

Judo Antrenörlerinin Çok Yönlü Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi

ÖZ

Antrenörlerde liderlik, sporcuların bireysel ve takım olarak performanslarını arttırmayı sağlamak amacıyla rehberlik, motivasyon ve stratejik yönlendirme sunma becerisini içerir. Bu açıdan bakıldığında, antrenörlerin liderlik yönelimleri önemlidir. Bu araştırma judo antrenörlerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu 119 judo antrenörü oluşturmaktadır. Araştırmada anonim olarak hazırlanmış bilgi formu ve Dursun vd. (2019) tarafından geliştirilen, Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada IBM SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Çalışmanın analizinde ise frekans, yüzdelik değerler, tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Veriler normal dağılmadığı için ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney-U, ikiden fazla grupları karşılaştırmak için Kruskal Wallis ve Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; cinsiyet ve milli takımda görev alma değişkenleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaş değişkeninde ise, yaş ile sadece karizmatik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Antrenörlük kademesi değişkeni incelendiğinde; sadece yapısal liderlikte 3.kademe antrenörlük belgesine sahip olanların 1. kademeye göre anlamlı derecede puan ortalamasının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlük yılı değişkeninde ise tüm alt boyutlar ile antrenörlük yılı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Judo, Lider, Liderlik

Investigation of Judo Coaches Multifaceted Leadership Orientations

ABSTRACT

Leadership in coaches involves the ability to provide guidance, motivation and strategic direction to enhance individual and team performance of athletes. From this perspective, coaches' leadership orientations are important. This study was conducted to examine the multifaceted leadership orientations of judo coaches. The survey model, which is one of the quantitative research methods, was used in the study. The sample group of the study consists of 119 judo coaches. IBM SPSS statistical program was used in the research. In the study, an anonymous information form and the Multifaceted Leadership Orientations scale developed by Dursun et al. (2019) were used. Frequency, percentage values and descriptive statistics were used in the analysis of the study. Since the data were not normally distributed, Mann Whitney-U was used for pairwise comparisons, Kruskal Wallis and Spearman Correlation analysis were used to compare more than two groups. When the results of the study were analyzed, no significant difference was found between the variables of gender and being a member of the national team and the sub-dimensions of the multidimensional leadership orientations scale. In the age variable, a positive and significant relationship was observed between age and only charismatic and structural leadership sub-dimensions. When the coaching level variable was examined; it was found that only those who had a coaching certificate at the 3rd level had a significantly higher mean score in structural leadership than those who had a coaching certificate at the 1st level. In the variable of years of coaching, a positive and significant relationship was observed between all sub-dimensions and years of coaching.

Keywords: Coach, Judo, Leader, Leadership

GİRİŞ

Bir lider, örgütün amaçlarına ulaşılması için insanları yönlendirmede otoriteden ziyade deneyimlerinden faydalanmayı seçen kişidir. Liderlik ise, bireyleri harekete geçirme, rehberlik etme ve destek sağlama gibi yeteneklerin kullanılmasını gerektiren bir süreç yönetimi olarak tanımlanır¹. Liderlik, etkileme ve belirlenen hedef veya amaçlara katılmayı, katkıda bulunmayı aynı zamanda motive etme ve ikna etme becerisiyle ilişkilidir². Liderlik, aynı amaç doğrultusunda fikirleri paylaşmayı, bireyleri etkileme ve ikna etme becerisi olarak tanımlanmıştır³. Başka bir deyişle, liderlik, bir kişinin ortak amaçlar üzerinde insan grubunu organize ederek harekete geçirme ve etkileyebilme yetisidir⁴.

Liderliği, stratejilerin ve uzun vadeli hedeflerinin belirlenmesi liderlik yönelimlerinin başarılı bir şekilde uygulanması açısından önemlidir⁵. Liderlik yönelimleri, hem kuruluşların liderliğin temel değerlerini ve beklentilerini iletmesine olanak tanınması hem de liderlere beklenen davranışların gerekli yönelimi sağlaması nedeniyle uygulamasında güçlü bir yer edinmiştir⁶.

Sporda liderliğe bakıldığında özellikle antrenörlerde, liderlik yönelimi başarı elde etmek için son derece önem arz etmektedir. Liderlik kavramı insanlık tarihinin çok eski dönemlerine kadar uzanmakta olup, etkili bir liderliğin başarılı antrenörlükte doğru orantılı olduğu düşüncesi yaygındır. Liderlik tarzlarının performansa katkı sunması, sporcuları başarıya yönlendirmesi, sporcu ve antrenör arasındaki ilişkiyi güçlendirmesi, iletişimi geliştirmesi ve motivasyonu olumlu yönde artırması, antrenörlük açısından değerli bir katkı olarak görülmektedir⁷. Antrenörlerde çok yönlü liderlik yönelimlerinin önemi, sporun hem bireysel gelişim hem de takım başarısı açısından kritik bir role sahiptir. Liderlik, yalnızca teknik bilgi ve stratejilerin aktarılmasından ibaret olmayıp, aynı zamanda sporcunun psikolojik ve sosyal gelişimine de katkı sağlayan çok boyutlu bir süreçtir. Çok yönlü liderlik anlayışı, antrenörlerin farklı liderlik stillerini kullanabilme kapasitesini ifade eder ve bu yaklaşım, sporcuların motivasyonlarını, takım dinamiklerini ve performanslarını doğrudan etkileyebilmektedir⁸.

Bütün başarılı liderlerin birbirlerinden ayrı özellikleri bulunmaktadır. Antrenörler bazı liderlerle veya meslektaşları ile birtakım özellikleri taşımadıkları için kaygılanmamalıdır. Liderlik davranışlarında, antrenörlerin takımı veya sporcusuyla iletişimi ve liderin yönelimi önemlidir. Antrenörler başarılarını zamanla elde ettikleri tecrübeleri, bilgi birikimleri ve takımın özelliklerini iyi tespit ederek, liderlik yönelimleri doğru yer ve zamanda kullanarak başarılı olabilirler⁹.

Bu çalışma, judo antrenörlerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelinde, çalışmanın amacına ve içeriğine uygun olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli bir grubun belli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara denir¹⁰. Bu model nicel usullerde hem deneysel hem de deneysel olmayan araştırmalarda kullanılmaktadır¹¹. Araştırmanın etik izni için Dicle Üniversitesinin Sosyal ve Beşeri Bilimler etik biriminden 16.04.2024 tarih ve 689119 sayılı yazı izin yazısı ile Türkiye

Judo Federasyonundan da 29.04.2024 tarihli ve 51035907-693450 sayılı yazıya istinaden gerekli izinler alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini judo federasyonuna bağlı judo antrenörleridir. Çalışma Judo federasyonunun bünyesinde yapılmıştır. Araştırmaya 119 judo antrenörü katılmıştır. Araştırmada veriler Google Form aracılığıyla toplanmıştır.

Tablo 1. Örneklem Grubuna Ait Demografik Özellikler

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	44	37,0
	Erkek	75	63,0
	Toplam	119	100
Yaş	$\bar{x}$	29,42	100
Antrenörlük kademesi	1. Kademe	31	26,1
	2.Kademe	36	30,3
	3.Kademe	39	32,8
	4 ve 5. Kademe	13	10,9
	Toplam	119	100
Antrenörlük yılı	$\bar{x}$	6,17	100
Milli takımda herhangi bir görev aldınız mı?	Evet	47	39,5
	Hayır	72	60,6
	Toplam	119	100

$\bar{x}$ = Ortalama aralık

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan grubun %37,0'i kadınlar oluştururken kalan %63'luk kısmını erkek antrenörlerin oluşturduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş durumu incelendiğinde araştırmaya 18 ile 52 yaş aralığında olanların oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 29 olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlük kademesi sorusunda ise, 1. kademe sahip olanların oranı %26,1' iken, 2. kademe olanların oranı %30,3 olduğu, 3. kademe antrenörlerin %32,8 orana sahip olduğu ve son olarak 4 veya 5. kademe olanların oranı %10,9 olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlük yılı durumunda ise, araştırmaya 1 ile 24 yıl aralığında antrenörlerin çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların antrenörlük yılı ortalaması 6 yıl olduğu tespit edilmiştir. Milli takımda herhangi bir görev aldınız mı durumunda ise katılımcıların %39,5' evet derken kalan %60,6'sının hayır dedikleri bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada anonim olarak hazırlanmış bilgi formu ve Dursun ve ark. (2019)¹² tarafından geliştirilen, Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik alt boyutları vardır. Ölçek 19 maddeli ve 5'li likert tipli bir ölçektir. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı yapısal liderlik için $\alpha=.72$, politik liderlik için $\alpha=.80$, karizmatik liderlik için $\alpha=.74$ ve insan kaynaklı liderlik için $\alpha=.73$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.85$ 'tir

Verilerin Toplanması

Veriler, Türkiye Judo Federasyonuna bağlı, antrenörlük belgesine sahip ve aktif olarak çalışan kişilerden toplanmıştır. Veriler anonim olarak kişilerin herhangi bir özel bilgisi istenmeden Google Form aracılığıyla alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi SPSS 20.00 paket programına girilmiştir. Sonra verilerin normal dağılımı incelenmiştir. Verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılımda basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılıp bu değerlerin -2+2 aralığında olmadığı sonucu çıkmıştır. Bu yüzden non-parametrik testler kullanılmıştır. Analizlerden, ikili karşılaştırmalar için Mann Whitney-U, ikiden fazla grupları karşılaştırmak için Kruskal Wallis testi ve bazı değişken ve ölçekler arasındaki ilişki için Spearman Korelasyon testi kullanılmıştır.

Araştırmanın Etiği

Araştırmanın etik izni için Dicle Üniversitesinin Sosyal ve Beşeri Bilimler etik biriminden 16.04.2024 tarih ve 689119 sayılı yazı ile Türkiye Judo Federasyonundan da 29.04.2024 tarihli ve 51035907-693450 sayılı yazıya istinaden gerekli izinler alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerler

Boyutlar	Madde Sayısı	N	Ort.	Ss	Min	Max
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	19	119	78,78	13,05	22,00	95,00
Politik Liderlik	5	119	20,26	3,69	6,00	25,00
İnsan Kaynaklı Liderlik	5	119	21,07	3,52	5,00	25,00
Karizmatik Liderlik	5	119	20,68	3,73	6,00	25,00
Yapısal Liderlik	4	119	16,75	3,17	4,00	20,00

Tablo 2'ye göre, katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Ölçeği *puan ortalaması* 78.78 ± 13.05 , *Politik Lider alt boyutu puan ortalaması* 20.26 ± 3.69 , *İnsan Kaynaklı Lider alt boyutu* *puan ortalaması* 21.07 ± 3.52 , *Karizmatik Liderlik alt boyutu* *puan ortalaması* 20.68 ± 3.73 ve *Yapısal Liderlik alt boyutu* 16.75 ± 3.17 olduğu görülmüştür. Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda tüm ölçek ve alt boyut puan ortalamaları, ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Mann Whitney-U Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	P
Politik Liderlik	Kadın	44	59,66	2625,00	1635.00	-,083	,93
	Erkek	75	60,20	4515,00			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	44	62,10	2732,50	1557.500	-,515	,60
	Erkek	75	58,77	4407,50			
Karizmatik Liderlik	Kadın	44	58,70	2583,00	1593.000	-,316	,75
	Erkek	75	60,76	4557,00			
Yapısal Liderlik	Kadın	44	56,74	2496,50	1506.500	-,799	,42
	Erkek	75	61,91	4643,50			

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelimlerine ilişkin aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Korelasyon Testi Analiz Sonucu

	Yaş		
	n	r	p
Politik Liderlik	119	,120	0.19
İnsan Kaynaklı Liderlik	119	,177	0.05
Karizmatik Liderlik	119	,181*	0.49
Yapısal Liderlik	119	,241**	0,00

0.000-0.300 arası düşük düzeyde ilişki, 0.301- 0.700 arası orta düzeyde ilişki, 0.701-1.00 arası güçlü bir ilişki.

Tablo 4'te korelasyon analizi sonucunda yaş ile politik ve insan kaynaklı liderlik alt boyutları ile arasında ilişki görülmez iken, karizmatik lider ve yapısal liderlik arasında pozitif yönlü ve düşük seviyede bir ilişki görülmüştür. Yaş arttıkça Karizmatik ve Yapısal liderliğin arttığı söylenebilir.

Tablo 5. Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Katılımcıların Kruskal Wallis Testi Analiz Sonucu

	Antrenörlük Kademesi	N	Sıra Ort.	Ki Kare	sd	P	Fark
Politik Liderlik	1	31	49,89	4,531	3	,21	
	2	36	60,13				
	3	39	64,53				
	4-5	13	70,19				
İnsan Kaynaklı Liderlik	1	31	53,61	2,765	3	,42	
	2	36	57,43				
	3	39	66,35				
	4-5	13	63,31				
Karizmatik Liderlik	1	31	51,42	2,941	3	,40	
	2	36	61,79				
	3	39	65,19				
	4-5	13	59,92				
Yapısal Liderlik	1 ^a	31	47,44	7,849	3	,049	a<c
	2 ^b	36	58,82				
	3 ^c	39	70,27				
	4-5 ^d	13	62,42				

Tablo 5 incelendiğinde Kruskal Wallis testi sonucunda sadece antrenörlük kademesi değişkeninde yapısal liderlik ile arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Farkın kaynağını incelendiğinde 3. kademe olanların puan ortalaması 1. kademeye göre anlamlı derecede yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Antrenörlük Yılı Değişkenine Göre Katılımcıların Korelasyon Testi Analiz Sonucu

	Antrenörlük Yılı		
	n	r	p
Politik Liderlik	119	,280**	0.00
İnsan Kaynaklı Liderlik	119	,215*	0.01
Karizmatik Liderlik	119	,233**	0.01
Yapısal Liderlik	119	,310**	0,00

0.000-0.300 arası düşük düzeyde ilişki, 0.301- 0.700 arası orta düzeyde ilişki, 0.701-1.00 arası güçlü bir ilişki.

Tablo 6'da korelasyon analizi sonucunda antrenörlük yılının artmasına bağlı olarak politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelimlerinde pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Politik, İnsan kaynaklı ve Karizmatik liderlikte düşük ve yapısal liderlikte orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür.

Tablo 7. Milli Takımda Görev Alma Değişkenine Göre Katılımcıların Mann Whitney-U Testi Analiz Sonuçları

	Milli Takımda Görev	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Z	P
Politik Liderlik	Evet	47	67,61	3177,50	1334.500	-1,956	,06
	Hayır	72	55,03	3962,50			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Evet	47	63,88	3002,50	1509.500	-1,004	,31
	Hayır	72	57,47	4137,50			
Karizmatik Liderlik	Evet	47	60,66	2851,00	1661.000	-,170	,86
	Hayır	72	59,57	4289,00			
Yapısal Liderlik	Evet	47	65,63	3084,50	1427.500	-1,454	,14
	Hayır	72	56,33	4055,50			

Katılımcıların milli takımda görev alma değişkenine göre politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelimleri alt boyutları ile aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İnsanların günlük davranışlarında ve hareket tarzlarında bulunabilen kültürel kalıplar, bireylerin liderlik yönelimlerini etkileyebilir¹³. Bunun yanında bireyin spora ilgi duyma durumu, spor yapması ya da spordan geçimini sağlaması liderlik yönelimini etkilediği düşünülebilir.

Bir antrenörün, sporcularının becerilerini geliştirmesinin yanı sıra fiziksel, teknik, taktik, liderlik etme ve psikolojik hazırlığa kadar geniş bir yelpazede sporcuların atletik becerilerini geliştirmeye yetecek bilgi donanımına ve yeterliliği sahip olmalıdır¹⁴.

Bu araştırma judo antrenörlerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmamızda judo antrenörlerinin cinsiyet, yaş, antrenörlük kademesi, antrenörlük yılı ve milli takımda herhangi bir görev aldınız mı gibi demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri puan ortalamaları (Ort.=78.78), Politik liderlik alt boyut puan ortalamaları (Ort.=20.26), İnsan Kaynaklı Liderlik alt boyut puan ortalamaları (Ort.=21.07), Karizmatik Liderlik alt boyut puan ortalamaları (Ort.=20.68) ve Yapısal Liderlik alt boyut puan ortalamalarına (Ort.=16.75) bakılmıştır. Çok Yönlü Liderlik ölçeğinden alınabilecek en yüksek puanın 95 olduğu, Politik Liderlik alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 25, İnsan Kaynaklı Liderlik alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 25, Karizmatik Liderlik alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 25 ve Yapısal Liderlik alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 20 olduğu düşünüldüğünde katılımcıların aldıkları puanlar, ortalamaların üzerinde oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Judo antrenörlerinin liderlik yönelimleri düzeylerinin, yüksek olduğunu söylenebilir. Çıkan bu sonuç doğrultusunda, alanyazın incelendiğinde sonucumuzu destekleyen çalışmaların olduğu görülmüştür^{15, 16}.

Cinsiyet değişkeni ile politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bu durumun sebebi cinsiyet ile bu liderlik tarzlarının cinsiyetten ziyade bireyin kişisel yeteneklerine, deneyimlerine ve

içinde bulunduğu duruma bağlı olması olabilir. Sonucumuzu destekleyen çalışmaların olduğu görülmüştür^{17,18}. Başka bir araştırmada ise benzer bir sonuç çıkmıştır. Thompson (2000)¹⁹ çalışmasında üç liderlik tipi üzerinde durarak liderliğin erkek ya da kadınlar için eşit derecede geçerli olduğunu belirtmiştir.

Yaş değişkeninde politik ve insan kaynaklı liderlikte bir ilişki görülmezken, karizmatik ve yapısal liderlikte pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Politik ve insan kaynaklı liderlikte daha çok durumsal ve bireysel özelliklere dayandığı için yaşla doğrudan bir bağlantı olmayabileceğini düşündürmüştür. Karizmatik ve yapısal liderlikte pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu durumun sebebi katılımcıların deneyim, bilgi birikimi ve stratejik düşünme becerileri gelişmiş olduğundan kaynaklı olabilir. Alanyazın incelendiğinde Dursun (2022)²⁰ çalışmasında, kamu kurumunda yaptığı araştırmasında sonuçlarımız ile paralel araştırma sonuçlarına ulaşmıştır. Özkan (2023)²¹ çalışmasında yapısal liderlik alt boyutunun yaş değişkeninde sonucumuz ile paralel sonuç ortaya koymuştur. Bayrakdaroğlu ve ark. (2022)²² araştırmalarında, yapısal liderlik alt boyutunun yaş değişkeninde gruplar arasında anlamlı farklılık çıkmasa da gruplar arasında yaşın artmasına bağlı olarak liderlik yöneliminin arttığını tespit etmişlerdir.

Başka bir araştırmada ise, Thrasher ve ark. (2020)²³ çalışmalarında yaş ile liderlik yönelimlerini, baskınlık ve dostane ilişkileri aracı ile incelemiştir. Çalışmada 422 lider ve 2.016 takipçinin değerlendirmelerine dayanan çok kaynaklı veriler kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularında, yaş ve liderlik yönelimleri arasında olumlu sonuçlar bulmuşlardır.

Antrenörlük kademesi değişkeninde politik, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu durumun sebebi araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların özellikleri birbirine yakın olmasından kaynaklı olabilir. Ancak yapısal liderlik alt boyutu ile antrenörlük kademesi arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Farkın kaynağını incelendiğinde 3. kademe olanların puan ortalaması 1. kademe olanlara göre anlamlı derecede yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi 3. kademe olanların 1. kademe olanlara göre fazla deneyim kazanmaları ve bu sayede daha gelişmiş yapısal liderlik becerilerine sahip olmaları ile açıklanabilir. Alanyazın incelendiğinde Gönen (2021)²⁴ Faal hakemler üzerinde yaptığı araştırmasında, yapısal liderlik alt boyutunun klasman hakem değişkeninde İl hakemlerin puan ortalaması anlamlı derecede aday hakemlere göre yüksek çıkmıştır. Bu sonuç çalışmamızın sonucu ile paralellik göstermektedir.

Antrenörlük yılının artmasına bağlı olarak politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik alt boyutlarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu durumun sebebi, antrenörlerin deneyimi arttıkça, yıllar içerisinde daha fazla deneyim kazanırlar. Deneyim hem teknik becerilerin hem de liderlik yetkinliklerinin gelişmesine olanak sağlar. Deneyim ile birlikte antrenörler, oyuncularla ve ekiple nasıl daha iyi etkileşim kuracaklarını, stratejik kararlar almayı ve zorlukları yönetmeyi öğrenirler. Bu da liderlik tarzlarının her birinde (politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal) ilerlemeyi sağlayabilir. Ayrıca antrenörler, yıllar geçtikçe farklı takımlarda, farklı sporcularda ve çeşitli durumlarda liderlik etme fırsatı bulurlar. Bu çeşitlilik, liderlik tarzlarını zenginleştirir ve daha esnek bir yaklaşım geliştirmelerine yardımcı olabilir. Alanyazın incelendiğinde Arslaner (2024)²⁵, çalışmasında Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile antrenörlerin liderlik yönelimleri üzerinde yaptığı araştırmasında gruplar arasında

anlamli farklılık çıkmasa da 15 yıl ve üzeri kıdem yılı olanların, 1 ile 14 yıl olanlara göre puan ortalaması yüksek olduğu tespit etmiştir. Kıdem yılı arttıkça liderlik tiplerinde bir artış gözlenmiştir. Çalışmamız ile bu yönden benzerlik göstermektedir. Çalışmamızın sonucu dışında farklı bir çalışmanın sonucuna da ulaşılmıştır. Özkan (2023)²¹ Profesyonel kulüp yöneticilerinin üzerinde yaptığı çalışmasında liderlik yönelimleri alt boyutlarında 1-8 yıl yöneticilik yapanların, 9 yıl ve üstü yapanlara göre puan ortalamaları yüksek çıkmıştır. Bu sonuç çalışmamızın sonucu ile örtüşmemektedir.

Başka bir araştırmada ise, Frawley ve ark. (2018)²⁶ liderliği geliştirmek için deneyime dayalı fırsatların önemli olduğunu, katılım ve deneyimlere maruz kalma yoluyla liderliğin geliştirilebileceğini iş başındaki deneyim ile çalışanlar arasındaki uyumun öneminden bahsetmiştir. Başka bir çalışma sonucunda ise, Lopez de Subijana ve ark. (2023)²⁷ Antrenörler, sporcular ile birlikte iki sezondan fazla antrenman yaptığında içsel ve dışsal motivasyonu daha fazla arttığına ve ayrıca antrenörlerin farklı liderlik yönelimlerinin arttığını belirtmiştir.

Katılımcıların milli takımda görev alma değişkenine göre politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelimleri ile aralarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu durumun sebebi antrenörlerin benzer deneyim düzeylerinden kaynaklı olabileceğini düşündürmüştür. Örneğin, bir antrenörün bir okulda öğrencileri yönlendirmesi, liderlik yönelimleri düzeylerini arttırabileceği düşünülebilir. Alanyazın incelendiğinde araştırmamızın sonucunu destekleyen araştırma sonucu olduğu görülmüştür²⁸.

Sonuç olarak katılımcıların liderlik yönelimleri incelendiğinde cinsiyette ve milli takımda görev alma değişkeninde gruplar arasında bir farklılık görülmemiştir. Ancak yaş değişkeninde karizmatik ve yapısal liderlik arasında pozitif yönlü ve düşük seviyede bir ilişki, antrenörlük kademesinde sadece yapısal liderlikte 3. kademe olanların 1. kademeye olanlara göre anlamlı düzeyde bir fark görüldüğü ve antrenörlük yılında ise antrenörlük yılının artmasına bağlı olarak tüm liderlik yönelimlerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca katılımcıların puan ortalaması incelendiğinde bütün liderlik yönelimlerinin puan ortalaması, ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler

Judo antrenörleri, liderlik yönelimlerinde farklı yaklaşımlar ile sporcular üzerindeki etkilerini öğrenmeli ve bu stilleri sporcuların ihtiyaçlarına göre esnek bir şekilde uygulamalıdır. Kendi liderlik stillerini gözden geçirmek ve sürekli geri bildirim almak, antrenörlerin gelişim sürecini hızlandırabilir. Judo antrenörleri, sadece teknik becerilere odaklanmamalı, aynı zamanda sporcuların psikolojik ve sosyal gelişimini de desteklemelidir. Spor psikolojisi ve pedagojik yöntemler üzerine bilgi edinmek, antrenörlerin liderlik becerilerini güçlendirebilir. Antrenman süreçlerinde farklı liderlik stillerini denemek ve bu deneyimlerden ders çıkarmak, antrenörlerin çok yönlü liderlik becerilerini zenginleştirebilir. Ayrıca, antrenörlerin mesleki gelişim programlarına katılmak ve diğer antrenörlerle bilgi alışverişinde bulunmak da faydalı olabilir.

KAYNAKLAR

1. Altınışik Ü., Çelik A. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 7(1), 225-236.
2. Yukl G., Mahsud R., Prussia G., Hassan S. (2019). Effectiveness of broad and specific leadership behaviors. *Personnel Review*. 48(3), 774-783.
3. Northouse PG. (2010). Public administration theory as discours. *Administrative Theory and Praxis*. 6(3), 132-139.
4. Antonakis J. (2017). On doing better science: From thrill of discovery to policy implications. *The Leadership Quarterly*. 28(1), 5-21.
5. Eze HC. (2010). Leadership in organization. *Journal of Nigerian Institute of Management*, 46(1), 29-35.
6. Boyatzis RE. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*. 27(1), 5-12.
7. Sarıkol E., Ustaoglu Hoşver, P. (2023). Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören antrenörlük bölümü öğrencilerinin liderlik tarzı algılarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 8(1), 18-30.
8. Forde C., McMahon M., Gronn P., Martin M. (2013). Being a leadership development coach: A multi-faceted role. *Educational management administration & leadership*. 41(1), 105-119.
9. Özşarı A., Kaplan T. (2022). Amatör Futbolcuların Antrenörlerde Bulunmasını İstedikleri Liderlik Tarzlarının Tespiti. *Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 2(2), 111-118.
10. Büyüköztürk Ş., Çakmak Kılıç E., Akgün ÖE., Karadeniz Ş., Demirel F. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri (Baskı 19.) Pegem Akademi. Ankara.
11. Bekman M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*. 6(16), 238-258.
12. Dursun M., Günay M., Yenel İF. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*. 2(2), 333-347.
13. Mitrovic DM., Simovic O., Raicevic M. (2019). The relationship between leadership styles and organizational culture in sport organizations. *Sport Mont*. 17(3), 85-89.
14. Pilus AHM., Saadan R. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfactions among hockey team. *Journal of Human Capital Development*, 2(1), 77-87.
15. Dursun M. (2024). Yönetici adaylarının liderlik yönelimleri, duygusal zeka düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
16. Kendirli S. (2023). Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yozgat.
17. Açıkgöz R. (2023). Liderlik özellikleri ile kullanılan güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir sağlık kurumu örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Çankırı.
18. Gençgör İ. (2024). Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin etkili iletişim becerisi ve çok yönlü liderlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Samsun.

19. Thompson MD. (2000). Gender, leadership orientation, and effectiveness: Testing the theoretical models of Bolman ve Deal and Quinn. *Sex roles*, 42, 969-992.
20. Dursun E. (2022). Çalışanların liderlik yönelimleri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara.
21. Özkan R. (2023). Profesyonel futbol kulüp yöneticilerinin liderlik yönelimleri, kişilik özellikleri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
22. Bayrakdaroğlu Y., Şenel E., Karakuş K. (2022). Çok yönlü liderlik ile duygu düzenleme arasındaki ilişki. *Spor Eğitim Dergisi*. 6(3), 228-239.
23. Thrasher G R., Biermeier-Hanson, B., Dickson, M. W. (2020). Getting old at the top: The role of agentic and communal orientations in the relationship between age and follower perceptions of leadership behaviors and outcomes. *Work, Aging and Retirement*. 6(1), 46-58.
24. Gönen AB. (2021). Faal hakemlerin liderlik özellikleri ile empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
25. Arslaner, MR. (2024). Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile antrenörlerin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kahramanmaraş
26. Frawley S., Favaloro D., Schulenkorf N. (2018). Experience-based leadership development and professional sport organizations. *Journal of Sport Management*. 32(2), 123-134.
27. Lopez de Subijana C., Martin LJ., McGuire CS., Côté J. (2023). Moderators of the coach leadership and athlete motivation relationship. *European Journal of Sport Science*. 23(3), 404-414.
28. Vurgun N., Özçelik İY., Aldırmaz C. (2023). Hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri üzerine bir inceleme. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 18(2), 683-701.