

Duygusal zekâ ve liderlik özellikleri ilişkisi: Antrenörler üzerine Türkiye geneli kesitsel bir analiz***The relationship between emotional intelligence and leadership characteristics: A cross-sectional analysis on coaches in Turkey**

Gönderim Tarihi / Received: 05.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 19.06.2023

Doi: [10.31795/baunsobed.1171081](https://doi.org/10.31795/baunsobed.1171081)

Gökhan ÇAKIR**1

Çetin ÖZDİLEK²

ÖZ: Bu araştırmanın amacı, antrenörler örnekleminde duygusal zekâ ve liderlik özellikleri ilişkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan 4.489 antrenör oluştururken, araştırmanın örneklemini ise alanlara göre örnekleme yöntemi kapsamında 21 farklı ilden toplam 604 antrenör oluşturmuştur. Mevcut araştırmada genel tarama ve ilişkisel tarama modellerinden faydalanılmıştır. Veriler, salgının da etkisi ile çoğunluğu çevrim içi yöntemle olacak şekilde toplanmıştır. Ankara ve Rize illerinde ise yüz yüze uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yer alan antrenörlerden veri toplamak amacı ile ölçme araçlarının yer aldığı veri toplama formu kullanılmıştır. Form; kişisel bilgi formu, duygusal zekâ özellikleri ölçeği ve liderlik özellikleri ölçeği olmak üzere toplamda üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri SPSS 26.0 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Verilerin normallik varsayımları incelenmiş ve verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda verilerin analizinde ilk olarak 604 antrenörün ölçkelere vermiş oldukları yanıtların puan ortalamalarına bakılarak; tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon analizi ile Tek Yönlü MANOVA testi kullanılmıştır. Veriler $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyine göre test edilmiştir. Araştırma bulguları, antrenörlerin kategorik duygusal zekâ düzeylerinin liderlik özellikleri üzerinde farklılık yarattığını göstermiştir. Ayrıca duygusal zekâ özellikleri ile liderlik özellikleri arasında pozitif/negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler görülmüştür. Sonuç olarak, duygusal zekâ düzeyleri daha yüksek olan antrenörlerin, sporcuların gerekli becerileri kazanma noktasında onları yönlendirmelerinde ve sporcuların gösterdikleri başarılı performanstan ötürü onları takdir etme gibi liderlik özelliklerini göstermede daha iyi düzeylerde oldukları gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Duygusal zekâ, Liderlik, Spor, Sporcu

ABSTRACT: The aim of this study is to examine the relationship between emotional intelligence and leadership characteristics in a trainers sample. While the population of the research consisted of 4,489 trainers work in central and provincial organizations affiliated to the General Directorate of Sports Services, the sample of the study consisted of a total of 604 trainers from 21 different provinces within the scope of sampling method. General scanning and relational scanning models were used in the current research. The data were collected with the effect of the epidemic, mostly by online method. As for face-to-face application was carried out in Ankara and Rize provinces. In order to collect data from the trainers in the research, a data collection form including measurement tools was used. The form consists of three parts in total: personal information form, emotional intelligence characteristics scale and leadership characteristics scale. The SPSS 26.0 package program was used to analyze the data of the study. It was examined whether the data had a normal distribution and it was seen that the data did not show a normal distribution. For this purpose, in the analysis of the data, first of all, the average scores of the responses of 604 trainers to the scales were examined; Descriptive statistics, Spearman correlation analyze and One-Way MANOVA tests were used. The data were tested according to the $\alpha=0.05$ significance level. Research results of the showed that it can be said that the categorical emotional intelligence levels of the trainers make a difference on their leadership characteristics. In additional, in positive/negative direction, low level significant relationships were observed between emotional intelligence traits and leadership traits.

As a result, it has been observed that coaches with higher emotional intelligence levels are better at guiding the athletes to gain the necessary skills and showing leadership characteristics such as appreciating the athletes for their successful performance.

Keywords: Athlete, Emotional intelligence, Leadership, Sport, Trainer/Coach

* Bu çalışma Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan antrenörlerin duygusal zeka ve liderlik özelliklerinin araştırılması adlı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

** Sorumlu Yazar / Corresponding Author

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi/Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, gokhan.cakir@erdogan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6800-9816>

² Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi/Spor Bilimleri Fakültesi /Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, cetin.ozdilek@dpu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3676-366X>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

In various studies conducted since the 1990s, it has been found that some elements of social and emotional intelligence are the common characteristics of successful leaders. Individuals with a high level of emotional intelligence (high self-efficacy); does not perceive stress as a threat environment, but instead tries to see it as an environment of struggle and opportunity. From past to present, the subject of leadership in sports has been the subject of much research. It is known that leadership is a process that affects and directs individuals within the framework of certain goals. When the literature is examined, it is seen that the studies on leadership focus on athletes, coaches, physical education teachers and administrators. For this reason, it is thought that the research will make a difference to the literature. There are many leadership theorems in the literature as a result of different leadership approaches. In this study, the Path-Purpose Theory and the Multidimensional Model of Sport Leadership, which are considered within the framework of the contingency approach, will shed light on the research. In addition, with this research, coaches can better internalize the importance of emotional intelligence and different leadership characteristics.

Methodology

While the population of the research was 4,489 trainers working in the central and provincial organizations of the General Directorate of Sports Services, the sample of the study was 604 trainers from 21 different provinces as part of the scope of the sampling method. General scanning and relational scanning models were used in the current study. The data were collected with the effect of the epidemic, mostly by online method. As for face-to-face application was carried out in Ankara and Rize provinces. A questionnaire was used to collect data from the trainers participating in the study. The questionnaire consists of three parts in total: personal information form, emotional intelligence characteristics scale and leadership characteristics scale. The SPSS 26.0 package program was used to analyze the data of the study. It was examined whether the data had a normal distribution and it was seen that the data did not show a normal distribution. For this purpose, in the analysis of the data, first of all, the average scores of the responses of 604 trainers to the scales were examined; Descriptive statistics, Spearman correlation analyze and One-Way MANOVA tests were used. The data were tested according to the $\alpha=0.05$ significance level.

Findings and discussion

The results of the research show that it can be said that the categorical emotional intelligence levels of the trainers make a difference on their leadership characteristics. In additional, in positive/negative direction, low level significant relationships were observed between emotional intelligence traits and leadership traits. Accordingly, the research hypotheses were rejected. Moreover, research findings show that the leadership characteristics of coaches vary depending on their emotional intelligence levels. It was observed that the coaches with medium and high EQ levels differed from the coaches with low emotional intelligence in education-training and positive feedback sub-dimensions. Similarly, it can be said that coaches with high motivation and adaptability, who can control and distinguish their emotions, and cope with stress better, are better at guiding the athletes to gain the necessary skills and appreciating the athletes for their successful performance. Emotionally stronger trainers' behaviors such as motivating their athletes and rewarding success can be seen as an significant factor on the performance of their athletes. From this point of view, it can be said that the results acquire are also valuable in terms of some views coach-athlete relationship and can be seen as a factor that can affect athlete performance.

Results and recommendations

As a result, it has been observed that coaches with higher emotional intelligence levels are better at guiding the athletes to gain the necessary skills and appreciating the athletes for their successful performance. Similarly, it has been seen that the development of leadership characteristics can be achieved by developing emotional intelligence characteristics. In this context, it is recommended to organize emotional intelligence skills training programs in addition to social skills development programs for coaches. Additionally, it is recommended that these training programs be transferred to the trainers by the trainers in the seminars organized by the sports branches in certain time periods. Moreover, the inclusion of emotional intelligence skills training programs in coaching promotion



programs and exams can provide multi-faceted development of coaches. In the study, only the opinions of the trainers were consulted. The research can be repeated in the sample of sports managers. In this study, data collection tools that determine emotional intelligence and leadership characteristics were preferred within the scope of personal characteristics approach (self-evaluation of coaches). In future research, research can be organized with data collection tools organized within the scope of talent approach or mixed approach. Finally, the recommendations are expected to shed light on coaches.

Giriş

Sporcuların çok yönlü gelişimini sağlayan antrenörler özel kurumlarda görev yapabildikleri gibi devlet kurumlarında da görev alabilmektedirler. Bu devlet kurumlarının başında Spor Hizmetleri Genel Müdürlükleri'ne (SHGM) bağlı merkez ve taşra teşkilatında bulunan Gençlik ve Spor İl/İlçe Müdürlükleri (GSİM) gelmektedir. Antrenörler bu kuruma bağlı olarak; fahri, sözleşmeli, sürekli işçi ve kadrolu olarak görev yapabilmektedirler. Hem performans sporcusu yetiştirerek ilgili spor kulüplerine destek veren antrenörler hem de çeşitli projeler ile sporun tabana yaygınlaştırılmasına, sporcuyu sayısının artırılmasına katkı sağlamakta, üstlendikleri bu sorumluluklar ile ülkemizde sporun gelişmesine vesile olmaktadır. Sporcuların teknik, taktik, kondisyon ve psikolojik becerilerini en üst seviyeye çıkarmakla görevli antrenörlerin alan bilgilerinin yanı sıra bazı becerilerinin de yeterli düzeyde olması beklenebilir.

Antrenörler çeşitli stresörlerle (müsabaka hazırlığı vb.) karşılaşır ve stresörlerle nasıl başa çıkacaklarının farkında olmalıdırlar. Bu nedenle sporcularıyla çalışmayı kolaylaştırmak için duygusal iklimler (yani takım üyelerinin çoğunluğunun belirli bir durumda hissettikleri) oluşturdukları söylenebilir. Kısacası bir antrenörün görevini sürdürürken etkili olabilmesi için duygusal zekaya ihtiyaç duyduğu söylenebilir (Chan ve Mallett, 2011). Bir başka ifade ile duyguları tanıma, duyguların kontrolü, empati ve etkili iletişim gibi yapıları içerisinde barındıran duygusal zekâ (DZ) kavramı, antrenörün takım içerisindeki etkinliği ve verimliliği açısından oldukça önem taşımaktadır (Thelwell, vd., 2008). Bu araştırmada kullanılan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği (DZÖÖ) de kişinin duygusal yeterlilikleriyle alakalı kendini algılaması şeklinde tanımlanabilir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan (yüksek özyeterlik) bireyler, stresi tehdit oluşturan bir durum olarak algılamaz bunun yerine ortamı mücadele edebileceği bir fırsat olarak görmeye çalışır. Yüksek duygusal zekâlı bireylerin zorlu şartlar altında baş edebilme kapasiteleri daha yüksektir ve mevcut ortamı bir tehditten ziyade bir gelişme olarak görmeyi tercih ederler (Mikolajczak ve Limunet, 2008).

Geçmişten günümüze sporda liderlik konusu birçok araştırmaya konu olmuştur. Liderliğin belirli amaçlar çerçevesinde bireyleri etkileyen, yönlendiren bir süreç olduğu bilinmektedir. Literatür incelendiğinde, liderlik ile ilgili yapılmış çalışmaların sporcular, antrenörler, beden eğitimi öğretmenleri ve yöneticiler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Liderlik, spor takımlarının performansını ve başarısını etkileyen faktörlerden biridir. Antrenörler oyuncularını teknik, taktiksel, fiziksel ve fizyolojik yönden geliştiren bu amaç doğrultusunda eğitim alan kişilerdir (Konter, 1996). Bu açıdan yaklaşıldığında spor takımlarının sevk ve idaresinde önemli katkıları olan antrenörlerin lider olarak düşünülmesi mümkündür.

Sporcularını ortak amaçlar doğrultusunda yönlendiren, geliştiren onlara liderlik eden antrenörlerin liderlik özellikleri (LÖ) düzeylerinin belirlenmesi önemlidir. Literatürde farklı liderlik yaklaşımları sonucunda birçok liderlik teoremi bulunmaktadır. Bu araştırmada durumsallık yaklaşımı çerçevesinde ele alınan Yol-Amaç Teorisi ve Spor Liderliğinin Çok Boyutlu Modeli araştırmaya ışık tutacaktır. Yol Amaç Teorisi, liderin astlarının kendi güçleriyle iş ortamındaki mevcut gücünü nasıl etkileyeceğini ve bu iki hedef grup arasında nasıl bir yol çizeceğini araştırır. Kuramın temelinde, liderin takipçilerini nasıl etkilediği, işle alakalı hedefleri nasıl sezdiği ve hedefe ulaşma yollarının nerelerden geçtiği konuları tartışılmaktadır (Can, 1999). Bu kuramda lider durumun şartlarına göre farklı davranışlarda bulunabilir (Sökmen ve Soylu, 2009). Farklı şartlarda farklı liderlik özelliklerinin ön plana çıktığı yol-amaç teoreminin, antrenörlerin antrenman ve müsabaka şartlarında farklı liderlik davranışlarını sergileyebilecek olması adına araştırma için neden temel alındığının bir göstergesidir.

Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmanın sorunsalı; sporcularını duygusal olarak geliştiren ve yönlendiren antrenörlerin, kendi duygu durumlarını kontrol edip edemedikleri ve farklı durum ya da koşullarda liderlik özelliklerini ne ölçüde sergiledikleridir. Günümüzde farklı liderlik özelliklerine sahip olan antrenörlerin bu liderlik özelliklerini sergileyerek sporcularını ortak amaçlar çerçevesinde motive etmesi beklenebilir. Antrenörlerin motivasyon ve gelişimlerine katkı sağlayan, antrenmanlar ve müsabakalar sırasında doğru karar alma sürecinde rolü olan en önemli yapılardan biri olarak duygusal zekâ kavramı düşünülebilir. Antrenörlerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin incelenmesi ile kendi yeterliliklerini algılama düzeyleri ortaya konulacaktır. Bu sayede antrenörlük süreci ile ilgili varsa belirlenecek eksikliklerin tespiti ile çeşitli öneriler sunulacaktır. Dolayısıyla tüm yaş gruplarına hitap eden

antrenörlerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin ortaya konulması ile bu kavramlar arasındaki ilişkinin analiz edilmesi önem arz etmektedir. Antrenörlerin performansını doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği ileri sürülen yukarıda bahsi geçen kavramlar bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın iki temel amacı olduğu ileri sürülebilir: Antrenörlerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin düzeyini tespit etmek ve duygusal zekâ ve liderlik özellikleri arasında ilişkinin rolünü belirlemek.

Literatür taraması

Alanyazında yer alan bazı araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekâyâ sahip olmanın liderliği etkilediği ortaya konmuştur (Karadavut ve Çetin, 2018; AlHashmei ve Hajee, 2013; Fazeli, vd., 2011). 1990'lı yıllardan bu yana yapılan çeşitli araştırmalarda sosyal ve duygusal zekanın bazı öğelerinin başarılı liderlerin benzer özellikleri olduğu tespit edilmiştir (Özdiç, 2020). Dulewicz ve Higgs (2000) duygusal zekâ düzeyinin kariyer gelişimindeki rolünü incelemek amacıyla yapmış olduğu çalışmasında 100 yönetici kullanmış, çalışma sonucunda bireylerin duygusal zekâ düzeylerinin çalışma hayatlarında başarının bir göstergesi olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmaların spor alanında beden eğitimi öğretmenleri, spor yöneticileri, hakemler ve sporcular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Özdayı, 2011; Özdiç, 2014; Aygün, 2018; Çelikdağ, 2018; Şimşek, 2018). Yukarıda geçen kavramları beraber olarak inceleyen literatürde az sayıda araştırma olmasının yanında, antrenörler kapsamında inceleyen araştırmalar da sınırlıdır (Ertaş ve Kırac, 2019; Hwang vd., 2013; Okumuş ve Şahin, 2018). Bu sebeple bu çalışmanın literatüre bir fark yaratacağı düşünülmektedir. Bunun yanında, bu çalışma ile antrenörlerin, duygusal zekâ ve farklı liderlik özelliklerinin önemini daha iyi özümsemeleri sağlanabilir.

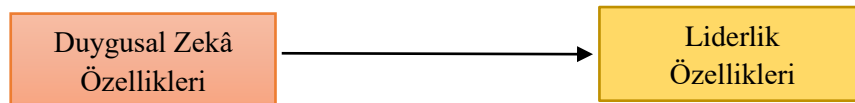
Yöntem

Araştırma modeli

Bir çalışma geçmiş veya şimdiki bir olayı var olduğu gibi ele alıyor ve tasvir etmeye yönelik ise tarama modellerinden yararlanır. Birçok öğeden oluşan bir evrende genel bir yargıya varabilmek için evrenden alınacak bir örneklem üstünde çalışma yapılması hususunda genel tarama modeli kurulur. Ayrıca iki ya da daha fazla değişken söz konusu olduğunda, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve şiddetini belirlemeye yönelik araştırmalarda ise ilişkisel tarama modeli kullanılır (İslamoğlu ve Alnaçık, 2019). Deneysel olmayan nicel araştırma yaklaşımlarımdan tarama araştırmalarının çoğu betimleme, ilişki ve fark sorularını bütünlük içerisinde inceler (Gliner vd., 2015). Bu araştırmada genel tarama ve ilişkisel tarama modellerinden faydalanılmıştır.

Duygusal zekâ özelliklerinin liderlik özellikleri üzerine etki ve ilişkisini belirlemek amacıyla Şekil 1'de araştırma modeli geliştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırma modeli



Hipotezler

H₀: Duygusal yönden nispeten daha güçlü olma durumu antrenörlerin liderlik özellikleri üzerinde farklılık göstermez.

H₀: Antrenörlerin duygusal zekâ özellikleri ile liderlik özellikleri arasında ilişki yoktur.

Veri toplama yöntem ve araçları

Çalışma kapsamında -uygulama aşamasında- zaman ve masraf faktörleri göz önünde bulundurulduğundan anket ve ölçeklerin hem birebir uygulanması hem de internet ortamında uygulanmasının araştırmacı tarafından doğru olacağı düşünülmüştür. Anket ve ölçekler internet ortamında gerekli izinler alındıktan sonra bir ay boyunca açık tutulmuştur. Veri toplama sürecinde belirli aralıklar ile (15 günde bir) çoğunluğu telefon yolu ile olmak üzere hatırlatmalar yapılmıştır. Bu girişimler Gençlik ve Spor İl Müdürleri ve Şube Müdürleri aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yer alan antrenörlerden veri toplamak amacı ile anket kullanılmıştır. Anket formu; kişisel bilgi formu, DZÖÖ ve SİLÖ ölçeği olmak üzere toplamda üç kısımdan meydana gelmektedir.

Kişisel bilgi formu

Bu bölümde çalışmada yer alan antrenörlerin sosyo-demografik durumlarını içeren değişkenlerden oluşmaktadır. Bu değişkenler yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, hizmet yılı, çalışma şekli, antrenörlük kademesi, spor dalı türü, çalışılan bölge ve il olarak belirlenmiştir.

Duygusal zekâ özellikleri ölçeği kısa formu

Araştırmada Petrides ve Furnham'ın (2000) geliştirdiği Duygusal Zekâ Özellikleri Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçeğin hedefi, bireyin duygusal uygunluklarıyla alakalı kendini farketme seviyesini ortaya koymaktır. Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplamda 20 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. DZÖÖ-KF'nun ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı 0.81, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak bulunmuştur (Deniz vd., 2013). Bu araştırmada DZÖÖ-KF'nun 20 maddelik güvenilirlik tahlilinde Cronbach Alfa katsayısı 0,84 şeklinde bulunmuştur. Her ne kadar ölçek toplam puan verse de tüm alt boyutların güvenilirlik analizleri tek tek incelenmiştir. Sonuçlar tüm değerlerin güvenilirlik düzeyinin $.60 \leq \alpha \leq .84$ aralığında olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analizi sonucunu yorumlamada Kline (1999) bu çalışmada kullanılan DZÖÖ-KF gibi psikolojik içerikli ölçekler için $\alpha \geq .60$ aralığının güvenilir olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir. Üniversite öğrencileri üzerinde uyarlanan ölçeğin, antrenörler üzerinde de uygun sonuçlar verip vermeyeceği bağlı olarak üç alan uzmanının fikri alınmıştır. Uzmanların görüşleri neticesinde ölçme aracının uygulaması yönünde karar verilmiştir.

Spor İçin Liderlik Ölçeği

Araştırmada Chelladurai ve Saleh (1980)'in geliştirdiği ve Teques vd. (2020), yenileyerek kısa formunu oluşturduğu antrenörün kendi lider davranışını değerlendirmesi için oluşturulan Spor İçin Liderlik Ölçeği (SİLÖ)'nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin uzun formu 5'li likert yapıda düzenlenmiştir. Kısa formunda da yine 5'li likert yapı kullanılmıştır.

Değerlendirme: Bir boyuttaki maddelerin puanlarının toplamı madde sayısına bölünerek kişinin o boyuttaki puanı elde edilir.

Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları; demokratik davranış için, 0,80, otoriter davranış için, 0,20, eğitim ve öğretim için, 0,77, sosyal destek için, 0,64, pozitif geri bildirim için, 0,65 bulunmuştur. Analiz sonuçları, 5 faktör ile açıklanan varyansın toplam yüzdesinin ortalama %41 olduğunu göstermektedir (Tiryaki ve Toros Kazak, 2001).

Ölçeğin Türkçe uyarlamasında yer alan güvenilirlik değerleri incelenmiş ve otoriter davranış alt boyut değerlerinin oldukça düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Her ne kadar alanyazındaki diğer çalışmalarda bu değer düşüklüğünün madde sayısındaki azlıktan kaynakladığı ifade edilse de araştırmacı ölçeğin orijinal formunu kullanmayı tercih etmiştir. Bu noktadan hareketle ölçeğin uzun formunun faktör analiz değerlerinin istenilen/beklenen düzeyde çıkmaması üzerine ölçeğin kısa formunun kullanılmasına karar verilmiştir. SİLÖ-Kısa formunun geçerlik ve güvenilirlik analizleri Teques, vd., (2021) tarafından yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda (antrenörün kendini değerlendirmesi formunun) 15 maddelik modelin kabul edilebilir seviyede değerler taşıdığı görülmüştür (CFI=.913, RMSEA=.072). Güvenirlik analizi her alt boyut için teker teker analiz edildi ve CR değerlerinin, Eğitim ve Öğretim=0.76, Demokratik Davranış=0.87, Otokratik Davranış=0.73, Sosyal Destek=0.85 ve Pozitif Geri Bildirim=0.75 olduğu görülmüştür. Ölçeğin kısa formunun geçerli ve güvenilir olduğunun görülmesi üzerine araştırmacılardan gerekli izinlerin alınması sonrasında ölçek Türkçeye çevrilmiş ve gerekli analizler uygulanmaya başlanmıştır.

Spor için liderlik ölçeği-kısa formuna ilişkin yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri

SİLÖ-kısa formunun geçerlik seviyesinin tespitine bağlı olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmış; güvenilirlik seviyesinin ortaya koyulmasına yönelik ise Mc Donald's omega katsayıları hesaplanmıştır. Faktör analizleri öncesinde bir takım sayıltı ve gerekliliklerin tespiti gereklidir. Bu tespitler; örneklem büyüklüğü, normallik, çoklu doğrusallık, kayıp değerler ve tekillik değerleridir (Çokluk vd., 2012).

Örneklem Büyüklüğü: Örneklem büyüklüğünün belirlenmesine ilişkin literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Çoşkun vd. (2017), faktör analizi için 100 veya daha fazla örneklem boyutlarının tercih

edildiğini, bazı araştırmacıların ise örnek boyutunun ölçekte yer alan madde sayısının 5, 10, 20 katı olması gerektiğini ileri sürdüklerini belirtmişlerdir. Bu hususta Kline (2011) örneklem büyüklüğünün değişken (madde) çokluğunun 10 katı kadar olması gerektiği fikrini ileri sürmektedir. Bu çalışmada da öne sürülen bu yaklaşımlar çerçevesinde faktör analizleri için hipotez testlerinde kullanılacak örneklem haricinde rastgele yöntem ile seçilen 456 antrenörden veri toplanmıştır.

Kayıp Değerler: Analiz öncesinde kayıp değerler için gerekli kontroller yapılmış olup tespit edilen kayıp değerler analiz dışında tutulmuştur.

Normallik Dağılımı: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) analizine girmeden önce verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına kontrol edilmiştir. Bu amaçla skewness ve kurtosis değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değer aralıklarının ± 2 aralığında tespit edilmesi sonucu verilerin normal dağılıma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (George ve Mallery, 2016).

Çoklu Bağlantı (Multicollinearity) ve Tekillik (Singularity): Değişkenler arası ilişkide iki durum söz konusudur. Çoklu bağlantı, değişkenler arasındaki korelasyonun ,90 üzerinde olması durumudur. Tekillik ise korelasyon katsayısının 1,00 olmasıdır (Şencan, 2005).

Çeviri Süreci: Orijinal ölçek, test yapısı konusuna hâkim üç uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İlk olarak ölçekte bulunan maddelerin anlamsal (kelimelerin anlamları), deneyimsel ve kavramsal bakımdan denkliği uzman bir dil bilimci tarafından incelendikten sonra maddeler beden eğitimi ve spor programından iki uzman tarafından da incelenmiştir.

Güvenirlilik Analizi: Yapı güvenirliliği ölçme aracında yer alan maddelerin genel güvenirliliği belirlemek amacı ile kullanılan yöntemdir (Raykov, 1998). Güvenirlilik analizinde iç tutarlılık katsayısı olarak ifade edilen Cronbach's Alpha katsayısının araştırmalarda oldukça fazla tercih edildiği bilinmektedir. Bununla birlikte, metodologlar Cronbach's Alpha'nın daha genel formu olan McDonald's omega (ω) ile karşılaştırıldığında en uygun güvenirlilik ölçüsü olmadığı konusunda uyarılmaktadırlar (Hayes ve Coutts, 2020). Cronbach's Alpha katsayısı madde sayısından etkilendiği için SİLÖ-Kısa Versiyonunun güvenilir olup olmadığını belirlemek amacı ile Mc Donald's omega değerleri incelenmiştir. Hair vd., (2016) ölçeklerden ulaşılan dataların güvenilir olması için Composite Reliability ve McDonald's omega değerlerinin 0,6 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Cronbach Alfa gibi, omega güvenirliliği için kabul edilebilir veya yeterli seviyelerde evrensel olarak kabul edilmiş bir kılavuz yoktur, ancak ω ve ω_s katsayıları alfa katsayılarıyla aynı standartları karşılamalıdır ve ω_h ve ω_{hs} katsayıları minimumda .50'yi geçmelidir, ancak .75 tercih edilebilir (Reise, 2012; Reise vd., 2013).

Tablo 1: Spor için liderlik ölçeği-kısa versiyonuna ait omega ve cronbach alfa değerleri

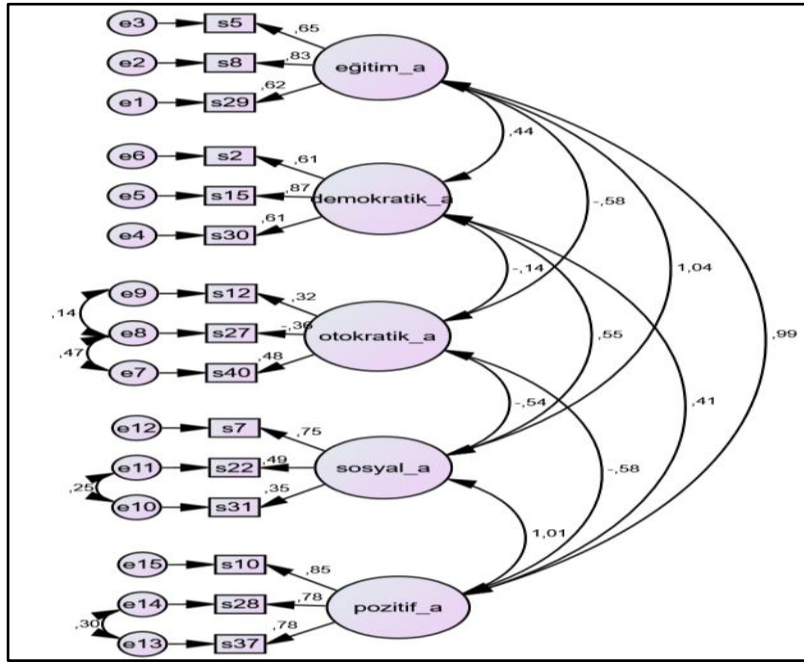
Değişkenler	Mc Donald's Omega Katsayıları	Cronbach Alfa Katsayıları
Eğitim-Öğretim	$\omega=0,741$	$\alpha=0,745$
Demokratik Davranış	$\omega=0,736$	$\alpha=0,730$
Otokratik Davranış	$\omega=0,806$	$\alpha=0,792$
Sosyal Destek	$\omega=0,606$	$\alpha=0,611$
Pozitif Geri Bildirim	$\omega=0,868$	$\alpha=0,863$

Tablo 1'deki değerler incelendiğinde yapı güvenirliliği analizi sonucunda, Eğitim-Öğretim alt boyutu .74, Demokratik Davranış alt boyutu .73, Otokratik Davranış alt boyutu .80, Sosyal Destek alt boyutu .60 ve Pozitif Geri Bildirim alt boyutu .86 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar alt boyutların yapı güvenirliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

SİLÖ'ne ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

SİLÖ'nün geçerliliğini test etmek amacıyla DFA'dan faydalanılmıştır. Analizler IBM SPSS 26.0 ile AMOS 24 paket programları vasıtası ile gerçekleştirilmiştir. Analizler gerçekleştirilirken bazı maddeler arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Bu noktada Amos programının sunduğu modifikasyon değerleri dikkate alınmıştır.

Şekil 2: Spor için liderlik ölçeği analiz değerleri



Ölçeğin mevcut araştırmada kullanılan veri setine uygunluğunu değerlendirebilmek amacı ile farklı uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Bu noktada araştırmacı da pek çok çalışmada kullanılan uyum indekslerini tercih etmiştir (Öztürk ve Kırac, 2019; Dinç ve Ekinci, 2019; Mishra ve Datta, 2011; Schreiber vd., 2006).

Tablo 2: Uyum iyiliği değer aralıkları

Ölçütler	Uyum İyiliği	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 5$
GFI	$,90 \leq GFI \leq 1$	$,80 \leq GFI \leq 1$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq ,05$	$0 \leq RMSEA \leq ,08$
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,90 \leq CFI \leq 1$
IFI	$,95 \leq IFI \leq 1,00$	$,90 \leq IFI \leq ,95$
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,80 < AGFI \leq 1$
PNFI		PNFI>0,50
PGFI		PGFI>0,50
SRMR		SRMR<0,10

Kaynaklar: (Öztürk ve Kırac, 2019; Dinç ve Ekinci, 2019; Mishra ve Datta, 2011; Schreiber vd., 2006)

Tablo 3: Spor için liderlik ölçeği-kısa formuna ait uyum iyiliği değerleri

Ölçütler	Sonuçlar	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	3,528	$2 < \chi^2/df \leq 5$
GFI	,925	$,80 \leq GFI \leq 1$
RMSEA	0,75	$0 \leq RMSEA \leq ,08$
CFI	,927	$,90 \leq CFI \leq 1$
IFI	,928	$,90 \leq IFI \leq ,95$
AGFI	,881	$,80 < AGFI \leq 1$
PNFI	,653	PNFI>0,50
PGFI	,586	PGFI>0,50
SRMR	0,79	SRMR<0,10

Modelin uyum indekslerinin RMSEA = .075 ve $\chi^2/sd = 3,528$ olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca diğer uyum indekslerinin ise GFI=.925, CFI=.927, AGFI=.881 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar modelin iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Sonuçlar, ölçme aracının özgün formunda bulunan faktör yapılarının bu araştırma boyutunda doğrulandığını böylece ölçme aracının yeterince geçerliliği sağladığını göstermektedir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini tespit edebilmek amacı ile toplam antrenör sayısını öğrenmek için Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne dilekçe ile başvuruda bulunulmuş ve 2020 yılı itibari ile ülkemizde (81 il ve ilçe) görev yapan antrenör sayısı tespit edilmiştir. Böylelikle **araştırmanın evreninin** 2020 yılı dâhil olmak üzere toplam 4.489 antrenörden oluştuğu kabul edilmiştir.

Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için örneklem büyüklüğü hesaplama formüllerinden yararlanılmıştır.

Örnek boyutunu hesaplarken ana popülasyonun varyansı bilinmiyorsa, örnek boyutunu hesaplamak için aşağıdaki formül kullanılabilir (İslamoğlu ve Almaçık, 2019).

$$n = \frac{Nz^2 \cdot pq}{Nd^2 + z \cdot pq}$$

N= Ana kitle büyüklüğü,

p= Rastgele seçilmiş bir örnekte belirli bir niteliğe sahip olanların oranı

q= 1-p

d= Duyarlılık seviyesi

z= Varsayımın güven aralığı

4.489 birimlik ana kitleden çekilecek bir örnekte ana kitle ortalamasını tahmin ettiğimizde, %5 duyarlılık, %95 güven aralığı, z değeri= 1.96, evrende görülme değeri 0,5 (p) ve görülmemeye değeri kabul edildiğinde, araştırmamız örneklemini için en az **368** katılımcıya ihtiyaç duyulmuştur.

$$n = \frac{4.489 \cdot (1,96^2) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{4 \cdot 4.489 \cdot (0,05)^2 + 1,96 \cdot (0,5) \cdot (0,5)} = 368$$

Çoşkun, Altunışık ve Yıldırım (2017: 143), örnekleme konusunda hata riskini azaltmak için şu hususlara vurgu yapmaktadır: 30-500 arasındaki örneklem büyüklükleri birçok araştırma için uygundur. Ayrıca örneklerin alt grupları için her alt grupta en az 30 katılımcı olması gerekir.

Araştırmada toplam 643 antrenörden veri alınmıştır. 39 antrenörün verileri eksik, hatalı ve geliş güzel doldurduğu tespit edilmiş ve çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Böylece Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmanın örneklem grubunu 604 antrenör oluşturmuştur. Belirlenen çalışma evrenini temsil edebilecek yeterlilikte örneklem sayısının elde edildiği görülmektedir.

Araştırmada olasılıklı örnekleme metodlarından biri olarak görülen alanlara göre örnekleme metodundan faydalanılmıştır. Örnekleme yöntemi çerçevesinde yedi bölgeden belirlenen pilot illerde antrenörlere uygulamalar yapılmış ve veriler toplanmıştır. Belirlenen plan doğrultusundaki uygulama yapılan bölgeler ve iller Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Alan örnekleme yöntemine göre araştırmanın evren ve örneklemini

Birim	Evren	Örneklem
İstanbul GHSİM	163	94
Kocaeli GHSİM	87	12
Balıkesir GHSİM	48	14
Ankara GHSİM	246	61
Konya GHSİM	113	51
Yozgat GHSİM	37	15
Rize GHSİM	49	44
Trabzon GHSİM	92	25
Bolu GHSİM	61	34
İzmir GHSİM	137	46

Manisa GHSİM	65	10
Afyon GHSİM	32	21
Hatay GHSİM	56	13
Osmaniye GHSİM	48	15
K. Maraş GHSİM	82	19
Erzurum GHSİM	81	19
Erzincan GHSİM	44	15
Elazığ GHSİM	43	12
Diyarbakır GHSİM	92	62
Mardin GHSİM	47	11
Adıyaman GHSİM	55	11
Genel Toplam	1678	604

Araştırmaya Dâhil Olma Kriterleri

20-65 yaş aralığında, Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde çalışan, kadrolu, sözleşmeli ve sürekli işçi statüsünde olan antrenörler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

Özel kulüplere bağlı olarak çalışan, fahri antrenör statüsünde olan antrenörler araştırmaya dahil edilmemiştir.

Verilerin analizi

SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 26.0 programından faydalanılarak veriler çözümlenmiştir. Tablo ve grafiklerin çizimi MS Excel paket programı ile yapılmıştır. Verilerin normallik varsayımları incelenmiş ve sonuçlar aşağıda detaylıca aktarılmıştır. Ayrıca varyansların homojenliğinin kontrolü için yapılan levne testi sonuçları incelenmiştir.

Tablo 5: Normallik dağılımı sonuçları

Alt Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Eğitim_Öğretim	0,192	604	0,00	0,814	604	0,00
Demokratik_Davranış	0,105	604	0,00	0,963	604	0,00
Otokratik_Davranış	0,117	604	0,00	0,975	604	0,00
Sosyal_Destek	0,147	604	0,00	0,928	604	0,00
Pozitif_Geribildirim	0,255	604	0,00	0,693	604	0,00
İyi_Oluş	0,133	604	0,00	0,901	604	0,00
Öz_Kontrol	0,099	604	0,00	0,942	604	0,00
Duygusalılık	0,122	604	0,00	0,975	604	0,00
Sosyalılık	0,091	604	0,00	0,959	604	0,00
Toplam_DZ	0,123	604	0,00	0,924	604	0,00

a Lilliefors Significance Correction

Araştırmada LÖ ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Bu doğrultuda orijinal ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve raporlaştırılmıştır (Bkz: Tablo 1-2-3). Ayrıca DZÖÖ-Kısa formun güvenilirlik sonuçları araştırmanın veri toplama araçları bölümünde açıklanmıştır.

Verilerin analizinde ilk olarak 604 antrenörün yanıtlamış oldukları ölçeklerin cevaplarının puan ortalamaları doğrultusunda; tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon analizleri ve Tek Yönlü MANOVA testi yapılmıştır. Veriler $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde bir fark olup olmadığına bakılmıştır. MANOVA testinin ana varsayımlarından biri olarak görülen bağımlı değişkenlerin vektörlerinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olmasıdır. Bu varsayım Box's M testi ile kontrol edilir. Bu testin (sig.) sonuçları 0,05'in altındaysa, bu varsayım koşulu ihlal edilir. Box's M testi büyük verilere oldukça duyarlıdır ve sonuçları anlamlı çıkartabilir. Bu yüzden bu testin sonuçlarının Levene testi ile değerlendirilmesi faydalı olur (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2019). Böylelikle Tek Yönlü MANOVA testinin varsayımları için gerekli kontroller yapılmış ve hipotez testleri kısmında detaylı olarak aktarılmıştır.

Özdamar (2015), örnek hacmi fazla ($n > 25$) homojen verilerde yapılan güç karşılaştırmalarında Shapiro-Wilk testi ve Anderson Darling testini normallik kontrolü yaparken uygulanması gereken testler olarak belirtmiştir. Bu çalışmada Shapiro Wilk testi tercih edilmiştir. Ayrıca verilerin normalliğin kontrolünde grafiksel yöntemlerden de faydalanılmış ve bu kapsamda histogramlar incelenmiştir. Gerekli kontroller sonucu verilerin normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiştir.

Etik kurul onayı

Araştırmanın etik kurul belgesi Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından (27/11/2019-E.8738) alınmıştır. Araştırma izni ise GSB bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu tarafından 02/09/2020 tarihinde alınmıştır.

Bulgular

Antrenörlerin bazı demografik bilgileri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Antrenörlerin tanımlayıcı özellikleri

Değişkenler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	170	28,1
	Erkek	434	71,9
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	227	37,6
	6-10 Yıl	212	35,1
	11-15 Yıl	93	15,4
	16 Yıl ve Üzeri	72	11,9
Antrenörlük Kademesi	1. Kademe	69	11,4
	2. Kademe	204	33,8
	3. Kademe	255	42,2
	4. Kademe	56	9,3
	5. Kademe	20	3,3
Spor Dalı Türü	Bireysel Sporlar	382	63,2
	Takım Sporları	222	36,8
Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumu	Evet	540	89,4
	Hayır	64	10,6

Tablo 6’ya göre antrenörlerin; %28,10’u ($n=170$) kadın, %71,90’ı ($n=434$) erkek, %37,60’ı ($n=227$) 1-5 yıl çalışan, %35,10’u ($n=212$) 6-10 yıl çalışan, %15,40’ı ($n=93$) 11-15 yıl çalışan, %11,90’ı ($n=72$) 16 yıl ve üzeri çalışan antrenörlerden oluşmaktadır. Antrenörlerin, %11,40’ı ($n=69$) 1. kademe, %33,80’i ($n=204$) 2. kademe, %42,20’si ($n=255$) 3. kademe, %9,30’u ($n=56$) 4. kademe, %3,30’u ($n=20$) 5. kademe; %63,20’si ($n=382$) bireysel sporları çalıştırmış, %36,80’i ($n=222$) takım sporlarını çalıştırmış, %89,40’ı ($n=540$) daha önce lisanslı olarak spor yapmış, %10,60’ı ($n=64$) daha önce lisanslı olarak spor yapmamıştır.

Duygusal zekâ ve liderlik özellikleri ölçekleri alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri

Tablo 7: Antrenörlerin liderlik özellikleri ölçeği puan ortalamaları

Alt Boyutlar	N	Ort	SS	Minimum	Maksimum
Eğitim-Öğretim	604	3,39	0,67	0	4
Demokratik Davranış	604	2,58	0,90	0	4
Otokratik Davranış	604	1,70	0,78	0	4
Sosyal Destek	604	2,97	0,79	0	4
Pozitif Geri Bildirim	604	3,53	0,71	0	4

Tablo 7’deki değerler incelendiğinde, liderlik özelliği ölçek puan ortalamalarının 0-4 puan aralığında olduğu görülmektedir. Antrenörlerin LÖ alt boyutlarında en yüksek puan ortalamasına pozitif geri

bildirim ($\bar{x}=3,53\pm 0,71$) alt boyutunun, en düşük puan ortalamasına ise otokratik davranış ($\bar{x}=1,70\pm 0,78$) alt boyutunun sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Antrenörlerin duygusal zekâ özellikleri ölçeği puan ortalamaları

Alt Boyutlar	N	Ort	SS	Minimum	Maksimum
Öznel İyi Oluş	604	22,18	4,90	4	28
Öz Kontrol	604	22,01	4,49	5	28
Duygusallık	604	20,46	3,86	7	28
Sosyallik	604	21,55	4,29	5	28
Toplam DZ	604	22,59	4,38	4	28

Tablo 8'deki değerler incelendiğinde, DZÖÖ toplam puanlarının 4-28 puan aralığında olduğu görülmektedir. Antrenörlerin DZÖ alt boyutlarında en yüksek puan ortalamasına öznel iyi oluş ($\bar{x}=22,18\pm 4,90$) alt boyutunun, en düşük puan ortalamasına ise duygusallık ($\bar{x}=20,46\pm 3,86$) alt boyutunun sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca toplam duygusal zekâ skorunun ise ($\bar{x}=22,59\pm 4,38$) olduğu görülmektedir.

Hipotez testleri

Duygusal zekâ düzeyinin antrenörlerin liderlik özelliklerine etkisi

Kategorik DZÖ düzeylerinin LÖ ölçeği alt boyutları üzerinde etkili olup olmadığı belirlemek üzere gerçekleştirilen MANOVA testi Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9: Antrenörlerin duygusal zeka düzeylerinin liderlik özelliklerine etkisini gösteren MANOVA sonuçları

Wilks' Lambda	F	Hipotez df	Hata df	P
0,949	3,160	10	1194	0,001

MANOVA testinin uygulanabilmesi için zorunlu görülen varsayımlar analizler öncesinde incelenmiştir. Bu çerçevede, varyans-kovaryans matrisinin tek değişkenli ve çok değişkenli normalliği, doğrusallığı, homojenliği ve araştırma verileriyle ilgili çoklu bağlantı sorununun olup olmadığı incelenmiştir (Büyüköztürk, 2013; Pallant, 2005). Bu doğrultuda Box's M test sonuçları incelenmiştir. Test sonuçlarında anlamlılık değeri 0.001'den daha büyükse bu varsayım sağlanmış demektir (Pallant, 2005). Mevcut çalışmada Box's M değerinin 0.016 bulunması bu varsayımın uygunluğunun göstergesidir. Tek değişkenli normallik durumları için bağımlı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Yapılan ön analizler sonucunda herhangi bir ihlal tespit edilmemiştir. Ayrıca levene testi ile varyansların homojenliği kontrol edilmiş, bağımlı değişkenler arasında homojenliğin ihlali tespit edilen değişkenler için uygun testler seçilmiştir.

LÖ ölçeğinin alt boyutları üzerinde yapılan MANOVA sonuçları, antrenörlerin DZ düzeyine bağlı olarak liderlik özelliği ölçeğinin alt boyutlarında manidar farklılık göstermektedir (WilksL(λ)=,949; F(10,1194)=3,160; p<0,05). Bu bulgu, alt boyutlarda elde edilen puanlarda meydana gelen doğrusal bileşenden alınacak puanların DZ düzeyine göre değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

MANOVA testinde anlamlı farklılık olduğu için grup ortalamalarının DZ düzeyine göre nasıl farklılaştığını incelemek amacıyla Anova testi incelenmiş ve sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerine göre liderlik özelliklerini gösteren ANOVA sonuçları

Alt Boyutlar	Duygusal Zekâ Düzeyleri	n	Ort	SS	F	P	Fark
Eğitim-Öğretim	Düşük	110	3,20	0,79	5,870	0,003	3-2>1
	Orta	309	3,41	0,64			
	Yüksek	185	3,48	0,64			

Demokratik Davranış	Düşük	110	2,71	0,88	2,011	0,135	
	Orta	309	2,58	0,90			
	Yüksek	185	2,49	0,92			
Otokratik Davranış	Düşük	110	1,84	0,70	2,296	0,102	
	Orta	309	1,66	0,80			
	Yüksek	185	1,67	0,78			
Sosyal Destek	Düşük	110	3,00	0,78	0,297	0,743	
	Orta	309	2,94	0,76			
	Yüksek	185	2,99	0,84			
Pozitif Geri Bildirim	Düşük	110	3,32	0,86	6,114	0,002	3-2>1
	Orta	309	3,56	0,65			
	Yüksek	185	3,60	0,68			

ANOVA sonuçları değerlendirildiğinde, antrenörlerin eğitim-öğretim ($F_{(2,601)} = 5,87$, $p = 0,003$) ve pozitif geri bildirim alt boyutlarında ($F_{(2,601)} = 6,114$, $p = 0,002$) anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bağımlı değişkenler için elde edilen sonuçlar ayrı ayrı ele alındığında $\alpha = 0,017$ düzeyinde Bonferroni ayarlanmış alfa düzeyi kullanarak yapılan değerlendirmelere göre eğitim- öğretim alt boyutunda, yüksek ($\bar{x} = 3,48$) ve orta ($\bar{x} = 3,41$) duygusal zekâ düzeyine sahip antrenörlerin düşük ($\bar{x} = 3,20$) duygusal zekâya sahip antrenörlere göre puan ortalamaları anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde pozitif geri bildirim alt boyutunda, yüksek ($\bar{x} = 3,60$) ve orta ($\bar{x} = 3,56$) duygusal zekâ düzeyine sahip antrenörlerin düşük ($\bar{x} = 3,32$) duygusal zekâya sahip antrenörlere göre puan ortalamaları anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Duygusal zekâ-liderlik özellikleri ilişkisi

Antrenörlerin DZ ve LÖ alt boyutları arasında manidar bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde Spearman brown sıra farkları korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Normallik ve doğrusallık varsayımları, yapılan ön analizler ile kontrol edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11: Duygusal zekâ ve liderlik özellikleri ölçeği altboyutlarının spearman test sonuçları

Değişkenler		DZ Toplam Puan	İyi Oluş	Öz Kontrol	Duygusallık	Sosyallik
Eğitim-Öğretim	r	,143**	,168**	,180**	,115**	,165**
	p	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000
	n	604	604	604	604	604
Demokratik Davranış	r	-,095*	0,031	-,083*	-0,027	-0,033
	p	0,020	0,443	0,041	0,511	0,415
	n	604	604	604	604	604
Otokratik Davranış	r	-0,043	-0,065	-,094*	-,165**	-,082*
	p	0,289	0,111	0,021	0,000	0,044
	n	604	604	604	604	604
Sosyal Destek	r	0,014	0,071	0,057	0,071	0,001
	p	0,723	0,082	0,164	0,083	0,972
	n	604	604	604	604	604
Pozitif Geri Bildirim	r	,105*	,156**	,180**	,163**	,193**
	p	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000
	n	604	604	604	604	604

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Sonuçlar incelendiğinde; eğitim-öğretim alt boyutu ile öznel iyi oluş ($r = .16^{**}$; $p < .05$); öz kontrol ($r = .18^{**}$; $p < .05$); duygusallık ($r = .11^{**}$; $p < .05$); sosyallik ($r = .16^{**}$; $p < .05$); alt boyutları ve toplam DZ skorları ($r = .14^{**}$; $p < .05$) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde manidar bir ilişki ortaya koydukları görülmektedir. Demokratik davranış alt boyutu ile öz kontrol alt boyutu ($r = -.08^{*}$; $p < .01$) ve toplam DZ puanları ($r = -.09^{*}$; $p < .01$); negatif yönde zayıf manidar bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Otokratik davranış alt boyutu ile öz kontrol alt boyutu ($r=-.09^*$; $p<.05$); duygusallık ($r=-.16^{**}$; $p<.05$) ve sosyallik ($r=-.08^*$; $p<.01$) alt boyutu arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sosyal destek alt boyutu ile DZÖ alt boyutları arasında manidar bir ilişki tespit edilmedi.

Pozitif geri bildirim alt boyutu ile öznel iyi oluş ($r=.15^{**}$; $p<.05$); öz kontrol ($r=.18^{**}$; $p<.05$); duygusallık ($r=.16^{**}$; $p<.05$); sosyallik ($r=.19^{**}$; $p<.05$); alt boyutları ve toplam DZ skorları arasında ($r=.10^{**}$; $p<.05$); pozitif yönde zayıf düzeyde manidar bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tartışma

Literatürdeki bazı araştırmaların üzerinde yoğunlaştığı nokta, bir liderin öncelikli sorumluluğunun çalışanlarının duygularını yönetmesi gerekliliği üzerinedir. Bu sebepten ötürü liderlerin ortalama duygusal zekâ yeteneğine sahip olması gerektiği hatta yüksek DZ seviyesine sahip olan liderlerin sorunların ve çatışmaların çözümlenmesinde etkili olduğu söylenebilir (Özdinç, 2020). Antrenörleri sporcularını ortak amaçları çerçevesinde yöneten ve yönlendiren liderler olarak ele alan bu araştırmanın amacı, antrenörlerin DZ ve LÖ düzeylerini ortaya koymak ve antrenörlerin DZ düzeyleri ile LÖ ilişkisini incelemektir.

Antrenörlerin LÖ alt boyut puan ortalamaları betimsel istatistik sonuçları yorumlandığında, eğitim-öğretim ve pozitif geri bildirim alt boyut ortalamalarının en yüksek değerlere sahip oldukları görüldü. Bir başka ifade ile antrenörlerin, sporculara maksimum fiziksel potansiyellerine ulaşmalarında yardımcı olmaları için eğitim ve talimat vermeleri, sporcuların kendilerine gerekli becerileri nasıl kazanacakları konusunda onlara talimat yönlendirmeleri ve sporun tekniklerini ve taktiklerini öğretmeleri noktasında kendilerini yeterli gördükleri söylenebilir. Benzer şekilde antrenörlerin, sporcuların gösterdikleri performans ve katkılarından ötürü onları takdir etmeleri ve onlara iltifat etmeleri, sporcularına olumlu geri bildirimlerde bulunmaları noktasında kendilerini yeterli algıladıkları söylenebilir. Fakat sporcularının karar alma süreçlerine katkı sağlamaları noktasında ise pek de demokratik bir davranış içerisinde olmadıkları görüldü. Özbey ve Yılmaz (2021) ve Chee (2017)'nin araştırmalarındaki betimsel istatistikler ile karşılaştırıldığında bu araştırmadaki ortalamaların daha düşük seviyede oldukları söylenebilir.

Antrenörlerin DZÖ alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, puan ortalamalarının 4-28 puan aralığında olması göz önünde bulundurularak antrenörlerin nispeten yüksek düzeyde puan ortalamalarına sahip olduğu söylenebilir. Dahası, alt boyutlar arasında en yüksek ortalamaya öznel iyi oluşun sahip olduğu, en düşük ortalamaya ise duygusallığın sahip olduğu görüldü. Bir başka ifade ile antrenörlerin sahip oldukları kişisel özelliklerini ve donanımlarını olumlu değerlendirdikleri, hayattan oldukça memnuniyet duydukları söylenebilir. Benzer şekilde antrenörlerin motivasyon, uyum ve hayatlarını düzenleme noktasında olumlu algılara sahip oldukları düşünülebilir. Antrenörlerin duygularını tanıma ve gösterme ile diğer insanlarla duygusal bağ kurma özelliklerini nispeten daha düşük düzeyde yeterli gördükleri söylenebilir. Şimşek (2018) antrenörler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında da mevcut araştırma sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Araştırma sonuçları, antrenörlerin liderlik özelliklerinin duygusal zekâ düzeylerine bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Bu duruma göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. Orta ve yüksek DZ düzeyine sahip antrenörlerin düşük duygusal zekaya sahip olan antrenörlerden eğitim-öğretim ve pozitif geri bildirim alt boyutlarında farklılaştığı görülmüştür. Bir başka ifade ile motivasyonu ve uyum sağlama yeteneği yüksek, duygularını kontrol ve ayırt edebilen, stresle daha iyi başa çıkabilen antrenörlerin sporcuların gerekli becerileri kazanma noktasında onları yönlendirmesinde ve sporcuların gösterdikleri başarılı performanstan ötürü onları takdir etme noktasında daha iyi oldukları söylenebilir. Duygusal yönden nispeten daha güçlü antrenörlerin sporcularını motive etme, başarıyı ödüllendirme gibi davranışlarda bulunması sporcularının performansları üzerinde önemli bir etken olarak görülebilir. Bu açıdan yaklaşıldığında elde edilen sonuçların antrenör-sporcu ilişkisi açısından da değerli olduğu ve sporcu performansını etkileyebilecek bir faktör olarak görülebileceği söylenebilir.

Duygusal zekâsı yüksek olan liderler ekibinde çalışan bireylerin duygularının farkına varabilir. Bu farkındalık ortak amaç ve hedefler için harekete geçmeyi daha cazip hale getirebilir (Vardarlier ve

Yapıcı, 2020). Nitekim literatürde duygusal zekânın liderlik davranışları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu araştırmalar mevcuttur (Arslan ve Kılıç, 2021). Amram (2009) araştırmasında duygusal zekânın liderlik etkinliği üzerinde katkıda bulunduğunu vurgulamıştır. Osborne (2012) araştırmasında DZ ile liderlik arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Saeed (2017) karate sporcuları örnekleminde yürütmüş olduğu araştırmada DZ ile liderlik arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Rego, vd., (2007) çok sayıda çalışmayı tartışılar ve dönüştürücü liderlerin etkinliğinin duygusal zekâdan kaynaklandığını öne sürdüler. Elde edilen bu sonuçlar araştırmamız bulguları ile örtüşmektedir.

Her ne kadar zayıf düzeyde ilişkili olsa da duygusal yönden güçlenen antrenörlerin teknik-taktik becerileri aktarmada ve sporcularını performanslarından ötürü takdir etmede daha başarılı oldukları söylenebilir. Bu duruma göre H_0 hipotezi reddedilmiştir. Bu duruma karşın duygusal açıdan güçlü olmanın demokratik ve otokratik davranışlar üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir korelasyonunun olmadığı hatta negatif yönlü korelasyonunun olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile duygusal zekâ alt boyutları ile antrenörlerin karar tarzı faktörleri negatif yönlü ilişkilidir.

Korelasyon testlerinde iki değişken arasında nedensellik belirlemek olanaksızdır. Yani değişkenin hangisi neden, hangisinin sonuç olduğunu söyleyemeyiz (İslamoğlu ve Alnıçık, 2019). Bu nedenle değişkenler arasında yorumlamalar yapılırken yalnızca çıkarımlarda bulunulmuştur. Ayrıca büyük örneklemlerde oldukça küçük korelasyon katsayıları anlamlı çıkabilir (Pallant, 2005). Bu durum araştırmamız örnekleminde geçerlidir. Yani anlamlı fakat oldukça düşük düzeyde korelasyon görülmesinin bir nedeni olarak örneklem büyüklüğü gösterilebilir.

Çelikdağ (2018) beden eğitimi öğretmenleri örnekleminde yapmış olduğu araştırmasında DZ ile karizmatik liderlik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Delice ve Günbeyi (2013) polis örnekleminde yürütmüş olduğu araştırmada duygusal zekâ düzeyleriyle liderlik davranışları arasında pozitif, kuvvetli ve istatistikî bakımdan manidar bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapılan bir başka çalışmada üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ puanlarıyla liderlik puan ortalamaları arasında pozitif yönde manidar bir ilişki saptamıştır. (Ertaş ve Kıraç, 2019). Özdemir ve Özkul (2016) çalışan bireyler üzerinde düzenlediği araştırmasında duygusal zekâ boyutlarıyla liderlik uygulamaları arasında pozitif yönlü ve manidar bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Hwang vd (2013) antrenörlerin duygusal zekası, antrenörlük yeterliliği ve liderlik tarzı arasındaki ilişkileri araştırmış, liderlik özelliklerinin duygusal zeka ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmamız bulguları ile literatürde yer alan çalışmaların yüksek oranda örtüştüğü söylenebilir.

Sonuç ve öneriler

Sonuç olarak, antrenörlerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerini algılama düzeylerinin olumlu seviyelerde olduğu görülmüştür. Ancak duygusallık boyutunda nispeten daha düşük ortalamalar dikkat çekmektedir. Duygusal zekâ düzeyleri daha yüksek olan antrenörlerin, sporcuların gerekli becerileri kazanma noktasında onları yönlendirmelerinde ve sporcuların gösterdikleri başarılı performanstan ötürü onları takdir etme noktasında daha iyi oldukları gözlemlenmiştir. Dahası, antrenörlerin duygusal zekâ düzeyleri onların liderlik düzeyleri üzerinde farklılık yaratmış ve duygusal zekâ ile liderlik özellikleri arasında düşük düzeyde manidar ilişkiler bulunmuştur.

Bu bölümde, öneriler iki başlık olarak sınıflandırılmıştır. Bunlar; araştırmaya ve uygulamaya dönük önerilerdir. Araştırmaya dönük öneriler: Araştırmanın evrenini SHGM merkez ve taşra teşkilatında görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. Araştırma, özel kulüplerde çalışan antrenörleri de kapsayacak şekilde daha geniş bir evren-örneklem çerçevesinde düzenlenebilir. Araştırma kapsamında sadece antrenör görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma, spor yöneticileri örnekleminde tekrarlanabilir. Bu araştırmada duygusal zekâ ve liderlik özelliklerini belirleyen veri toplama araçları kişisel özellikler yaklaşımı kapsamında (antrenörlerin kendini değerlendirmesi) tercih edilmiştir. İleride yapılacak olan araştırmalarda yetenek yaklaşımı ya da karma yaklaşım kapsamında düzenlenen veri toplama araçları ile araştırmalar düzenlenebilir. Ayrıca tercih edilebilecek diğer veri toplama araçları ile sporcuların antrenörlerini değerlendirmeleri incelenebilir. Duygusal zekâ ve liderlik özelliklerini ele alan nitel çalışmalar yapılabilir. Dahası, antrenörlere duygusal zekâ beceri eğitimleri gibi eğitim programları uygulanarak antrenörlerin gelişimleri takip edilebilir.

Uygulamaya dönük öneriler: Araştırma sonucunda, SHGM Merkez ve Taşra teşkilatında görev yapan antrenörlerin duygusal zekâ özellikleri duygusallık nispeten düşük puan ortalamalarına sahip oldukları saptanmıştır. Buradan hareketle, SHGM ve GSİM düzenli aralıklarla psiko-eğitim programları düzenlemesi önerilmektedir. Antrenörlerin duygusallık becerilerinin desteklenmesi ve iletişim becerilerinin artırılması amacı ile sadece antrenörlerin duygusal gelişimleri sağlanmayacak aynı zamanda antrenör-sporcu ilişkilerinin de olumlu anlamda gelişmesi sağlanacaktır.

Araştırma sonucunda duygusal zekâ özelliklerinin gelişimleri ile liderlik özelliklerinin gelişiminin sağlanabileceği görülmüştür. Bu kapsamda antrenörlere sosyal beceri geliştirme programlarının yanı sıra özellikle duygusal zekâ beceri eğitim programlarının düzenlenmesi önerilmektedir. Ayrıca bu eğitim programlarının belirli zaman dilimlerinde spor dallarının düzenlenmiş olduğu seminerlerde eğitimciler tarafından antrenörlere aktarılması önerilmektedir. Dahası, antrenör kademe yükseltme programlarında ve sınavlarında duygusal zekâ beceri eğitim programlarının dahil edilmesi ile antrenörlerin çok yönlü gelişimi sağlanabilir.

Kaynakça

- AlHashmei, S. E. ve Hajee, Z. R. (2013). The relationship between leadership, educational level and emotional intelligence. A Case Study in Bahrain. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 6(1), 24-32.
- Amram, J. Y. (2009). *The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*. (Unpublished PhD Dissertation). Institute of Transpersonal Psychology. Palo Alto, California.
- Arslan, A. ve Kılıç, M. (2021). Farklı spor branşlarındaki sporcuların duygusal zekâ ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Modern Leisure Studies*, 3(1), 12-34.
- Aygün, M. (2018). *Buz hokeyi sporcularının duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin sportif sürekli kendine güven üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chan, J. T. ve Mallett, C. J. (2011). The value of emotional intelligence for high performance coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 6(3), 315-328.
- Chee, H. K., Rasyid, N. M., Tengah, R. Y., ve Low, J. F. L. (2017). Relationship between leadership style and performance of Perak Sukma athletes and coaches. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 9(6S), 1323-1333.
- Chelladurai, P. ve Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2(1), 34-45.
- Çelikdağ, C. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çoşkun, R., Altıışık, R. ve Yıldırım, E. (2017) *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Delice, M. ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: Polis teşkilatı örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Deniz, M.E., Özer, E. ve Işık, E., (2013). Trait emotional intelligence questionnaire–short form: validity and reliability studies. *Education and Science*, 38(169), 407-419.
- Dinç, S., ve Ekinci, M. (2019). Turkish adaptation, validity and reliability of compassion fatigue short scale. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11(Ek 1), 192-202.
- Dulewicz V., ve Higgs M. (2000). Emotional intelligence: a review and evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 341-372.
- Ertaş, H., ve Kırac, R. (2019). Sağlık yönetimi öğrencilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 23(80), 247-262.
- Fazeli, Z., Farhangdoost, Y., ve Fazeli, S. A. (2011). The relationship between emotional intelligence and transformational leadership for managers of their anianministry of agriculture. *Journal of American Science*, 7(11), 116-121.

- George, D., ve Mallery, M. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step a simple guide and reference (14th edition)*. New York: Routledge.
- Gliner, A. J., Morgan A. G. ve Leech, L. N. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri*, (S. Turan, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hair Jr, F. J., Hult, G., Ringle, C., ve Sarstedt, M. (2016). *Specifying the path model and examining data. A primer on partial least squares structural equation modeling*. New Delhi: Sage Publications.
- Hayes, A. F., ve Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. *But Communication Methods and Measures*, 4(1), 1-24.
- Hwang, S., Feltz, D. L., ve Lee, J. D. (2013). Emotional intelligence in coaching: Mediation effect of coaching efficacy on the relationship between emotional intelligence and leadership style. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(3), 292-306.
- İslamoğlu, A. H., ve Alnaçık, Ü. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Karadavut, Y., ve Çetin, Ş. (2018). Duygusal zekânın liderlik üzerine etkisi: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 359-386.
- Kline, P. (1999). *The Handbook of psychological testing* (2rd ed.). London: Routledge.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd. Ed.). New York and London: The Guilford Publications Press.
- Konter E. (1996). *Bir lider olarak antrenör* (1. Basım). İstanbul: Alfa Yayın.
- Mikolajczak, M., ve Limunet, O. (2008). TEQ and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 144-153.
- Mishra, P., ve B, Datta. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the pam evaluator. *Current Research Journal of Social Sciences*, 3(1), 34-43.
- Okumuş, A., ve Şahin, M. (2018). The relationship of emotional intelligence and institutional culture with organizational cynicism. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2635-2643.
- Osborne, A. M. (2012). *The relationship between emotional intelligence and leadership practices among physicians*. (Doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations & Theses: Full Text (3523050).
- Özbey, Ö., ve Yılmaz, B. (2021). Türkiye olimpiik hazırlık merkezlerinde görev yapan antrenörlerin liderlik ve iletişim beceri düzeylerinin sporcular tarafından değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(3), 96-106.
- Özdamar, K. (2015). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Ankara: Nisan Yayınevi.
- Özdayı, N. (2011). *Futbol hakemlerinin duygusal zekâ ve iletişim beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Özdemir, K. ve Özkul, A. (2016). Duygusal zekâ boyutları ile liderlik uygulamaları arasındaki ilişki: savunma sanayi sektöründe beyaz yaka çalışanlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1449-1463.
- Özdiñç, Ö. (2014). *Türkiye'deki spor örgüt yöneticileri üzerinde duygusal zekâ ve liderlik davranışları ilişkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Özdiñç, Ö. (2020). *Günlük yaşamda, sporda ve liderlikte duygusal zekâ*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Öztürk, Y. E. ve Kırış, R. (2019). *Hekim merhameti önündeki engeller ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. Australia: Australian Copyright.
- Petrides, K. V., ve Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 29(2), 313-320.
- Raykov, T. (1998). Coefficient alpha and composite reliability with interrelated nonhomogeneous items. *Applied Psychological Measurement*, 22(4), 375-385.
- Rego, A., Sousa, F., Pina e Cunha, M., Correia, A., ve Saur-Amaral, I. (2007). Leader self-reported emotional intelligence and perceived employee creativity: An exploratory study. *Creativity and innovation management*, 16(3), 250-264.

- Reise, S. P. (2012). The rediscovery of bifactor measurement models. *Multivariate Behavioral Research*, 47(5), 667–696.
- Reise, S. P., Bonifay, W. E., ve Haviland, M. G. (2013). Scoring and modeling psychological measures in the presence of multidimensionality. *Journal of Personality Assessment*, 95(2), 129–140.
- Saeed, Y. R. (2017). *Leadership behavior and its relationship with the emotional intelligence for the karate athletics: The clubs of Kurdistan region of Iraq* (Unpublished Master Thesis). Near East University Institute Of Health Sciences, Nicosia.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., ve King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of educational research*, 99(6), 323-338.
- Sökmen, A., ve Soylu, Y. (2009). Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2381-2402.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şimşek, Ö. C. (2018). *Ankara gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü'nde çalışan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Teques, P., Silva, C., Rosado, A., Calmeiro, L., ve Serpa, S. (2021). Refining the short version of the Leadership Scale for Sports: factorial validation and measurement invariance. *Psychological Reports*, 124(5), 2302-2326.
- Thelwell, R. C., Lane, A. M., Weston, N. J., & Greenlees, I. A. (2008). Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6(2), 224-235.
- Tiryaki, Ş., ve Toros (Kazak), Z. (2001, 11-12 Ekim). Spor için liderlik ölçeği'nin koçun davranışlarını algılaması versiyonunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Ön bulgular. *II. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu*, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Vardarlier, P., ve Yapıcı, H. K. (2020). Duygusal zekâ ve liderlik. *Muhakeme Dergisi*, 3(1), 9-28.

Etik kurul onayı

Araştırmanın etik kurul belgesi Kütahya Dumlupuna Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından (27/11/2019-E.8738) alınmıştır. Araştırma izni ise GSB bilimsel araştırma ve yayın etiği kurulu tarafından 02/09/2020 tarihinde alınmıştır.

Araştırmacıların katkı oranı beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.