



## Karate Antrenörlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi\*

Yasin ÇETİNTAŞ<sup>1</sup>, Mutlu TÜRKMEN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın, Türkiye, e-posta: yasincatintas@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9733-9734>

<sup>2</sup>Bayburt Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Bayburt, Türkiye, e-posta: mutluturkmen@bayburt.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4534-7553>

### To cite this article/ Atf için:

Çetintaş, Y. ve Türkmen, M. (2020). Karate Antrenörlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 10-25.

### Özet

Araştırma, karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin belli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın birinci aşamasında, katılımcı olan karate antrenörlerinin liderlik yönelim düzeyleri belirlenmiştir. Antrenörlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, antrenörlük kademesi, antrenörlük meslek yaşı, antrenörlük milliliği, aylık ortalama geliri ve antrenörlük yaptığı kurum değişkenlerine göre liderlik yönelimlerinin farklılaşp farklılaşmadığı çeşitli istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir. Araştırmaya 219 karate antrenörü katılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, araştırmacı tarafından oluşturulan “Demografik Bilgi Formu”, Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama ve geçerlik-güvenirliliği Dereli’nin (2003) yaptığı “Liderlik Yönelim Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde, katılımcıların kişisel özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, ölçeğe verilen cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak, liderlik yönelim düzeylerine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. Antrenörlerin ölçek puanları demografik değişkenlere göre karşılaştırılmadan önce normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan One Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle non-parametrik analizler kullanılmıştır. Antrenörlerin cinsiyetleri, milli antrenör olup olmama durumları ve çalıştıkları kulüp türüne göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılırken, yaş grupları, eğitim durumları, antrenörlük kademeleri ve antrenörlük sürelerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeni ile Liderlik Yönelim Ölçeği alt boyutlarından sembolik liderlik, politik liderlik ve toplam puanları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmuştur. Yaş değişkeni ile liderlik yönelimleri alt boyutlarından politik liderlik, yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik ve toplam puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu bulunmuştur ile Liderlik Yönelim Ölçeği alt boyutlarından olan sembolik liderlik ve insan kaynaklı liderlikte anlamlı farklılık bulunmuştur. Antrenörlük meslek yaşına bağlı ise sadece insan kaynaklı liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Antrenörlük kademesi, antrenörlük milliliği ve aylık ortalama gelir değişkenlerine bağlı olarak tüm alt boyutlarda ve toplam puanlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sonuç olarak; karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin birçok değişkenden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Karate, Antrenör, Liderlik Yönelimi.

\* Bu araştırma; Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında Prof. Dr. Mutlu TÜRKMEN danışmanlığında yürütülen Yasin ÇETİNTAŞ’ın “Karate Antrenörlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

# Investigation of Leadership Orientations of Karate Coaches

## Abstract

This research was conducted to examine the leadership orientations of karate coaches according to certain variables. In this research, a descriptive method was used to reveal the current situation. The research consists of a single stage. In the first stage of the research, the leadership orientation levels of the participating karate trainers were determined. Whether or not the leadership orientations differ according to the variables of gender, age, education level, coaching level, coaching professional age, coaching nationality, monthly average income and coaching institution were evaluated with various statistical procedures. 219 karate trainers participated in the study. In the research, Bilgi Personal Information Form tarafından developed by the researcher and "Leadership Orientation Scale Bol developed by Bolman and Deal (1990) and adapted by Turkish Dereli (2003) were used as data collection tools. In the analysis of the data, frequency and percentage distributions describing the personal characteristics of the participants were extracted, arithmetic means and standard deviations of the responses to the scale were calculated and distributions related to leadership orientation levels were determined. Before the scale scores of the trainers were compared according to demographic variables, it was examined whether they showed normal distribution or not. As a result of the One Sample Kolmogorov-Smirnov test, it was found that the data did not show normal distribution. Therefore, non-parametric analyzes were used. The Mann Whitney U test was used to compare the scale scores according to the gender of the trainers, the status of being a national trainer and the type of club they worked, and the Kruskal Wallis H test was used to compare the scale scores according to age groups, educational backgrounds, coaching levels and coaching time. According to the results of the research, the variation of gender variable and symbolic leadership, political leadership and total scores among the sub-dimensions of Leadership Tendency Scale in their region. Significant differences between age variable and leadership orientations sub-dimensions of political leadership, structural leadership, human-oriented leadership and total scores. One of the sub-dimensions of Leadership Orientation Scale is symbolic leadership and diversity of humanity in leadership. Significant difference only in the human-oriented leadership sub-dimension if coaching is related to the age of the profession. Significant differences between all sub-dimensions and total scores depending on coaching level, coaching nationality and monthly average income variables. As a result; It was concluded that the leadership orientations of karate coaches were affected by many variables.

**Keywords:**Karate, Coach, Leadership Orientation.

## GİRİŞ

Günümüzde yaşamımızın ayrılmaz bir durumu haline gelmiş olan sporu sadece fiziksel katkısı olan bir durum olarak düşünmek yanlış olacaktır. Çünkü spor bireye sosyal, ruhsal ve zihinsel bakımdan çeşitli yararlar sağlamaktadır (Yarımkaya, Akandere ve Baştuğ, 2014). Son zamanlarda gerçekleştirilmiş olan çalışmalarda liderlik konusu ile ilgili çeşitli açıklamalar, yönelimler ve tarzlar ortaya konmuştur. Bu açıklamalara göre liderlik; hayran olunanın kişilik özelliklerinin kendinde de olması ve bu özellikleri ortaya koyabilmesi, çevresinde bulunan insanları doğru amaçlara yönelik yönlendirebilmesi, etrafındaki çevreyi sahip olduğu bilgi ve yetenek ile etkisi altına alarak ikna edebilmesi, kimi zaman emirler vererek kimi zaman ise ceza vererek bu insanları duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak etkileyebilmesi, adalet duygusunun yüksek olması, yönettiği topluluk ve yahut topluluğun temel hedef, kültür, kimlik, strateji ve kritik süreçleri etkili bir biçimde yöneterek geleceği yönetebilmek ekip kurmak olarak tanımlanmıştır (Erçetin, 2000).

Liderlik, değişik bakış açıları ile ele alındığı zaman farklı tarzlarda analiz eden ve tamamlayabilen bir şeydir. Liderli, yönetim biliminin bir kolu ve iş yaşamı ile ilgili bir durum olduğu kadar felsefi, askeri, tarihsel, psikolojik, sosyolojik ve psikolojik açıdan ele alınıp bunların analiz edilmesi gereklidir (Şişman, 2000). Aynı sırada liderlik, ona bağlı olan kişileri etkileyebilmesi, bir problem karşısında kararlı ve güçlü durabilmesi, toplum tarafından olumlu görünen özelliklere sahip olabilmesi ve bu kişilere sahip olabilmesi, yol gösterici fikirleri sayesinde bu kişiler arasında bir bireyin öne çıkabilmesi olarak tanımlanabilmektedir.

Yıllarca sosyal bilimciler tarafından incelenen liderlik, sanayi devrimi olana dek askeri, politik, dini alanlarla alakalıyken devrim ile beraber çok daha önemli bir hal almıştır. Öğretmenler, antrenörler ve egzersiz uzmanları başarıyı elde etmek için her bir katılımcıdan olacak en yüksek gayreti isteyen liderlerdir. Liderlik rollerinde her bir sporcunun sağladığı başarının oluşan takım başarısına olacak katkısını garanti altına alır (Weinberg ve Gould, 1999).

Sportif ortamda yapılan liderlik alan yazınlarında takım yönetimi bakımından antrenörler, oyuncular ve takım kaptanları, spor ve kulüp örgütleri açısından ile yöneticiler üzerine yoğunlaşmıştır (Chelladurai ve Saleh, 1980). Lider veya koçun etkisi ve yeterliliğinin artması oyuncunun performansını arttırmada, sonuçtan duydukları hazın artmasına ve daha başarılı olmalarına katkı sağlar. Bu beklentiler doğrultusunda bireysel veya takım sporlarında koçluk önemli bir yere sahiptir (Turan, 2010).

Araştırmamızın anahtar kelimelerinden birisi olan “Karate”, Japoncadan gelen ve Türk dilinde; ayak ve el vuruşları üzerine kurulu, Japon kökenli bir dövüş yöntemi olarak ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2020). Karate içerisinde yer alan bu ayak ve el teknikleri saldırı amaçlı değil tamamen savunma amaçlı kullanılmaktadır. Karate sert bir spor olarak öngörülmesine rağmen Koca (2016) karate sporcularını kavgadan ve saldıran bir kişilik yapısından uzak, özgüvenli, nazik, saygılı, pozitif tavrı ve iyi ruh haliyle etrafa örnek teşkil edebilecek bir yolun karate olduğunu belirtmiştir. Bu tür kişilik özelliklerinin çeşitli liderlik yaklaşımı içerisinde yer almasıyla birlikte bu araştırma planlanmıştır. İlgili literatüre dayanarak bu araştırmadaki en temel amaç; karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin çeşitli değişkenler özelinde incelenmesidir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli**

Araştırma amacına yönelik sonuçlar elde etmek amacıyla araştırmada betimsel taramaya (survey) yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri, geçmişte ya da halen etkisini sürdüren bir durumu var olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmada bulunan birey, araştırmaya konu olan olay veya nesne kendi şartları doğrultusunda ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Bunları, değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2013).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın evreni, karate branşında antrenörlük yapan bireylerden oluşmuştur. Araştırmanın örneklem kısmı ise tesadüfi örneklem seçme yöntemiyle seçilen toplam 219 [n(erkek)=156, n(kadın)=63] 2019 yılı antrenör vizesine sahip aktif karate antrenöründen oluşmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Karate antrenörlerinin kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak ve araştırmanın inceleme konusu olan bağımsız değişkenleri oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından demografik bilgi formu hazırlanmıştır. Demografik bilgi formu, antrenörlerin; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, antrenörlük kademesi, antrenörlük meslek yaşı, antrenörlük milliliği, aylık ortalama gelir, antrenörlük yaptıkları kurumu belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

### **Liderlik Yönelimi Ölçeği**

Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama ve geçerlik-güvenirliliği Dereli'nin (2003) yaptığı "Liderlik Yönelim Ölçeği" 5'li likert tipindedir. 1 hiçbir zaman, 5 her zaman şeklinde yapılandırılmıştır. 32 soru ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır (Dereli, 2003).

"Yapısal Liderlik (YL)", "İnsan Kaynaklı Liderlik (İKL)", "Politik Liderlik (PL)" ve "Sembolik Liderlik (SL)" alt boyutlarının her biri 8'er ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) "Yapısal Liderlik" için 0,790; "İnsan Kaynaklı Liderlik" için 0,810; "Politik Liderlik" için 0,780 ve "Sembolik Liderlik" için 0,760 olarak hesaplanmıştır. Liderlik Yönelim Ölçeği için güvenirlik katsayısı (cronbach alpha) ise 0,830'dur (Dereli, 2003).

### **Verilerin Analizi**

Elde edilen verilerin analizi için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Antrenörlerin ölçek puanları demografik değişkenlere göre karşılaştırılmadan önce normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan One Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle non-parametrik analizler kullanılmıştır. Antrenörlerin cinsiyetleri, milli antrenör olup olmama durumları ve çalıştıkları kulüp türüne göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılırken, yaş grupları, eğitim durumları, antrenörlük kademeleri ve antrenörlük sürelerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Yapılan tüm analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak belirlenmiştir.

## BULGULAR

Araştırmanın bu bölümde araştırmaya katılan antrenörlerin demografik bilgileri ve liderlik yönelimlerine ilişkin bulgular tablolar halinde verilmiştir.

**Tablo 1.** Antrenörlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar.

Değişken	Alt değişken	f	%
Cinsiyet	Erkek	156	71,2
	Kadın	63	28,8
Yaş grubu	18-27	46	21,0
	28-37	82	37,4
	38-47	66	30,1
	47+	25	11,4
Eğitim durumu	Ortaokul	7	3,2
	Lise	35	16,0
	Üniversite	97	44,3
	Lisansüstü	80	36,5
Antrenörlük kademesi	1	50	22,8
	2	91	41,6
	3	52	23,7
	4	13	5,9
	5	13	5,9
Antrenörlük meslek yaşı	1-5 yıl	60	27,4
	6-10 yıl	64	29,2
	11-15 yıl	35	16,0
	16-20 yıl	27	12,3
	20+ yıl	33	15,1
Antrenörlük milliliği	Var	84	38,4
	Yok	135	61,6
Aylık ortalama gelir	1000 - 1499 TL	25	11,4
	1500 - 3000 TL	51	23,3
	3000+ TL	143	65,3
Çalışılan kulüp türü	Özel	143	65,3
	Kamuya bağlı	76	34,7

Tablo 1 incelendiğinde, antrenörlerin %71,2'sinin erkek olduğu, %28,8'inin ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Antrenörlerin %21'i 18-27 yaş grubunda, %37,4'ü 28-37 yaş grubunda, %30,1'i 38-47 yaş grubunda, %11,4'ü 47+ yaş grubunda, %3,2'si ortaokul mezunu, %16'sı lise mezunu, %44,3'ü üniversite mezunu, %36,5'i lisansüstü eğitim mezunudur. Antrenörlerin %22,8'i 1. kademe antrenör, %41,6'sı 2.kademe antrenör, %23,7'si 3.kademe antrenör, %5,9'u 4.kademe antrenör, %5,9'u 5.kademe antrenördür ve antrenörlerin %27,4'ü 1-5 yıldır antrenörlük yaparken, %29,2'si 6-10 yıldır, %16'sı 11-15 yıldır, %12,3'ü 16-20 yıldır, %15,1'i 20+ yıldır antrenörlük yapmakta, %38,4'ü milli antrenör, %61,6'sı ise milli antrenör değildir. Antrenörlerin %11,4'ünün aylık geliri 1000 – 1499 TL arasında, %23,3'ünün 1500 – 3000 TL arasında, %65,3'ünün ise 3000+ TL üzerindedir ve antrenörlerin %65,3'ü özel spor kulüplerinde çalışırken, %34,7'si kamuya bağlı spor kulüplerinde çalışmaktadır.

**Tablo 2.** Antrenörlerin liderlik yönelimlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Alt boyut	N	X	Ss
Sembolik liderlik	219	4,00	,675

Politik liderlik	219	3,90	,609
Yapısal liderlik	219	4,24	,505
İnsan kaynaklı liderlik	219	4,37	,465
Toplam puan	219	4,13	,473

Tablo 2’de antrenörlerin sembolik liderlik (,675), politik liderlik (,609), yapısal liderlik (,505), insan kaynaklı liderlik yönelimleri ve toplam puanlarına (,473) yönelik istatistiksel değerler bulunmaktadır.

**Tablo 3.** Antrenörlerin cinsiyetlerine göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
SL	Erkek	156	4,05	0,68	115,52	18021,5	4052,5	,042
	Kadın	63	3,88	0,64	96,33	6068,5		
PL	Erkek	156	3,96	0,60	115,86	18074,0	4000,0	,031
	Kadın	63	3,77	0,62	95,49	6016,0		
YL	Erkek	156	4,27	0,49	113,05	17636,0	4438,0	,260
	Kadın	63	4,17	0,54	102,44	6454,0		
İKL	Erkek	156	4,38	0,47	111,93	17461,5	4612,5	,475
	Kadın	63	4,35	0,45	105,21	6628,5		
Toplam puan	Erkek	156	4,16	0,48	115,85	18072,0	4002,0	,032
	Kadın	63	4,04	0,44	95,52	6018,0		

Tablo 3 incelendiğinde, elde edilen verilerin antrenörlerin cinsiyetlerine göre yapısal liderlik (U=4438,0;  $p>0,05$ ) ve insan kaynaklı liderlik (U=4612,5;  $p>0,05$ ) yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, erkek antrenörlerin sembolik liderlik (U=4052,5;  $p<0,05$ ), politik liderlik (U=4000,0;  $p<0,05$ ) ve genel liderlik (U=4002,0;  $p<0,05$ ) yönelimlerinin kadın antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Antrenörlerin yaş gruplarına göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Yaş grubu	N	X	Ss	Sıra ort.	$\chi^2$	p	Gruplar Arası Fark
SL	18-27	46	3,93	0,64	102,57	,818	,845	-
	28-37	82	4,03	0,67	111,45			
	38-47	66	4,06	0,57	112,62			
	47+	25	3,90	0,98	112,02			
PL	18-27	46	3,66	0,52	81,78	13,861	,003	1<2, 1<3
	28-37	82	4,00	0,65	121,38			
	38-47	66	3,99	0,54	119,27			
	47+	25	3,78	0,68	100,10			
YL	18-27	46	3,96	0,54	76,13	18,074	,000	1<2, 1<3, 1<4
	28-37	82	4,26	0,55	113,53			
	38-47	66	4,35	0,38	122,45			
	47+	25	4,38	0,39	127,88			
İKL	18-27	46	4,22	0,40	84,83	13,249	,004	1<2, 1<3, 1<4
	28-37	82	4,34	0,52	107,52			
	38-47	66	4,45	0,45	121,63			
	47+	25	4,55	0,31	133,74			
Toplam puan	18-27	46	3,94	0,41	81,13	12,686	,005	1<2, 1<3, 1<4
	28-37	82	4,16	0,53	113,84			
	38-47	66	4,21	0,40	121,61			
	47+	25	4,15	0,49	119,90			

Araştırma bulguları Tablo 4’te göstermektedir ki antrenörlerin yaş gruplarına göre sembolik liderlik ( $x^2=,818$ ;  $p>0,05$ ) yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, politik liderlik ( $x^2=13,861$ ;  $p<0,05$ ), yapısal liderlik ( $x^2=18,074$ ;  $p<0,05$ ), insan kaynaklı liderlik ( $x^2=13,249$ ;  $p<0,05$ ) ve genel liderlik ( $x^2=12,686$ ;  $p<0,05$ ) yönelim düzeylerinin ise yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan politik liderlik yöneliminde, 28-37 yaş grubu ve 38-47 yaş grubundaki antrenörlerin liderlik yönelim düzeyi 18-27 yaş grubundaki antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Anlamlı farklılık bulunan yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik ve genel liderlik yöneliminde ise 28-37 yaş grubu, 38-47 yaş grubu ve 47+ yaş grubundaki antrenörlerin liderlik yönelim düzeyi 18-27 yaş grubundaki antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

**Tablo 5.** Antrenörlerin eğitim durumlarına göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Eğitim durumu	N	X	Ss	Sıra ort.	$x^2$	p	Gruplar Arası Fark
SL	Ortaokul	7	3,13	1,41	66,00	8,931	,030	1<2, 2>3, 2>4
	Lise	35	4,25	0,48	133,47			
	Üniversite	97	4,02	0,58	109,63			
	Lisansüstü	80	3,95	0,71	104,03			
PL	Ortaokul	7	3,64	1,00	101,79	1,937	,585	-
	Lise	35	4,05	0,52	123,31			
	Üniversite	97	3,91	0,55	108,44			
	Lisansüstü	80	3,86	0,67	106,78			
YL	Ortaokul	7	4,20	0,62	100,57	1,307	,728	-
	Lise	35	4,35	0,35	120,64			
	Üniversite	97	4,23	0,48	108,91			
	Lisansüstü	80	4,20	0,58	107,49			
İKL	Ortaokul	7	4,50	0,48	128,64	11,626	,009	2>3, 2>4
	Lise	35	4,58	0,36	140,09			
	Üniversite	97	4,37	0,42	107,73			
	Lisansüstü	80	4,27	0,53	97,96			
Toplam puan	Ortaokul	7	3,87	0,83	97,79	6,689	,082	-
	Lise	35	4,31	0,35	133,90			
	Üniversite	97	4,13	0,41	109,24			
	Lisansüstü	80	4,07	0,53	101,53			

Tablo 5 incelendiğinde, antrenörlerin eğitim durumlarına göre politik liderlik ( $x^2=1,937$ ;  $p>0,05$ ), yapısal liderlik ( $x^2=1,307$ ;  $p>0,05$ ) ve genel liderlik ( $x^2=6,689$ ;  $p>0,05$ ) yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, sembolik liderlik ( $x^2=8,931$ ;  $p<0,05$ ) ve insan kaynaklı liderlik ( $x^2=11,626$ ;  $p<0,05$ ) yönelim düzeylerinin ise eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan sembolik liderlik yöneliminde, lise mezunu olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitim mezunu olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan insan kaynaklı liderlik yöneliminde, lise mezunu olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin üniversite ve lisansüstü eğitim mezunu olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** Antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Antrenörlük Kademesi	N	X	Ss	Sıra ort.	$x^2$	p	Gruplar Arası Fark
SL	1	50	3,76	0,69	83,74	14,476	,006	1<2, 1<3, 1<5
	2	91	4,04	0,63	112,95			
	3	52	4,08	0,77	122,41			
	4	13	4,05	0,44	107,31			
	5	13	4,32	0,51	143,38			
PL	1	50	3,67	0,62	86,03	12,012	,017	1<2, 1<3, 1<5
	2	91	3,92	0,59	111,50			
	3	52	4,05	0,66	125,97			
	4	13	3,90	0,43	106,92			
	5	13	4,13	0,42	130,88			
YL	1	50	4,01	0,62	83,38	13,023	,011	1<2, 1<3, 1<5
	2	91	4,28	0,49	115,95			
	3	52	4,35	0,40	123,26			
	4	13	4,25	0,42	101,92			
	5	13	4,38	0,26	125,81			
İKL	1	50	4,17	0,50	82,74	18,458	,001	1<2, 1<3, 1<5, 2<5
	2	91	4,37	0,44	108,90			
	3	52	4,47	0,45	126,21			
	4	13	4,43	0,42	116,73			
	5	13	4,65	0,34	151,00			
Toplam puan	1	50	3,90	0,54	81,43	18,920	,001	1<2, 1<3, 1<5
	2	91	4,15	0,42	110,50			
	3	52	4,24	0,48	128,50			
	4	13	4,16	0,36	106,15			
	5	13	4,37	0,27	146,23			

Tablo 6 analizine baktığımızda, antrenörlerin antrenörlük kademesine göre sembolik liderlik ( $x^2=14,476$ ;  $p<0,05$ ), politik liderlik ( $x^2=12,012$ ;  $p<0,05$ ), yapısal liderlik ( $x^2=13,023$ ;  $p<0,05$ ), insan kaynaklı liderlik ( $x^2=18,458$ ;  $p<0,05$ ) ve genel liderlik ( $x^2=18,920$ ;  $p<0,05$ ) yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan sembolik liderlik, politik liderlik, yapısal liderlik ve genel liderlik yöneliminde, antrenörlük kademesi 2, 3 ve 5 olan antrenörlerin liderlik yöneliminin antrenörlük kademesi 1 olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan insan kaynaklı liderlik yöneliminde ise antrenörlük kademesi 2, 3 ve 5 olan antrenörlerin liderlik yöneliminin antrenörlük kademesi 1 olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca antrenörlük kademesi 5 olan antrenörlerin liderlik yöneliminin antrenörlük kademesi 2 olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Antrenörlerin antrenörlük mesleğini yaptıkları süreye göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Antrenörlük Süresi	N	X	Ss	Sıra ort.	$x^2$	p	Gruplar Arası Fark
SL	1-5 yıl	60	4,03	0,56	108,88	2,393	,664	-
	6-10 yıl	64	3,94	0,76	106,77			
	11-15 yıl	35	3,99	0,61	105,96			
	16-20 yıl	27	4,02	0,54	106,46			
	20+ yıl	33	4,07	0,87	125,48			
PL	1-5 yıl	60	3,79	0,47	92,38	8,084	,089	-
	6-10 yıl	64	3,89	0,72	112,50			
	11-15 yıl	35	3,89	0,67	110,14			



	16-20 yıl	27	4,05	0,51	124,33			
	20+ yıl	33	4,02	0,58	125,30			
YL	1-5 yıl	60	4,13	0,50	94,48	8,303	,081	-
	6-10 yıl	64	4,17	0,61	105,15			
	11-15 yıl	35	4,38	0,41	126,84			
	16-20 yıl	27	4,37	0,36	122,22			
	20+ yıl	33	4,34	0,41	119,77			
İKL	1-5 yıl	60	4,31	0,38	97,40	13,811	,008	1<3, 1<5, 2<5, 4<s5
	6-10 yıl	64	4,28	0,57	101,41			
	11-15 yıl	35	4,47	0,42	123,79			
	16-20 yıl	27	4,33	0,42	102,22			
	20+ yıl	33	4,59	0,39	141,32			
Toplam puan	1-5 yıl	60	4,06	0,38	96,10	8,594	,072	-
	6-10 yıl	64	4,07	0,57	105,58			
	11-15 yıl	35	4,18	0,46	116,06			
	16-20 yıl	27	4,19	0,38	113,41			
	20+ yıl	33	4,25	0,48	134,64			

Tablo 7 incelendiğinde, antrenörlerin antrenörlük sürelerine göre sembolik liderlik ( $x^2=2,393$ ;  $p>0,05$ ), politik liderlik ( $x^2=8,084$ ;  $p>0,05$ ), yapısal liderlik ( $x^2=8,303$ ;  $p>0,05$ ) ve genel liderlik ( $x^2=8,594$ ;  $p>0,05$ ) yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, insan kaynaklı liderlik ( $x^2=13,811$ ;  $p<0,05$ ) yönelim düzeylerinin ise antrenörlük sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan insan kaynaklı liderlik yöneliminde, antrenörlük yaptığı süre 20+ yıl olan antrenörlerin liderlik yönelimi düzeyinin antrenörlük yaptığı süre 1- 5 sene, 6- 10 sene ve 16- 20 sene olan antrenörlerden anlamlı bir düzeyde daha yüksek ve ayrıca antrenörlük yaptığı süre 11-15 yıl olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin antrenörlük yaptığı süre 1-5 olan antrenörlerden anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 8.** Antrenörlerin milli takım antrenörlüklerinin var olup olmaması durumuna göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Milli Antrenör Mü?	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
SL	Evet	84	4,21	0,69	133,99	11255,0	3655,0	,000
	Hayır	135	3,87	0,63	95,07	12835,0		
PL	Evet	84	4,11	0,58	133,15	11185,0	3725,0	,000
	Hayır	135	3,78	0,60	95,59	12905,0		
YL	Evet	84	4,41	0,38	130,63	10972,5	3937,5	,000
	Hayır	135	4,13	0,55	97,17	13117,5		
İKL	Evet	84	4,49	0,41	126,42	10619,0	4291,0	,002
	Hayır	135	4,30	0,48	99,79	13471,0		
Toplam puan	Evet	84	4,30	0,42	136,35	11453,5	3456,5	,000
	Hayır	135	4,02	0,47	93,60	12636,5		

Tablo 8 incelendiğinde, antrenörlerin milli antrenör olanların sembolik liderlik ( $U=3655,0$ ;  $p<0,05$ ), politik liderlik ( $U=3725,0$ ), yapısal liderlik ( $U=3937,5$ ), insan kaynaklı liderlik ( $U=4291,0$ ) ve genel liderlik ( $U=3456,5$ ) düzeylerinin milli antrenör olmayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 9.** Antrenörlerin aylık ortalama gelirlerine göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt boyut	Aylık Gelir	N	X	Ss	Sıra ort.	$\chi^2$	p	Gruplar Arası Fark
SL	1000 - 1499 TL	25	3,93	0,43	94,76	6,365	,041	2<3
	1500 - 3000 TL	51	3,88	0,60	95,44			
	3000+ TL	143	4,06	0,73	117,86			
PL	1000 - 1499 TL	25	3,78	0,38	90,40	13,023	,001	1<3, 2<3
	1500 - 3000 TL	51	3,72	0,61	88,13			
	3000+ TL	143	3,99	0,63	121,23			
YL	1000 - 1499 TL	25	4,13	0,42	88,96	10,529	,005	1<3, 2<3
	1500 - 3000 TL	51	4,13	0,47	92,08			
	3000+ TL	143	4,30	0,53	120,07			
İKL	1000 - 1499 TL	25	4,33	0,36	98,88	9,258	,010	2<3
	1500 - 3000 TL	51	4,24	0,44	89,49			
	3000+ TL	143	4,42	0,48	119,26			
Toplam puan	1000 - 1499 TL	25	4,04	0,32	89,94	12,700	,002	1<3, 2<3
	1500 - 3000 TL	51	4,00	0,43	88,67			
	3000+ TL	143	4,19	0,50	121,12			

Tablo 9 incelendiğinde, antrenörlerin aylık ortalama gelirlerine göre sembolik liderlik ( $\chi^2=6,365$ ;  $p<0,05$ ), politik liderlik ( $\chi^2=13,023$ ;  $p<0,05$ ), yapısal liderlik ( $\chi^2=10,529$ ;  $p<0,05$ ), insan kaynaklı liderlik ( $\chi^2=9,258$ ;  $p<0,05$ ) ve genel liderlik ( $\chi^2=12,700$ ;  $p<0,05$ ) yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan sembolik liderlik ve insan kaynaklı liderlik yöneliminde, aylık ortalama geliri 3000+ TL olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin aylık ortalama geliri 1500 – 3000 TL olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan politik liderlik, yapısal liderlik ve genel liderlik yöneliminde, aylık ortalama geliri 3000+ TL olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin aylık ortalama geliri 1000 – 1499 TL ve 1500 – 3000 TL olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 10.** Antrenörlerin antrenörlük yaptıkları kulüp türüne göre liderlik yönelimlerinin karşılaştırılması.

Alt Boyut	Kulüp Türü	N	X	Ss	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
SL	Özel	143	3,99	0,72	110,10	15744,0	5420,0	,975
	Kamuya bağlı	76	4,03	0,57	109,82	8346,0		
PL	Özel	143	3,89	0,63	109,19	15613,5	5317,5	,794
	Kamuya bağlı	76	3,92	0,57	111,53	8476,5		
YL	Özel	143	4,19	0,53	105,45	15080,0	4784,0	,144
	Kamuya bağlı	76	4,32	0,44	118,55	9010,0		
İKL	Özel	143	4,34	0,48	106,15	15180,0	4884,0	,216
	Kamuya bağlı	76	4,43	0,44	117,24	8910,0		
Toplam puan	Özel	143	4,10	0,50	106,94	15293,0	4997,0	,327
	Kamuya bağlı	76	4,18	0,42	115,75	8797,0		

Tablo 10 incelendiğinde, kamuya bağlı çalışan antrenörlerin sembolik liderlik, politik liderlik, yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik yönelimlerinin özel kulüplerde çalışan antrenörlerden daha yüksek olduğu ancak antrenörlerin antrenörlük yaptıkları kulüp türüne göre ( $U=5420,0$ ;  $p>0,05$ ), politik liderlik ( $U=5317,5$ ;  $p>0,05$ ), yapısal liderlik ( $U=4784,0$ ;  $p>0,05$ ), insan kaynaklı liderlik ( $U=4884,0$ ;  $p>0,05$ ) ve genel liderlik ( $U=4997,0$ ;  $p>0,05$ ) düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin cinsiyet değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutları olan yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, sembolik (karizmatik) liderlik ve politik (dönüşümsel) liderlik alt boyutları ortalama puanlarının ise cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan farklılıkta erkek antrenörlerin kadın antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Özdenk (2015) tarafından, spor ile ilgilenen ve sedanter bireylerin üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet üzerindeki liderlik alt boyutlarından olan yapıya yönelik alt boyutu ile arasında herhangi bir anlamlı fark gözlemlenmemiştir. Araştırma grubunun liderlik alt boyutlarından olan insana yönelik liderlik alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı çalışmada, cinsiyet değişkeni ile insana yönelik alt boyutu arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılardan ortalama değerleriyle daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak bizim çalışmamızla paralellik göstermediği görülmektedir.

Güllü ve Arslan'ın (2009) yaptığı araştırmanın sonucunda cinsiyet değişkeni ile beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Araştırma grubundakilerin cinsiyeti farketmeksizin liderlik yönelimlerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Aydın'ın (2016) yaptığı çalışmada araştırma grubunun liderlik yönelimleri alt boyutu olan yapıya yönelik liderlik boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir. Senger'in (2014) yaptığı çalışmaya bakıldığında öğretmenlerin, liderlik ölçeğinin alt boyutları kapsamında almış oldukları puanlar ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin yaş değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutu olan sembolik (karizmatik) liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, insan kaynaklı liderlik, politik (dönüşümsel) liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları ortalama puanlarının ise yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan farklılıkta politik liderlik alt boyutunda 28-37 yaş ve 38-47 yaş grubunun 18-27 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında 28-37 yaş, 38-47 yaş ve 47+ yaş grubunun 18-27 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Kul ve arkadaşlarının (2020) halter antrenörlerinin liderlik davranışlarını araştırdıkları çalışma sonuçlarında da yaş değişkeni ile liderlik davranışının değişiklik gösterebildiği tespit edilmiştir. Kılınçarslan'ın (2013) yaptığı araştırmada yaş ile liderlik yönelimleri alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Senger'in (2014) yapmış olduğu araştırmaya bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin, liderlik ölçeğinin alt boyutlarında almış olduğu puanlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre öğretmenlerin liderlik yönelimleri sergilerken yaşın bu yönelimler üzerine bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sönmez'in (2010) yaptığı araştırmasının sonuçlarına göre ise öğretmenlerin yaşları arttıkça politik liderlik yönelimleri artmaktadır. Sönmez'in çalışması ile bizim çalışmamızın politik (dönüşümsel) liderlik alt boyutunun cinsiyet değişkeni ile

arasındaki farklılık, paralellik göstermektedir. Atçı'nın (2018) yaptığı çalışmada araştırma sonuçlarına bakıldığı zaman, öğretmenlerin liderlik yönelimlerinin yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya ait bulgulara göre öğretmenlerin yaşı ile politik liderlik alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. 20-30 yaş ve 51 yaş üstü öğretmenler 30-50 yaş öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde politik liderlik yönelimi sergilemektedir.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin eğitim durumu değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutu olan politik liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, insan kaynaklı liderlik, sembolik liderlik alt boyutları ortalama puanlarının ise eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılık bulunan sembolik liderlik yöneliminde, lise mezunu olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitim mezunu olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan insan kaynaklı liderlik yöneliminde, lise mezunu olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin üniversite ve lisansüstü eğitim mezunu olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Senger'in (2014) yapmış olduğu araştırmaya bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin, liderlik ölçeğinin alt boyutlarında almış olduğu puanlar ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre öğretmenlerin liderlik yönelimleri sergilerken eğitim durumunun bu yönelimler üzerine bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öz'ün (2018) yaptığı çalışmada öğrenim durumu değişkenine göre ele alındığı vakit araştırmaya katılmış olan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik yönelimi alt boyutları ile herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre lisans mezunu olan beden eğitimi öğretmenleri ile lisansüstü eğitim almış olan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik yönelimlerinin benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin antrenörlük kademesi değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutu olan sembolik liderlik, politik liderlik, yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan sembolik liderlik, politik liderlik ve yapısal liderlik yöneliminde, antrenörlük kademesi 2, 3 ve 5 olan antrenörlerin liderlik yöneliminin antrenörlük kademesi 1 olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan insan kaynaklı liderlik yöneliminde ise antrenörlük kademesi 2, 3 ve 5 olan antrenörlerin liderlik yöneliminin antrenörlük kademesi 1 olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca antrenörlük kademesi 5 olan antrenörlerin liderlik yöneliminin antrenörlük kademesi 2 olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Serin'in (2016) boks antrenörleri ile gerçekleştirdiği araştırması sonunda demokratik davranış alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilirken 2. ve 4. kademe antrenörlerin ortalama puanlarının yüksek olduğunu da vurgulamıştır. Köksal (2008) da benzer sonuçlar elde ettiği araştırmasında farklı spor branşlarından antrenörlere yer vererek antrenörlük kademesinin artışına bağlı demokratik davranışın da arttığını belirtmiştir.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin antrenörlük mesleği yaşı değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutlarına göre sembolik liderlik, politik liderlik, yapısal liderlik yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, insan kaynaklı liderlik yönelim düzeylerinin ise antrenörlük mesleği yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan insan kaynaklı liderlik yöneliminde, antrenörlük yaptığı süre 20+ yıl olan antrenörlerin liderlik yönelimi düzeyinin antrenörlük yaptığı süre 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ayrıca antrenörlük yaptığı süre 11-15 yıl olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin antrenörlük yaptığı süre 1-5 olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öz'ün (2018) yaptığı çalışmada antrenörlük mesleği yaşı değişkenine göre ele alındığı vakit araştırmaya katılmış olan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik yönelimi alt boyutları ile herhangi bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Meslek yaşı 21+ yıl olan beden eğitimi öğretmenlerinin yapıyı kurma (yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik) liderlik yönelimi, meslek yaşı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu farklılık çalışmamızda bulunan insan kaynaklı alt boyutu ile meslek yaşı değişkeni arasında bulunan anlamlı farklılık ile paralellik göstermektedir.

Dereli (2003) ve Mcdarle'ye (2008) ait olanlarda liderlik yönelimlerdeki tüm alt boyutlar için meslek yaşı fazla olan eğitim yöneticilerinin puan ortalamalarının yaşı küçük olan yöneticilere oranla daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu alt boyutlarda yaşı büyük olan öğretmen adaylarının diğerlerine göre daha fazla ve farklı türde sorunla karşılaşarak çözmeye çalışmaları sonucu liderlik yönelimleri konusundaki tecrübelerin artmasının bu duruma neden olduğu söylenebilir. Senger'in (2014) yapmış olduğu araştırmaya bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin, liderlik ölçeğinin alt boyutlarında almış olduğu puanlar ile kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı farklılığın olmadığı bulunmuştur. Bu sonuca göre öğretmenlerin meslek yaşlarının liderlik davranışlarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna benzer bir şekilde Kiriş'in (2013) ve Gün'ün (2012) yapmış oldukları çalışmalarında meslek yaşları ile liderlik davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin milliliği değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutlarına göre sembolik liderlik, politik liderlik, yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılıkta, antrenörlerin milli antrenör olanların sembolik liderlik, politik liderlik, yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik düzeylerinin milli antrenör olmayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

İlgili literatür incelendiği zaman antrenörlük milliliği değişkeni ile liderlik yöneliminin araştırılmadığı görülmektedir. Yakın olarak, Aygün'ün (2018) yaptığı çalışmada liderlik yönelim alt boyutlarına milli sporcu durum değişkenine göre bakıldığında milli olan sporcuların milli olmayan sporculara göre liderlik yönelimlerinden daha yüksek aritmetik ortalamayı aldıkları görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde liderlik yöneliminin araştırıldığı çalışmalarda antrenörlük milliliği değişkeni üzerinde yoğunlaşmadığı

görülmektedir. Fakat Yurt'un (2009) örenklem grubunu taekvondo antrenörlerinin oluşturduğu araştırmanın sonucunda; antrenörlerin millilik durumlarının liderlik yönelimlerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Aygün'ün (2018) yaptığı çalışmada ise liderlik yönelim alt boyutlarına milli sporcu durum değişkenine göre bakıldığında milli olan sporcuların milli olmayan sporculara göre liderlik yönelimlerinden daha yüksek aritmetik ortalamayı aldıkları görülmektedir.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin gelir düzeyi değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutlarına göre sembolik liderlik, insan kaynaklı liderlik, politik liderlik ve yapısal liderlik yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılık bulunan sembolik liderlik ve insan kaynaklı liderlik yöneliminde, aylık ortalama geliri 3000+ TL olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin aylık ortalama geliri 1500 – 3000 TL olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan politik liderlik, yapısal liderlik yöneliminde, aylık ortalama geliri 3000+ TL olan antrenörlerin liderlik yönelim düzeyinin aylık ortalama geliri 1000 – 1499 TL ve 1500 – 3000 TL olan antrenörlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Atçı'nın (2018) yaptığı çalışmada araştırma sonuçlarına bakıldığı zaman, öğretmenlerin liderlik yönelimlerinin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmadaki bulunan bu farklılık, gelir düzeyi düşük olan öğretmenlerin gelir düzeyi yüksek olanlara öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde liderlik özellikleri sergilediklerini betimlemiştir. Bu durumun öğretmenlerin gelir düzeyini yükseltmek üzere kariyer yapmaya yönelme ihtiyacından doğduğu düşünülebilir. Toklu (2010) ise farklı bir araştırma sonucu ile tenis antrenörlerinin liderlik yönelimlerini gelir düzeyinin etkilemediği yönünde sonuç elde etmiştir.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre karate antrenörlerinin antrenörlük yaptığı kurum değişkeni ile liderlik yönelimlerinden elde edilen sonuçların amaca ilişkin tartışılmasına yönelik LYÖ'nün alt boyutlarına göre sembolik liderlik, insan kaynaklı liderlik, politik liderlik ve yapısal liderlik yönelim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiği zaman antrenörlük yaptığımız kurum (özel, kamu) değişkeni ile liderlik yöneliminin araştırılmadığı görülmektedir. Genel olarak çalışılan kurum (ilkokul, ortaokul) değişkeni okul türü olarak sorulduğuna rastlanmaktadır. Toklu'nun (2010) araştırma sonuçlarında tenis antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin antrenörlük yaptıkları kurum değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışmada sonuçlar dikkate alındığında literatüre katkı sağlaması, ilgili kişi ve kurumlara fayda sağlayacağı düşünülen öneriler şu yöndedir; antrenör adaylarına verilen eğitim sırasında o an veya daha sonra karşılaşılabilmesi muhtemel zorlukların aşılması için insana yönelik öğelerin yer alması kadar insan kaynaklı, yapısal, politik ve sembolik unsurların da yer aldığı ve bunların kullanım becerisini kazandırmaya yönelik olarak beyin fırtınası, örnek olay inceleme, tartışma, vb. etkinlikler artırılabilir. Liderlik yönelimi üzerine yapılacak benzer

çalışmalara katkıda sunmak amacıyla: mülakat, gözlem ve görüşme gibi nitel araştırma tekniklerinden faydalanılarak çalışmamızda kullanıldığımız anket yönteminin sınırlılıkları giderilebilir.

## KAYNAKLAR

- Atçı, H. B. (2018). *Ortaokul öğretmenlerinin liderlik ve rol çatışmaları üzerine bir araştırma* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, R. (2016). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim gören bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan öğrencilerin liderlik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Aygün, M. (2018). *Buz hokeyi sporcularının duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin sportif sürekli kendine güven üzerine etkisi* Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Dereli, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school principles* Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Güllü, M. ve Arslan, C. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik stilleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 353-368.
- Gün, P. (2012). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yeterlikleri ile öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Gaziantep ili örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (25. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılınçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İzmir ili Karabağlar ilçesi örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Kiriş, İ. (2013). *İlkokul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Adana ili örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Koca, A. (2016). *Shotokan karate-do kata el kitabı*. İstanbul: Spor Dünyası Yayıncılık.
- Köksal, F. (2008). *Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kul, M., Şipal, O., Aksoy, Ö. F. & Boz, E. (2020). Sporcu Algılarına Göre Halter Antrenörlerinin Etik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 247-256.
- Mcardle, M. K. (2008). *Leadership orientations of community college presidents and the administrators who report to them: a frame analysis Unpublished doctoral dissertation*, University of Central Florida College of Education, Florida.
- Öz, N. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerilerinin liderlik davranışlarına olan etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zeka ve liderlik özelliklerinin incelenmesi* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Senger, K. (2014). *Öğretmenlerin liderlik yönelim algılarının incelenmesi (Kars ili örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Serin, K. (2016). *Boks antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi*.Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi, 1.
- Sönmez, S. (2010). *Örgütlerde duygusal zekanın dönüşümsel liderlik üzerindeki etkisi* Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi*.Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Turan, E. (2010). *Yelken kulüplerinde görev yapan antrenörlerin liderlik davranışlarının sporcular ve antrenörler tarafından değerlendirilmesi* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sitesi,<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 27.12.2020.
- Weinberg, R. S. & Gould, D. (1999).*Foundations of Sport and Exercise Psychology*.(2nd Ed.).Champaign: Human Kinetics.
- Yarımkaya, E., Akandere, M. & Baştuğ, G. (2014). Effect of self-confidence levels of 12-14 years old students on their serving ability in volleyball. *Niğde University Journal of Physical Education And Sport Sciences* 8, 242-50.
- Yurt, O. (2009). *Tekvando antrenörlerinin liderlik tarzları*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.