,00  | 4,03  | 0,080  | 0,186    | -0,124   |
|                             |                         | Erkek    | 134       | 2,80-5,00  | 4,05  | 0,046  | -0,022   | -0,677   |
|                             | İnsan Kaynaklı Liderlik | Kadın    | 42        | 3,60-5,00  | 4,32  | 0,057  | -0,036   | -0,994   |
|                             |                         | Erkek    | 134       | 3,40-5,00  | 4,41  | 0,033  | -0,077   | -0,985   |
|                             | Karizmatik Liderlik     | Kadın    | 42        | 3,00-4,80  | 4,06  | 0,066  | -0,410   | -0,146   |
|                             |                         | Erkek    | 134       | 3,00-5,00  | 4,17  | 0,044  | -0,089   | -0,670   |
| Yapısal Liderlik            | Kadın                   | 42       | 3,25-5,00 | 4,33       | 0,052 | -0,585 | 1,159    |          |
|                             | Erkek                   | 134      | 2,25-5,00 | 4,41       | 0,041 | -1,070 | 3,182    |          |
|                             | Ölçme aracı             | Millilik | n         | Min.-Maks. | Ort.  | S      | Skewness | Kurtosis |
| AÖYÖ Alt Boyutlar           | Performans Yeterliği    | Evet     | 68        | 3,25-5,00  | 4,26  | 0,052  | 0,020    | -0,220   |
|                             |                         | Hayır    | 108       | 2,75-5,00  | 4,06  | 0,051  | 0,000    | -0,528   |
|                             | Psikolojik Yeterlik     | Evet     | 68        | 3,50-5,00  | 4,45  | 0,056  | -0,053   | -1,401   |
|                             |                         | Hayır    | 108       | 3,00-5,00  | 4,41  | 0,049  | -0,290   | -0,932   |
|                             | Öğretim Yeterliği       | Evet     | 68        | 3,00-5,00  | 4,27  | 0,064  | -0,351   | -0,712   |
|                             |                         | Hayır    | 108       | 2,00-5,00  | 4,12  | 0,053  | -0,345   | 0,836    |
| Kişilik Edindirme Yeterliği | Evet                    | 68       | 3,50-5,00 | 4,64       | 0,050 | -0,864 | -0,491   |          |
|                             | Hayır                   | 108      | 3,00-5,00 | 4,65       | 0,041 | -1,172 | 0,931    |          |
| Yönetim Yeterliği           | Evet                    | 68       | 3,75-5,00 | 4,64       | 0,042 | -0,647 | -0,637   |          |
|                             | Hayır                   | 108      | 3,00-5,00 | 4,44       | 0,046 | -0,499 | -0,651   |          |
| ÇYLYÖ Alt Boyutlar          | Politik Liderlik        | Evet     | 68        | 2,80-5,00  | 4,04  | 0,063  | -0,012   | -0,659   |
|                             |                         | Hayır    | 108       | 2,80-5,00  | 4,05  | 0,051  | 0,043    | -0,525   |
|                             | İnsan Kaynaklı Liderlik | Evet     | 68        | 3,40-5,00  | 4,40  | 0,048  | -0,124   | -0,772   |
|                             |                         | Hayır    | 108       | 3,60-5,00  | 4,39  | 0,037  | -0,010   | -1,106   |
|                             | Karizmatik Liderlik     | Evet     | 68        | 3,20-5,00  | 4,23  | 0,052  | 0,211    | -0,745   |
|                             |                         | Hayır    | 108       | 3,00-5,00  | 4,0   | 0,051  | -0,088   | -0,686   |
| Yapısal Liderlik            | Evet                    | 68       | 2,50-5,00 | 4,43       | 0,056 | -0,911 | 2,515    |          |
|                             | Hayır                   | 108      | 2,25-5,00 | 4,37       | 0,042 | -1,067 | 3,923    |          |
|                             | Ölçme aracı             | Derece   | n         | Min.-Maks. | Ort.  | S      | Skewness | Kurtosis |
| AÖYÖ Alt Boyutlar           | Performans Yeterliği    | Var      | 59        | 3,25-5,00  | 4,19  | 0,056  | -0,013   | -0,317   |
|                             |                         | Yok      | 117       | 2,75-5,00  | 4,11  | 0,049  | -0,073   | -0,480   |
|                             | Psikolojik Yeterlik     | Var      | 59        | 3,50-5,00  | 4,41  | 0,061  | -0,023   | -1,277   |
|                             |                         | Yok      | 117       | 3,00-5,00  | 4,44  | 0,046  | -0,318   | -0,916   |
|                             | Öğretim Yeterliği       | Var      | 59        | 3,20-5,00  | 4,22  | 0,064  | -0,001   | -1,042   |
|                             |                         | Yok      | 117       | 2,00-5,00  | 4,16  | 0,053  | -0,439   | 0,536    |
| Kişilik Edindirme Yeterliği | Var                     | 59       | 3,75-5,00 | 4,63       | 0,054 | -0,762 | -0,908   |          |
|                             | Yok                     | 117      | 3,00-5,00 | 4,66       | 0,039 | -1,199 | 1,026    |          |
| Yönetim Yeterliği           | Var                     | 59       | 3,75-5,00 | 4,63       | 0,046 | -0,601 | -0,680   |          |
|                             | Yok                     | 117      | 3,00-5,00 | 4,46       | 0,044 | -0,566 | -0,566   |          |
| ÇYLYÖ Alt Boyutlar          | Politik Liderlik        | Var      | 59        | 2,80-5,00  | 3,92  | 0,068  | 0,117    | -0,515   |
|                             |                         | Yok      | 117       | 2,80-5,00  | 4,11  | 0,048  | -0,016   | -0,584   |
|                             | İnsan Kaynaklı Liderlik | Var      | 59        | 3,80-5,00  | 4,41  | 0,046  | 0,203    | -1,149   |
|                             |                         | Yok      | 117       | 3,40-5,00  | 4,39  | 0,037  | -0,130   | -0,980   |
|                             | Karizmatik Liderlik     | Var      | 59        | 3,00-5,00  | 4,18  | 0,060  | 0,055    | -0,243   |
|                             |                         | Yok      | 117       | 3,00-5,00  | 4,12  | 0,048  | -0,126   | -0,672   |
| Yapısal Liderlik            | Var                     | 59       | 2,25-5,00 | 4,41       | 0,062 | -1,426 | 5,555    |          |
|                             | Yok                     | 117      | 2,50-5,00 | 4,38       | 0,040 | -0,713 | 1,814    |          |



Tablo 3'te yer alan sonuçlara göre, ölçme araçlarının çarpıklık-basıklık değerleri, cinsiyet ile kişilik edindirme yeteneği ve yapısal liderlik; millik durumu ile yapısal liderlik; derece elde etme durumu ile yapısal liderlik puanları arasında normal dağılıma sahip dağılıma sahip olmadıklarını göstermektedir. George ve Mallery (2016),  $\pm 1.0$  arasındaki basıklık-çarpıklık değerinin çoğu psikometrik amaç için iyi bir değer olarak kabul edildiğini, ancak uygulamaya bağlı olarak çoğu durumda  $\pm 2,0$  arasındaki bir değer de kabul edilebilir olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo 4.** Antrenörlerin cinsiyet değişkenine ait AÖYÖ alt boyutlarından performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, yönetim yeterliği t-testi analizi sonuçları

| AÖYÖ Alt Boyutlar    | Cinsiyet | n   | Ort. | S     | t      | p      |
|----------------------|----------|-----|------|-------|--------|--------|
| Performans Yeterliği | Kadın    | 42  | 3,95 | 0,449 | -2,825 | 0,005* |
|                      | Erkek    | 134 | 4,19 | 0,508 |        |        |
| Psikolojik Yeterlik  | Kadın    | 42  | 4,33 | 0,489 | -1,486 | 0,139  |
|                      | Erkek    | 134 | 4,46 | 0,492 |        |        |
| Öğretim Yeterliği    | Kadın    | 42  | 3,98 | 0,473 | -2,806 | 0,006* |
|                      | Erkek    | 134 | 4,24 | 0,556 |        |        |
| Yönetim Yeterliği    | Kadın    | 42  | 4,42 | 0,459 | -1,549 | 0,123  |
|                      | Erkek    | 134 | 4,55 | 0,439 |        |        |

\*p<0,01

Tablo 4'te gösterilen analiz sonuçları incelendiğinde antrenörlerin cinsiyet değişkeni ile performans yeterliği ve öğretim yeterliği boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,01). Bunun aksine psikolojik yeterlik ve yönetim yeterliği boyutları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir (p>0,05). Kadın antrenörlerin performans ve öğretim yeterliği puan ortalamaları ise erkek antrenörlere göre daha düşüktür (p<0,01).

**Tablo 5.** Antrenörlerin cinsiyet değişkenine ait AÖYÖ alt boyutlarından kişilik edindirme yeterliği Mann Whitney-U analiz sonuçları

| AÖYÖ Alt Boyutlar           | Cinsiyet | n   | S.O.  | Z      | p     |
|-----------------------------|----------|-----|-------|--------|-------|
| Kişilik Edindirme Yeterliği | Kadın    | 42  | 93,94 | -0,848 | 0,396 |
|                             | Erkek    | 134 | 86,79 |        |       |

Tablo 5'te yer alan analiz sonuçlarına göre, antrenörlerin cinsiyet değişkeni ile AÖYÖ alt boyutlarından kişilik edindirme boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 6.** Antrenörlerin cinsiyet değişkenine ait ÇYLYÖ alt boyutlarından politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik t-test analizi sonuçları

| ÇYLYÖ Alt Boyutlar      | Cinsiyet | n   | Ort. | S     | t      | p     |
|-------------------------|----------|-----|------|-------|--------|-------|
| Politik Liderlik        | Kadın    | 42  | 4,03 | 0,518 | -0,216 | 0,829 |
|                         | Erkek    | 134 | 4,05 | 0,537 |        |       |
| İnsan Kaynaklı Liderlik | Kadın    | 42  | 4,32 | 0,374 | -1,323 | 0,187 |
|                         | Erkek    | 134 | 4,41 | 0,392 |        |       |
| Karizmatik Liderlik     | Kadın    | 42  | 4,06 | 0,429 | -1,202 | 0,231 |
|                         | Erkek    | 134 | 4,17 | 0,520 |        |       |

**Tablo 7.** Antrenörlerin cinsiyet değişkenine ait ÇYLYÖ alt boyutlarından yapısal liderlik Mann Whitney-U analizi sonuçları

| ÇYLYÖ Alt Boyutlar | Cinsiyet | n   | S.O.  | Z      | p     |
|--------------------|----------|-----|-------|--------|-------|
| Yapısal Liderlik   | Kadın    | 42  | 80,18 | -1,235 | 0,217 |
|                    | Erkek    | 134 | 91,11 |        |       |

Tablo 6 ve 7 verilen analiz sonuçlarına göre antrenörlerin ÇYLYÖ boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında ise istatistiksel olarak bir fark yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8.** Antrenörlerin milli olma durum değişkenine ait öz yeterlik düzeyleri t-test analizi sonuçları

| AÖYÖ Alt Boyutlar           | Millilik Durumu | n   | Ort. | S     | t      | p      |
|-----------------------------|-----------------|-----|------|-------|--------|--------|
| Performans Yeterliği        | Evet            | 68  | 4,26 | 0,430 | 2,550  | 0,008* |
|                             | Hayır           | 108 | 4,06 | 0,534 |        |        |
| Psikolojik Yeterlik         | Evet            | 68  | 4,45 | 0,463 | 0,512  | 0,609  |
|                             | Hayır           | 108 | 4,41 | 0,513 |        |        |
| Öğretim Yeterliği           | Evet            | 68  | 4,27 | 0,530 | 1,727  | 0,086  |
|                             | Hayır           | 108 | 4,12 | 0,553 |        |        |
| Kişilik Edindirme Yeterliği | Evet            | 68  | 4,64 | 0,417 | -0,121 | 0,903  |
|                             | Hayır           | 108 | 4,65 | 0,433 |        |        |
| Yönetim Yeterliği           | Evet            | 68  | 4,64 | 0,349 | 2,942  | 0,002* |
|                             | Hayır           | 108 | 4,44 | 0,483 |        |        |

\* $p<0,01$

Tablo 8’de yer alan sonuçlarda, antrenörlerin, milli olma durumuna göre performans yeterliği ve yönetim yeterliği boyutları açısından anlamlı bir fark olduğu görülürken ( $p<0,01$ ) psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği boyutları açısından ise anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Milli takımlarda görev alan antrenörlerin performans yeterliği ve yönetim yeterliği puan ortalamaları, milli takımlarda görev almayan antrenörlere göre daha yüksektir.

**Tablo 9.** Antrenörlerin milli olma durum değişkenine ait ÇYLYÖ alt boyutlarından politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik t-test analizi sonuçları

| ÇYLYÖ Alt Boyutlar      | Millilik Durumu | n   | Ort. | S     | t      | p     |
|-------------------------|-----------------|-----|------|-------|--------|-------|
| Politik Liderlik        | Evet            | 68  | 4,04 | 0,525 | -0,152 | 0,880 |
|                         | Hayır           | 108 | 4,05 | 0,537 |        |       |
| İnsan Kaynaklı Liderlik | Evet            | 68  | 4,40 | 0,396 | 0,220  | 0,826 |
|                         | Hayır           | 108 | 4,39 | 0,385 |        |       |
| Karizmatik Liderlik     | Evet            | 68  | 4,23 | 0,432 | 1,851  | 0,066 |
|                         | Hayır           | 108 | 4,09 | 0,534 |        |       |

**Tablo 10.** Antrenörlerin milli olma durum değişkenine ait ÇYLYÖ alt boyutlarından yapısal liderlik Mann Whitney-U analizi sonuçları

| ÇYLYÖ Alt Boyutlar | Millilik Durumu | n   | S.O.  | Z      | p     |
|--------------------|-----------------|-----|-------|--------|-------|
| Yapısal Liderlik   | Evet            | 68  | 91,83 | -0,701 | 0,483 |
|                    | Hayır           | 108 | 86,40 |        |       |

Tablo 9 ve 10'da yer alan sonuçlarda, antrenörlerin ÇYLYÖ boyutları ile milli olma durumu arasında istatistiksel olarak bir fark yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11.** Antrenörlerin derece elde etme değişkenine ait öz yeterlik düzeyleri t-testi analizi sonuçları

| AÖYÖ Alt Boyutlar           | Derece Elde Etme | n   | Ort. | S     | t      | p      |
|-----------------------------|------------------|-----|------|-------|--------|--------|
| Performans Yeterliği        | Var              | 59  | 4,19 | 0,435 | 1,013  | 0,312  |
|                             | Yok              | 117 | 4,11 | 0,535 |        |        |
| Psikolojik Yeterlik         | Var              | 59  | 4,41 | 0,474 | -0,315 | 0,753  |
|                             | Yok              | 117 | 4,44 | 0,504 |        |        |
| Öğretim Yeterliği           | Var              | 59  | 4,22 | 0,495 | 0,622  | 0,535  |
|                             | Yok              | 117 | 4,16 | 0,574 |        |        |
| Kişilik Edindirme Yeterliği | Var              | 59  | 4,63 | 0,416 | -0,362 | 0,718  |
|                             | Yok              | 117 | 4,66 | 0,432 |        |        |
| Yönetim Yeterliği           | Var              | 59  | 4,63 | 0,357 | 2,684  | 0,008* |
|                             | Yok              | 117 | 4,46 | 0,476 |        |        |

\* $p<0,01$

Tablo 11'e bakıldığında, antrenörlerin, derece elde etme değişkenine ile yönetim yeterliği boyutu arasında anlamlı bir fark varken ( $p<0,01$ ) performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Derece elde eden antrenörlerin yönetim yeterliği puan ortalamaları, derece elde etmeyen antrenörlere göre daha yüksektir.

**Tablo 12.** Antrenörlerin derece elde etme değişkenine ait ÇYLYÖ alt boyutlarından politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik t-testi analizi sonuçları

| ÇYLYÖ Alt Boyutlar      | Derece Elde Etme | n   | Ort. | S     | t      | p      |
|-------------------------|------------------|-----|------|-------|--------|--------|
| Politik Liderlik        | Var              | 59  | 3,92 | 0,527 | -2,212 | 0,028* |
|                         | Yok              | 117 | 4,11 | 0,524 |        |        |
| İnsan Kaynaklı Liderlik | Var              | 59  | 4,41 | 0,357 | 0,301  | 0,764  |
|                         | Yok              | 117 | 4,39 | 0,405 |        |        |
| Karizmatik Liderlik     | Var              | 59  | 4,18 | 0,465 | 0,663  | 0,508  |
|                         | Yok              | 117 | 4,12 | 0,519 |        |        |

\* $p<0,05$

Tablo 12'de yer alan analiz sonuçlarına göre, antrenörlerin ÇYLYÖ boyutlarından sadece politik liderlik boyutu ile derece elde etme değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır ( $p<0,05$ ). Bu sonuca göre derece elde eden antrenörlerin politik liderlik puan ortalamaları, derece elde etmeyen antrenörlerden daha düşüktür.

**Tablo 13.** Antrenörlerin derece elde etme değişkenine ait ÇYLYÖ alt boyutlarından yapısal liderlik Mann Whitney-U analizi sonuçları

| ÇYLYÖ Alt Boyutlar | Derece Elde Etme | n   | S.O.  | Z      | p     |
|--------------------|------------------|-----|-------|--------|-------|
| Yapısal Liderlik   | Var              | 59  | 90,91 | -0,453 | 0,650 |
|                    | Yok              | 117 | 87,29 |        |       |

Tablo 13'te yer alan analiz sonuçlarına göre, antrenörlerin ÇYLYÖ boyutlarından yapısal liderlik boyutu ile derece elde etme değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Alan yazın incelendiğinde, antrenörlerin öz yeterlik ve çok yönlü liderlik düzeylerini ayrı ayrı ele alan çalışmalar olmasına rağmen antrenör açısından her iki kavramın bir arada incelendiği çalışma sayısı oldukça azdır (Toklu, 2010; Turgut, 2020) Bu bağlamda, hentbol sporunun önemli paydaşlarından olan hentbol antrenörlerinin sahip olduğu özelliklerin araştırıldığı çalışmaların yeterli olmadığı düşüncesinden yola çıkarak, hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmada, “hentbol antrenörlerinin cinsiyet, yaş, antrenör kademesi, antrenörlük süresi, millilik durumu ve derece elde etme durumu değişkenleri ile öz yeterlik ve çok yönlü liderlik yönelimleri arasında fark var mıdır?” sorusuna cevap aranmış ve çalışma bulguları ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Çalışmanın analiz sonuçlarına göre hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimlerinin puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo 2). Bu sonuçlar, antrenörlerin öz yeterlik ve liderlik yönelimleri ile ilgili olarak yapılmış olan çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Bilir ve ark., 2019; Ermiş ve ark., 2019; Mesquita ve ark., 2012; Seçkin-Ağırbaş ve ark., 2020). Araştırmacılar, yüksek özyeterlik düzeyine sahip olan antrenörlerin, sporcularını performanslarını geliştirmeye yönelik daha çok motive ettiklerini ve onların performansını geliştirdikleri belirtmektedirler (Feltz ve ark., 1999; Moritz ve ark., 2000). Ayrıca yüksek özyeterliğe sahip antrenörlerin, yeni fikirlere açık, yeni yöntemler denemeye hazır ve antrenörlük mesleği dışında kişisel gelişime de önem verdikleri vurgulanmaktadır (Feltz ve ark., 2008; aktaran Mesquita ve ark., 2012). Bu çalışmada hentbol antrenörlerinin öz yeterliklerinin yüksek düzeyde olduğu ortaya konmuştur. Bu durum, araştırma grubunun aktif olarak antrenörlük yapıyor olmasından, yaklaşık %60'ının 3. Kademe ve daha üst belgeye sahip olması nedeniyle en üst lig seviyesinde takım çalıştırabilen antrenörler olmalarından ve %45'inin ise en az 10 yıldır antrenörlük yapmaları nedeniyle deneyimli olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Antrenörlerin AÖYÖ alt boyutlarından performans ve öğretim yeterliği boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark varken; psikolojik yeterlik, yönetim yeterliği, kişilik edindirme yeterliği boyutları ve ÇYLYÖ alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuçlara göre kadın antrenörlerin, AÖYÖ'nün performans ve

öğretim yeterliliği puan ortalamaları erkeklerin puan ortalamalarından daha düşüktür. Alan yazında, çalışma sonuçlarını destekleyen araştırmalar (Akyüz, 2020; Kavussanu ve ark., 2008; Okur, 2021; Özsarı ve Altın, 2021; Sağlam ve Çeviker, 2022) olduğu gibi, kadın antrenörlerin erkek antrenörlerden daha yüksek özyeterlik düzeyine sahip olduğu (Seçkin-Ağırbaş ve ark., 2020) ve cinsiyetler arasında antrenörler arasında fark olmadığı bulgusuna ulaşan araştırma sonuçları da yer almaktadır (Dumangöz ve Sanlav, 2020; Sağlam ve Çeviker, 2022). Ayrıca Antrenörlerin liderlik yönelimleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen ve istatistiksel olarak herhangi bir farkın olmadığını ortaya koyan araştırma sonuçları da alan yazında mevcuttur (Atalay ve ark., 2019; Bilir ve ark., 2019; Tapşın ve ark., 2020; Yıldırım ve Dinç, 2019). Bu sonuçlar, çalışmamızın ÇYLYÖ ve cinsiyet değişkeniyle ilgili bulgularını desteklemektedir. Koca (2018) spor federasyonları bünyesinde kayıtlı antrenör sayılarının cinsiyetlere göre dağılımının, bu kurumlardaki cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların önemli göstergelerinden biri olduğunu vurgulamıştır. Özen ve Koca (2017), içlerinde hentbol branşından da olmak üzere 11 kadın antrenörle yaptıkları çalışma sonucunda, kadın antrenörlerin mesleklerini icra etmeleri önünde toplumsal cinsiyet normlarının, kadınlara yüklenen rol ve sorumlulukların ve çalışma ortamlarındaki erkek egemen düzenin önemli engelleyiciler olduğunu belirtmişlerdir. “*Türkiye’de Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu 2021*” raporuna göre Hentbol branşında kadın antrenör oranı %32,98 iken erkek antrenör oranının %67,02 olduğunu görmekteyiz (KASFAD, 2022). Bu sayısal veriler dikkate alındığında, kadın hentbol antrenörlerinin alan içerisinde eşit fırsat ve yer bulamamaları nedeniyle öz yeterlik düzeylerinin düşük olabileceği düşünülmektedir.

Hentbol antrenörlerinin AÖYÖ ve ÇYLYÖ alt boyutları ile yaş, antrenörlük süresi ve antrenörlük kademesi değişkenleri incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir. Alan yazında yer alan bazı çalışmaların AÖYÖ ve ÇYLYÖ ile ilgili araştırmaların sonuçları, yaş değişkeni ile ilgili çalışma bulgularını desteklerken (Akyüz, 2020; Atalay ve ark., 2019; Dumangöz ve Sanlav, 2020; Koçak, 2019; Seçkin-Ağırbaş ve ark., 2020; Özsarı ve Altın, 2021; Tapşın ve ark., 2020; Yıldırım ve Dinç, 2019); bazı araştırma bulguları ise çalışma bulgularını desteklememektedir (Bilir ve ark., 2019). Akyüz (2020) ve Koçak (2019), antrenör adaylarının öz yeterlik düzeylerini incelemek için yapmış olduğu araştırmada, yaş ile öz yeterlik düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Bu sonucun sebebi olarak da katılımcıların yaşlarının birbirine çok yakın olmasından dolayı, yaşın öz yeterliğin belirleyicisi olmadığını öne sürmüşlerdir. Bilir ve arkadaşları (2019) çalışmalarında yalnızca 45-49 yaş aralığında olan antrenörlerin liderlik davranış algılarının diğerlerine kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış ve bunu yaşam tecrübeleriyle ilişkilendirmişlerdir.

AÖYÖ ile antrenörlük süresi değişkeni açısından Dumangöz ve Sanlav’ın (2020) araştırma bulguları, sonuçlarımızı desteklerken, Yıldırım ve Dinç’in (2019) araştırma sonuçları ise ÇYLYÖ ile antrenörlük süresi değişkeni karşılaştırılması sonucunda elde edilen çalışma bulgularını desteklemektedir. Bu sonuçların aksine, Mesquita ve arkadaşları (2012), araştırma sonuçlarında, antrenörlerin öz yeterliklerinin antrenörlük deneyiminden etkilendiğini belirtmişlerdir.

Antrenörlük kademesi değişkeni açısından AÖYÖ ve ÇYLYÖ’nün incelendiği araştırmalara bakıldığında, Seçkin-Ağırbaş ve arkadaşları (2020) ile Demir ve Kabakçı (2020)

antrenörlerin öz yeterlik düzeylerinin; Bilir ve arkadaşları (2019) ile Yıldırım ve Dinç (2019) antrenörlerin liderlik yönelimlerinin farklı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular çalışma sonuçlarını desteklemektedir. Çalışmada yer alan antrenörlük kademesi değişkeni açısından AÖYÖ ve ÇYLYÖ'ye ait bulguların aksine, antrenörlük kademesi ve AÖYÖ ile ÇYLYÖ arasında fark olduğu sonucunu rapor eden araştırmalar vardır (Atalay ve ark., 2019; Dumangöz ve Sanlav 2020; Ermiş ve ark., 2019; Mesquita ve ark., 2012; Sağlam ve Çeviker, 2022). Atalay ve arkadaşları (2019), çalışmalarında antrenörlerin liderlik yönelimlerinin kademelerine göre farklılaştığını rapor etmişlerdir. Alan yazındaki öz yeterlik ile ilgili çalışmalara bakıldığında ise farklı branş antrenörlerinden oluşan katılımcıların antrenörlük kademesi arttıkça öz yeterlik düzeyinin de arttığı görülmüştür (Sağlam ve Çeviker, 2022). Dumangöz ve Sanlav (2020), voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterliklerini inceledikleri çalışmalarında antrenörlük kademesi ile öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, tenis antrenörlerinin yeterlik düzeyleri ile antrenör kademeleri arasında istatistiksel olarak fark olduğu belirlenmiştir (Ermiş ve ark., 2019). Hentbol antrenörlerinin öz yeterliklerinin incelendiği çalışma sonuçları da bu araştırmada elde edilen çalışma bulgularını destekler nitelikte olup antrenörlerin algılanan yeterlik düzeylerinin antrenörlük kademesinden etkilendiğini ve antrenörlük kademesi arttıkça öz yeterlik düzeyinin de arttığını ortaya koymuştur (Mesquita ve ark., 2012). Bu araştırmada elde edilen bulguların alan yazındaki çalışma sonuçlarının bazıları ile zıtlık gösteriyor olmasının, katılımcıların yalnızca aktif olarak antrenörlük yapan kişilerden oluşmasından ve kademeleri oluşturan antrenör sayıları arasındaki farktan kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Antrenörlerin milli olma durumu değişkeni ile ÇYLYÖ arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ancak AÖYÖ'nün alt boyutlarından performans ve yönetim yeterliği arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Milli takımlarda çalışma deneyimi olan antrenörlerin performans ve yönetim yeterliğinin, deneyimi olmayanlara kıyasla anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında çalışma sonuçlarını destekleyen araştırmalar vardır (Bilir ve ark., 2019; Ermiş ve ark., 2019). Sağlam ve Çeviker (2022) araştırma sonuçlarında, milli takımlarda görev yapan antrenörlerin yapmayan antrenörlerden daha yüksek performans yeterliği, yönetim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği puan ortalamasına sahip olduklarını rapor etmişlerdir. Bandura (1997), performans başarılarının kişinin kendi ustalık deneyimlerine dayanması nedeniyle, en etkili yeterlik bilgisi kaynağı olduğunu kanıtlamıştır. Feltz ve Lirgg (2001) ise kişinin ustalık deneyiminin öz yeterlik inançlarını etkilediğini ve bu deneyimleri tekrar tekrar başarı olarak algılamasının öz yeterlik inançlarını artırdığını belirtmiştir. Performans değişkenini öz yeterliliğin yordayıcıları olarak araştıran çalışmalarda da güçlü ilişkiler bulmuştur (Bandura, 1986; George, 1994; Haney ve Long, 1995; Kane ve ark., 1996). Milli takımlarda antrenörlük görevine gelmiş olan bir antrenörün mesleki anlamda başarılı performansla sahip olduğunu düşünebileceği ve bu nedenle milli takım deneyiminin performans ve yönetim yeterliğine olumlu etki yaptığı öne sürülebilir. Çalışmada yer alan antrenörlerin milli olma durumu değişkeni ile ÇYLYÖ arasında fark olmaması sonucuna ilişkin bulguları, Bilir ve arkadaşları (2019) çalışma sonuçları desteklerken; Atalay ve arkadaşları (2019) çalışma sonuçlarında milli antrenörlerin liderlik düzeylerinin yüksek olduğunu belirtilmiştir.

Antrenörlerin derece elde etme durumu değişkeni ile AÖYÖ'nün alt boyutlarından yönetim yeterliği ve ÇYLYÖ'nün alt boyutlarından politik liderlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır. Yarışmalarda derece elde eden antrenörlerin yönetim yeterliğinin etmeyenlere göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu; politik liderlik yönelimlerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bandura (1997), zor görevlerdeki performans başarılarının kişinin yeterlik algısında önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Kişinin geçmiş deneyimlerinin başarı ya da başarısızlık algısını temsil etmektedir ve bunun öz yeterlik üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Kariyer kazanma oranının oyun stratejisi, motivasyon ve teknik yeterlik boyutları ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Myers ve ark., 2005) ve kariyer kazanma oranının öz yeterliğin alt boyutlarının önemli bir göstergesi olduğunu vurgulamıştır (Myers ve ark., 2011). Yönetim yeterliğini işaret eden bu faktörler hentbol antrenörlerinden derece elde edenlerin daha yüksek öz yeterliğe sahip olmalarını açıklar nitelikte olduğu söylenebilir.

Yarışmalarda derece elde eden antrenörlerin politik liderlik yönelimlerinin etmeyenlere göre istatistiksel olarak daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma bulgularının aksine Yıldırım ve Dinç (2019) hokey antrenörleri ile yaptıkları araştırmada derece elde etme değişkeni açısından antrenörlerin liderlik yönelimlerinde fark olmadığını rapor etmişlerdir. Ancak Bolman ve Deal (2003), politik liderlik yöneliminin örgüt amaçlarının yerine bireysel ve grup çıkarlarını ön plana koyduğunu belirtmektedir ve sınırlı kaynaklar için üyelerin güç, çatışma, örgütsel siyaset ve rekabet içinde olmasına yüksek bir değer verir. Örgüt içindeki bu ortam "orman" metaforu ile ifade edilmektedir (Bolman ve Deal, 2003). Spor ortamlarında takım içi rekabet başarıya götüren etmenlerden biri olsa da ortak bir hedefe ulaşmada çatışma ortamları istendik bir durum değildir. Derece elde ederek başarı sağlamış hentbol antrenörlerinin çatışmadan uzak ve oyuncuların ortak hedef için birlikte hareket etmelerini destekleyen bir ortam yaratan lider eğiliminde oldukları düşünülebilir.

Sonuç olarak, hentbol antrenörlerinin yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, erkek antrenörlerin kadın antrenörlerden daha yüksek performans ve öğretim yeterliği düzeyine; milli olan antrenörlerin olmayan antrenörlerden daha yüksek performans ve yönetim yeterliğine; derece elde eden antrenörlerin elde etmeyenlerden daha yüksek yönetim yeterliğine sahip olduğu ve politik liderlik yönelimlerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir.

## ÖNERİLER

Alan yazında yer alan farklı sonuçların örneklem ya da katılımcı gruplarının farklı olmasından, antrenörlerin aktif olarak antrenörlük yapma durumlarının dikkate alınmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Bu bağlamda aktif olarak antrenörlük yapan bireylerin katılımcı grubunu oluşturduğu çalışmaların yapılması, yaş, antrenörlük süresi ve antrenörlük kademesi ile AÖYÖ ve ÇYLYÖ açısından daha net sonuçların ortaya çıkmasında yardımcı olabilir. Cinsiyetler arası farklılığı oluşturan etmenlere dair derinlemesine inceleme yapan yeni araştırmalar, cinsiyet değişkeni açısından antrenörlerin özyeterlik ve liderlik yönelimlerinin ortaya konmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, antrenör eğitim programlarının

düzenlenmesi, geliştirilmesi ve başarılı sporcular yetiştirilmesine destek olma noktasında, hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ve liderlik yönelimleri ile ilgili çalışmalar yapılması önerilmektedir. Nitekim Mesquita ve arkadaşları (2012) çalışma sonuçlarında hentbol antrenörlerinin, özyeterliğe sahip olduklarını algılamalarına rağmen, farklı alanlarda eğitim ihtiyaçlarını da kabul ettiklerini, bunun sürekli mesleki gelişim için önemini farkında olduklarını belirtmektedirler.

**Çıkar Çatışması:** Makalenin yazarları arasında çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırma Dizaynı, Verilerin Toplanması; İYÖ, NV, CA; İstatistik Analiz-İYÖ, CA; Makalenin Hazırlanması; CA, İYÖ, NV tarafından gerçekleştirilmiştir.

### **Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler**

**Kurul Adı:** Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu

**Tarih:** 14/06/2022

**Sayı No:** E-30640013-108.01-77735



## KAYNAKLAR

- Akyüz, H. (2020). Antrenör adaylarının genel öz yeterlilik ve iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(8), 3371-3386. <https://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.45935>
- Atalay, K., Eyuboğlu, E., ve Şentürk, A. (2019). Muay-Thai antrenörlerinin liderlik stillerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 61-75. <https://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.45935>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of control*. Freeman.
- Bilir, F. P., Şahin, N., ve Sangün, L. (2019). Antrenör yetiştirme kurslarına katılan bireylerin liderlik davranış algılarının incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 218-230. <https://doi.org/10.33689/spormetre.452438>
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2003). *Introduction: The Power of reframing. Reframing organizations: Artistry, choices, and leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Cormier, J. (2008). *Multi-frame leadership, goal orientation their relationship to organizational effectiveness in intercollegiate athletics*. Doktora tezi, University of New Mexico, New Mexico.
- Cranmer, G. A., & Myers, S. A. (2015). Sports teams as organizations: A Leader-member exchange perspective of player communication with coaches and teammates. *Communication & Sport*, 3(1), 100-118. <https://doi.org/10.1177/2167479513520487>
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An Integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 307-323. <https://doi.org/10.1260/174795409789623892>
- Dumangöz, P. D., ve Sanlav, R. (2020). Voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 251-264. <https://doi.org/10.1260/174795409789623892>
- Demir, A., ve Kabakçı, A. C. (2020). Kano antrenörlerinin psikolojik sağlamlıkları, algılanan öz-yeterlikleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 2(1), 21-28. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjourexpersyc/issue/55257/706505>
- Dursun, M., Günay, M. ve Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347. <https://doi.org/10.33712/mana.596370>
- Ermış, E., Satıcı, A., Bostancı, Ö., İmamoğlu, O., ve Taşmektepligil, M. Y. (2019). Tenis antrenörleri yeterlilik düzeyinin araştırılması. *Opus International Journal of Society Researches*, 14(20), 1211-1227. <https://doi.org/10.26466/opus.605062>
- Ekstrand, J., Lundqvist, D., Lagerbäck, L., Vouillamoz, M., Papadimitiou, N., & Karlsson, J. (2018). Is there a correlation between coaches' leadership styles and injuries in elite football teams? A Study of 36 elite teams in 17 countries. *British Journal of Sports Medicine*, 52(8), 527-531. <http://dx.doi.org/10.1136/bjsports-2017-098001>
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A Conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.4.765>
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. İçinde R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2. Baskı). John Wiley & Sons.
- George, T. R. (1994). Self-confidence and baseball performance: A Causal examination of self-efficacy theory. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(4), 381-399. <https://doi.org/10.1123/jsep.16.4.381>

- George, D., ve Mallery, M. (2016). *IBM spss statistics 23 step by step: A Simple guide and reference (17th ed.)*. Routledge.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz (5. Baskı.)*. Seçkin Yayıncılık.
- Hampson, R., & Jowett, S. (2014). Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 24(2), 454-460. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2012.01527.x>
- Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in sport domain. İçinde: T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology*. Human Kinetics.
- Haney, C. J., & Long, B. C. (1995). Coping effectiveness: A Path analysis of self-efficacy, control, coping, and performance in sport competitions. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 1726-1746. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01815.x>
- Jowett, S., & Arthur, C. (2019). Effective coaching: The Links between coach leadership and coach-athlete relationship—From theory to research to practice. In M. H. Anshel, T. A. Petrie, & J. A. Steinfeldt (Eds.), *APA handbook of sport and exercise psychology, Vol. 1. Sport psychology* (pp. 419-449). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000123-022>
- Kane, T. D., Marks, M. A., Zaccaro, S. J., & Blair, V. (1996). Self-efficacy, personal goals, and wrestlers' self-regulation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(36-48.). <https://doi.org/10.1123/jsep.18.1.36>
- Kavussanu, M., Boardley, I.D., Jutkiewicz, N., Vincent, S., Ring, C. (2008). Coaching efficacy and coaching effectiveness: Examining their predictors and comparing coaches' and athletes' reports. *The Sport Psychologist*, 22(4), 383-404. <https://doi.org/10.1123/tsp.22.4.383>
- Keskin, B. (2023). Comportamiento ético profesional y autoeficacia de las entrenadoras. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 45-59. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1311>
- Koca, C. (2018). *Sporla toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması*. CEİD Yayınları.
- Koçak, Ç. V. (2019). Antrenör adaylarının antrenör öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 55-62. <https://doi.org/10.33689/spormetre.520507>
- Koçak, Ç. V. (2020). Antrenör öz yeterlik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 313-329. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gbesbd/issue/57046/764452>
- Lawson, M. K. (2014). *Examining leadership orientations of NCAA Division I athletic director and core coach finalists for the 2012-2013 Learfield directors' cup*. Doktora tezi, Middle Tennessee University, Murfreesboro.
- Lyle, J. (2005). *Sports coaching concepts: A Framework for coaches' behaviour*. Routledge.
- Mallett, C. J. (2010). Becoming a high-performance coach: Pathways and communities. İçinde: J. Lyle & C. Cushion (Eds). *Sports Coaching: Professionalisation and Practice*, Elsevier.
- Myers, N. D., Vargas-Tonsing, T. M., & Feltz, D. L. (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: Sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of sport and exercise*, 6(1), 129-143. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2003.10.007>
- Myers, N., Feltz, D., & Chase, M. (2011). Proposed modifications to the conceptual model of coaching efficacy and additional validity evidence for the coaching efficacy scale II-high school teams. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82(1), 79-88.
- Mesquita, I., Borges, M., Rosado, A., & Batista, P. M. (2012). Self-efficacy, perceived training needs and coaching competences: The Case of Portuguese handball. *European Journal of Sport Science*, 12(2), 168-178. <https://doi.org/10.1080/02701367.2011.10599724>
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrback, K. R., & Mack, D. E. (2000). The relation of self-efficacy measures to sport performance: A Meta-analytic review. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71(3), 280-294. <https://doi.org/10.1080/02701367.2000.10608908>
- Okur, G. (2021). *Covid-19 salgını sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Özen, G., ve Koca, C. (2017). Kadın antrenörlerin çalışma hayatına dair deneyimlerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi. G. Akgül Yılmaz (Ed.), 2. *Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu bildiriler kitabı içinde* (ss. 257-268). İstanbul: Marmara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Merkezi, 2017.
- Özsarı, A., ve Altın, M. (2021). Öz yeterlik ve stresle başa çıkma (Bireysel ve takım sporları antrenörleri araştırması). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(3), 399-411. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/bsd/issue/66415/957466>
- Özkan, R., ve Yaman, M. (2023). Amatör spor kulüpleri federasyonu yöneticilerinin liderlik yönelimleri, kişilik özellikleri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(1), 55-69. <https://doi.org/10.22282/tojras.1201080>
- Sarıkol, E., ve Hoşver, P. U. (2023). Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören antrenörlük bölümü öğrencilerinin liderlik tarzı algılarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 18-30. <https://doi.org/10.31680/gaunjs.1243219>
- Sağlam, C., ve Çeviker, A. (2022) Antrenörlerin öz yeterlilik ve antrenörlüğe yönelik tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 662-676. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1097639>
- Seçkin-Ağırbaş, İ., Erel, S., ve Belli, E. (2020). Antrenörlerin öz yeterlilikleri ile iletişim becerileri ilişkisi. *Anatolia Sport Research*, 1(1), 25-36. <http://dx.doi.org/10.29228/anatoliasr.3>
- Tapşın, F. O., Bayazıt, B., Aydemir, A., ve Tapşın, F. O. (2020). Bireysel ve takım sporlarındaki antrenörlerin liderlik davranışları yönelimlerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi (Sakarya İli Adapazarı İlçesi Örneği). *Electronic Turkish Studies*, 15(5). 2625-2636. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.43572>
- Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Konya.
- Turgut, E. (2020). *İstanbul'daki amatör futbol takımlarında çalışan altyapı antrenörlerinin liderlik davranış tipleri ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişki (Avrupa Yakası örneği)*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Türkiye'de sporda toplumsal cinsiyet eşitliği raporu-2021 (KASFAD, 2022). Erişim adresi: <https://www.kasfad.org/wp-content/uploads/KASFAD-2021-Rapor-SON.pdf>
- Yıldırım, A., ve Dinç, Z. F. (2019). Hokey antrenörlerinin liderlik tarzlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 27-37. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/inubesyo/issue/49412/584963>

