



**GÜREŞ ANTRENÖRLERİNİN ALGILADIKLARI
LİDERLİK STİLLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK,
İŞ TATMİNİ VE YAŞAM KALİTE DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

Hakan KIRKBİR

Doktora Tezi

Beden Eğitimi ve Spor

Ana Bilim Dalı

Doç. Dr. Murat KUL

Prof. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU

2024

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR DOKTORA PROGRAMI

GÜREŞ ANTRENÖRLERİNİN ALGILADIKLARI LİDERLİK STİLLERİ İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM KALİTE DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Hakan KIRKBİR

Danışman: Doç. Dr. Murat KUL
Prof. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU

BAYBURT - 2024

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Murat KUL ve Prof. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU danışmanlığında, Hakan KIRKBİR tarafından hazırlanan “Güreş Antrenörlerinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 08.03.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Murat KUL

Üye : Prof. Dr. Akın ÇELİK

Üye : Doç. Dr. İsmail KARATAŞ

Üye : Doç. Dr. Samet ZENGİN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yılmaz ALBAYRAK

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç. Dr. Murat KUL ve Prof. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU danışmanlığında hazırlamış olduğum “Güreş Antrenörlerinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı program seçin tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

08.03.2024

Hakan KIRKBİR



ÖN SÖZ

“Güreş Antrenörlerinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” amacıyla gerçekleştirmiş olduğum doktora tez çalışmamda ilk olarak gerek eğitim hayatımda gerekse tez çalışmam konusunda tüm bilgi, beceri ve deneyimlerini tarafımdan eksik etmeyen kıymetli danışmanlarım Doç. Dr. Murat KUL ve Prof. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU’ na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte geri bildirimleriyle tez çalışmama yön veren ve tezimde jüri üyeleri arasında bulunarak bana destek veren Prof. Dr. Akın ÇELİK, Doç. Dr. İsmail KARATAŞ, Doç. Dr. Samet ZENGİN ve Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YILMAZ ALBAYRAK’a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tez sürecimde desteğini her zaman hissettiren Dr. Öğr. Üyesi Emre BOZ’a teşekkür ederim.

Tez sürecimde manevi desteklerini benden hiç esirgemeyerek bugünlere gelmemde öncü olan annem Nuray KIRKBİR’e, kardeşim Fatih KIRKBİR’e, kardeşim Süleyman Samet KIRKBİR’e ve sonsuz sabrı ile her daim yanımda olduğu için sevgili eşim Leyla KIRKBİR’e teşekkür ederim.

Son olarak liderliği ve tevazuyla hayatımın her döneminde örnek aldığım rahmetli babam Necmi KIRKBİR’e minnet ve teşekkürü borç bilirim; makamın cennet yerin nur olsun BABAM.

Hakan KIRKBİR

ÖZET

DOKTORA TEZİ

GÜREŞ ANTRENÖRLERİNİN ALGILADIKLARI LİDERLİK STİLLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM KALİTE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Hakan KIRKBİR

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat KUL

Bayburt-2024, Sayfa: 90

Araştırma güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul ilinde güreş antrenörlük görevini aktif olarak sürdüren kişiler çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada verilerin toplanması adına 5 ayrı form kullanılmıştır. Bunlar; Kişisel Bilgi Formu, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Yaşam Kalitesi Ölçeği. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen bu çalışmanın analiz sürecinde SPSS (26. Versiyon) kullanılmıştır. Testlerden t-testi, MANOVA, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ise; cinsiyet, eğitim durumu, milli sporcu olma, spor branşı türü ve görev yapılan bölge değişkenlerinde farklılık bulunmamıştır. Ancak dönüşümcü liderlik alt boyutunda; yaş, medeni hal, antrenörlük kademesi, görev yapılan kurum ve görev süresi değişkenlerine bağlı istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. İşlemci liderlik alt boyutunda; yaş, algılanan gelir durumu, antrenörlük kademesi, görev yapılan kurum ve görev süresi değişkenlerine bağlı istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkeninde ise; yalnızca algılanan gelir durumu, antrenörlük kademesi ve görev süresi değişkenlerinde istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyleri arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak dönüşümcü ve işlemci liderlik stillerinin algılanması ile araştırma grubunun örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi (bedensel alan, sosyal alan ve çevre) alanlarının da etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler; Antrenör, güreş, liderlik stili, örgütsel bağlılık, iş tatmini, yaşam kalitesi.

ABSTRACT

PH. D. THESIS

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEADERSHIP STYLES PERCEIVED BY WRESTLING COACHES, AND LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION AND QUALITY OF LIFE

Hakan KIRKBİR

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Physical Education and Sports Teaching

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Murat KUL

Bayburt-2024, Pages: 90

The research was carried out to examine the relationship between the leadership styles perceived by wrestling coaches and their levels of organizational commitment, job satisfaction and quality of life. For this purpose, people who actively work as wrestling coaches in Istanbul were included in the study. 5 different forms were used to collect data in the research. These; Personal Information Form, Multi-Factor Leadership Scale, Organizational Commitment Scale, Job Satisfaction Scale and Quality of Life Scale. SPSS (Version 26) was used in the analysis process of this study, which was carried out in the relational screening model. Among the tests, t-test, MANOVA, correlation and regression analyzes were used. According to the research results; There were no differences in the variables of gender, education level, being a national athlete, type of sports branch and region of duty. However, in the transformational leadership sub-dimension; Statistically significant results were obtained depending on the variables of age, marital status, coaching level, institution and tenure. In the transactional leadership sub-dimension; Statistically significant results were obtained depending on the variables of age, perceived income status, coaching level, institution and tenure. In the organizational commitment variable; Statistically significant results were obtained only in the variables of perceived income status, coaching level and tenure. According to the results of the correlation analysis, it was concluded that there was a relationship between the leadership styles perceived by the wrestling coaches and their levels of organizational commitment, job satisfaction and quality of life. Finally, it was concluded that the research group's organizational commitment, job satisfaction and quality of life (physical area, social area and environment) areas were also affected by the perception of transformational and transactional leadership styles.

Keywords: Coach, wrestling, leadership style, organizational commitment, job satisfaction, quality of life.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLOLAR.....	IX
ŞEKİLLER.....	XII
KISALTMALAR.....	XIII
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Problemi	2
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Varsayımlar	4
Tanımlar	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMLARI.....	5
1.1.1. Liderlik Türleri	6
1.1.1.1. Geleneksel liderlik türleri	7
1.1.1.2. Modern liderlik türleri	8
1.1.2. Liderlik Yaklaşımları.....	11
1.1.2.1. Özellikler yaklaşımı	12
1.1.2.2. Davranışsal yaklaşım	12
1.1.2.3. Durumsallık yaklaşımı	13
1.1.2.4. Modern liderlik yaklaşımları	13
1.1.3. Beden Eğitimi ve Sporda Liderlik aşırımları	14
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	14
1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	15
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	16
1.2.3. Örgütsel Bağlılığa Yol Açan Faktörler.....	17
1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	17
1.2.5. Beden Eğitimi ve Sporda Örgütsel Bağlılık	18
1.3. İŞ TATMİNİ.....	19
1.3.1. İş Tatmininin Önemi	20
1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	21
1.3.2.1. İş tatminini etkileyen bireysel faktörler	21
1.3.2.2. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler	21
1.3.3. Beden Eğitimi ve Sporda İş Tatmini.....	22
İKİNCİ BÖLÜM	24
2. YÖNTEM	24
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	24
2.2. ÇALIŞMA GRUBU	24
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	25

2.4. VERİ ANALİZİ.....	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	33
3. BULGULAR.....	33
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	64
Sonuç	64
Tartışma.....	65
Öneriler.....	70
KAYNAKÇA.....	72
EKLER	83
Ek-1: Kişisel Bilgi Formu	83
Ek-2: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği.....	84
Ek-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	85
Ek-4: İş Tatmini Ölçeği	86
Ek-5: WHOQOL-BREF (Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği-Kısa Formu).....	87
Ek-6: Etik Kurul Onayı	89
ÖZ GEÇMİŞ	90

TABLÖLAR

Tablo 1: Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları.....	24
Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analiz Bulguları	25
Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik Dağılımları.....	28
Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği Normallik Dağılımları.....	29
Tablo 5: Yaşam Kalitesi Ölçeği Normallik Dağılımları.....	29
Tablo 6: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Normallik Dağılımları	30
Tablo 7: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	33
Tablo 8: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	33
Tablo 9: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkeni MANOVA Sonuçları.....	33
Tablo 10: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkeni MANOVA Sonuçları	34
Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Puanları Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.....	35
Tablo 12: İş Tatmini Puanları Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.....	36
Tablo 13: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Puanlarının Algılanan Eğitim Durumuna Göre MANOVA Testi Sonuçları	36
Tablo 14: Çalışma Grubunun Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Eğitim Değişkeni MANOVA Testi Sonuçları.....	37
Tablo 15: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanları Gelir Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.....	38
Tablo 16: Çalışma Grubunun İş Tatmin Puanları Gelir Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları	39
Tablo 17: Yaşam Kalitesi Puanlarının Algılanan Aylık Ortalama Gelir Durumuna Göre MANOVA Testi Sonuçları.....	39
Tablo 18: Çalışma Grubunun Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Gelir Değişkeni MANOVA Testi Sonuçları.....	40
Tablo 19: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları.....	41
Tablo 20: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	42
Tablo 21: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Medeni Durum Değişkeni MANOVA Sonuçları	42
Tablo 22: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Medeni Durum Değişkeni MANOVA Sonuçları	43
Tablo 23: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Milli Sporcu Olma Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	44
Tablo 24: İş Tatmini Puanlarının Milli Sporcu Olma Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	44
Tablo 25: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Milli Sporcu Olma Durumu Değişkeni MANOVA Sonuçları	44
Tablo 26: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkeni MANOVA Sonuçları	45

Tablo 27: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri ile Mesleki Görev Sürelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	46
Tablo 28: Çalışma Grubunun Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Mesleki Görev Sürelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	47
Tablo 29: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Mesleki Görev Sürelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	47
Tablo 30: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları	48
Tablo 31: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları	48
Tablo 32: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları	49
Tablo 33: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları	50
Tablo 34: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	51
Tablo 35: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	52
Tablo 36: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumu Değişkeni MANOVA Sonuçları	52
Tablo 37: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumuna Göre MANOVA Sonuçları	53
Tablo 38: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Yapılan Bölge Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	54
Tablo 39: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Görev Yapılan Bölge Durumuna Göre t-Testi Sonuçları	54
Tablo 40: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Bölge Durumu Değişkeni MANOVA Sonuçları	54
Tablo 41: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Bölge Durumuna Göre MANOVA Sonuçları	55
Tablo 42: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri ile Yaş Değişkenine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 43: Çalışma Grubunun Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Yaş Değişkenine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 44: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Yaş Değişkenine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 45: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 46: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 47: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	59
Tablo 48: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	60
Tablo 49: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Bedensel Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	61

Tablo 50: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Ruhsal Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	61
Tablo 51: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Sosyal Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 52: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Çevresel Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 53: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Genel Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	63



ŞEKİLLER

Şekil 1: Liderlik Türlerine İlişkin Örnekler	7
--	---



KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance
BYKÖ	: Bedensel Yaşam Kalitesi Ölçeği
ÇYKÖ	: Çevre Yaşam Kalitesi Ölçeği
DLÖ	: Dönüşümcü Liderlik Ölçeği
İLÖ	: İşlemci Liderlik
İTÖ	: İş Tatmini Ölçeği
N	: Katılımcı Sayısı
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
ÖBÖ	: Örgütsel Bağlılık Ölçeği
p	: Anlamlılık Düzeyi
RYKÖ	: Ruhsal Yaşam Kalitesi Ölçeği
SLÖ	: Davranış Sonuçları Liderlik Ölçeği
SYKÖ	: Sosyal Yaşam Kalitesi Ölçeği
t	: t testi
YKÖ	: Yaşam Kalitesi Ölçeği

GİRİŞ

Yönetim ve liderlik, insanları hedeflerine doğru yönlendiren en eski sanat olarak kabul edilir, tıpkı insanlık tarihi kadar eski olan bu olgunun ortaya çıkışı gibi. Yönetim bilimi ise daha yakın zamanlarda bilimsel olarak incelenmeye başlamıştır. Bu yüzden, yönetim bilimi genellikle sanatların en eskisi, bilimlerin ise en yenisi olarak kabul edilir (Taylor, 2018). Günümüz koşullarına bağlı olarak ihtiyaçlar sürekli değişir, bu da liderlik alanında olduğu gibi spor alanında da farklılık gösterir. Spor sektöründe, takım liderliği genellikle antrenörler tarafından üstlenilir. Bir antrenör, sporcuların potansiyel performanslarını etkileyen öngörüye, kişiliğe ve becerilere sahiptir. Antrenörlerin davranışları ve tutumları, sporcuların duyguları, stres düzeyleri ve performansları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, liderlik özelliklerine sahip antrenörlere sahip sporcuların, hedeflerine ulaşmada daha başarılı olduklarını göstermektedir (Elahe, vd., 2013). Bir antrenörün sporcularını yönlendirmek için kullanacağı kararlar ve liderlik metotlarına antrenör stili denir (Sarı, 2021).

Antrenörün liderlik stili ile yakından ilişkili olan en önemli etkenlerden birisi örgütsel bağlılıktır (Akgül & Gül, 2021). Kavramsal bakımdan örgütsel bağlılık, kişinin yer aldığı örgüte ilgi göstermesi ve aidiyet hissetme durumudur (Doğan & Kılıç, 2007). Hunt ve Morgan'ın (1994) görüşleri doğrultusunda örgütsel bağlılık, kişilerin örgütsel amaçlarına erişmeye yönelik inancı, bu amaçları gerçekleştirmeye dair çabaları ve örgüt içerisinde gönüllü olarak yer alma duygusudur. Bogler ve Somech'e (2004) göre de örgüte bağlılık, örgüt için çalışma, örgütsel amacı kabul etme ve örgütte kalmaya önem verme unsurlarına oluşur.

Mathieu ve Zajac (1990), düşük örgütsel bağlılığın sonuçlarını iş performansı ve geri çekilme davranışları olmak üzere iki kategoriye ayırmıştır. Benzer şekilde, Mowday ve diğerleri (1982), düşük bağlılığın iş performansındaki düşüş üzerindeki en kötü etkisini savunmuştur. Mathieu ve Zajac (1990) yaptıkları araştırmada, geç kalma ve devir arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Şahin ve diğerleri (2021) ise düşük örgütsel bağlılığı düşük yaşam kalitesi ile ilişkilendirmiştir.

Yaşam kalitesi, bireyin kültürü ve değerleriyle uyumlu olarak, amaçları, beklentileri, standartları ve ilgi alanlarıyla ilişkilendirilen yaşam duruşunu ifade eder. Beden sağlığı, ruh hali, inançlar, ilişkiler, sosyal bağlar ve çevre gibi birçok faktörden etkilenen geniş bir kavram olan yaşam kalitesi, kültürel, sosyal ve çevresel faktörlerle iç içe geçmiş bir öznel değerlendirme olarak kabul edilir (Orley, Kuyken & Eds, 1994). Bu görüş mesleki açıdan ele alındığında ise çeşitli kaynaklarla yaşam kalitesinin artırıldığı bilinmektedir. Fakat bu çeşitliliğin arasında en dikkat çekici unsurlardan ilki şüphesiz ki iş tatminidir.

Aydın'ın (2021) antrenörlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucu bu görüşü destekler nitelikte veriler sunmuş ve yaşam kalitesi ile iş tatmini arasında pozitif yönde korelasyon olduğunu tespit etmiştir. Sonuç olarak; antrenörlerin liderlik yönelimlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmini ile ilişkili olduğu, bu durumun ise kişinin yaşam kalitesini de etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı; Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Araştırmanın Problemi

Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Alt problemler.

Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleriyle ilgili aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

1. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri cinsiyet değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
2. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri eğitim durumu değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
3. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri algılanan aylık gelir durumu değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
4. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri medeni durum değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
5. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri milli sporcu olma durumu değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
6. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri ile mesleki görev süresi değişkenine bağlı ilişki var mıdır?
7. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri antrenörlük kademesi değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?

8. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri görev yapılan kurum/kuruluş değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
9. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri görev yapılan bölge değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
10. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri yaş değişkenine bağlı ilişki var mıdır?
11. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
12. Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeylerini etkilemekte midir?

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri arasında ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek ve varsa bu ilişkinin düzeyi ile yönünün tespit edilmesidir. Araştırmada aynı zamanda katılımcıların demografik verilerine bağlı ilgili değişkenlerde gruplararası farklılık olup olmadığının da araştırması amacı güdülmektedir. Bu amaçlar doğrultusunda ilgili araştırma grubunun çalışma koşullarında algıladıkları liderlik stillerinin mevcut durumlarına (örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi) olan etkilerinin incelenmesiyle birlikte konu ile ilgili literatüre katkı sunacak veriler elde etmek de bu araştırmanın amaçlarındandır.

Araştırmanın Önemi

Antrenörlük mesleğini icra eden bir birey aynı zamanda liderlik kimliğine de sahiptir. Lider kişililerin görev ve sorumluluklarını yerine sağlıklı biçimde getirebilmeleri adına hem bağlı oldukları örgütten hem de kendi yaşamlarından haz almaları elzemdir. Örgüte duyulan bağlılık örgütü hedeflere ulaştırma adına kişiyi güdülerken, örgütün başarısı ve etkili liderlik de kişinin yaşam kalitesini arttırmaktadır. Bir lider olarak antrenörlerin yönelimleri, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitelerini araştıran ve bu değişkenlerin arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların konu ile ilgili literatürdeki azlığının dikkat çekmesiyle hazırlanan bu araştırmanın önemi artmaktadır. Literatüre katkı sağlamanın yanı sıra konu ile ilişik kişi ve kurumlara araştırma bulgularına bağlı önerilerin sunulması da araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada, güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri arasındaki ilişkilerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda araştırma;

- Evreni, güreş antrenörleriyle,
- Araştırma İstanbul ilinde görev yapan antrenörlerle,
- Bu antrenörlerin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeylerinin ölçülmesi ile sınırlandırılmıştır.

Varsayımlar

- Veri toplama araçlarının araştırma amacına uygun oldukları ve yeterli düzeyde güvenilir ve geçerli oldukları,
- Araştırma grubunun amaca uygun kişilerden oluştuğu,
- Katılımcıların veri toplama araçlarına içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Tanımlar

Güreş: Belirli kurallar çerçevesinde, tarafların güçlerini kullanarak çeşitli teknik ve taktiklerle birbirlerinin sırtlarını yere getirmeye yönelik bir spor dalı (Türk Dil Kurumu, 2024).

İş Tatmini: Kişilerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1984).

Liderlik: Liderlik, bir amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak diğerlerini yönlendirme ve onlara rehberlik etme yeteneği ve yetkisidir (Özdemir, 2003).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir (Yıldız, 2013).

Yaşam Kalitesi: Yaşam kalitesi, bireylerin veya toplumların genel refah ve erişim düzeyini ifade eden terimdir (Eser vd., 1999).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kuramsal çereve bölümünde; liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi başlıklarına ve bu değişkenlerin alt başlıklarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMLARI

İngilizcede "leadership" kelimesinin dilimize uyarlanan liderlik kelimesi "lead" yol gösterici, öncü, rehber olmak anlamını taşıırken bundan türetilen "leader" önder, rehber, lider anlamını taşımaktadır. 1755 yılında ilk defa Samuel Johnson tarafından oluşturulup yayınlatılan İngilizce sözlük içinde liderlik tanımlanmıştır. Burada yer alan liderlik tanımı kumandan, önder, kaptan ifadeleri ile belirtilmiştir. İnsanlığın doğuşundan itibaren topluluk halinde yaşama ve bunun yanında ortak hareket edebilmek için liderlik kavramı o zamanlardan günümüze kadar gelmiş olup bilimsel anlamda incelenmesi 1920 yıllarına dayanmaktadır. Bugüne kadar liderlik üzerine çok fazla tanımlama yapılmış olup tek bir boyutta, ortak bir tanıma karar kılınamamıştır. Literatürde yer alan bu çeşitli tanımlamaların ayrıştırıcı noktalar dışında yer alan belli başlı liderlik özellikleri vardır. Liderlik bir insan topluluğunu belli amaçlar için birleştirmek, bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirebilme yeteneğidir. Liderlik çeşitli nedenlerden dolayı bir araya gelmiş bir topluluğa hedefler sunmak ve hedefleri gerçekleştirebilmeleri için güç sarf edilmesini sağlamaktır. Örgüt içinde yer alan bilgiler belirli çerçeveler etrafında hapsolmuş bir lider yerine gelişen şartlara uyum sağlayıp çözüm üretebilen ve bunu yaparken kendilerine yardımcı olan, yol gösteren bir lider isterler. Liderlik bireyleri etkileme yönlendirme gücünün olmasıdır (Öztekin, 1996).

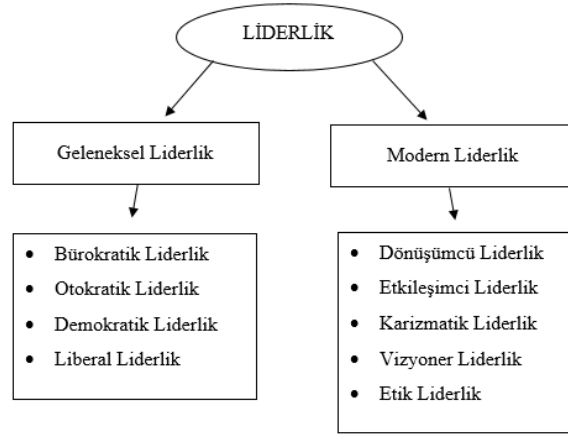
Liderler, örgütte veya örgüt üyeleri içinde çıkabilecek bir soruna çözüm sağlayabilecek donanımına sahiptirler. Örgüt içerisinde kişiler üzerinde olumlu tesir bırakabilme, onlara örnek model olabilme, motive edici güdüleyici olup onları yönlendirebilme, çözüm odaklı olup güçlü bir iletişim gücüne sahip olabilme belli başlı liderlik özelliklerindendir. Liderler hedefler belirler, örgüte bir vizyon geliştirir ve öngörülerinin yüksek olmasından dolayı hedefleri doğrultusunda yol kat ederler. Bu süreçte aynı zamanda liderler örgüt içindeki bireylere yeni bir bakış açısı kazandırır (Çırpan, 1999). Gelişen dünya şartları ile birlikte her örgütte lider ihtiyacının artacağı ve bu yönde daha fazla çalışma olacağı öngörülmekte olup lider kavramı daha çok önem kazanacaktır. Liderlerin hem yönetsel hem de insani ilişkilerinde sahip oldukları beceriler deneyimlerle harmanlanarak örgüt içerisinde kendisini göstermektedir. Hem

liderin hem de onu takip edenlerin ortak bir amaç doğrultusunda hareket etmesinde benimsenen liderlik tarzı önemli yer tutar. Geleneksel yaklaşımların günümüzde önemini kaybettiği, insana verilen değerin arttığı çağımızda liderlerin mevkii konumlandırmasından uzak olup çalışanlarıyla birlikte hareket etmesi çalışanların hem lidere hem de örgüte güvenini artırır (Ersoy, 2022).

Kavramsal olarak liderlik tanımları incelendiğinde ilk olarak; lider ve takipçilerinin etkileşimine bağlı olan iki yönlü gelişme ve değişimde yararlı olan davranış şekillerine ve motivasyonu etki eden bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Başak bir ifadeye göre liderlik, liderin kendisini samimiyetle izleyenlere ulaştırabilmesi için çeşitli şartlarda davranışlarına farklı anlamlar katabilmesi ve izleyenlerini hedef doğrultusunda harekete geçirebilmesi yeteneğidir. Aynı zamanda liderlik, bir insan topluluğunu belirlenmiş olan ortak hedefler doğrultusunda toplayıp bunlara ulaşmak ve bu kişileri hareketlendirmek için gerekli beceri ve bilgilerin tamamıdır (Hughes, Ginnett & Curphy, 1993). Yukarıda bahsi geçen tanımlar doğrultusunda liderlik insanlarda var olan potansiyeli ortaya çıkarma, kabiliyetleri, bilgileri ve örgüt içerisindeki yetenekleri idare edebilme becerisidir. Liderlik grup hedeflerine ulaşılması için, grup içerisinde yer alanların ihtiyaçlarını gruplar, kişiler, çevresel ilişkileri organize eden bireyler ve örgüt arasında etkileşim, eşgüdüm ve iletişimi yönlendirip yöneten süreç biçiminde ifade edilir. Ortak bir liderlik tanımı olmamasına rağmen genel itibarıyla kişiler arası diyalog; kişileri etkileme ve onları ikna etme süreci ağır basmaktadır. Bununla birlikte liderlik ortak amaca dayalı bir grupta etki yaratma şeklinde de ele alınabilir (Akyürek, 2020).

1.1.1. Liderlik Türleri

Liderlik türlerine ilişkin gün geçtikçe çeşitli davranış biçimlerine bağlı olarak liderlik türü öne sürülmektedir. Bu sebeple bu araştırma çatısı altında liderlik türleri iki başlık altında sunulmaktadır. Bunlar; Geleneksel Liderlik ve Modern Liderlik' tir. Bu liderlik türlerine ilişkin kimi örneklere Şekil 1'de değinilmiştir.



Şekil 1: Liderlik Türlerine İlişkin Örnekler

1.1.1.1. Geleneksel liderlik

Geleneksel liderlik türleri çatısı altında bürokratik, otokratik, demokratik ve liberal türlerdeki liderlik davranışlarını örnek vermek mümkündür. Bunlardan ilki olan bürokratik liderler; kanun, kararname, tüzük ve yönergelere dayalı olan bu liderlikte kurallara göre karar verme esas alınır. Örgütlerin ofislerden idare edilip yönetilmesi ve liderin memur gibi çalışması gerektiğini belirtir. Örgütte görevli bireylere ayrı görev ve sorumluluklar atanır. Yapılan işte hata olursa bunu yapan birey uyarılır. Günlük hayatta bu liderlik türüne kırtasiyecilik tanımlaması yapılmaktadır (Al Khajeh, 2018). Diğer liderlik türü ise “Otokratik Liderlik”tir.

Otokratik liderler, örgütte yetkiler çoğunluklu olarak bu liderde toplanmış olup genellikle bütün kararları lider kendisi verir. Yetkilerini ve güçlerini sahip oldukları mevkilerden alan otokratik liderler bu yetki ve gücü kimseye devretmezler. Bütün kararları tek başına alır, birlikte çalıştığı kişilerin katkıda bulunmasına imkân sağlamazlar. Otokratik liderler çalışanlarına ödül ve ceza gücüyle motive ederler. Otokratik liderler çalışanlarına emir verir ve onların bunu sorgulamadan yapmasını beklerler. Otokratik liderler strateji belirler, buna göre örgütün yapısını düzenler, görev biçimlerini organize edip iş görenlerden atanan görevleri yapmalarını beklerler. Otokratik liderler hitap ettiği toplumun bilmesi gereken bilgileri net ve kesin sınırlarla belirler. Takipçilerin kendilerine itaat etmelerini isterler. Böylece başarılı bir şekilde istenilen hedeflere ulaşılacağını öngörürler. Bu liderler hızlı karar alma yönünden avantajlı olsa da iş görenlerin kendilerini ifade edemedikleri bir örgütte yer almaları tatminsizliğe neden olur (Maloş, 2012). Otokratik liderin ardından verilen örnek ise “Demokratik Liderlik”tir.

Neoklasik dönemde önem kazanan demokratik liderlikte ilişkilerin yönetimi önem taşır. Demokratik liderler grupta yer alan diğer kişilerle birlikte yönetimde yer alır. Onların

görüşlerini dikkate alarak görevlerini yerine getirirler. İş görenler demokratik liderlerden denge sağlamayı, yardım almayı öğrenirler. Aynı zamanda karar verme sürecinde kendi fikirleri alınan iş görenler örgütün başarısı için daha çok çaba sarf ederler. Böyle örgütlerde kişiler arası ilişkiler samimi olur. Demokratik liderler yönetme gücünü iş görenler ile paylaşma eğilimindedir. Demokratik liderler tarafından iş görenler işleri için gerekli durumlarda bilgilendirilmekte yeni tavsiye, fikir sunmaları için teşvik edilmekte ve düşüncelerini rahatlıkla ifade etmeleri sağlanmaktadır (Eren, 2021). Son örnek ise “Liberal Liderlik”tir.

Tam serbesti tanıyan liderlik tarzında yönlendirme ve yöneltme en düşük seviyededir. Bu liderlerle örgütte yer alan kişiler arasındaki ilişki, iletişim, etkinlikler en az düzeyde gerçekleşir. Burada yönetsel güce duyulan ihtiyaçlar azalmakta örgütteki kişiler kendi hallerine bırakılıp bütün üyelere olanaklar dâhilinde amaç, strateji, plan belirlemelerine destek ve yardımcı olunmaktadır. Bu liderlik tarzında çalışanlara hedef sunulur. Kişisel yetenekleri ile bu hedeflere ulaşması konusunda serbest bırakılırlar. Burada çalışanların özgürlüğünü önemseme, yüceltme, istediği gibi özgür davranabilmesini sağlamaya önem verilir. Liderlerin örgütteki asıl görevleri donanım ve finansman temin etmektir. Bazı durumlarda fikri sorulduğunda düşüncesini belirtir fakat bu düşünce örgüt içindekileri bağlayıcı nitelikte olmaz. Tam serbesti tanıyan liderler sorumluluk ve yetkilerini korumamakta ve burada yetki kullanmalarını tamamı ile takipçilerini devretmektedir. İş görenlerin kendi kendilerine kararlar alıp uygulamaları, bir başkasına danışmamaları, bireysel hareketlerini ve düşüncelerini faaliyete dökmesi nedeniyle faydalıdır. Tam serbesti tanıyan liderlikte iş görenler kendi kendilerine bir çalışma düzeni kurdukları için bu iş görenlerin sorumluluk ve görevlerden çekinmeyen kişiler olduğu söylenebilir. Görev bilinci eksik, bilgisi az olan kişilerden oluşan örgütlerde bu tarz liderlik fayda sağlayamaz (Eren, 2021).

1.1.1.2. Modern liderlik

Modern liderlik türleri çatısı altında dönüşümcü, etkileşimci, karizmatik, vizyoner ve etik türlerdeki liderlik davranışlarını örnek vermek mümkündür. İlk olarak dönüşümcü liderlik, 1973 yılında Dawston'un "İsyan Liderliği" adlı kitabında yer almıştır. Sistemsel olarak 1978 yılında J. M. Burns tarafından oluşturulmuştur. Dönüşümcü lider örgütteki bireylerde en yüksek motivasyon ve işine karşı sevgiyi meydana getiren bireydir. Bu tarzdaki lider yüksek öngörüye sahip olup geleceği iyi bir şekilde dizayn eder. Bakış açısı geliştirir, belirler ve etkili bir şekilde çevresindekilere kabul ettirir ve bunu oluşturmak için beklenti oluştur (Karip, 1998). Çağdaş liderlik yaklaşımları çerçevesinde ele alınan dönüştürücü liderlik örgütün hedefleri doğrultusunda iş görenlerin isteklerinin karşılanması ve işgörenlerin motive edilmesi süreci

şeklinde açıklanır. Dönüştürücü liderler şartların onlara verdiklerine bakmaz kendilerine ait yeni alan meydana getirirler. Çalışanların kabiliyetlerini geliştirmesine ve hayallerini gerçekleştirmesine önem verir ve kişisel gelişimini destekler. İş görenlerin gereksinimlerini, değer ve inançlarını farklılaştıran kişilerdir. Bu tarz liderler var olan durum ile yetinmeyip farklılaşmaya yönelik bakış açısına sahiptirler. Burada bahsedilen farklılaşan bakış açısında izleyenler kendilerine liderleri ile özdeşleştirir, liderlerinin düşünce ve fikirlerinden yararlanır ve kendi fikirlerini uygulayabilecek güdülemeyi liderden yana hissederler (Cömert, 2004).

Lider izleyenlerinin ihtiyaçlarını umut ve değerlerini analiz eder. İzleyenlerinin duygu ve davranış dönüşümlerinin gerçekleşmesine katkıda bulunmaya çalışır. Dönüştürücü liderler izleyenleri ile iki yönlü iletişim kurmakta olup onlarla arasındaki güven ilişkisini geliştirir. Dönüştürücü liderler izleyenlerine farkındalık katar, kişisel ilgilerinin artmasını sağlar. Örgüte bağlılık geliştirip onların bilinç düzeylerini artırır. Dönüştürücü liderlik, toplumda oluşan değişimlere paralel olan örgütte değişimi başlatıp buna göre örgütü harekete geçirmek üzere kurulmuştur. Değişimi kaçınılmaz olduğu, liderin buna uyum sağlaması gerektiği bununla birlikte örgütün hedefleri için liderin takipçilerini harekete geçirdiği bir liderliktir. Örgütteki üyeleri örgütün hedefleri doğrultusunda değişime yönlendiren kişi liderdir. Dönüştürücü lider uzun vadeli amaçların örgüt üyelerinin kabiliyetlerinin farkına varmalarıyla ve üyelerin kendilerine olan güvenin artmasıyla gerçekleştirilebileceğini bilmektedir. Diğer liderlik kurallarına göre dönüştürücü liderlerin örgüt içindeki bireyleri daha çok kötüleyip onların en yüksek performans ve başarıyı sağlamalarına vesile oldukları araştırmalarla gözlemlenmiştir (Ceylan, Keskin & Eren, 2005).

Lider ve örgüt içerisinde olan bireylerin karşılıklı etkileşimine dayalı olan bu liderlikte, lider astlardan kurallara uymalarını bekler; beklentilerini karşılamaları içinse onlara ödül ve ceza yöntemini uygular. Burada üyelerin istenilen davranışları gerçekleştirmeleri önemlidir. Etkileşimsel liderler olaylar, durumlar ile birlikte davranış ortaya koyarlar. Lider ile örgüt üyeleri arasında olması istenen, beklenen performansla ilgili karşılıklı anlaşma yapılır. Bu anlaşma sözlü veya yazılı olmak zorunda değildir. Bu liderler örgüttekilerin farklı ve yeni fikirleri ile az ilgilenirler. Örgütte lider lehine etkileşim olmaktadır. Etkileşimci liderler risk almaktan kaçınır, değişim ve yeniliğe karşı olup mevcut düzenin, etkin bir şekilde devam etmesini isterler. Etkileşimci liderler, örgüt içinde var olan faydalı ve etkili işlevleri devam ettirmeye, onları iyileştirmeye ve ilerleyen süreçlerde aktarmayı kendine görev edinir. Bu liderlik grup hedeflerine yönelik gösterilen performansla karşı bir kişisel ihtiyaçların karşılanması şeklinde takipçilerin motivasyonunu içeren geçmişte olan ve geleceği değer yükleyen bir liderliktir (Eren & Titizoglu, 2014).

Çalışanlar işlerini görev ve sorumlulukların liderin onlardan istediği şekilde, lidere itaat ederek yaparlarsa bunun sonucunda ödüller kazanacaklarını net ve açık bir şekilde bilirler. Etkileşimci liderler amaca varmada izleyenlerine yarar sağlamakta, bir amaca varıldığında olumlu geribildirim sağlayarak izleyenlerini statü, mevki, para ve benzeri unsurlarla motive ederler. Amaca erişilemediğinde ise bazı yaptırımlar söz konusudur (Bolat, 2011). Max Weber tarafından ilk defa kullanılan karizma diğer insanlardan farklı olan kabiliyetler olarak tanımlanmaktadır. Karizmatik liderlikte lider örgüt içindeki bireylerin istek, ihtiyaç ve değerlerini farklı yönlerle çevirebilmektedir. Bu liderler örgütteki üyeleri etkiler, onları kendi istek ve öngörülerini doğrultusunda güdüler. Örgüt üyelerinin motivasyon ve isteklerini artırıcı etkiye sahip olan karizmatik liderler ikna ve konuşma kabiliyetleri, cesaretleri ve kendine olan güvenleri ile dikkat çekerler. Karizmatik liderler, yaşanan herhangi bir olumsuzlukta bile örgüt üyelerini motive ederler. Kendisinin ve örgüt üyelerinin isteklerini önemseyen, kendine güvenen, öngörüsü yüksek, bulunduğu topluluktakileri etkileyebilen, vizyon sahibi bireyler karizmatik lider olarak tanımlanır (Arabacı, 2014).

Karizmatik lider kişilerin hedef, değer ve ihtiyaçlarında farklılık meydana getiren engellemelere ve kişisel korkulara karşın, onların normal performansları üzerinde çaba sarf etmeleri amacıyla onları motive eden ve güdüleyen liderlerdir. Karizmatik liderler izleyenlerini peşlerinden sürükleyen, onları etkileyen ve onlara güvenli alanlar oluşturarak yeni fikir ve gelişmelere yönelik çalışmalar yapmalarını temin eden kişilerdir. Bu liderlik tarzında liderin sahip olduğu karizma takipçilerini etkileyerek onların ekstra bir şey yapmasına gerek kalmadan peşinden sürükler. Bu liderler ellerinde var olan gücü nasıl ve ne zaman kullanacaklarını çok iyi bilir, ona uygun davranırlar. Karizmatik liderler izleyenlerin ihtiyaç, hedef ve diğerlerinde farklılık oluşturan, motivasyon planlamasıyla başarı sağlayan, insanların birlikte ulaşabilecekleri ortak bir amaç seçen, bütün engellere karşın emek harcaması doğrultusunda telkin eden, dönüşümü organize edip izleyenlerini güdüleyen liderlerdir. Karizmatik liderlik iş görenlerin daha iyi performans sergilemesi için onlarda inanç, güven duyguları oluşturur. Bununla birlikte onlar üzerinde etki oluşturabilen, kendi inandığı amaçlara bağlı, kendine güveni yüksek olan lider olarak açıklanır (Yavan, Sökmen & Bıyık, 2018). Bu liderlik tarzında liderin sahip olduğu karizma takipçilerini etkileyerek onların ekstra bir şey yapmasına gerek kalmadan peşinden sürükler. Bu liderler ellerinde var olan gücü nasıl ve ne zaman kullanacaklarını çok iyi bilir, ona uygun davranırlar. Karizmatik liderler izleyenlerin ihtiyaç, hedef ve diğerlerinde farklılık oluşturan, motivasyon planlamasıyla başarı sağlayan, insanların birlikte ulaşabilecekleri ortak bir amaç seçen, bütün engellere karşın emek harcaması doğrultusunda telkin eden, dönüşümü organize edip izleyenlerini güdüleyen liderlerdir.

Karizmatik liderlik iş görenlerin daha iyi performans sergilemesi için onlarda inanç, güven duyguları oluşturur. Bununla birlikte onlar üzerinde etki oluşturabilen, kendi inandığı amaçlara bağlı, kendine güveni yüksek olan lider olarak açıklanır (Arıkan, Kılıç & Becerikli, 2017).

Bir diğer liderlik türü ise; Vizyoner Liderlik türüdür. Bu liderliğin merkezinde vizyon yer almaktadır. Lider gücünü oluşturacağı vizyondan alır. Hiyerarşik yapılarda oluşan ast üst ilişkisi bu liderin bulunduğu örgütlerde farklıdır. Vizyon geliştirebilmek için liderler geçmişten dersler çıkarır yaşanılan çağda olanları izler, geleceğe yönelik öngörülerine dayalı bir planlamayla yola çıkar. Vizyoner liderler yaşanan durumları diğerlerinden farklı yorumlayıp analiz ederler. Vizyoner liderler farklı bir gözle geleceğe bakarlar daha sonra gördüklerini kabiliyetleri ile analiz ederler, sahip olduğu bakış açısını örgüte aktarırlar. Düşünceleri başkalarını etkiler. Bir ikna etme sözleşmesi olan vizyon takipçilerinde heyecan uyandırır (İşcan & Tanrıbil, 2016).

Vizyoner liderlik kadar modern çağda popülaritesini koruyan liderlik türlerinden birisi de etik liderliktir. Etik liderlik örgütsel hedefleri gerçekleştirirken liderin olağan politikalar ve yasalar kadar mesleki anlamdaki etik ilkelerine uygun davranışını kapsayan bir liderliktir. Etik liderlik de lider kişiliğin sadece davranışlarının etik olması yeterli değildir. Bununla birlikte bilgi, otorite, güven ve hedeften oluşan etkenlerin olması ve bunları kavrayıp geliştirebilmesi gereklidir. Bir başka deyimle etik liderlik; liderlik sürecinde etik değerler ve liderlik becerilerinin dengesi olarak ifade edilir. Etik liderlik, etik değerleri örgütün yapısına ekleme, etik, kararlar verme ve bunu oluşturabilme kabiliyetine sahip olmaktır. Etik liderlik, doğruluk ve karakter odaklıdır. Esas olarak etik liderlik takipçilerin hak ve itibarlarına saygılı davranmayı gerektirir. Etik liderin en önemli ve öncelikli amacı yanlış bir duruma karşı durup yanlış bir durumun oluşmasını engellemektir (Akdoğan & Demirtaş, 2014).

1.1.2. Liderlik Yaklaşımları

Siyasi, ekonomik ve örgütsel anlamdaki sistemlerin başarısının dayanağı bu sistemleri yön veren etkili ve etkin liderlerin idaresinde olmasıdır. Örgütün sahip olduğu veya olacağı başarıda lider kritik faktördür. Kendini gerçekleştirmiş liderler örgüte bir vizyon yaratmakta, liderliğindeki bireylere bunu açık bir şekilde ifade etmekte, ortak vizyon oluşturmakta, bunun sağlanabilmesi için yol çizmekte ve örgüte yön vererek kılavuzluk etmektedir. Yöneticilerin kendilerini biçtikleri liderlik modeli hem kendilerinin örgüt içerisindeki etkinliğini belirlerken hem de örgütsel ve bireysel amaçlara ulaşmada büyük ölçüde önem arz eder. Bunun yanında bütün örgütsel yapılar için tek liderlik tarzı olduğunu ve bunun olumlu sonuçlar doğuracağını söylemek mümkün değildir. Bir bireyin lider olabilmesi için de yer alacağı örgütteki zekâ ve

fiziki özelliklerinin önde olması gerekliliğini vurgulayan özellikler yaklaşımı; liderlik sergilenirken yapılan davranışların daha önemli olduğunu vurgulayan davranışsal yaklaşım ve değişik şartların farklı liderlik tarzını gerektirdiğini vurgulayan durumsal yaklaşım literatürde yer alan klasik liderlik yaklaşımlarını oluşturur (Kılıç-Özkaynar, 2017).

Liderlik kuramları geleneksel ve modern liderlik kuramları şeklinde iki başlık altında toplanmıştır. Tarihsel gelişimine göre liderlik kuramları (Demir, Yılmaz & Çevirgen, 2010);

- 1940 yılı öncesi Özellikler Kuramı yani liderliğin doğuştan kişilere atfedildiği, sonradan kazanılamaz olduğunu öngörür.
- 1940 ve 1960 yılları arasında Davranışsal Kuram, liderin davranışlarının örgütü etkilemesine dayalı olduğu ile anılmıştır.
- 1960 ile 1980 yılları arası Durumsal Kuramda ise liderliğin etkinliğinin durumlardan etkilendiği şekilde olmasıdır.
- 1980 yılı sonrası modern yaklaşımlar vizyoner olmayı liderlik şeklinde ele alınmıştır (Demir, Yılmaz & Çevirgen, 2010).

1.1.2.1. Özellikler yaklaşımı

Liderliği açıklayan ilk kuram olan Özellikler kuramının geçmişi 1800'lü yıllara dayanmaktadır. Bu kuramın temeli 1841 yılında "Büyük Adamlar Okulu" teorisini ele alan Thomas Carlyle'in oluşturduğu varsayılmaktadır. Özellikler kuramı lider kişinin diğerlerinden farklı olması ve liderliğin bu farklı özelliklere dayalı olması gerektiği fikrini savunur (Başar & Basım, 2018). Burada liderliğin dinamiğini liderde olan özellikler belirler. Özellikler kuramında liderin örgütün hedeflediklerine ulaşmada sağladığı başarı değil, sergilediği davranışlar ve bireysel özellikleri onun liderliğini ortaya koyar (Önen & Kanayran, 2015).

Liderin sergilediği davranışların örgüt içinde yer alan bireyler tarafından kabul görmesi ve bireysel özelliklerinin örgüttekilerin dikkatini çekmesi lideri bir adım ileriye çıkarır. Özellikler kuramının amacı; etkili liderlik özelliklerini ortaya çıkarmak, ileriki dönemlerin liderlerini yetiştirmektir. Bu kuramın kadın liderleri yok sayması ve örgüt içindeki bireylerin etkililiğini göz ardı etmesi eksik yönleridir (Demirel & Kışman, 2014).

1.1.2.2. Davranışsal yaklaşım

Davranışsal kuram yetersiz kalan Özellikler kuramından dolayı ortaya çıkmıştır. 1940'larda ortaya çıkan bu kuram gelişimini 1950'lerde sağlamıştır. Bu kurama göre liderin belli başlı özelliklere sahip olması onların liderliğini güçlendirir fakat bu durum tek başına

yeterli değildir. Liderin sergilediği davranışların çok daha önemli olduğu bu kuramın temelini oluşturur. Lider kişileri örgüt içindeki diğer bireylerden ayıran belli başlı davranışlar vardır. Bu davranışlar sonradan öğrenilip, kazanılabilir. Bu kurama göre liderlik doğuştan değil sonradan öğrenip uygulanan davranışlardır (Küçüközkan, 2015).

İyi lideri belirleyen unsurun kişinin bireysel özellikleri olmayıp görev alanında sergilediği tutumlardır. Burada önemli olan asıl olumsuz durumlarda liderin takındığı tavidir. Bu örgüt içindekiler üzerinde büyük etki oluşturur. Liderin sergilediği davranış ve tutumlar performansı ve başarıyı etkiler. Burada lider görev odaklı tutum ve davranışlar içerisinde olursa örgüt içerisindeki bireylerin başarıları olumlu yönde artar. Lider davranışları üzerine çok fazla çalışma yapılmış olup bunlar sonucunda; Bloke ve Mounton'un Yönetim Tarzı Matrisi, Ohio State ve Michigan Üniversitesi Çalışmaları, Likert'in Sistem 4 Modeli ile X ve Y Teorileri gibi liderlik çalışmaları ve modelleri ortaya çıkmıştır (Gün & Aslan, 2018).

1.1.2.3. Durumsallık yaklaşımı

Özellikler ve Davranışsal kuramın eksik olan yönü, değişen durumlara yönelik yapılacakların göz ardı edilmesidir. Durumsallık kuramı bu açıdan koşullar değiştiğinde liderin farklı özellikler ve davranışlar sergileyeceğini kapsar. Durumsallık kuramı ilk Fred Fiedler bahsetmiştir (Demir, Yılmaz & Çevirgen, 2010).

Liderin davranışlarına etki eden altı unsur olduğunu belirtilmiştir. Bunlar gerçekleştirilecek amaçların niteliği, örgüt üyelerinin davranış ve beklentileri, üstlerin davranış ve beklentileri, meslektaşların özellik ve beklentileri, örgüt politikalarıyla örgütsel iklim ve liderin tecrübeleri ile kişiliğidir. Bu belirtilen unsurlar durumlara göre değişkenlik gösterir. İyi bir lider örgütteki üyeleri nasıl davranacağını onların kişisel durum ve farklılıklarına göre ayarlayabilir. Buradan yola çıkarak lider her şartta ve duruma uygun davranış sergileyebilir (Çetin, 2008).

1.1.2.4. Modern liderlik yaklaşımları

Liderlik kavram olarak çok eski olup içeriği bakımından geniş bir kitleye hitap etmektedir. Birçok alanda yaşanan değişimlerle liderlik de etkilenmiştir. Değişen şartlar yapılan araştırmaların yanında birçok unsur yeni liderlik yaklaşımlarının çıkmasına zemin oluşturmuştur. Yaşanılan çağda değişen insan fikri modern kuramların ortaya çıkmasında etkisi olmuştur. 1978 yılında özellikle Bass ve Burns'ın yaptıkları çalışmalarla modern yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Bozkurt & Göral, 2013).

1.1.3. Beden Eğitimi ve Sporda Liderlik

Beden eğitimi ve sporda liderlik, bu alanda başarı ve etkinlik sağlamak için gerekli olan liderlik becerilerini ve niteliklerini tanımlayan bir kavramdır (Yetim, 1996). Liderlik, takım ruhunu oluşturmak, hedeflere yönelik yön göstermek, motivasyon sağlamak ve stratejik kararlar almak gibi bir dizi yeteneği içerir (Işık & Serinkan, 2020). Spor liderliği, sporcuların performansını artırmak ve takımların başarıya ulaşmasını sağlamak için öncü bir rol oynamaktadır. Bir spor lideri, takımda bir örnek olarak davranmalı, disiplinli olmalı ve takım üyelerinin mücadele etme isteğini artıracak bir ortam yaratmalıdır (Eryüzel, 2018).

Spor liderliği sadece sporcular için değil, aynı zamanda antrenörler ve diğer takım üyeleri için de önemlidir. Bir lider, takımın hedeflerine ulaşmak için her bir üyenin potansiyelini en üst seviyede kullanmasına yardımcı olmalı ve iş birliği ortamı yaratmalıdır (Tekin & Zorba, 2001). Bir spor liderinin sahip olması gereken özellikler arasında iletişim becerileri, motive edici bir tutum, kararlılık, sorumluluk duygusu ve empati yer almaktadır. İyi bir lider, takımının güçlü yönlerini vurgulamalı ve zayıf yönleri üzerinde çalışarak kişisel ve takım gelişimini desteklemelidir (Özkan & Yaman, 2023).

Spor liderliği aynı zamanda stratejik düşünme ve karar verme yeteneği gerektirir. Lider, takımının potansiyelini en iyi şekilde kullanacak taktikler ve oyun planları geliştirmelidir. Ayrıca, liderlik, başarı için hedeflerin belirlenmesi ve takım performansının düzenli olarak değerlendirilmesini içerir (Gündoğdu & Sunay, 2018). Sonuç olarak, sporda liderlik, takımların ve sporcuların başarıya ulaşmasını sağlamak için önemli bir kavramdır. İyi bir lider, takımın motivasyonunu artırır, performansı geliştirir ve en iyi sonuçları elde etmek için stratejik kararlar alır. Spor liderliği, bir takımın başarılı olması için vazgeçilmez bir unsurdur ve sporcuların, antrenörlerin ve diğer takım üyelerinin gelişimini destekler.

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık kavramına dair bilinen ilk yaklaşımlardan bazıları, 1960'lı senelerde Howard Becker'in araştırmalarıyla ortaya atılmıştır. Buna göre; çalışanların işlerini bırakmaları durumunda kaybedecekleri haklar olarak nitelendirilmiştir. "Side bed" teorisine dayandırılan bu teori çerçevesinde, işletmesine bağlı olan kişilerin çıkarlarına göre davranışları üzerinde durulmuştur (Saldamlı, 2009). Literatürden edinilen bilgilere göre geçmişi 1920'lere dayanan pliometri kavramı o dönemlerde performansı artıran bir sistem olarak bilinse de 1960'lı yıllarda diğer ülkelerde tanınmaya başlandı (Hansen & Kennelly, 2017). Diğer bir isimler şok antrenman olarak da adlandırılan antrenman yöntemi özellikle Rusya'da soğuk savaş döneminde uygulanıyordu (Bayraktar & Çilli, 2017) O dönemlerde özellikle atletizm branşı

olmak üzere kazanılan başarılar ve kırılan dünya rekorları herkesin dikkatini çekti. Tekrarlı sıçrama hareketlerinden oluşan egzersizlerin uygulandığı antrenman programı uygulanıyordu (Bayraktar & Çilli, 2017; Radcliffe & Farentinos, 2015). Uygulanan bu antrenman yöntemiyle daha hızlı, daha çevik ve daha güçlü bacak kas yapısının oluşması hedefleniyordu (Davies vd., 2015). Bu özelliklerin gelişimi için alışılmışın dışında çalışılması gerektiğine inanılıyordu (Chu & Myer, 2013). Kasadan atlamalar, sıçramalar, ağırlık topları ile yapılan çalışmalar, farklı yönlerde doğru yapılan sıçramalar gibi alıştırmaları barındırmaktaydı (Bayraktar & Çilli, 2017).

Literatürden edinilen bilgilere göre geçmiş 1920'lere dayanan pliometri kavramı o dönemlerde performansı artıran bir sistem olarak bilinse de 1960'lı yıllarda diğer ülkelerde tanınmaya başlandı (Hansen & Kennelly, 2017). Diğer bir isimler şok antrenman olarak da adlandırılan antrenman yöntemi özellikle Rusya'da soğuk savaş döneminde uygulanıyordu (Bayraktar & Çilli, 2017). O dönemlerde özellikle atletizm branşı olmak üzere kazanılan başarılar ve kırılan dünya rekorları herkesin dikkatini çekti. Tekrarlı sıçrama hareketlerinden oluşan egzersizlerin uygulandığı antrenman programı uygulanıyordu (Bayraktar & Çilli, 2017; Radcliffe & Farentinos, 2015). Uygulanan bu antrenman yöntemiyle daha hızlı, daha çevik ve daha güçlü bacak kas yapısının oluşması hedefleniyordu (Davies vd., 2015). Bu özelliklerin gelişimi için alışılmışın dışında çalışılması gerektiğine inanılıyordu (Chu & Myer, 2013). Kasadan atlamalar, sıçramalar, ağırlık topları ile yapılan çalışmalar, farklı yönlerde doğru yapılan sıçramalar gibi alıştırmaları barındırmaktaydı (Bayraktar & Çilli, 2017). Dayanıklılık anaerobik ve aerobik dayanıklılık olarak iki aşamada incelenir. Anaerobik dayanıklılık 3 dk'ya kadar olan süreci kapsayabilir. Aerobik dayanıklılık buna nispeten daha uzun sürede gerçekleşir. Kısa, orta ve uzun süreli dayanıklılık olarak tanımlanan anaerobik dayanıklılıkta 0-25 saniye aralığı kısa süreli anaerobik dayanıklılık olarak ifade edilir. Enerji kaynağı ATP-CP'dir 25. 25-60 sn. aralığındaki egzersiz sürelerinde dayanıklılık ise orta süreli dayanıklılık olarak ifade edilir. Orta süreli anaerobik dayanıklılık sürecine laktik asit üretildiğinden laktik asit sistemi olarak da ifade edilir. 60-180 sn. aralığı ise uzun süreli anaerobik dayanıklılık olarak ifade edilir. Bu süreçte metabolizma oksijeni de kullanmaya başlar. 180 saniye sonrasında ise aerobik sisteme geçilmiştir. Artık tamamen oksijen kullanılır ve vücudun enerji kaynağı olarak yağlar kullanılır (Dündar vd., 2019). Egzersiz anında anaerobik dayanıklılıktan aerobik dayanıklılığa giden bir süreç görülür.

1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Küresel rekabetin artması, dijitalleşme ve işletmelerin yeniden yapılanması gibi süreçler, şirketlerin örgütlenme şekline yeni yaklaşımlar getirirken, esneklik ve etkinlik yeni

örgütlenme düzeninde en kritik unsurlar haline gelmiştir. Çalışanlar ile işveren arasındaki bağ eskisi gibi kalmamalıdır; çalışanlar şirketten her zaman ayrılacaklarını düşünmeli ve duygusal bağlılıklarını minimize etmelidirler (Çöl, 2004). Ancak, aşağıda belirtilen konular, bağlılıkla ilgili çalışmaların hala geçerli olduğunu göstermektedir.

Örgütlerin devam edebilmesi için belirli bir sayıda kişiyi bünyelerinde tutmaları gereklidir. Örgütlerin küçülmesi ve işlerin daha esnek hale gelmesi durumunda bile, çalışanlar hem daha fazla önem kazanır hem de sorumlulukları artarak şirket için daha kritik hale gelir. Bu noktada örgütsel bağlılık önemli bir rol oynar; örgüt ve çalışan arasında güven sağlanması gereklidir. İkinci olarak, dış kaynaklardan yararlanılan veya proje bazlı çalışılan durumlarda dış bağlılık da önemlidir. Bağlılıkların nasıl geliştiği ve korunduğu bu noktada önemlidir. Üçüncü olarak, bağlılıklar doğal yollarla gelişirler; aksi takdirde, çalışanlar kuruma aitlik hissetmedikleri durumlarda bağlılıklarını diğer konulara yönlendirebilirler (örneğin gönüllü gruplar, hobiler, kariyer vb.) (Çöl, 2004).

Çalışanların, kurumlarına değil, endüstriye ve mesleklerine olan bağlılıklarının artması, genellikle istenmeyen bir durumdur. Örgütsel bağlılık oluşturmak, sadece işlerini iyi yapan çalışanlara sahip olmaktan daha fazlasını gerektirir. Çalışanların birbirleriyle uyumlu bir şekilde takım çalışması yapmaları, daha verimli ve etkili olmalarından daha önemlidir. Günümüz rekabet koşullarında, yüksek bağlılığa sahip çalışanlar, işverenler için daha da değerli hale gelmiştir. İşverenler, çalışanların artan beklentileriyle ilgilenmezlerse, bağlılığı artırmak yerine stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara neden olabilirler. Örgüte bağlı olmayan çalışanlar, sadece kuruma zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda topluma da zarar verirler. Öte yandan, örgüte bağlılık duyan çalışanlar, iyi günlerde ve kötü günlerde de kurumlarında çalışmaya devam ederler, düzenli olarak işlerine giderler ve genellikle iş yerinde daha fazla zaman geçirirler. Ancak, bu körü körüne bağlılık, yeniliklere ve değişikliklere uyum sağlama yeteneğini zorlayabilir. Bu nedenle, işverenlerin, çalışanlar arasında sağlıklı bir denge kurmaları ve hem bağlılık hem de esneklik arasında uygun bir denge sağlamaları önemlidir (Bayram, 2005).

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık literatürüne göre, bağlılık iki farklı boyutta incelenmektedir. Örgütsel davranış alanında çalışanlar genellikle tutumsal bağlılığı ele alırken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır. Örgütsel bağlılık kavramı, duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilir. Duygusal boyut, çalışanların işletmeye karşı duygusal bağlılık ve sadakat hislerini içerirken; devam boyutu, işletmeden

ayrılma riskini göz önünde bulundurarak işletmede kalmaya devam etme eğilimini ifade eder; normatif boyut ise çalışanların işletmeye karşı sorumluluk hissetme düzeyini yansıtır ve bu da işletmede kalmaya devam etme kararlarını etkiler. Tutumsal bağlılık, bireylerin kendi değer ve hedefleri ile örgütün sahip olduğu değer ve hedefler arasındaki uyumu ölçer. Öte yandan, davranışsal bağlılık, bireylerin belirli bir örgüte bağlanma düzeyini ve örgüt içindeki problemleri ele alma şekillerini ifade eder (Bayram, 2005). Bu çerçevede, örgütsel bağlılığın farklı boyutları, çalışanların işletmeye karşı nasıl bir bağlılık gösterdiklerini anlamak ve işletmenin performansını etkileyen faktörleri belirlemek açısından önemlidir.

1.2.3. Örgütsel Bağlılığa Yol Açan Faktörler

Öğrencilerin ve sporcuların örgütsel bağlılığı, onların katılım düzeylerini ve başarılarını etkileyebilir. Bir öğrencinin veya sporcunun örgütsel bağlılığı yüksekse, daha istekli ve motive olacak, daha fazla emek harcayacak ve daha iyi performans sergileyecektir. Örgütsel bağlılık, aynı zamanda öğrencilerin ve sporcuların takım ruhunu güçlendirecek, birbirleriyle daha iyi iletişim kurabilmelerini ve birlikte çalışabilmelerini sağlayacaktır. Bir öğrencinin veya sporcunun örgütsel bağlılığını artırmak için birkaç önemli adım atılabilir. İlk olarak, öğrencilere ve sporculara katılım ve başarıları için ödüllendirme yapılabilir. Bu, onların motivasyonunu artıracak ve bağlılık düzeyini yükseltecektir. İkinci olarak, öğretmenler ve antrenörler, öğrenciler ve sporcular ile düzenli olarak iletişim kurmalı, hedeflerini paylaşmalı ve onları desteklemelidir. Üçüncü olarak, takım atmosferi oluşturulmalı ve takım içi ilişkiler güçlendirilmelidir. Bu, öğrencilerin ve sporcuların birbirleriyle daha iyi anlaşmalarını ve ekip olarak birlikte çalışmalarını sağlayacaktır (Atakan & Ersoy, 2016).

1.2.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın sadece maddi getirilerin ötesinde bir örgüt ile bağ kurması ve işletme içindeki ilişkileriyle duygusal bir bağ geliştirmesi olarak değerlendirilebilecek önemli bir kavramdır. Bu kapsamda, bağlılık genellikle duygusal ve devamsal boyutlarda incelenir. Duygusal bağlılık, bir çalışanın işletmeye karşı derin duygusal bağlar kurması ve işletmenin başarısı için içtenlikle çaba göstermesiyle ilişkilidir. Diğer yandan, devamsal bağlılık, bir çalışanın işletmeden ayrılmanın getireceği maddi ve manevi maliyetleri göz önünde bulundurarak işletmede kalmaya devam etme eğilimidir (Somers, 2009).

Meyer ve Allen'in öne sürdüğü üzere, örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınır: duygusal bağlılık, devamsal bağlılık ve normatif bağlılık. Normatif bağlılık boyutunda, çalışanlar örgüte

karşı bir sorumluluk ve sadakat hissederler. Bu, çalışanların işletmeyi desteklemeye ve örgüt içinde kalmaya istekli olmalarını sağlar.

Duygusal bağlılığı etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar arasında kişisel özellikler, demografik faktörler ve karakter özellikleri yer alır. Özellikle, işletmede geçirilen süre ve işletme kültürüyle uyumlu kişilik özellikleri, çalışanların duygusal bağlılık düzeyini artırabilir. Ayrıca, işin önemi, işletmedeki özerklik derecesi ve çalışanın beceri çeşitliliği gibi faktörler de duygusal bağlılık ile ilişkilendirilmiştir (Wiener, 1982).

İşverenlerin adil yönetim politikaları uygulaması, çalışanların adalet algısını olumlu yönde etkileyebilir ve dolayısıyla duygusal bağlılığı artırabilir. Bu, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırabilir (Wiener, 1982).

Devamsal bağlılığı etkileyen faktörler arasında yatırımlar ve alternatifler önemlidir. Çalışanların işletmeye yaptığı yatırımlar, örneğin zaman ve çaba, devamsal bağlılıklarını artırabilir. Ayrıca, çalışanların işletmede birçok alternatifleri olduğunu düşünmeleri, devamsal bağlılığı azaltabilir (Çöl, 2004).

Normatif bağlılığı etkileyen faktörler arasında, bireylerin işletmenin değerlerini ve ahlaki standartlarını benimsemeleri önemlidir. Bu, sosyalleşme sürecinin ve işe yeni başlayanların işletme kültürünü benimsemelerinin bir sonucu olabilir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık kavramı, çeşitli faktörlerin etkileşimiyle şekillenen karmaşık bir yapıya sahiptir ve çalışanların işletmeye olan bağlılığını anlamak için çeşitli boyutları göz önünde bulundurmak gereklidir (Wiener, 1982).

1.2.5. Beden Eğitimi ve Sporda Örgütsel Bağlılık

Beden eğitimi ve spor, sağlıklı bir yaşam için vazgeçilmez bir aktivitedir. Bu alan, kişinin bedensel, zihinsel ve sosyal gelişimine önemli katkılar sağlar. Ancak, beden eğitimi ve sporun başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi için örgütsel bağlılık da büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir organizasyona olan bağlılık düzeyidir. Beden eğitimi ve spor faaliyetlerinde, öğretmenlerin ve antrenörlerin öğrencilere ve sporculara olan bağlılığı, devamlılığı ve motivasyonu etkileyen bir faktördür. Öğrencilerin ve sporcuların, beden eğitimi ve sporun getirdiği zorluklara rağmen istikrarlı bir şekilde bu faaliyetlere katılımını sağlamak için örgütsel bağlılığın önemi büyüktür. Örgütsel bağlılık, bazı faktörlere bağlı olarak şekillenebilir. İş tatmini, liderlik tarzı, takım atmosferi ve adalet gibi faktörler, öğrencilerin ve sporcuların örgütsel bağlılığını etkileyebilir. Öğrencilerin ve sporcuların

eğitimci ya da antrenörleriyle olan ilişkileri, öğretim süreci boyunca karşılaştıkları hedefler ve motivasyonları da bu bağlamda önemlidir (Ekici vd., 2017).

Öğrencilerin ve sporcuların örgütsel bağlılığı, onların katılım düzeylerini ve başarılarını etkileyebilir. Bir öğrencinin veya sporcunun örgütsel bağlılığı yüksekse, daha istekli ve motive olacak, daha fazla emek harcayacak ve daha iyi performans sergileyecektir. Örgütsel bağlılık, aynı zamanda öğrencilerin ve sporcuların takım ruhunu güçlendirecek, birbirleriyle daha iyi iletişim kurabilmelerini ve birlikte çalışabilmelerini sağlayacaktır (Atakan & Ersoy, 2016).

Bir öğrencinin veya sporcunun örgütsel bağlılığını artırmak için birkaç önemli adım atılabilir. İlk olarak, öğrencilere ve sporculara katılım ve başarıları için ödüllendirme yapılabilir. Bu, onların motivasyonunu artıracak ve bağlılık düzeyini yükseltecektir. İkinci olarak, öğretmenler ve antrenörler, öğrenciler ve sporcular ile düzenli olarak iletişim kurmalı, hedeflerini paylaşmalı ve onları desteklemelidir (Atakan & Ersoy, 2016). Üçüncü olarak, takım atmosferi oluşturulmalı ve takım içi ilişkiler güçlendirilmelidir. Bu, öğrencilerin ve sporcuların birbirleriyle daha iyi anlaşmalarını ve ekip olarak birlikte çalışmalarını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinde örgütsel bağlılık büyük bir öneme sahiptir. Öğrencilerin ve sporcuların bu faaliyetlere istekli ve düzenli bir şekilde katılmalarını sağlamak için öğretmenlerin ve antrenörlerin öğrencilere olan bağlılığı ve destekleri büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, bu alanda başarıyı ve devamlılığı artıracak, takım ruhunu güçlendirecek ve öğrencilerin ve sporcuların bireysel gelişimlerine katkı sağlayacaktır.

1.3. İŞ TATMİNİ

20. yüzyılın başlarından itibaren kavramsal olarak ortaya çıkan iş tatmini etkisini 1930 ile 1940 yılında göstermiştir. Örgütlerde insana verilen değerin artması ile beraber çok fazla sayıda araştırmaya konu olmuş ve üzerinde çalışmalar yapılmıştır. İlk kez iş tatmininin kapsamlı bir biçimde ele alınması motivasyon teorileri ile gerçekleşmiştir (Yüksel, 2010). Locke'nin (1970) tanımlaması doğrultusunda iş tatmini bireyin işini değerlendirmesi ile açığa çıkan olumlu ve keyifli duygusal vaziyettir. İş tatminini, kişinin bir işten istediği ile sonuçlandığında o işten elde ettiği fonksiyonu biçiminde tanımlamaktadır. Oshagbemi'ye (2000) göre iş tatmini, işgörenlerin kendi işine yönelik beklentileri, istekleri veya layık olduklarını düşündükleri ile yaşadıkları arasında yaptığı muhakemeden oluşan duygusal tepkiler şeklinde tanımlanmaktadır. Locke (1970) ve Oshagbemi (2000) kişinin iş tatmini; işine yönelik hissettiği olumlu duygular ve duygusal davranışları olarak tanımlarken, Vroom (1962) bu tanımlama ek olarak işiyle olan uyumunu ilave etmiştir. Sonuç olarak iş tatmini kişinin işine yönelik hissettiği bütün duygular biçiminde tanımlanmaktadır.

1.3.1. İş Tatminin Önemi

İş tatmini kişinin psikolojik olarak yetişkinliğe erişmesini sağlayarak işe olan tatminsizliğe, düşük verimliliğe ve maneviyata neden olmaktadır (Keskin, 2009). Birey; çalıştığı işten ne kadar tatmin sağlarsa işte o kadar huzurlu ve işine olan sadakati yüksek olur. Böylece iş ortamında verimlilik ve alınan feyiz yükselir (Erdoğan, 1996). İş tatmini hayat tatmini ile ilişkilidir ve bireylerin ruh ve beden sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilir (Kaner, Akçamete & Sucuoğlu, 2001). İş tatmini oluşmasıyla olumsuz iş tutumlarının önüne geçilir, örgüt içerisinde bireylerin görevlerini devam ettirilmeleri sağlanır ve performansları ile birlikte verimliliğin ve etkinliğin yükselmesi sonucu yapılan iş kaliteli hale gelir (Keskin, 2009).

İş tatmini, bir çalışanın işinden aldığı memnuniyet ve işle ilgili duygusal durumuyla doğrudan ilişkilidir. İş tatmini yüksek olan bir kişi genellikle işini sevmekte ve işine karşı olumlu bir tutum sergilemektedir. Bu durum, çalışanın iş ortamını olumlu bir şekilde algılaması, iş arkadaşlarıyla uyum içinde çalışması ve iş görevlerini yerine getirirken motive olması şeklinde kendini gösterebilir. Ayrıca, iş tatmini yüksek olan bir çalışanın genellikle iş performansının da daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle iş tatmini, işletmeler için önemli bir performans göstergesi olarak kabul edilir. Buna karşılık, iş tatmini düşük olan bir kişi genellikle işinden memnun değildir ve işine karşı negatif bir tutum sergiler. Bu durum, çalışanın iş ortamını olumsuz algılaması, işten kaynaklanan stres ve memnuniyetsizlik hissetmesi ve iş görevlerini yerine getirirken motivasyon eksikliği yaşaması şeklinde kendini gösterebilir. İş tatmini düşük olan çalışanlar genellikle iş performanslarında düşüş yaşarlar ve işten ayrılma eğiliminde olabilirler. İş tatmini yüksek olan bireyler işlerini daha çok sever ve işlerine saygı duyarlar. Kişilerin günlük hayatlarının büyük bir bölümünü işlerine ayırmalarından dolayı iş tatmini onların hem zihinsel hem de fiziksel anlamda sağlığına etki eder. İnsani anlamda değerlendirmelerin dışında işe olan tutumlarda, iş tatmini önemli bir yer tutar çünkü bir şeyler üretebilme isteği, işe olan sadakat, işe devamsızlık ve işten ayrılma iş tatmininden etkilenen belli başlı tutumlardır (Şimşir & Seyran, 2020).

Hem bireysel hem de örgütsel olarak önemli yer tutan iş tatmini önem verilmesi, üzerinde durulması gereken konuların başında gelir. İşgörenlerin özel ve iş hayatlarında hissettiği duygusal hissiyatların belirleyici olan iş tatmini aynı zamanda örgüt içinde kaliteli çalışma, verimlilik, istenilen hedeflere ulaşma gibi durumlar sağlanan tatmin doğrultusunda ve onunla orantılı şekilde etkilenir. Yani bireyin iş tatminin düşük olması örgüt içinde veriminin azalmasına böyle bir durumda örgütün istenilen hedeflere ulaşamamasına neden olur (Yenihan, 2014).

1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler bu çalışma kapsamın iki başlık altında toplanmaktadır. Bu faktörler iş tatminini etkileyen kişisel faktörler ve örgütsel faktörlerden ibarettir. Kişisel faktörlere; cinsiyet, yaş ve kişilik gibi unsurlar örnek verilebilirken, örgütsel faktörlere; iş niteliği, çalışma koşulları ve yönetici yaklaşımları gibi unsurlar örnek gösterilebilir.

1.3.2.1. İş tatminini etkileyen kişisel faktörler

Kişilerin işlerine karşı hareketlerinin biçimlenmesinde ve işle alakalı durumların değerlendirilmesinde kişinin cinsiyetine göre farklılıklar oluşur. Kültürel olarak insanların yetiştiği toplumların kadın ve erkekler için çizdiği farklı roller, sorumluluklar ve yetiştirme tarzları da cinsiyet unsurunun iş tatminine etkisini gözler önüne sermektedir (Akbulut, 2015). Kişilerin tutum ve davranışları üzerinde yaş önemli bir etkiye sahiptir. Genç yaşlarda başlanılan işlerde çalışanların iş tatminin daha yüksek olduğu ilerleyen yaşlarda bu tatminin stabil bir hal aldığı yapılan çalışmalarda yer almıştır (Eğinli, 2009). Warr, Oswald ve Clark (1996), iş tatmini ve yaş arasında kadınlar için pozitif ilişki, erkekler için ise U biçiminde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karaman (2018) yaş etkenine göre iş tatminin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada genç yaştaki işgörenlerin iş tatmini seviyeleri daha düşük seviyede iken orta ve yüksek yaştaki işgörenlerin iş tatmini seviyeleri daha yüksektir.

Örgüt içerisinde kişiler doğuştan var olan ve yaşadıkları süre boyunca biçimlenen, sadece onlara ait olan kişilikleri ile yer alırlar. Burada kişinin kendilerine güveni, empati yönü, benlik kontrolü, kriz anında tavır ve tutumları risk alabilme eşikleri önemli boyutta kişiliği şekillendirirken çalışma hayatında da anlamlı bir yer tutar. Çalışılan işin, çalışana sağlamış olduğu mevki ve maddi kazanımı yüksek olmasına rağmen işin yapılışı, amacı çalışanın karakteriyle uyumlu değilse çalışan istediğini gerçekleştiremiyorsa böyle durumlarda iş tatmini sağlanamaz. Kişiliğe bağlı olarak meslek seçimleri büyük önem taşır. Doğru meslek seçimi yapan bireylerin iş tatmin düzeyleri yüksek olur (Artantaş, 2019).

1.3.2.2. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler

Bir işin nitelikleri; iş tanımı, işe verilen önem, işin sonucunda geri beslemesi, işin çeşitliliği ile birlikte işin çalışanlara verdiği karar verme yetkisine dayalı özgürlüğüne bakılarak iş tatmini üzerindeki ilişkisi incelenir. Bu bakımdan güdüleyiciliği yüksek olan işleri yapan işgörenlerin iş tatmini, iş yapmaya yönelik isteği, işi ile alakalı kişisel gelişimine vesile olacak fırsatları daha çok sağlamakta bu durum çalışanların gereksinimlerini önemli ölçüde tatmin etmektedir. Çalışılan işte kişilerin yeteneklerinden veya kazandıklarından daha çoğu

gerektirmektedir Becerilerini ve bilgisini kullanmasını fırsat verilmiyorsa kişi tatmin olmayabilir (Baş, 2002).

Çalışılan işin ne olduğu iş tatmininin en önemli etkenidir. Çalışanların beklentileri ve hedefleri doğrultusunda şekillenen işlerde görev almaları onlarda iş tatmini arttırır. Aynı zamanda iş için sarf edilen enerji en yüksek seviyede olur. Bu durum çalışanların sorumluluk ve görevlerini daha iyi açık bir şekilde algılamalarını sağlarken iş tatminini de arttırır. İşin çalışanlar için meydana getirdiği tatmin, işin niteliğine ve bunun çalışanlar tarafından nasıl algılandığına bağlıdır. İşin diğer işlerden farklı ve daha haz verici olması çalışanların ilgi ve kabiliyetleriyle doğru orantılı olması iş tatminini etkilemektedir.

Kişiyeye verilen önemin arttığı dünya şartlarında çalışma ortamında önemli ölçüde iyileştirmelere vesile olmuştur. Çalışanlar konfor, güvenlik, sağlık gibi çalışma koşullarının iyileşmesiyle birlikte işlerine yönelik verim, önem ve tatmin yükselmiştir. Bir işten verim sağlanabilmesi yaratıcılığın ortaya çıkması çalışanların, çalışma koşullarının kendilerine göre uygun olması ile doğru orantılıdır. Bunun yanında çalışılan işin tek bir kişi tarafından yürütülmesi, farklı çalışma planlarıyla daha rahat ve esnek çalışma saatlerinin uygulanabilir olması yaratıcılığı ortaya çıkararak iş tatmininin daha çok arttıracığı yapılan araştırmalarla desteklenmiştir (İşcan & Sayın, 2010).

İş tatmininde sahip olunan statü de çalışanlar üzerinde etkilidir. Statünün olumlu yönde derecelendirilmesi çalışanlara çeşitli ayrıcalıklar da sağlar. Bu ayrıcalıklar daha iyi çalışma şartları, ücrette artış, sahip olunan koşulların iyileştirilmesi gibi faktörlerdir. Bu faktörler çalışanların motivasyonunu yüksek tutarak onların işlerinden daha çok tatmin sağlamasını sağlar. Yapılan araştırmalarda üst kademedekilerde sağlanan yüksek tatminin bir nedeni de sahip olunan statüden kaynaklı yararlanılan ayrıcalıklardır. Kişinin örgüt içerisinde derece sıralamasında bulunduğu yerini, işinin ona verdiği itibari gösteren konum, hayatını sürdürdüğü çevre üzerinde önemli bir unsurdur. Birey çalıştığı kurumda belirli bir pozisyona geldiğinde çevresindekilerin ona olan saygısı artar, burada statü önemini gösterir. Son olarak işgörenlerin çalıştıkları süreç içerisinde işlerini benimseyip, iyice kavrayıp, deneyim kazandıkça çalıştıkları işleri onlara olağan gelmeye başlayacak ve bulundukları mevkilerdeki sorumlulukları, yetkileri eksik bulacaklardır. Hak ettiklerine inandıkları terfiyi alamamaları durumunda iş tatminleri azalır, işe olan devamlılıklarında sıkıntılar yaşanır (Özler & Ünver, 2012).

1.3.3. Beden Eğitimi ve Sporda İş Tatmini

Beden eğitimi ve spor, fiziksel ve zihinsel sağlığımızı olumlu yönde etkileyen önemli bir aktivitedir. Ancak, beden eğitimi ve sporun iş tatmini üzerindeki etkisi daha fazla

araştırmayı gerektirir. İş tatmini, bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder ve motivasyonunu, bağlılığını ve performansını etkiler. Yapılan araştırmalar, düzenli olarak spor yapan veya beden eğitimi derslerine katılan çalışanların genellikle daha yüksek bir iş tatminine sahip olduklarını göstermektedir. Beden eğitimi ve spor aktiviteleri sayesinde fiziksel olarak daha sağlıklı ve enerjik hissedilir. Bu durum da günlük işlerin daha verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine ve daha iyi performans gösterilmesine katkı sağlar. Ayrıca, beden eğitimi ve spor stresi azaltmaya ve zihinsel sağlığı güçlendirmeye yardımcı olur (Özyürek vd., 2015).

Düzenli olarak spor yapmak, endorfin salınımını artırır ve depresyon, anksiyete gibi zihinsel sağlık sorunlarıyla mücadelede etkili bir yöntemdir. İş yerindeki stresle başa çıkmak için beden eğitimi ve spor yapmak, çalışanların zihinsel olarak daha sağlıklı olmasını ve işlerine daha iyi odaklanmalarını sağlayabilir. Bu da doğal olarak iş tatmini düzeyini artırır. Beden eğitimi dersleri ve spor faaliyetleri aynı zamanda sosyal etkileşimi teşvik eder. Grup halinde yapılan spor faaliyetleri, ekip çalışmasına olanak tanır ve takım ruhunu güçlendirir (Göktaş, 2007).

İş hayatında, iş arkadaşları arasında olumlu ilişkiler ve iş birliği, çalışanların iş tatminini artırır. Beden eğitimi ve sporda iş birliği ve takım çalışması becerilerinin geliştirilmesi, çalışanların iş yerinde daha mutlu ve tatmin olmalarını sağlar. Beden eğitimi ve sporun iş tatmini üzerindeki etkisini artırmak için işverenlerin de gerekli önlemleri alması önemlidir. İş yerlerinde spor salonları, spor aktivitelerine katılım teşvikleri gibi uygulamalara yer vermek çalışanların fiziksel aktiviteye daha fazla zaman ayırmasını sağlar. Ayrıca esnek çalışma saatleri ve beden eğitimi derslerine katılım için uygun zaman dilimleri oluşturmak da çalışanların spor yapmalarına olanak sağlar (Soyer, Can & Kale, 2009).

Sonuç olarak, beden eğitimi ve spor, çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkileyen önemli faktörlerden biridir. Düzenli olarak spor yapmak, fiziksel ve zihinsel sağlığımızı güçlendirirken, iş yerindeki performansımızı da artırır. İşverenlerin çalışanların beden eğitimi ve spora erişimini kolaylaştıran önlemler alması, çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu artıracaktır. Bu nedenle, beden eğitimi ve spor destekleyen bir çalışma ortamı oluşturulması hem çalışanların hem de işverenlerin yararına olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analizi süreçleri hakkında sıralı olarak bilgiler sunulmuştur.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Güreş antrenörlerinin görüşlerini değerlendirmek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılarak veri toplanmıştır. İlişkisel tarama modeli, araştırmacıların bir durumu veya olayı detaylı bir şekilde tanımlayarak, bu durumun nedenlerini, etkilerini ve ilişkilerini ortaya koyan bir araştırma yöntemidir. Bu tür araştırmalarda, olayın öznel algısına dayanarak katılımcıların görüşleri doğrudan değerlendirilir ve bu değerlendirmeler üzerinden ilişkilerin incelenmesi sağlanır. Bu model, karmaşık ilişkilerin ve etkileşimlerin anlaşılmasına yardımcı olurken, araştırmacılara derinlemesine ve kapsamlı bir perspektif sunar (Karasar, 2014).

2.2. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ilinde görev yapan güreş antrenörleri oluşturmaktadır. Grubun belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcılar belirlenmiştir. İlk olarak 442 katılımcıdan veriler elde edilmiştir, ancak bu verilerden gerekli veri ayıklama işlemlerinin yapılmasının ardından geriye toplam 328 katılımcıya ait veriler kalmıştır. Bu katılımcılara ait frekans ve yüzdelere Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: Araştırma Grubunun Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları

Demografik Bilgiler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	71	21,6
	Erkek	257	78,4
Eğitim	Lise	23	7,0
	Üniversite	234	71,3
	Lisansüstü	71	21,6
Gelir	Düşük	92	28,0
	Orta	219	66,8
	Yüksek	17	5,2
Medeni Durum	Bekâr	137	41,8
	Evli	191	58,2
Millilik	Evet	72	22,0
	Hayır	256	78,0
Kademe	Birinci Kademe	60	18,3
	İkinci Kademe	117	35,7

	Üçüncü Kademe	106	32,3
	Dördüncü Kademe	30	9,1
	Beşinci Kademe	15	4,6
Kurum	Devlet	209	63,7
	Özel	119	36,3
Bölge	İlçe	111	33,8
	İl	217	66,2
	Toplam	328	100

Tablo 1’de araştırma grubuna ilişkin demografik bilgilerin frekans ve yüzdelik dağılımları yer almaktadır. Bu verilere göre katılımcıların %21,6’sı (n=71) kadın iken %78,4’ü (n=257) ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Eğitim durumuna göre katılımcıların %7’si (n=23) lise, %71,3’ü (n=234) üniversite ve %21,6’sı (n=71) lisansüstü düzeyde eğitim durumuna sahiplerdir. Gelir durumuna göre katılımcıların %28’i (n=92) düşük, %66,8’i (n=219) orta ve %5,2’si (n=17) yüksek düzeyde gelire sahiplerdir. Katılımcıların %41,8’i (n=137) bekâr iken %58,2’si (n=257) ise evli katılımcılardan oluşmaktadır. Milli sporcu olma durumlarına göre katılımcıların %22’si (n=72) milli sporcu iken %78’i (n=256) milli sporcu değildir. Antrenörlük kademelerine göre katılımcıların %18,3’ü (n=60) 1. kademe, %35,7’si (n=117) 2. kademe, %32,3’ü (n=106) 3. kademe, %9,1’i (n=30) 4. kademe ve %4,6’sı (n=15) 5. kademe antrenörlük belgesine sahiptir. Katılımcıların çalıştıkları kurum bilgileri dikkate alındığında %63,7’si (n=209) devlet kurumunda %36,3’ü (n=119) ise özel kurumlarda antrenörlük görevini yapmaktadır. Son olarak araştırma grubunu görev yaptıkları bölge değişkeni dikkate incelendiğinde %33,8’inin (n=111) ilçede, %66,2’sinin (217) ise il merkezinde görev yaptığı görülmektedir.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma kapsamında katılımcılara toplamda beş ayrı form yöneltilmiştir. Veri toplama amacıyla kullanılan bu formlar; Kişisel Bilgi Formu, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği-Kısa Formu. Kullanılan tüm bu formlara ait güvenirlik analizleri ve çıkarılan maddelere ilişkin bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenirlik Analiz Bulguları

Ölçek Adı	Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Numaraları
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Toplam Puanlı	,882	1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15 (7. Madde Çıkarıldı)
İş Tatmini Ölçeği	Tek Boyutlu	,896	1,2,3,4,5

Yaşam Kalitesi Ölçeği Boyutlar	Bedensel Alan	,810	10,15,16,17,18 (3 ve 4.Madde Çıkartıldı)
	Ruhsal Alan	,819	5,6,7,11,19 (26. Madde Çıkartıldı)
	Sosyal İlişki Alanı	,714	20,21,22
	Çevresel Alan	,834	8,9,12,13,14,23,24,25 (27. Madde Çıkartıldı)
	Genel Alan	,557	1 ve 2. Maddeler Ayrı Olarak Ele Alınmıştır.
Dönüşümcü Liderlik	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	,811	6,14,23,34
	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	,880	10,18,21,25
	Telkinle Güdüleme	,897	9,13,26,36
	Entelektüel Uyarım	,879	2,8,30,32
	Bireysel Destek	,852	15,19,29,31
	Alt Boyutların Toplamı	,968	2,6,8,9,10,13,14,15,18,19,21,23,25,26,29,30,31,32,34,36
İşlemci Liderlik	Koşullu Ödül	,895	1,11,16,35
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	,697	4,22,24,27
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	,558	3,12,17,20
	Laissez Faire(Serbest Bırakıcı Liderlik)	,796	5,7,28,33
	Alt Boyutların Toplamı	,853	1,11,16,35,3,12,17,20,4,22,24,27,5,7,28,33
Davranış Sonuçları	Ekstra Çaba	,928	39,42,44
	Etkililik	,918	37,40,43,45
	Doyum	,911	38,41
Davranış Sonuçları	Alt Boyutların Toplamı	,969	37,38,39,40,41,42,43,44,45,

Örgütsel Bağlılık Ölçeği güvenirlik analizi sonucu 7. maddesi diğer maddelerle hem düşük hem de negatif korelasyon göstermesi ve silindiğinde güvenirlik değerinin yüksek çıkması nedeniyle analiz dışı tutulmuştur. Yaşam Kalitesi Ölçeği bedensel alan faktöründen 3 ve 4. maddeler, ruhsal alan faktörlerinden 26. madde, Çevresel alan faktöründen 27. madde hem düşük hem de negatif korelasyon göstermesi ve silindiğinde güvenirlik değerinin yüksek çıkması nedeniyle analiz dışı tutulmuştur. Madde çıkarma işlemi sonucu kalan maddeler ile yapılan güvenirlik analizleri bulguları değerlendirildiğinde ölçeklerin yüksek düzeyde güvenirlik kriterlerini sağladığı görülmektedir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

“Kişisel Bilgi Formu”, araştırmacı tarafından katılımcıların demografik bilgilerini elde etme amacıyla hazırlanmıştır. Bu formda katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum,

antrenörlük kademesi, aylık gelir, eğitim durumu, hizmet yılı, milli sporcu olma durumu, görev yapılan kurum/kuruluş, görev yapılan bölge gibi bilgilerine elde edilmesine yönelik sorular yer almıştır.

2.3.2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği

Araştırmada, Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Multifactor Leadership Questionnaire 5-x short (MLQ) anketi kullanıldı. Anket, yöneticilerin dönüşümcü ve işlemci liderlik stillerini belirlemek için kullanılmıştır. Toplamda 45 madde bulunan anketin içeriğinde; dönüşümcü liderlik boyutunda 20, işlemci liderlik boyutunda 16 ve sonuçlar boyutunda ise 9 madde yer almaktadır. Araştırmada, liderliğin dönüşümcü liderlik, işlemci liderlik ve liderlik davranışları sonuç boyut ve alt boyut puanları hesaplanarak analizler yapılmıştır.

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Porter ve diğerleri tarafından 1974 yılında geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Türkçe formu ise Erceylan tarafından 2010 yılında hazırlanmıştır (Erceylan, 2010). Bu ölçek, 15 sorudan oluşmakta olup 5'li Likert türünde değerlendirme yapılmaktadır. Ölçek, bireyin örgüte duyduğu bağlılık, örgütte kalma isteği, örgüt başarısı için çaba gösterme, örgütün amaç ve değerlerine inanma ve benimseme gibi faktörlere odaklanan sorular içermektedir. Erceylan tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır.

2.3.4. İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği, başlangıçta Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılmıştır. Bu ölçeğin yeniden yorumlanması ve Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 5 maddeden oluşmakta ve tek bir faktöre odaklanmaktadır. İş tatmini ölçeğinin iç tutarlılığı 0,92 olarak hesaplanmış ve yetişkin bireylerin iş tatmin düzeylerinin ölçümü için uygun olduğu belirlenmiştir.

2.3.5. WHOQOL-BREF (Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği-Kısa Form).

Yaşam Kalitesi Ölçeği, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 15 iş birliği merkezinin katılımıyla hazırlanmış ve Eser, Fidaner, Fidaner, Yalçın Eser, Elbi ve Göker (1999) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, kişinin kendi yaşam kalitesini değerlendirmesine olanak tanıyan 27 maddeden oluşmaktadır. WHOQOL-BREF ölçeği, bedensel, psikolojik, sosyal ilişkiler ve

çevre olmak üzere dört alt boyuttan oluşmakta ve likert tipinde puanlanmaktadır. Alt boyutlar şunlardır: “Fiziksel Sağlık” (5 madde), “Psikolojik Sağlık” (5 madde), “Sosyal İlişkiler” (3 madde) ve “Çevre” (9 madde). Ölçeğin alt boyutları için güvenirlik katsayıları şu şekildedir: “Fiziksel Sağlık” için 0,65; “Psikolojik Sağlık” için 0,54; “Sosyal İlişkiler” için 0,66; ve “Çevre” için 0,80. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik değeri ise 0,86 olarak hesaplanmıştır, bu da yüksek bir güvenirlik seviyesini işaret etmektedir. Güvenirlik analizlerinde düşük korelasyon ve negatif yük alan 3., 4. ve 27. maddeler analiz dışı tutulacaktır. Ayrıca, 1. ve 2. maddelerin ayrı olarak ele alınması önerildiğinden, bu araştırmada analizlere dâhil edilmeyecektir.

2.4. VERİ ANALİZİ

Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, iş tatmini ölçeği, çok faktörlü liderlik ölçeği ve alt boyutları ile Sağlıklı Yaşam Kalitesi Ölçeği ve alt boyutları puanlarının özetlenmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Bu istatistikler arasında ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık yer almaktadır. Antrenörlerin demografik özellikleri sayı ve yüzde olarak özetlenmiştir. İlişkisel taramaya yönelik demografik değişkenler ve ölçek maddelerine yönelik t-testi, korelasyon, MANOVA ve Regresyon testleri yapılmıştır. Verilerin analizlerinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 26.0) paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Kullanılan ölçek puanlarının normallik testi tekli ve çoklu normallik değerlerine göre kontrol edilmiştir. Tekli normalliklerde basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek 340 veriden uç değer gösteren 12 veri çıkarılarak kalan 328 veri ile demografik değişkenlere ilişkin analizler yapılmıştır. Ölçeklere ait tekli normallik değerleri incelendiğinde +2 ile -2 aralığında olduğu ve parametrik analizler için ilgili normallik koşulunu sağladığı görülmektedir (bkz. George & Mallery, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013). Ölçeklere ilişkin normallik dağılımları ise aşağıda yer alan tablolarda sunulmaktadır.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik Dağılımları

Maddeler	<i>f</i>	Ortalama	ss.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maksimum
ÖBÖ1	328	4,33	0,868	-1,307	1,602	1	5
ÖBÖ2	328	4,05	1,029	-0,952	0,317	1	5
ÖBÖ3R	328	3,79	1,398	-0,766	-0,777	1	5
ÖBÖ4	328	4,04	1,142	-1,082	0,338	1	5
ÖBÖ5	328	3,66	1,181	-0,737	-0,173	1	5
ÖBÖ6	328	4,09	1,032	-0,984	0,272	1	5

ÖBÖ7R	328	2,43	1,297	0,491	-0,863	1	5
ÖBÖ8	328	3,80	1,187	-0,786	-0,270	1	5
ÖBÖ9R	328	3,26	1,433	-0,229	-1,231	1	5
ÖBÖ10	328	3,89	1,113	-0,858	0,040	1	5
ÖBÖ11R	328	3,28	1,430	-0,223	-1,250	1	5
ÖBÖ12R	328	3,13	1,390	-0,111	-1,199	1	5
ÖBÖ13	328	4,39	0,954	-1,628	2,124	1	5
ÖBÖ14	328	3,59	1,226	-0,524	-0,626	1	5
ÖBÖ15R	328	3,85	1,369	-0,777	-0,772	1	5

Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği Normallik Dağılımları

Maddeler	f	Ortalama	ss.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maksimum
İTÖ1	328	4,57	0,804	-1,677	2,128	1	5
İTÖ2	328	4,27	0,890	-0,862	-0,118	1	5
İTÖ3	328	4,31	0,821	-1,269	1,184	1	5
İTÖ4	328	4,43	0,900	-1,551	2,149	1	5
İTÖ5	328	4,29	0,898	-1,342	1,038	1	5

Tablo 5: Yaşam Kalitesi Ölçeği Normallik Dağılımları

Maddeler	f	Ortalama	ss.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maksimum
YKÖ1	328	3,27	0,852	-0,230	0,518	1	5
YKÖ2	328	3,69	0,846	-0,241	-0,213	1	5
BYKÖ3	328	2,50	1,095	0,184	-0,677	1	5
BYKÖ4	328	1,98	1,004	0,723	-0,223	1	5
BYKÖ10	328	4,09	0,814	-0,335	-0,969	2	5
BYKÖ15	328	3,87	0,914	-0,510	0,040	1	5
BYKÖ16	328	3,45	1,004	-0,312	-0,099	1	5
BYKÖ17	328	3,71	0,884	-0,388	0,112	1	5
BYKÖ18	328	3,98	0,811	-0,630	0,462	1	5
RYKÖ5	328	3,83	0,882	-0,332	-0,370	1	5
RYKÖ6	328	3,89	0,845	-0,347	-0,383	1	5
RYKÖ7	328	3,74	0,804	-0,129	-0,328	1	5
RYKÖ11	328	4,11	0,890	-0,695	-0,030	1	5
RYKÖ19	328	4,09	0,821	-0,532	-0,269	1	5
RYKÖ26	328	2,83	0,900	0,375	0,103	1	5
SYKÖ20	328	3,80	0,898	-0,524	0,076	1	5

SYKÖ21	328	3,57	1,084	-0,479	-0,189	1	5
SYKÖ22	328	3,61	0,980	-0,594	0,288	1	5
CYKÖ8	328	3,71	0,871	-0,262	-0,055	1	5
CYKÖ9	328	3,65	0,787	0,103	-0,373	1	5
CYKÖ12	328	3,10	0,818	0,492	0,860	1	5
CYKÖ13	328	3,78	0,827	-0,329	-0,050	1	5
CYKÖ14	328	3,34	0,819	0,085	0,300	1	5
CYKÖ23	328	3,86	0,913	-0,621	0,228	1	5
CYKÖ24	328	3,61	1,017	-0,275	-0,538	1	5
CYKÖ25	328	3,48	1,098	-0,352	-0,403	1	5
CYKÖ27	328	2,58	1,008	0,395	0,008	1	5

Tablo 6: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Normallik Dağılımları

Maddeler	f	Ortalama	ss.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maksimum
DLÖ2	328	3,7378	1,11899	-0,733	-0,153	1,00	5,00
DLÖ6	328	3,3628	1,25353	-0,422	-0,761	1,00	5,00
DLÖ8	328	3,5305	1,28945	-0,563	-0,733	1,00	5,00
DLÖ9	328	3,8171	1,10742	-0,843	0,052	1,00	5,00
DLÖ10	328	3,6098	1,33415	-0,673	-0,713	1,00	5,00
DLÖ13	328	3,7774	1,17147	-0,765	-0,311	1,00	5,00
DLÖ14	328	3,7805	1,12001	-0,636	-0,360	1,00	5,00
DLÖ15	328	3,3628	1,40099	-0,391	-1,130	1,00	5,00
DLÖ18	328	3,6159	1,27742	-0,606	-0,712	1,00	5,00
DLÖ19	328	3,6341	1,18876	-0,635	-0,380	1,00	5,00
DLÖ21	328	3,8140	1,20607	-0,816	-0,317	1,00	5,00
DLÖ23	328	3,7348	1,17299	-0,753	-0,174	1,00	5,00
DLÖ25	328	3,7104	1,21847	-0,747	-0,403	1,00	5,00
DLÖ26	328	3,5610	1,24245	-0,477	-0,782	1,00	5,00
DLÖ29	328	3,2774	1,26074	-0,351	-0,832	1,00	5,00
DLÖ30	328	3,5427	1,25301	-0,501	-0,787	1,00	5,00
DLÖ31	328	3,4939	1,30863	-0,501	-0,854	1,00	5,00
DLÖ32	328	3,5457	1,24310	-0,528	-0,765	1,00	5,00
DLÖ34	328	3,5945	1,19514	-0,550	-0,572	1,00	5,00
DLÖ36	328	3,7409	1,17175	-0,689	-0,333	1,00	5,00
İLÖ1	328	3,7683	1,16576	-0,752	-0,223	1,00	5,00
İLÖ3	328	3,1890	1,16299	-0,186	-0,660	1,00	5,00

İLÖ4	328	3,3902	1,15741	-0,421	-0,480	1,00	5,00
İLÖ5	328	2,5396	1,36075	0,363	-1,104	1,00	5,00
İLÖ7	328	2,4055	1,39579	0,539	-1,037	1,00	5,00
İLÖ1	328	3,5091	1,27787	-0,569	-0,686	1,00	5,00
İLÖ12	328	3,1341	1,28993	-0,166	-1,001	1,00	5,00
İLÖ16	328	3,5366	1,24341	-0,583	-0,586	1,00	5,00
İLÖ17	328	3,3171	1,25011	-0,420	-0,754	1,00	5,00
İLÖ20	328	3,7927	1,15457	-0,848	0,039	1,00	5,00
İLÖ22	328	3,1402	1,30577	-0,196	-1,046	1,00	5,00
İLÖ24	328	3,3018	1,28163	-0,351	-0,939	1,00	5,00
İLÖ27	328	2,9268	1,25891	0,028	-0,968	1,00	5,00
İLÖ28	328	2,4970	1,33180	0,386	-1,082	1,00	5,00
İLÖ33	328	2,6738	1,35016	0,235	-1,172	1,00	5,00
İLÖ35	328	3,7957	1,20310	-0,810	-0,147	1,00	5,00
SLÖ37	328	3,5488	1,19020	-0,429	-0,708	1,00	5,00
SLÖ38	328	3,6128	1,25597	-0,616	-0,646	1,00	5,00
SLÖ39	328	3,5305	1,24848	-0,516	-0,782	1,00	5,00
SLÖ40	328	3,6189	1,33795	-0,619	-0,806	1,00	5,00
SLÖ41	328	3,5884	1,27962	-0,586	-0,736	1,00	5,00
SLÖ42	328	3,6128	1,32239	-0,617	-0,774	1,00	5,00
SLÖ43	328	3,6494	1,21494	-0,640	-0,525	1,00	5,00
SLÖ44	328	3,5366	1,29166	-0,501	-0,849	1,00	5,00
SLÖ45	328	3,5762	1,22922	-0,540	-0,690	1,00	5,00

Normallik dağılımlarının dikkate alınmasıyla ilk olarak fark testlerinden t-testi ve tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. Çoklu normallikler için Mahalonobis uzaklık değerleri bağımlı değişken sayısının ki kare tablosundaki 0,05 güven aralığındaki karşılık gelen değerine göre kararlaştırılmıştır. Eşik değerini üzerinde yer alan 20 veri çıkarılarak kalan 308 veri ile MANOVA ve Regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

T-testi, ANOVA ve MANOVA analizlerinde üç boyut kendi alt boyutlarına göre ayrı ayrı değerlendirilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Her analiz kendi ön koşulları dikkate alınarak yürütülmüştür. Verilerin grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile test edilerek çoklu karşılaştırmalarda hangi post hoc testinin seçileceğine karar verilmiştir. MANOVA da varyans ve kovaryansların normallikleri Box's M test sonucunun anlamlılık değerine göre kararlaştırılmıştır.

Regresyon analizi öncesi çok boyutlu liderlik ölçeği (dönüşümcü liderlik, işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları) üç boyuta indirgenerek ön incelemesi yapılmıştır. Regresyon analizi için değişkenler arası doğrusallık ve çoklu bağlantılılık olup olmadığı korelasyon analizi değerleri ile Tolerans ve VIF değerleri incelenerek karar verilmiştir. Bu incelemede dönüşümcü liderliğin tolerans ve VIF değerlerinin ilgili kriterleri karşılamadığı ve diğer değişkenlerle yüksek korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak dönüşümcü liderlik regresyon modelinden çıkarılarak analizler yürütülmüştür.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin istatistiki analiz sürecinin ardından elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

3.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri cinsiyet değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?*”.

Tablo 7: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Cinsiyet	n	Ort.	ss.	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	257	3,78	,729	-1,024	0,307
	Kadın	71	3,88	,811		

Tablo 7’de çalışma grubunun örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu veriler incelendiğinde antrenörlerin cinsiyet durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-1,024$; $p>0,05$).

Tablo 8: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Cinsiyet	n	Ort.	ss.	t	p
İş Tatmini	Erkek	257	4,33	,747	-1,853	0,065
	Kadın	71	4,52	,685		

Tablo 8’de çalışma grubunun iş tatmini puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu veriler incelendiğinde antrenörlerin cinsiyet durumlarına göre iş tatmini düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-1,853$; $p>0,05$).

Tablo 9: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkeni MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	ss.	F	p	η^2
Bedensel Alan	Erkek	241	3,83	,634	,008	0,930	0,000
	Kadın	67	3,84	,654			
Ruhsal Alan	Erkek	241	3,99	,619	1,213	0,272	0,004

	Kadın	67	3.89	,691			
Sosyal İlişki Alanı	Erkek	241	3.72	,731	,001	0,971	0,000
	Kadın	67	3.71	,708			
Çevresel Alan	Erkek	241	3.61	,580	,301	0,583	0,001
	Kadın	67	3.57	,569			
Genel Alan	Erkek	241	3.58	,656	5,098	0,025*	0,016
	Kadın	67	3.38	,622			

[Box's Test = 0,175, $p > 0,05$], [Levene's testi, $p > 0,05$]

Tablo 9'da multivariate test sonucu incelendiğinde cinsiyet değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Wilks' Lambda = 0,85 $F(5-302) = 1,956$; $p > 0,05$, $\eta^2 = ,031$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "Genel alan" alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [$F(1-306) = 5,098$; $p < 0,05$]. Karşılaştırma testine göre, "Genel alan" alt boyutu için "Erkek ($\bar{x}_{yüksek} = 3,58$)," antrenörler ile "Kadın ($\bar{x}_{yüksek} = 3,38$)," antrenörler arasında anlamlı farklılığın Erkek antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2) = 0,016, farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %2'sinin bağımsız değişken "cinsiyet" tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 10: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkeni MANOVA Sonuçları

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	ss.	F	p	η^2
Dönüşümcü Liderlik	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Erkek	241	3,59	,059	3,203	,075	,010
		Kadın	67	3,81	,112			
	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Erkek	241	3,63	,068	5,843	,016*	,019
		Kadın	67	3,98	,129			
	Telkinle Güdüleme	Erkek	241	3,67	,064	7,164	,008*	,023
		Kadın	67	4,03	,121			
	Entelektüel Uyarım	Erkek	241	3,52	,066	5,822	,016*	,019
		Kadın	67	3,86	,125			
	Bireysel Destek	Erkek	241	3,38	,068	6,328	,012*	,020
		Kadın	67	3,75	,128			
İşlemci Liderlik	Koşullu Ödül	Erkek	241	3,59	,067	6,962	,009*	,022
		Kadın	67	3,97	,127			
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Erkek	241	3,17	,058	2,325	,128	,008
		Kadın	67	3,36	,110			
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Erkek	241	3,35	,051	,138	,711	,000

Davranış Sonuçları	Laissez Faire(Serbest Bırakıcı Liderlik)	Kadın	67	3,39	,097	1,136	,287	,004
		Erkek	241	2,56	,068			
		Kadın	67	2,41	,129			
	Ekstra Çaba	Erkek	241	3,49	,075	8,510	,004*	,027
		Kadın	67	3,96	,143			
	Etkililik	Erkek	241	3,53	,069	8,995	,003*	,029
		Kadın	67	3,98	,131			
	Doyum	Erkek	241	3,53	,076	7,140	,008*	,023
		Kadın	67	3,97	,144			

* $p<0,05$; [Box's Test =0.041, $p<0,05$]

Tablo 10 incelendiğinde cinsiyet değişkeninin çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir [Wilks' Lambda=0.96; $F=,956$; $p>0,05$; $\eta^2=0,03$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırısında yapılan ANOVA testi incelendiğinde; “Dönüşücü Liderlik (İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen), Telkinle Güdüleme, Entelektüel Uyarım ve Bireysel Destek)”, “İşlemci Liderlik (Koşullu Ödül)” ve “Davranış Sonuçları (Ekstra Çaba, Etkililik ve Doyum)” alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tüm bu farklılıklara ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde kadın antrenörlerin lehine sonuçlandığı görülmektedir.

3.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın ikinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri eğitim durumu değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?*”.

Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Puanları Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.

Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	η^2	Anlamlı Farklılık
Lise	23	3.83	.772	Gruplar arası ,939 Grup içi 181,645	2,325	Gruplar Arası ,469 Grup İçi ,559	,840	0,433	-	-
Lisans	234	3.83	.735							
Lisansüstü	71	3.70	.780							
Toplam	328	3.80	.747	182,584	327					

Tablo 11 incelendiğinde “eğitim durumu” değişkenine göre antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ÖB toplam puan ortalamalarında anlamlı bir *farklılık tespit edilmemiştir* ($F_{(2,325)}=,840$; $p>0,05$). Eğitim durumu değişkenine göre ÖB toplam puan

ortalamları incelendiğinde; Lise ($\bar{x}_{yüksek}=3,83$), Lisans ($\bar{x}_{yüksek}=3,83$), Lisansüstü ($\bar{x}_{yüksek}=3,70$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının yüksek olması, antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 12: İş Tatmini Puanları Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.

Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	η^2	Anlamlı Farklılık
Lise	23	4.06	,993	Gruplar arası 7,293 Grup içi 170,260	2,325	Gruplar arası 3,646 Grup içi ,524	6,961	,001*	-	2*>1 ve 3
Lisans	234	4.47	,959							
Lisansüstü	71	4.17	,822							
Toplam	328	4,37	,737	177,553	327					

Tablo 12 incelendiğinde “eğitim durumu” değişkenine göre antrenörlerin İş Tatmin düzeylerine ilişkin ÖB toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F(2,325) = 6,961$; $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Post Hoc testlerden Scheffe test sonuçları incelendiğinde anlamlı farklılığın lisan mezunu olan antrenörlerle lise ve lisansüstü mezunu antrenörler arasında lisans mezunları lehine olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine göre ÖB toplam puan ortalamaları incelendiğinde; Lise ($\bar{x}_{yüksek}=4,06$), Lisans ($\bar{x}_{yüksek}=4,47$), Lisansüstü ($\bar{x}_{yüksek}=4,17$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının çok yüksek olması, antrenörlerin İş Tatmin düzeylerinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 13: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Puanlarının Algılanan Eğitim Durumuna Göre MANOVA Testi Sonuçları.

Bağımlı Değişken	Eğitim	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η^2	Anlamlı Farklılık
Bedensel Alan	Lise	23	3,89	,605	2-305	0,238	0,789	0,002	-
	Lisans	218	3,85	,641					
	Lisansüstü	67	3,79	,640					
Ruhsal Alan	Lise	23	4,00	,559	2-305	1,391	0,251	0,009	-
	Lisans	218	4,00	,647					
	Lisansüstü	67	3,85	,619					
Sosyal Alan	Lise	23	3,86	,658	2-305	,685	0,505	0,004	-
	Lisans	218	3,72	,742					

Çevresel Alan	Lisansüstü	67	3,65	,695	2-305	0,481	0,619	0,003	-
	Lise	23	3,55	,501					
	Lisans	218	3,59	,583					
	Lisansüstü	67	3,66	,588					
Genel Alan	Lise	23	3,61	,543	2-305	,175	0,839	0,001	-
	Lisans	218	3,54	,667					
	Lisansüstü	67	3,51	,651					
				Value	Sd	F	p	η ²	
Multivariate Test	Eğitim	Wilks' Lamda	,957	10-602	1,349	0,200	0,022		

[Box's Test =0.918, p>0.05], [Levene's testi, p>0,05].

Tablo 13'de Multivariate test sonucu incelendiğinde eğitim değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Wilks' Lamda=0,957 $F_{(10-602)} = 1,349$; $p>0,05$, $\eta^2=,022$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde de alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 14: Çalışma Grubunun Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Eğitim Değişkeni MANOVA Testi Sonuçları.

Bağımlı Değişken	Eğitim	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η ²	Anlamlı Farklılık
İdealleştirilmiş Etki Davranış	Lise	23	3,6522	,90998	2-305	,626	,535	0,004	-
	Lisans	218	3,6732	,89069					
	Lisansüstü	67	3,5299	1,00616					
İdealleştirilmiş Etki Atfedilen	Lise	23	3,6848	1,12618	2-305	,970	,380	0,006	-
	Lisans	218	3,7592	1,00942					
	Lisansüstü	67	3,5522	1,21896					
Telkinle güdüleme	Lise	23	3,9239	,98406	2-305	1,358	,259	0,009	-
	Lisans	218	3,7821	,97645					
	Lisansüstü	67	3,5858	1,08760					
Entellektüel Uyarım	Lise	23	3,7609	1,13438	2-305	1,133	,323	0,007	-
	Lisans	218	3,6342	,99570					
	Lisansüstü	67	3,4478	1,09712					
Bireysel Destek	Lise	23	3,6196	,96197	2-305	1,473	,231	0,010	-
	Lisans	218	3,5057	1,03271					
	Lisansüstü	67	3,2761	1,16705					
Koşullu Ödül	Lise	23	3,7609	1,00419	2-305	,926	,397	0,006	-
	Lisans	218	3,7122	1,01146					
	Lisansüstü	67	3,5224	1,16915					
İstisnalarla Yönetim aktif	Lise	23	3,3370	,89699	2-305	,627	,535	0,004	-
	Lisans	218	3,2339	,89112					
	Lisansüstü	67	3,1194	,96074					
İstisnalarla Yönetim pasif	Lise	23	3,2283	1,09988	2-305	,365	,694	0,002	-
	Lisans	218	3,3773	,74063					
	Lisansüstü	67	3,3657	,84872					
Serbest Bırakıcı Liderlik	Lise	23	2,5326	,96030	2-305	,001	,999	0,000	-
	Lisans	218	2,5310	1,08611					
	Lisansüstü	67	2,5373	1,01807					
	Lise	23	3,7826	1,12191	2-305	2,518	0,082		

Eksra Çaba	Lisans	218	3,6575	1,13001				0,016	-
	Lisansüstü	67	3,3134	1,33318					
Etkililik	Lise	23	3,9239	,99839	2-305	3,600	,028*	0,023	-
	Lisans	218	3,6927	1,03878					
Doyum	Lisansüstü	67	3,3433	1,21530	2-305	2,618	,075	0,017	-
	Lise	23	3,9348	1,04777					
	Lisans	218	3,6789	1,12681					
	Lisansüstü	67	3,3657	1,39148					
			Value	Sd	F	p	η2		
Multivariate Test	Eğitim	Pillai's Trace	,078	24-590	,999	0,466	0,039		

[Box's Test =0,000, p<0,05], [Doyum alt boyutu hariç Levene's testi, p>0,05].

Tablo 14'de multivariate test sonucu incelendiğinde eğitim değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin p<0.05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Pillai's Trace =0,078 F₍₂₄₋₅₉₀₎ = ,999; p>0,05, η² =.039]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "Etkililik" alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (F₍₂₋₃₀₅₎=3,600; p<0,05, η²=,023). Çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde alt boyutların hiçbirinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

3.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın üçüncü alt problemi; "Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri algılanan gelir durumu değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?".

Tablo 15: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanları Gelir Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.

Gelir Durumu	n	Ort.	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η ²	Anlamlı Farklılık
Düşük	92	3,55	,824	Gruplar arası	2,325	Gruplar arası	7,425	,001*	-	2*>1
Orta	219	3,90	,699	7,978		3,989				
Yüksek	17	3,89	,635	Grup içi 174,584		Grup içi ,537				
Toplam	328	3,80	,747	182,584	327					

Tablo 15 incelendiğinde "gelir durumu" değişkenine göre antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ÖB toplam puan ortalamalarında orta gelir ile düşük gelir gurubu arasında anlamlı bir *farklılık tespit edilmiştir* (F_(2,325) =7,425; p<0,05). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Post Hoc testlerden Scheffe test sonuçları incelendiğinde anlamlı farklılığın; gelir durumu orta düzeyde olan antrenörler ile gelir durumu

düşük düzeyde olan antrenörler arasında gelir durumu orta düzeyde olanlar lehine olduğu görülmektedir. Gelir durumu değişkenine göre ÖB toplam puan ortalamaları incelendiğinde; düşük ($\bar{x}_{yüksek}=3,55$), orta ($\bar{x}_{yüksek}=3,90$) ve yüksek ($\bar{x}_{yüksek}=3,89$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının yüksek olması, antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 16: Çalışma Grubunun İş Tatmin Puanları Gelir Durumu Değişkeni ANOVA Sonuçları.

Gelir Durumu	n	Ort.	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2	Anımlı Farklılık
Düşük	92	4,30	,799	Gruplar arası	2,325	Gruplar arası	1,041	0,354	-	-
Orta	219	4,39	,710	7,293		3,646				
Yüksek	17	4,56	,725	Grup içi 170,260		Grup içi ,524				
Toplam	328	4,37	,737	177,553	327					

Tablo 16 incelendiğinde “gelir durumu” değişkenine göre antrenörlerin İş Tatmin düzeylerine ilişkin ÖB toplam puan ortalamalarında anlamlı bir *farklılık tespit edilmemiştir* ($F_{(2,325)}=1,041$; $p<0,05$). Gelir durumu değişkenine göre İTÖ toplam puan ortalamaları incelendiğinde; düşük ($\bar{x}_{yüksek}=4,30$), orta ($\bar{x}_{yüksek}=4,39$) ve yüksek ($\bar{x}_{yüksek}=4,56$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının çok yüksek olması, antrenörlerin İş Tatmin düzeylerinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 17: Yaşam Kalitesi Puanlarının Algılanan Aylık Ortalama Gelir Durumuna Göre MANOVA Testi Sonuçları.

Bağımlı Değişken	Gelir	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η^2	Anımlı Farklılık
Bedensel alan	Düşük	81	3,74	,625	2-305	5,893	,003*	0.037	3*> 2 -1 Scheffe
	Orta	211	3,84	,623					
	Yüksek	16	3,33	,696					
Ruhsal alan	Düşük	81	3,87	,662	2-305	5,646	,004*	0.036	3*> 2 -1 Scheffe
	Orta	211	3,97	,620					
	Yüksek	16	4,45	,503					
Sosyal alan	Düşük	81	3,63	,714	2-305	9,638	,000*	0.059	3*> 2 -1 Scheffe
	Orta	211	3,69	,710					
	Yüksek	16	4,46	,595					

Çevresel alan	Düşük	81	3,42	,569	2-305	16,950	,000*	0.100	3*> 2 -1 2*>1 Scheffe
	Orta	211	3,62	,547					
	Yüksek	16	3,28	,475					
Genel alan	Düşük	81	3,26	,597	2-305	19,757	,000*	0.115	3*> 2 -1 2*>1 Scheffe
	Orta	211	3,59	,619					
	Yüksek	16	3,25	,683					
				Value	Sd	F	p	η ²	
Multivariate test	Gelir	Wilks' Lamda	,823	10-602	6,143	,000*	0,093		

[Box's Test =0,087, p>0,05], [Levene's testi, p>0,05].

Tablo 17’de Multivariate test sonucu incelendiğinde gelir değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir [Wilks' Lamda=0,823 $F_{(10-602)} = 6,143$; $p<0,05$, $\eta^2 = ,093$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde “Bedensel, Ruhsal ve Sosyal, Çevresel ve Genel alan” alt boyutlarında anlamlı farklılığın yüksek gelir gurubunda olanlar ile orta ve düşük gelir gurubunda olanlar arasında yüksek gelir gurubu lehine olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca “Çevresel ve Genel alan” alt boyutlarında orta gelir gurubunda olanlar ile düşük gelir gurubunda olanlar arasında orta gelir gurubu lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 18: Çalışma Grubunun Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Gelir Değişkeni MANOVA Testi Sonuçları.

Bağımlı Değişken	Gelir	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η ²	Anlamlı Farklılık
İdealleştirilmiş Etki Davranış	Düşük	81	3,5679	,99453	2-305	,788	,456	0,005	-
	Orta	211	3,6505	,88010					
	Yüksek	16	3,8750	1,00416					
İdealleştirilmiş Etki Atfedilen	Düşük	81	3,5617	1,10364	2-305	1,203	,302	0,008	-
	Orta	211	3,7500	1,04682					
	Yüksek	16	3,9062	1,12500					
Telkinle Güdöleme	Düşük	81	3,6204	1,06001	2-305	1,053	,350	0,007	-
	Orta	211	3,7867	,96985					
	Yüksek	16	3,9219	1,13915					
Entellektüel Uyarım	Düşük	81	3,4722	1,05623	2-305	1,642	,195	0,011	-
	Orta	211	3,6268	1,00249					
	Yüksek	16	3,9531	1,19798					
Bireysel Destek	Düşük	81	3,3735	1,07901	2-305	,637	,530	0,004	-
	Orta	211	3,4834	1,03324					
	Yüksek	16	3,6719	1,32199					
Koşullu Ödül	Düşük	81	3,5463	1,03010	2-305	1,590	,206	0,010	-
	Orta	211	3,6967	1,05014					
	Yüksek	16	4,0313	1,04831					
İstisnalarla Yönetim Aktif	Düşük	81	2,9969	,87989	2-305	4,975	,007*	0,032	3*>1
	Orta	211	3,2654	,88577					
	Yüksek	16	3,6875	1,07432					
	Düşük	81	3,2469	,81729	2-305	1,955	,143		

İstisnalarla Yönetim Pasif	Orta	211	3,3874	,76886	2-305	1,122	,327	0,013	-
	Yüksek	16	3,6406	,95293					
Serbest Bırakıcı Liderlik	Düşük	81	2,4444	1,07165	2-305	1,122	,327	0,007	-
	Orta	211	2,5403	1,04973					
	Yüksek	16	2,8750	1,12175					
Eksra Çaba	Düşük	81	3,3951	1,21004	2-305	1,713	,182	0,011	-
	Orta	211	3,6493	1,16302					
	Yüksek	16	3,8333	1,24127					
Etkililik	Düşük	81	3,4846	1,09069	2-305	1,105	,032*	0,007	3*>1
	Orta	211	3,6801	1,07467					
	Yüksek	16	3,7813	1,20026					
Doyum	Düşük	81	3,4321	1,23428	2-305	1,784	,170	0,012	-
	Orta	211	3,6848	1,16454					
	Yüksek	16	3,9063	1,24122					
			Value	Sd	F	p	η ²		
Multivariate Test	Gelir	Pillai's Trace	,074	24-590	,950	,533	0,037		

[Box's Test =0,002, p<0,05], [Levene's testi, p>0,05].

Tablo 18'de Multivariate test sonucu incelendiğinde gelir değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin p<0.05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Pillai's Trace =0,074 F₍₂₄₋₅₉₀₎ = ,950; p>0,05, η²=,037]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "Etkililik" alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (F₍₂₋₃₀₅₎=3,600; p<0,05, η²=,023). Çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde alt boyutların hiç birinde anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

3.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın dördüncü alt problemi; "Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri medeni durum değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?".

Tablo 19: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Medeni Durum	n	Ort.	ss.	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Bekar	137	3,78	,700	326	-,303	0,762
	Evli	191	3,80	,780			

Tablo 19 incelendiğinde antrenörlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (t₍₃₂₆₎=-,303; p>0,05). Bekar ve evli antrenörlerin toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Medeni Durum	n	Ort.	ss.	sd	t	p
İş Tatmini	Bekar	137	4,45	,675	326	1,700	,090
	Evli	191	4,31	,774			

Tablo 20 incelendiğinde antrenörlerin medeni durum değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t(326)=1,700$; $p>0,05$). Bekar ve evli antrenörlerin iş tatmini toplam puan ortalamalarının oldukça yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Medeni Durum Değişkeni MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort.	ss.	sd	F	p	η ²
Bedensel Alan	Bekar	124	3,81	,711	326	,008	,930	0,000
	Evli	184	3,85	,584				
Ruhsal Alan	Bekar	124	3,87	,688	326	1,213	,272	0,004
	Evli	184	4,03	,592				
Sosyal İlişki Alanı	Bekar	124	3,59	,773	326	,001	,971	0,000
	Evli	184	3,80	,681				
Çevresel Alan	Bekar	124	3,58	,639	326	,301	,583	0,001
	Evli	184	3,61	,534				
Genel Alan	Bekar	124	3,48	,698	326	5,098	,025*	0,016
	Evli	184	3,58	,620				
Grup		Value			Sd	F	p	η ²
Multivariate test	Medeni durum	Pillai's Trace		,042	5-302	2,659	0,023	0,042

[Box's Test =0,043, $p<0,05$], [Levene's testi, Ruhsal, Sosyal ve Genel alan boyutlarında $p>0,05$; Bedensel ve Çevresel alan boyutlarında $p<0,05$].

Tablo 21'de Multivariate test sonucu incelendiğinde medeni durum değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir [Pillai's Trace =0.042 $F(5-302) = 2,659$; $p<0,05$, $\eta^2 = .042$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "Ruhsal alan [$F(1-306)= 4,588$; $p<0,05$; $\eta^2=0,015$] ve "Sosyal alan [$F(1-306)= 6,059$; $p<0,05$; $\eta^2=0,019$]" alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Karşılaştırma testine göre, "Ruhsal ve Sosyal alan" alt boyutları için "Bekar" antrenörler ile "Evli" antrenörler arasında anlamlı farklılığın Evli antrenörler lehine olduğu görülmektedir.

Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2) =0,015 ve 0,019 farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %2'sinin bağımsız değişken “medeni durum” tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 22: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Medeni Değişkeni MANOVA Sonuçları

	Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort.	ss.	sd	F	p	η^2
Dönüşümcü Liderlik	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Bekar	124	3,8246	,88516	1-306	8,577	,004	0,027
		Evli	184	3,5163	,91981				
	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Bekar	124	3,8427	1,01135	1-306	3,307	,070	0,011
		Evli	184	3,6182	1,09580				
	Telkinle Güdüleme	Bekar	124	3,8831	,96558	1-306	3,683	,056	0,012
		Evli	184	3,6603	1,02068				
	Entelektüel Uyarım	Bekar	124	3,7641	,94692	1-306	5,148	,024*	0,017
		Evli	184	3,4946	1,07026				
	Bireysel Destek	Bekar	124	3,6774	,96839	1-306	8,598	,004*	0,027
		Evli	184	3,3207	1,09696				
İşlemci Liderlik	Koşullu Ödül	Bekar	124	3,8246	,97529	1-306	4,312	,039*	0,014
		Evli	184	3,5734	1,08330				
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Bekar	124	3,4113	,83447	1-306	9,850	,002	0,031
		Evli	184	3,0856	,93055				
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Bekar	124	3,4254	,83616	1-306	1,256	,263	0,004
		Evli	184	3,3220	,76415				
	Laissez Faire(Serbest Bırakıcı Liderlik)	Bekar	124	2,5907	1,12994	1-306	,627	,429	0,002
		Evli	184	2,4932	1,01068				
Davranış Sonuçları	Ekstra Çaba	Bekar	124	3,7769	1,11061	1-306	5,146	,024*	0,017
		Evli	184	3,4674	1,21522				
	Etkililik	Bekar	124	3,7823	1,04374	1-306	3,911	,049*	0,013
		Evli	184	3,5340	1,10476				
	Doyum	Bekar	124	3,8427	1,11049	1-306	6,766	,010*	0,022
		Evli	184	3,4864	1,22299				
		Grup		Value	Sd	F	p	η^2	
	Multivariate test	Medeni durum	Pillai's Trace	,078	12-295	2,080	,018*	0,078	

* $p<0,05$; [Box's Test =0,003, $p<0,05$], [Levene's testi, $p>0,05$].

Tablo 22'de Multivariate test sonucu incelendiğinde medeni durum değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir [Pillai's Trace =0,078 $F_{(12-295)} = 2,080$; $p<0,05$, $\eta^2 = ,078$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde “İdealleştirilmiş etki atfedilen”, “Telkinle güdüleme” “İstisnalarla Yönetim pasif” ve “Serbest bırakıcı liderlik” alt boyutları hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık

olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2)=0,013 ile 0,031 arasında farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %1'i ile %3'ünün bağımsız değişken “medeni durum” tarafından açıklandığını göstermektedir.

3.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın beşinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri milli sporcu olma durumu değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?*”.

Tablo 23: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Milli Sporcu Olma Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Millilik	n	Ort.	ss.	sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evet	72	3,76	,726	326	-,526	,599
	Hayır	252	3,75	,754			

Tablo 23 incelendiğinde antrenörlerin millilik değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t(326)=-,526$; $p>0,05$). milli antrenörlerin toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24: İş Tatmini Puanlarının Milli Sporcu Olma Durumu Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Millilik	n	Ort.	ss.	sd	t	p
İş Tatmini	Evet	72	4,29	,818	326	-1,091	,276
	Hayır	252	4,40	,712			

Tablo 24 incelendiğinde antrenörlerin millilik değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t(326)=-1,091$; $p>0,05$). Milli ve milli olmayan antrenörlerin iş tatmini toplam puan ortalamalarının oldukça yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 25: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Milli Sporcu Olma Durumu Değişkeni MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Millilik	n	Ort.	ss.	sd	F	p	η^2
Bedensel Alan	Evet	69	3,86	,659	1-306	,008	,930	0,000
	Hayır	239	3,83	,632				
Ruhsal Alan	Evet	69	4,03	,642	1-306	1,213	,272	0,004

	Hayır	239	3,95	,634				
Sosyal İlişki Alanı	Evet	69	3,72	,739	1-306	,001	,971	0,000
	Hayır	239	3,71	,723				
Çevresel Alan	Evet	69	3,57	,613	1-306	,138	,710	0,000
	Hayır	239	3,61	,567				
Genel Alan	Evet	69	3,67	,747	1-306	,892	,346	0,003
	Hayır	239	3,50	,620				
Grup		Value			Sd	F	p	η²
Multivariate test		Millilik	Pillai's Trace	,973	5-302	1,646	0,148	0,027

[Box's Test =0,199, p>0,05], [Genel alan alt boyutu hariç Levene's testi, p>0,05].

Tablo 25'de Multivariate test sonucu incelendiğinde millilik değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin p<0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Wilks'Lamda=0.973 F(5-302)=1,646; p>0,05, η²=,027]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "Genel alan" alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [F(1-306)=3,829; p<0,05]. Karşılaştırma testine göre, "Genel alan" alt boyutu için "Milli olan ($\bar{x}_{yüksek}$ =3,67)," antrenörler ile "Milliliği olmayan ($\bar{x}_{yüksek}$ =3,50)," antrenörler arasında anlamlı farklılığın Milli olan antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η²)=0,012, farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %1'inin bağımsız değişken "millilik durumu" tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 26: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Cinsiyet Değişkeni MANOVA Sonuçları

	Alt Boyutlar	Millilik	n	Ort.	ss.	sd	F	p	η ²
Dönüşümcü Liderlik	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Evet	69	3,4638	1,02476	1-306	3,324	,069	0,011
		Hayır	239	3,6914	,87940				
	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Evet	69	3,5652	1,10118	1-306	1,610	,205	0,005
		Hayır	239	3,7500	1,05520				
	Telkinle Güdüleme	Evet	69	3,6522	,96370	1-306	,845	,359	0,003
		Hayır	239	3,7782	1,01459				
	Entelektüel Uyarım	Evet	69	3,4457	1,02440	1-306	2,087	,150	0,007
		Hayır	239	3,6485	1,02843				
	Bireysel Destek	Evet	69	3,2428	1,10561	1-306	3,920	,049*	0,013
		Hayır	239	3,5282	1,04015				
İşlemci Liderlik	Koşullu Ödül	Evet	69	3,4710	1,13883	1-306	3,386	,067	0,011
		Hayır	239	3,7333	1,01368				
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Evet	69	3,1884	,96197	1-306	,087	,769	0,000
		Hayır	239	3,2249	,89107				

Davranış Sonuçları	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Evet	69	3,3913	,75547	1-306	,108	,743	0,000
		Hayır	239	3,3556	,80641				
	Laissez Faire (Serbest Bırakıcı Liderlik)	Evet	69	2,8370	1,06397	1-306	7,498	,007*	0,024
		Hayır	239	2,4446	1,04410				
	Ekstra Çaba	Evet	69	3,3961	1,28373	1-306	2,452	,118	0,008
		Hayır	239	3,6485	1,14787				
	Etkililik	Evet	69	3,4348	1,09784	1-306	3,011	,084	0,010
		Hayır	239	3,6914	1,07772				
	Doyum	Evet	69	3,4348	1,24827	1-306	2,40	,122	0,008
		Hayır	239	3,6862	1,16940				
	Grup		Value		Sd	F	p	η2	
	Multivariate test	Millilik	Pillai's Trace	,061	12-295	1,598	0,091	0,061	

* $p < 0,05$; [Box's Test = 0,000, $p < 0,05$], [Levene's testi, $p > 0,05$].

Tablo 26'de Multivariate test sonucu incelendiğinde millilik durumu değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Pillai's Trace = 0,061 $F(12-295) = 1,598$; $p > 0,05$, $\eta^2 = 0,061$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde “Bireysel Destek” ve “Serbest bırakıcı liderlik” alt boyutları hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2) = 0,013 ile 0,024 arasında farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %1'i ile %2'sinin bağımsız değişken “millilik durumu” tarafından açıklandığını göstermektedir.

3.6. ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın altıncı alt problemi; “Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri ile mesleki görev süresi değişkenine bağlı ilişki var mıdır?”.

Tablo 27: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri ile Mesleki Görev Sürelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
Mesleki Görev	r	-,027	-,098
Yapma Süresi	p	,633	,085

Tablo 27'de çalışma grubunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri ile mesleki görev sürelerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre güreş

antrenörlerinin mesleki görev yapma süreleri ile hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 28: Çalışma Grubunun Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Mesleki Görev Sürelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Bedensel Alan	Ruhsal Alan	Sosyal İlişkiler Alanı	Çevresel Alan	Genel Alan
Mesleki Görev Yapma Süresi	r	,079	,113*	,042	,052	-,012
	p	,164	,047	,461	,366	,830

* $p<0,05$

Tablo 28’de çalışma grubunun yaşam kalitesi ölçeği alt boyut puanları ile mesleki görev sürelerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre güreş antrenörlerinin mesleki görev süreleri ile yalnızca ruhsal alan alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 29: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Mesleki Görev Sürelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Telkinle Güdüleme	Entelektüel Uyarım	Bireysel Destek	Koşullu Ödül	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Laissez Faire (Serbest Bırakıcı)	Ekstra Çaba	Etkililik	Doyum
Mesleki Görev Süresi	r	-,148**	-,143*	-,131*	-,150**	-,188**	-,136*	-,181**	-,059	,053	-,167**	-,181**	-,192**
	p	,009	,012	,021	,009	,001	,017	,001	,300	,352	,003	,001	,001

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

Tablo 29’da çalışma grubunun çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyut puanları ile mesleki görev sürelerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre güreş antrenörlerinin mesleki görev süreleri ile idealleştirilmiş etki (davranış), idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, istisnalarla yönetim (aktif), ekstra çaba, etkililik ve doyum alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

3.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın yedinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri antrenörlük kademesi değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?*”.

Tablo 30: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları

Antrenörlük Kademesi	n	Ort.	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2	Anlamlı Farklılık
1. Kademe	60	3,89	,682	Gruplar arası 2,154 Grup içi 180,430	4,323	Gruplar arası ,538 Grup içi ,559	,964	,427	-	-
2. Kademe	117	3,81	,691							
3. Kademe	106	3,81	,813							
4. Kademe	30	3,58	,711							
5. Kademe	15	3,69	,980							
Toplam	328	3,80	,747	182,584	327					

Tablo 30 incelendiğinde “antrenörlük kademe durumu” değişkenine göre antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ÖB toplam puan ortalamalarında anlamlı bir *farklılık tespit edilmemiştir* ($F_{(4,323)}=,964$; $p>0,05$). Gelir durumu değişkenine göre ÖB toplam puan ortalamaları incelendiğinde; 1. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=3,89$), 2. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=3,81$), 3. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=3,81$), 4. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=3,58$) ve 5. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=3,69$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının yüksek olması, antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 31: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları

Antrenörlük Kademesi	n	Ort.	Ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2	Anlamlı Farklılık
1. Kademe	60	4,47	,693	Gruplar arası 2,017 Grup içi 175,536	4,323	Gruplar arası ,504 Grup içi ,543	,928	,448	-	-
2. Kademe	117	4,35	,669							
3. Kademe	106	4,38	,746							
4. Kademe	30	4,18	1,036							
5. Kademe	15	4,51	,637							
Toplam	328	4,37	,737	177,553	327					

Tablo 31 incelendiğinde “antrenörlük kademe durumu” değişkenine göre antrenörlerin İş Tatmin düzeylerine ilişkin İTÖ toplam puan ortalamalarında anlamlı bir *farklılık tespit*

edilmemiştir ($F_{(4,323)}=,928$; $p>0,05$). Antrenörlük kademe durumu değişkenine göre İTÖ toplam puan ortalamaları incelendiğinde; 1. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=4,47$), 2. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=4,35$), 3. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=4,38$), 4. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=4,18$) ve 5. Kademe ($\bar{x}_{yüksek}=4,51$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının çok yüksek olması, antrenörlerin İş Tatmin düzeylerinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 32: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Antrenörlük Kademesi	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η2	Anlamlı Farklılık
Bedensel Alan	1. Kademe	54	3,7444	,72311	4-303	1,126	,344	0,015	-
	2. Kademe	110	3,8345	,56559					
	3. Kademe	101	3,8317	,64295					
	4. Kademe	30	3,8800	,73080					
	5. Kademe	13	4,1538	,53637					
Ruhsal Alan	1. Kademe	54	3,7704	,69760	4-303	3,230	,013*	0,041	5*>1
	2. Kademe	110	4,0364	,60042					
	3. Kademe	101	3,9208	,64192					
	4. Kademe	30	4,0667	,55667					
	5. Kademe	13	4,3538	,56068					
Sosyal İlişki Alanı	1. Kademe	54	3,5679	,74853	4-303	1,037	,388	0,014	-
	2. Kademe	110	3,7576	,71806					
	3. Kademe	101	3,6997	,69523					
	4. Kademe	30	3,7667	,82652					
	5. Kademe	13	3,9487	,66453					
Çevresel Alan	1. Kademe	54	3,5324	,63468	4-303	1,601	,174	0,021	-
	2. Kademe	110	3,6330	,58195					
	3. Kademe	101	3,5322	,52131					
	4. Kademe	30	3,7500	,62972					
	5. Kademe	13	3,8173	,52444					
Genel Alan	1. Kademe	54	3,4722	,74236	4-303	1,271	,281	0,016	-
	2. Kademe	110	3,6091	,62948					
	3. Kademe	101	3,4802	,64777					
	4. Kademe	30	3,4833	,57959					
	5. Kademe	13	3,8077	,63043					
Grup			Value		Sd	F	p	η2	
Multivariate Test	Antrenörlük kademesi	Wilks’Lamda	,919		20-992,621	1,279	,184	0,021	

[Box's Test =0,218, $p>0,05$], [Bedensel alan alt boyutu hariç Levene's testi, $p>0,05$].

Tablo 32'de Multivariate test sonucu incelendiğinde antrenörlük kademesi değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Wilks' Lamda=0,919 $F_{(20-992,621)} = 1,279$; $p>0,05$, $\eta^2=,021$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "Ruhsal alan" alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [$F_{(4-303)} = 3,230$; $p<0,05$]. Karşılaştırma testine göre, "Ruhsal alan" alt boyutu için "5. Kademe olan ($\bar{x}_{yüksek}=4,35$)," antrenörler ile "1. Kademe olan ($\bar{x}_{yüksek}=3,77$)," antrenörler arasında anlamlı farklılığın 5. Kademe olan antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2)=0,041, farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve

toplam varyansın yaklaşık %4'ünü bağımsız değişken “antrenörlük kademesi” değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir.

Tablo 33: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Antrenörlük Kademesi Değişkeni Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Antrenörlük Kademesi	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η^2	Anlamlı Farklılık
İdealleştirilmiş Etki Davranış	1. Kademe	54	3,9676	,75243	4-303	3,446	,009*	0,044	1*>4
	2. Kademe	110	3,5591	,90483					
	3. Kademe	101	3,6856	,87511					
	4. Kademe	30	3,2667	1,15021					
	5. Kademe	13	3,4808	1,03311					
İdealleştirilmiş Etki Atfedilen	1. Kademe	54	4,0833	,89152	4-303	3,102	,016*	0,039	1*>4
	2. Kademe	110	3,6636	,96821					
	3. Kademe	101	3,7054	1,14204					
	4. Kademe	30	3,2750	1,23587					
	5. Kademe	13	3,5577	1,17329					
Telkinle Güdüleme	1. Kademe	54	4,1065	,88569	4-303	3,528	,008*	0,044	1*>4
	2. Kademe	110	3,7159	,91149					
	3. Kademe	101	3,7649	1,01108					
	4. Kademe	30	3,3417	1,21322					
	5. Kademe	13	3,3846	1,23160					
Entellektüel Uyarım	1. Kademe	54	4,0185	,85209	4-303	3,854	,005*	0,048	1*>4
	2. Kademe	110	3,5614	,94346					
	3. Kademe	101	3,5866	1,09569					
	4. Kademe	30	3,1917	1,12894					
	5. Kademe	13	3,3077	1,19091					
Bireysel Destek	1. Kademe	54	3,9306	,88010	4-303	6,090	,000*	0,074	1*>3,4,5
	2. Kademe	110	3,4932	,93875					
	3. Kademe	101	3,4158	1,13373					
	4. Kademe	30	3,0083	1,15498					
	5. Kademe	13	2,7115	1,11732					
Koşullu Ödül	1. Kademe	54	4,0278	,87775	4-303	2,808	,026*	0,036	1*>4
	2. Kademe	110	3,6545	,95602					
	3. Kademe	101	3,6510	1,11975					
	4. Kademe	30	3,3917	1,12703					
	5. Kademe	13	3,2115	1,34570					
İstisnalarla Yönetim Aktif	1. Kademe	54	3,5046	,90659	4-303	3,081	,016*	0,039	1*>4
	2. Kademe	110	3,2386	,83046					
	3. Kademe	101	3,1609	,90179					
	4. Kademe	30	2,8083	1,11549					
	5. Kademe	13	3,2115	,70597					
İstisnalarla Yönetim Pasif	1. Kademe	54	3,4861	,81758	4-303	1,722	,145	0,022	-
	2. Kademe	110	3,3205	,74280					
	3. Kademe	101	3,4332	,81001					
	4. Kademe	30	3,0583	,89703					
	5. Kademe	13	3,3846	,63423					
Serbest Bırakıcı Liderlik	1. Kademe	54	2,3981	1,16607	4-303	1,073	,370	0,014	-
	2. Kademe	110	2,5341	,98990					
	3. Kademe	101	2,4802	1,10605					
	4. Kademe	30	2,8083	1,01430					
	5. Kademe	13	2,8462	,85719					
Eksra Çaba	1. Kademe	54	4,1667	,80029	4-303	4,684	,001*	0,058	1*>2,3,4
	2. Kademe	110	3,5061	1,13397					
	3. Kademe	101	3,5380	1,30807					
	4. Kademe	30	3,2222	1,09101					
	5. Kademe	13	3,2051	1,42425					
Etkililik	1. Kademe	54	4,1296	,83658	4-303	4,715	,001*	0,059	1*>2,3,4

	2. Kademe	110	3,5636	1,03960					
	3. Kademe	101	3,6213	1,17931					
	4. Kademe	30	3,2000	1,02006					
	5. Kademe	13	3,2692	1,17465					
	1. Kademe	54	4,2130	,87740					
	2. Kademe	110	3,5136	1,12409					
Doyum	3. Kademe	101	3,6287	1,27408	4-303	5,234	,000*	0,065	1*>2,3,4
	4. Kademe	30	3,1500	1,18285					
	5. Kademe	13	3,3077	1,45113					
	Grup		Value	Sd	F	p	η²		
Multivariate test	Antrenörlük Kademesi	Pillai's Trace	,234	48-1180	1,530	,012*	0,059		

[Box's Test =0,002, p<0,05], [Levene's testi, p>0,05].

Tablo 33'de Multivariate test sonucu incelendiğinde antrenörlük kademesi değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin p<0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir [Pillai's Trace =0.234 F₄₈₋₁₁₈₀) = 1,530; p<0,05, η² =.059]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde “Koşullu Ödül”, “İstisnalarla Yönetim pasif” ve “Serbest bırakıcı liderlik” alt boyutları hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Çoklu karşılaştırma testlerine göre, “İdealleştirilmiş etki davranış, İdealleştirilmiş etki atfedilen, Telkinle güdüleme, Entellektüel Uyarım, İstisnalarla Yönetim aktif” alt boyutlarında “1. Kademe” antrenörler ile “4. Kademe” antrenörler arasında anlamlı farklılığın 1. kademe antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Ayrıca “bireysel destek, ekstra çaba, etkililik ve doyum” boyutlarında “1. Kademe antrenörler ile 2, 3 ve 4. kademe antrenörler arasında anlamlı farklılığın 1. kademe antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η²)=0,039 ile 0,074 arasında farkın orta düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %4'i ile %7'sini bağımsız değişken “antrenörlük kademesi” tarafından açıklandığını göstermektedir.

3.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın sekizinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri görev yapılan kurum/kuruluş değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?*”.

Tablo 34: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Kurum/Kuruluş	n	Ort.	Ss	Sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	Devlet	209	3,78	,757	326	-,622	,535
	Özel	119	3,83	,732			

Tablo 34 incelendiğinde antrenörlerin çalıştıkları kurum değişkenine durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(326)}=-,622$; $p>0,05$). Devlet veya özel sektörde çalışan antrenörlerin toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 35: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Kurum/Kuruluş	n	Ort.	Ss	Sd	t	p
İş Tatmini	Devlet	209	4,33	,742	326	-1,258	,209
	Özel	119	4,44	,727			

Tablo 35 incelendiğinde antrenörlerin cinsiyet durumlarına göre iş tatmini düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(326)}=-1,258$; $p>0,05$). Devlet veya özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmini toplam puan ortalamalarının oldukça yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 36: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumu Değişkeni MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kurum/Kuruluş	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η ²
Bedensel Alan	Devlet	199	3,83	,619	1-	,060	,807	0,000
	Özel	109	3,85	,672	306			
Ruhsal Alan	Devlet	199	3,95	,617	1-	,249	,618	0,001
	Özel	109	3,99	,671	306			
Sosyal İlişki Alanı	Devlet	199	3,74	,697	1-	,823	,365	0,003
	Özel	109	3,66	,774	306			
Çevresel Alan	Devlet	199	3,59	,570	1-	,337	,562	0,001
	Özel	109	3,63	,592	306			
Genel Alan	Devlet	199	3,53	,653	1-	,252	,616	0,001
	Özel	109	3,56	,656	306			
Grup			Value		Sd	F	p	η ²
Multivariate test	Kurum/Kuruluş	Wilks’Lamda	,986		5-302	,842	,521	0,014

[Box's Test =0,274, $p>0,05$], [Levene's testi, $p>0,05$].

Tablo 36'da Multivariate test sonucu incelendiğinde çalıştığı kurum değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Wilks' Lamda=0,986 $F_{(5-302)}=,842$; $p>0,05$; $\eta^2=,014$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde de alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 37: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Kurum/Kuruluş Durumuna Göre MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kurum/ Kuruluş	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η ²
İdealleştirilmiş Etki Davranış	Devlet	199	3,4638	1,02476	1-306	4,762	,030*	0,015
	Özel	109	3,6914	,87940				
İdealleştirilmiş Etki Atfedilen	Devlet	199	3,5652	1,10118	1-306	6,584	,011*	0,021
	Özel	109	3,7500	1,05520				
Telkinle Güdüleme	Devlet	199	3,6522	,96370	1-306	6,961	,009*	0,022
	Özel	109	3,7782	1,01459				
Entellektüel Uyarım	Devlet	199	3,4457	1,02440	1-306	5,446	,020*	0,017
	Özel	109	3,6485	1,02843				
Bireysel Destek	Devlet	199	3,2428	1,10561	1-306	5,598	,019*	0,018
	Özel	109	3,5282	1,04015				
Koşullu Ödül	Devlet	199	3,4710	1,13883	1-306	7,448	,007*	0,024
	Özel	109	3,7333	1,01368				
İstisnalarla Yönetim Aktif	Devlet	199	3,1884	,96197	1-306	1,007	,317	0,003
	Özel	109	3,2249	,89107				
İstisnalarla Yönetim Pasif	Devlet	199	3,3913	,75547	1-306	,100	,752	0,000
	Özel	109	3,3556	,80641				
Serbest Bırakıcı Liderlik	Devlet	199	2,8370	1,06397	1-306	,423	,516	0,001
	Özel	109	2,4446	1,04410				
Eksra Çaba	Devlet	199	3,3961	1,28373	1-306	14,092	,000*	0,044
	Özel	109	3,6485	1,14787				
Etkililik	Devlet	199	3,4348	1,09784	1-306	9,464	,002*	0,030
	Özel	109	3,6914	1,07772				
Doyum	Devlet	199	3,4348	1,24827	1-306	14,195	,000*	0,044
	Özel	109	3,6862	1,16940				
	Grup		Value	Sd		F	p	η ²
Multivariate Test	Kurum/ Kuruluş	Pillai's Trace	,071	12-295		1,875	,037*	0,071

[Box's Test =0,037, $p<0,05$], [İdealleştirilmiş Etki Davranış, İdealleştirilmiş Etki Atfedilen, Telkinle Güdüleme, Koşullu Ödül, Etkililik ve Doyum Alt Boyutları Hariç Levene's testi, $p>0,05$].

Tablo 37'de Multivariate test sonucu incelendiğinde çalıştığı kurum/kuruluş değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir [Pillai's Trace=0,071 $F_{(12-295)} = 1,875$; $p<0,05$, $\eta^2=,071$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıştırması (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde "İstisnalarla Yönetim aktif, İstisnalarla Yönetim pasif ve Serbest bırakıcı liderlik" alt boyutları hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Karşılaştırma testine göre, devlette çalışan antrenörler ile özelde çalışan antrenörler arasında anlamlı farklılığın Özelde çalışan antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2)=0,015 ile 0,044 arasında farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %2'si ile % 4'ünün bağımsız değişken "Çalıştığı Kurum/Kuruluş" tarafından açıklandığını göstermektedir.

3.9. DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri görev yapılan bölge değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?*”.

Tablo 38: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık Puanlarının Görev Yapılan Bölge Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Görev Yapılan Bölge	n	Ort.	Ss	Sd	t	p
Örgütsel Bağlılık	İlçe	111	3,76	,733	326	-,690	,490
	İl	217	3,82	,755			

Tablo 38 incelendiğinde antrenörlerin görev yaptıkları bölge değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(326)}=-,690$; $p>0,05$). İlçe ve ilde görev yapan antrenörlerin toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 39: Çalışma Grubunun İş Tatmini Puanlarının Görev Yapılan Bölge Durumuna Göre t-Testi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Görev Yapılan Bölge	n	Ort.	ss.	Sd	t	p
İş Tatmini	İlçe	111	4,41	,670	326	,608	,543
	İl	217	4,35	,770			

Tablo 39 incelendiğinde antrenörlerin görev yaptıkları bölge değişkenine göre iş tatmini düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(326)}=,608$; $p>0,05$). İlçe ve ilde görev yapan antrenörlerin iş tatmini toplam puan ortalamalarının oldukça yüksek düzeyde ve birbirine yakın değerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 40: Çalışma Grubunun Yaşam Kalite Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Bölge Durumu Değişkeni MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Görev Yapılan Bölge	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η^2
Bedensel Alan	İlçe	108	3,83	,619	1-306	,096	,757	0,000
	İl	200	3,85	,672				
Ruhsal Alan	İlçe	108	3,95	,617	1-306	,309	,579	0,001
	İl	200	3,99	,671				
Sosyal İlişki Alanı	İlçe	108	3,74	,697	1-306	,639	,425	0,002
	İl	200	3,66	,774				
Çevresel Alan	İlçe	108	3,59	,570	1-306	1,105	,294	0,004
	İl	200	3,63	,592				
	İlçe	108	3,53	,653	1-306	,001	,970	

Genel Alan	İl	200	3,56	,656			0,000
	Grup		Value	Sd	F	p	η²
Multivariate Test	Görev Yapılan Bölge	Wilks' Lamda	,981	5-302	1,155	,331	0,019

[Box's Test = 0,786, p > 0,05], [Levene's testi, p > 0,05].

Tablo 40'da Multivariate test sonucu incelendiğinde çalıştığı kurum yeri değişkeninin yaşam kalite ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Wilks' Lamda = 0,981; $F_{(5-302)} = 1,155$; $p > 0,05$, $\eta^2 = 0,019$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi incelendiğinde de alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 41: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Görev Yapılan Bölge Durumuna Göre MANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Görev Yapılan Bölge	n	Ort.	Ss	Sd	F	p	η ²	Anlamlı Farklılık
İdealleştirilmiş Etki Davranış	İlçe	108	3,5787	,94204	1-306	,753	,386	0,002	-
	İl	200	3,6738	,90407					
İdealleştirilmiş Etki Atfedilen	İlçe	108	3,6389	1,15318	1-306	,710	,400	0,002	-
	İl	200	3,7462	1,01789					
Telkinle Güdüleme	İlçe	108	3,6991	1,02922	1-306	,428	,514	0,001	-
	İl	200	3,7775	,99047					
Entellektüel Uyarım	İlçe	108	3,5463	1,06678	1-306	,505	,478	0,002	-
	İl	200	3,6338	1,00996					
Bireysel Destek	İlçe	108	3,3958	1,07658	1-306	,693	,406	0,002	-
	İl	200	3,5013	1,05189					
Koşullu Ödül	İlçe	108	3,5718	1,08303	1-306	1,606	,206	0,005	-
	İl	200	3,7300	1,02523					
İstisnalarla Yönetim Aktif	İlçe	108	3,1898	,93158	1-306	,146	,702	0,000	-
	İl	200	3,2312	,89384					
İstisnalarla Yönetim Pasif	İlçe	108	3,2384	,85679	1-306	4,177	,042*	0,013	2* > 1
	İl	200	3,4312	,75186					
Serbest Bırakıcı Liderlik	İlçe	108	2,5370	1,11375	1-306	,003	,956	0,000	-
	İl	200	2,5300	1,03201					
Eksra Çaba	İlçe	108	3,4907	1,18441	1-306	1,221	,270	0,004	-
	İl	200	3,6467	1,18035					
Etkililik	İlçe	108	3,5833	1,09267	1-306	,360	,549	0,001	-
	İl	200	3,6612	1,08377					
Doyum	İlçe	108	3,5694	1,25202	1-306	,428	,513	0,001	-
	İl	200	3,6625	1,15717					
	Grup		Value	Sd	F	P	η²		
Multivariate Test	Çalıştığı yer	Pillai's Trace	,030	12-295	,766	,685	0,030		

[Box's Test = 0,000, $p < 0,05$], [Levene's Testi, $p > 0,05$].

Tablo 41'de Multivariate test sonucu incelendiğinde Çalıştığı yer değişkeninin liderlik ölçeği alt boyut puan ortalamaları düzeyindeki temel etki değerinin $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı görülmektedir [Pillai's Trace = 0,030; $F_{(12-295)} = ,766$; $p > 0,05$, $\eta^2 = ,030$]. Bağımlı değişkenler için gruplar ayrıntısı (Tests of Between-Subjects Effects) testi

incelendiğinde “İstisnalarla Yönetim Pasif” alt boyutları hariç diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Karşılaştırma testine göre, “İstisnalarla Yönetim pasif” alt boyutunda ilde çalışan antrenörler ile ilçede çalışan antrenörler arasında anlamlı farklılığın ilde çalışan antrenörler lehine olduğu görülmektedir [$F_{(1-306)}=4,177$; $p<0,05$, $\eta^2=,013$]. Tespit edilen etki büyüklüğü Eta kare (η^2)=0,013 farkın küçük düzeyde bir etki gücü olduğunu ve toplam varyansın yaklaşık %1’inin bağımsız değişken “Çalıştığı yer” tarafından açıklandığını göstermektedir.

3.10. ONUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın onuncu alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri ile yaş değişkenine bağlı ilişki var mıdır?*”.

Tablo 42: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri ile Yaş Değişkenine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık		İş Tatmini
	r		
Yaş		,025	-,046
	p	,666	,421

Tablo 42’de çalışma grubunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri ile yaş değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre güreş antrenörlerinin yaşları ile hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 43: Çalışma Grubunun Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Yaş Değişkenine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyut Puanları					Genel Alan
		Bedensel Alan	Ruhsal Alan	Sosyal İlişkiler Alanı	Çevresel Alan	
Yaş	r	,120*	,160**	,098	,059	,044
	p	,035	,005	,086	,303	,445

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

Tablo 43’de çalışma grubunun yaşam kalitesi ölçeği alt boyut puanları ile yaş değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre güreş antrenörlerinin yaşları ile yalnızca bedensel alan ve ruhsal alan alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 44: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Yaş Değişkenine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Telkinle Gütüleme	Entelektüel Uyarım	Bireysel Destek	Koşullu Ödül	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Laissez Faire (Serbest Bırakıcı)	Ekstra Çaba	Etkililik	Doyum
Yaş	r	-,164**	-,145*	-,159**	-,174**	-,217**	-,168**	-,181**	-,014	,071	-,201**	-,179**	-,206**
	p	,004	,011	,005	,002	,000	,003	,001	,803	,212	,000	,002	,000

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

Tablo 44’de çalışma grubunun çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyut puanları ile yaş değişimindeki görev sürelerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre güreş antrenörlerinin mesleki görev süreleri ile idealleştirilmiş etki (davranış), idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, istisnalarla yönetim (aktif), ekstra çaba, etkililik ve doyum alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

3.11. ONBİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın onbirinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeyleri arasında ilişki var mıdır?*”.

Tablo 45: Çalışma Grubunun Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Örgütsel Bağlılık (1)	r	1	,630**	,390**	,444**	,357**	,329**
	p		,000	,000	,000	,000	,000
İş Tatmini (2)	r		1	,430**	,479**	,386**	,407**
	p			,000	,000	,000	,000
Bedensel Alan (3)	r			1	,772**	,666**	,708**
	p				,000	,000	,000
Ruhsal Alan (4)	r				1	,678**	,669**
	p					,000	,000
Sosyal İlişki Alanı (5)	r					1	,651**
	p						,000
Çevresel Alan (6)	r						1
	p						,559**
Genel Alan (7)	r						
	p						,000

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

Tablo 45’de çalışma grubunun örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeylerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu veriler göre örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeylerine tüm alt boyutlar arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 46: Çalışma Grubunun Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Telkinle Güdüleme	Entelektüel Uyarım	Bireysel Destek	Koşullu Ödül	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Laissez Faire (Serbest Bırakıcı)	Ekstra Çaba	Etkililik	Doyum
Örgütsel Bağlılık	r	,420**	,501**	,489**	,451**	,440**	,489**	,100	,052	-,448**	,444**	,485**	,451**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,079	,359	,000	,000	,000	,000
İş Tatmini	r	,364**	,388**	,353**	,323**	,292**	,362**	,158**	,125*	-,215**	,306**	,364**	,310**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,029	,000	,000	,000	,000
Bedensel Alan	r	,200**	,234**	,225**	,201**	,181**	,229**	,024	,030	-,205**	,186**	,236**	,211**
	p	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,670	,597	,000	,001	,000	,000
Ruhsal Alan	r	,163**	,236**	,227**	,192**	,144*	,202**	,051	,010	-,209**	,185**	,222**	,186**
	p	,004	,000	,000	,001	,012	,000	,375	,860	,000	,001	,000	,001
Sosyal İlişki Alanı	r	,124*	,137*	,145*	,146*	,128*	,152**	,011	-,089	-,195**	,081	,121*	,119*
	p	,029	,016	,011	,010	,025	,008	,846	,119	,001	,158	,034	,038
Çevresel Alan	r	,200**	,236**	,226**	,217**	,205**	,236**	,064	-,003	-,131*	,188**	,220**	,188**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,264	,958	,021	,001	,000	,001
Genel Alan	r	,218**	,278**	,229**	,217**	,221**	,245**	,132*	,133*	-,111	,220**	,251**	,223**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,019	,051	,000	,000	,000

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

Tablo 46’da çalışma grubunun çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyut puanları ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeylerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre ilk olarak örgütsel bağlılık ile çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde; güreş antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile idealleştirilmiş etki (davranış), idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, laissez faire (serbest bırakıcı), ekstra çaba, etkililik ve

doyum alt boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). İş tatminine ilişkin bulgular incelendiğinde; iş tatmini ile çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarının tümünün arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Son olarak yaşam kalitesi ile çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde; bedensel alan, ruhsal alan, sosyal ilişki alanı ve çevresel alan alt boyutları ile idealleştirilmiş etki (davranış), idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, ekstra çaba, etkililik ve doyum alt boyutları ile pozitif yönlü, laissez faire (serbest bırakıcı) alt boyutuyla ise negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Genel sağlık alanı alt boyutunda ile idealleştirilmiş etki (davranış), idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, istisnalarla yönetim (aktif), istisnalarla yönetim (pasif), ekstra çaba, etkililik ve doyum alt boyutları arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

3.12. ONİKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın onikinci alt problemi; “*Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalite düzeylerini etkilemekte midir?*”.

Bağımsız değişkenler arasındaki yüksek düzeyde doğrusal ilişki çoklu ortak doğrusallık göstergesidir. Bağımsız değişkenler arasındaki r katsayısının 0,8 ve üzerinde olması çoklu ortak doğrusallık (multicollinearity) olabileceğini, r değerinin 0,9 ve üzerinde olmasının ise ciddi çoklu ortak doğrusallık (multicollinearity) sorunu olduğunu gösterir (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). Ayrıca VIF değeri bağımsız değişkenlerin birbirleriyle paylaştıkları varyansla ilgili çoklu ortak doğrusallık (multicollinearity) göstergesidir. Her bir bağımsız değişkenin Varyans Büyütme Faktörü (VIF) değerinin 10’dan küçük olması; Tolerans değerinin ise 0,2’den büyük olması gerekir. VIF değerinin 10’dan büyük olması, Tolerans değerinin 0,2’den küçük olması bağımsız değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallığa (multicollinearity) işaret eder. Bu yüzden dönüşümcülüdeliğin hem r katsayısının 0,9’dan büyük olması hemde tolerans (0,099) ve VIF değerinin de 10,084 olması sebebiyle regresyon modelinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Kalan iki bağımsız değişkenle analizler yürütülmüştür.

Tablo 47: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA		
	B	Std. Hata	Beta*			R	Adjusted R ²	F	P	Tolerans
Constant	2,889	,170		16,970	,000	0.482	0.227	46.073	0.000	VIF

İşlemci Liderlik	-,133	,079	-,140	-1,678	,094		,364	2,747
Davranış Sonuçları	,386	,055	,586	7,041	,000**		,364	2,747

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

df=2,305

Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.

***p<0,05**

Tablo 47'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki modelinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2,305)} = 46,073$ $p < 0,00$). Bağımsız değişkenlerden işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları birlikte bağımlı değişken örgütsel bağlılık düzeyini %23 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,232$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin liderlik davranış sonuçlarının ($B = ,386$; $p < 0,001$) örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Bu bulgulara göre liderlik davranış sonuçlarındaki 1 birimlik artış örgütsel bağlılıkta ,386 puanlık artışa karşılık gelmektedir.

Tablo 48: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının İş Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA		
	B	Std. Hata B				R	Adjusted R ²	F	P	Toleran s VIF
Constant	3,471	,185		18,725	,000					
İşlemci Liderlik	,054	,086	,056	,627	,531	0,341	0,117	20,112	0,000	,364 2,747
Davranış Sonuçları	,198	,060	,295	3,308	,001**					,364 2,747

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

df=2,305

Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.

***p<0,05**

Tablo 48'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile iş tatmini arasındaki ilişki modelinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2,305)} = 20,112$ $p < 0,00$). Bağımsız değişkenlerden işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları birlikte bağımlı değişken iş tatmin düzeyini %12 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,117$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin liderlik davranış sonuçlarının ($B = ,198$; $p < 0,001$) iş tatmini üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Bu bulgulara göre liderlik davranış sonuçlarındaki 1 birimlik artış iş tatmininde ,198 puanlık artışa karşılık gelmektedir.

Tablo 49: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Bedensel Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA		
	B	Std. Hata B				R	Adjusted R ²	F	P	Toleran s
Constant	3,523	,164		21,464	,000					
İşlemci Liderlik	-,096	,077	-,116	-1,254	,211	0,229	0,046	8,451	0,000	,364
Davranış Sonuçları	,178	,053	,311	3,362	,001**					,364
Bağımlı Değişken: Bedensel alan										df=2,305
Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.										

***p<0,05**

Tablo 49'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile yaşam kalite boyutlarından bedensel alan arasındaki ilişki modelinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2,305)} = 8,451$ $p < 0,00$). Bağımsız değişkenlerden işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları birlikte bağımlı değişken beensel alan düzeyini %5 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,053$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin liderlik davranış sonuçlarının ($B = .178$; $p < 0,001$) bedensel alan üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Bu bulgulara göre liderlik davranış sonuçlarındaki 1 birimlik artış bedensel alan üzerinde .178 puanlık artışa karşılık gelmektedir.

Tablo 50: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Ruhsal Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA		
	B	Std. Hata B				R	Adjusted R ²	F	P	Toleran s
Constant	3,666	,164		22,310	,000					
İşlemci Liderlik	-,085	,077	-,103	-1,107	,269	0,215	0,046	7,398	0,001	,364
Davranış Sonuçları	,164	,053	,288	3,106	,002**					,364
Bağımlı Değişken: Ruhsal alan										df=2,305
Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.										

***p<0,05**

Tablo 50'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile yaşam kalite boyutlarından ruhsal alan arasındaki ilişki modelinin

istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2,305)} = 7.398$ $p < 0,001$). Bağımsız değişkenlerden işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları birlikte bağımlı değişken ruhsal alan düzeyini %5 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,053$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin liderlik davranış sonuçlarının ($B = ,164$; $p < 0,001$) ruhsal alan üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$). Bu bulgulara göre liderlik davranış sonuçlarındaki 1 birimlik artış ruhsal alan üzerinde .164 puanlık artışa karşılık gelmektedir.

Tablo 51: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Sosyal Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA			
	B	Std. Hata B	Beta*			R	Adjusted R ²	F	P	Toleran s	VIF
Constant	3,579	,190		18,787	,000						
İşlemci Liderlik	-,084	,089	-,089	-,944	,346	0,122	0,008	2.290	0,103	,364	2,747
Davranış Sonuçları	,117	,061	,180	1,912	,057					,364	2,747
Bağımlı Değişken: Sosyal alan										df=2,305	
Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.											

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

Tablo 51'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile yaşam kalite boyutlarından sosyal alan arasındaki ilişki modelinin istatistiki açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{(2,305)} = 2.290$; $p > 0,05$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin işlemci liderlik ($B = -,084$; $p > 0,05$) ve liderlik davranış sonuçlarının ($B = ,117$; $p > 0,05$) sosyal alan üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p > 0,103$).

Tablo 52: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Çevresel Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA			
	B	Std. Hata B				R	Adjusted R ²	F	P	Toleran s	VIF
Constant	3,282	,149		21,971	,000						
İşlemci Liderlik	-,047	,070	-,063	-,674	,501	0,210	0,038	7,040	0,001	,364	2,747
Davranış Sonuçları	,133	,048	,257	2,765	,006**					,364	2,747

Bağımlı Değişken: Çevresel alan	df=2,305
Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.	

***p<0,05**

Tablo 52'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile yaşam kalite boyutlarından çevresel alan arasındaki ilişki modelinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2,305)}=7,040$ $p<0,001$). Bağımsız değişkenlerden işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları birlikte bağımlı değişken çevresel alan düzeyini %4 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,044$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin liderlik davranış sonuçlarının ($B= .133$; $p<0,01$) çevresel alan üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre liderlik davranış sonuçlarındaki 1 birimlik artış çevresel alan üzerinde .133 puanlık artışa karşılık gelmektedir.

Tablo 53: Çalışma Grubunun Algıladıkları Liderlik Davranışlarının Yaşam Kalitesi Boyutlarından Genel Alana Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	Model		ANOVA			
	B	Std. Hata B				R	Adjusted R ²	F	P	Toleran s	VIF
Constant	2,955	,168		17,620	,000						
İşlemci Liderlik Davranış Sonuçları	,052	,078	,061	,663	,508	0,242	0.053	9.522	0,000	,364	2,747
	,112	,054	,191	2,074	,039*					,364	2,747

Bağımlı Değişken: Genel alan	df=2,305
Bağımsız Değişken: Liderlik Alt Boyutları; İşlemci Liderlik ve Liderlik Davranış sonuçları.	

***p<0,05**

Tablo 52'deki regresyon analizi bulguları incelendiğinde; antrenörlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile yaşam kalite boyutlarından genel alan arasındaki ilişki modelinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2,305)}=9,522$ $p<0,001$). Bağımsız değişkenlerden işlemci liderlik ve liderlik davranış sonuçları birlikte bağımlı değişken çevresel alan düzeyini %5 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,053$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde antrenörlerin liderlik davranış sonuçlarının ($B=,112$; $p<0,039$) genel alan üzerindeki etkisinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu bulgulara göre liderlik davranış sonuçlarındaki 1 birimlik artış genel alan üzerinde .112 puanlık artışa karşılık gelmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç

Araştırma sonuçları aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. Bu sonuçlar;

- Güreş antrenörlerinin cinsiyet değişkenine bağlı örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde farklılık olmazken yaşam kalitelerinde ve algıladıkları liderlik stillerinde farklılıkların olduğu bulunmuştur.
- Güreş antrenörlerinin eğitim durumu değişkenine bağlı örgütsel bağlılık, yaşam kalitesi ve algılanan liderlik stiline bağlı farklılık olmadığı ancak iş tatmini düzeylerinde farklılık olduğu bulunmuştur.
- Güreş antrenörlerinin medeni durum değişkenine bağlı örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde farklılık bulunmazken yaşam kalitesi ve algılanan liderlik stiline bağlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Güreş antrenörlerinin milli sporcu olma durumu değişkenine bağlı örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeylerine bağlı farklılık olmadığı bulunmuşken algılanan liderlik stiline bağlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.
- Güreş antrenörlerinin mesleki kıdem durumlarına bağlı görev yapma süreleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki olmadığı ancak yaşam kalitesi ile negatif yönlü, algılanan liderlik stiline bağlı ise negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Güreş antrenörlerinin antrenörlük kademesi değişkenine bağlı örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde farklılık bulunmazken yaşam kalitesi ve algılanan liderlik stiline bağlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Güreş antrenörlerinin görev yaptıkları kurum/kuruluş değişkenine bağlı örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeylerine bağlı farklılık olmadığı ancak ve algılanan liderlik stiline bağlı farklılık olduğu bulunmuştur.
- Güreş antrenörlerinin görev yapılan bölge türü değişkenine bağlı örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde farklılık olmazken yaşam kalitelerinde ve algıladıkları liderlik stillerinde farklılıkların olduğu bulunmuştur.
- Güreş antrenörlerinin yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki olmadığı ancak yaşam kalitesi ile negatif yönlü, algılanan liderlik stiline bağlı ise negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırma grubunun örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde antrenörlerin

algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyleri arasında da pozitif yönlü ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Son olarak araştırma grubunu oluşturan güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stiline örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyini (bedensel alan, sosyal alan ve çevre) etkilediği sonucuna erişilmiştir.

Tartışma

Güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu tez çalışmanın neticesinde elde edilen bulgular cinsiyet değişkenine ilişkindir. Bu verilere göre güreş antrenörlerinin cinsiyet değişkenine bağlı örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde farklılık olmazken yaşam kalitelerinde ve algıladıkları liderlik stillerinde farklılıkların olduğu bulunmuştur. Algılanan liderlik stiline örgüt üyeleri tarafından değerlendirilmesi neticesinde elde edilen verilen cinsiyet değişkeni özelinde incelenmesi neticesinde farklılık olmadığını ifade eden araştırmalar mevcuttur (Çöp & Doğanay, 2020). Benzer şekilde örgütsel bağlılık konusunda da cinsiyet değişkenine bağlı farklılık olmadığı yönünde araştırmalar mevcuttur (Ceylan & Ünlü, 2022). Doğan (2016) da araştırma grubumuzda olduğu gibi antrenörlerle gerçekleştirdiği araştırmasında cinsiyet değişkenine bağlı antrenörlerin iş tatmini ortalama puanlarının gruplar arasında (kadın-erkek) anlamlı farklılaşmadığını tespit etmiştir. Araştırmalarında algılanan dönüşümcü liderlik ve bu liderlik stiline bağlı örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularını ele alan Dappa, Bhatti ve Aljarah (2019) ise bulgularımızın aksine cinsiyet faktörünün ilgili parametrelerde farklılaşmaya yol açabileceğini tespit etmişlerdir. Tüm bu verilerin ortak noktası ise cinsiyet gibi bir faktörün kesin olarak fikir sunmadığı ancak bireysel farklılıkların bu duruma neden olabileceği ve araştırma bulgularımızın da bu sebeple açıklanabileceği düşünülmektedir.

Güreş antrenörlerinin yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki olmadığı ancak yaşam kalitesi ile negatif yönlü, algılanan liderlik stiline bağlı ise negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hıdıroğlu (2018) araştırma bulgularımızın aksine yaş değişkenine bağlı sonuçlar elde etmemiştir. Benzer şekilde Topaloğlu ve Dalgın (2013) da algılanan liderlik stiline yaş değişkenine bağlı farklılık göstermeyeceği yönünde görüş bildirmişlerdir. Örgütsel bağlılığa ilişkin verilerin biyolojik yaş özelinde incelenmesi neticesinde de araştırma bulgularımızla örtüşmeyen bulgulara rastlanmıştır (Yaşar, 2015). Hatipoğlu ve Zengin (2018) ise Y ve X kuşağının algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişkinin Z kuşağından bireylere kıyasla daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir. Yıldız (2013) ise

antrenörlerin yaş değişkenlerine bağlı yaşam kalitesi düzeylerini incelemiştir ve araştırmacı da herhangi bir ilişkinin olmadığı yönünde veriler elde etmiştir.

Eğitim durumu değişkenine göre güreş antrenörlerinin eğitim durumu değişkenine bağlı örgütsel bağlılık, yaşam kalitesi ve algılanan liderlik stiline bağlı farklılık olmadığı ancak iş tatmini düzeylerinde farklılık olduğu bulunmuştur. Bu değişkene ilişkin de konu ile ilgili alan yazında çeşitli sonuçlar mevcuttur. Bu çalışmalardan birisi Altınöz, Çöp ve Sığındı'nın (2011) araştırmalarıdır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim durumuna bağlı farklılık gösterdiği ve eğitim düzeyi ilköğretim olan katılımcıların daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarına tespit etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumun katılımcıların algıladıkları liderlik stiline bağlı da değişkenlik gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Hanayoğlu (2023) ve arkadaşları ise araştırma bulgularımızın aksine veriler elde ederek eğitim düzeyine bağlı istatistiksel farklılıkların olduğunu bulmuşlardır. Barutcu ve Ağca (2012) ise bu durumu, bireylerin eğitim durumlarına bağlı olarak becerilerinin ve ilgilerinin, bakış açılarının ve beklentilerinin değişiklikler gösterebileceğini savunmaktadırlar. Dahası, iş yaşamındaki beklentilerin arttığının da artabileceği ve tüm bu unsurların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yaşam kalite oranlarını da etkilenebileceğini ifade etmişlerdir. Yapılan araştırma bulguları da çalışanlarda eğitim düzeyinin iş tatmin düzeyini etkilediği belirtilmektedir (Barutcu & Ağca, 2012). Fakat diğer araştırma bulguları gibi bu araştırma sonucunda da eğitim durumunun kesin yordayıcı bir özelliği sahip olmadığını, liderlik stiline kişisel bir özellik olduğunu ve eğitim düzeyine bağlı öngörülemediğini ifade etmişlerdir.

Araştırma grubumuzu oluşturan güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stilleri, yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ortalama puanlarına bağlı algıladıkları gelir düzeyi değişkeninde farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Mutlu ve arkadaşları (2019) bahsi geçen değişkenlere ilişkin istatistiki açıdan farklılık olmadığını tespit etmiştir. Hedemoğlu ve Evliyaoğlu (2012) ise bu değişkenlerin tümünde farklılık olduğunu bulmuşlardır. Alayazında yer alan bu veri çeşitliliği yalnızca yerli kaynaklara özgü olmamakla birlikte yabancı kaynaklı araştırma bulguları da kesin bir sınıflandırma neticesinde bu değişkenlerin yordayıcı özelliği konusunda görüş birliğine ulaşamamıştır (Kim vd., 2019; Takamutsa & Yamaguchi, 2018). Tüm verilere ek olarak çeşitli araştırmacılar bu çeşitliliğin çalışma koşullarına, örgüt içerisindeki iklime ve kesinlikle örgüt yöneticisinin ya da liderinin liderlik stiline bağlı olduğunu ifade etmişlerdir (Çakınberk & Demirel, 2010; Yolaç, 2011; Akgül & Gül, 2021). Bu verilerin de ışığında gerek araştırma gruplarının bireysel farklılıklarından gerek ise çalışma koşulları ve örgüt yöneticisinin/liderinin davranışlarına bağlı bahsedilen değişkenlerde çeşitli verilerin elde edilmesinin mümkün olduğu düşünülmektedir.

Medeni durum değişkenine bağlı elde edilen bulgular incelediğinde güreş antrenrlerinden oluşan araştırma grubumuzun hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini düzeylerinde gruplar arasında farklılık olmadığı bulunmuştur. Ancak araştırma grubumuzu oluşturan antrenörlerin algıladıkları liderlik stili ile yaşam kalitelerinde farklılıkların olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda yaşam kalitesine dair bulgularda yalnızca genel sağlık alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmakla birlikte evli antrenörlerin lehine sonuçlar bulunmuştur. Algılanan liderlik stillerinde ise rastlanılan farklılıkların bekâr katılımcıların evli olanlara oranla daha yüksek orta puan elde etmelerinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum değişkenine bağlı ilk olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini parametrelerine yönelik literatür incelendiğinde, bulgularımıza paralellik gösteren verilere rastlanmasına ek olarak evli katılımcıların maddi yükümlülükleri ve sorumlulukları nedeniyle farklılıkların olabileceğini ifade eden bulgulara da rastlanmıştır (Hoş & Oksay, 2015; Kayabaşı, 2019). Bu değişkenlerde olduğu gibi literatürde algılanan liderlik stiline ilişkin bulgularda farklılık olmadığını savunan araştırmalarda mevcuttur. Medeni duruma bağlı algılanan liderlik stilini inceleyen Hatipoğlu ve Zengin (2018) bu çalışmalara örnek gösterilebilir çünkü bahsi geçen çalışma kapsamında medeni duruma bağlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşam kalitesi düzeyine ilişkin literatür medeni durum özelinde incelendiğinde ise ağrlıklı olarak evli bireylerin lehine sonuçlandığı görülmektedir. Aydıner-Boylu ve Paçacıoğlu'nun (2016) yaşam kalitesinin göstergeleri konulu araştırmasında bu durumu evli bireylerin daha düzenli bir yaşama sahip olmalarından ve evli bireylerin günlük yaşamdaki sorumlulukları paylaşabildikleri bir hayat arkadaşlarının olmalarından kaynaklı olarak açıklamışlardır.

Araştırma grubunu oluşturan güreş antrenörlerinin sporculuk yaşamlarında milli sporcu olma durumlarına ilişkin yapılan analiz sonuçlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeylerine bağlı anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan algılanan liderlik stiline bağlı verilere göre hem bireysel destek hem de serbest bırakıcı liderlik alt boyutlarında farklılıkların olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçlarımızdan örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi değişkenlerinde olduğu gibi farklılık olmadığını savunan araştırmaların yanı sıra istatistiki açıdan farklılıkların olduğunu savunan araştırmalar da mevcuttur. Bu çalışmalardan birisi Acun'un (2022) milli sporcular özelinde gerçekleştirdiği çalışmasıdır. Araştırma kapsamında A sınıfı milli sporcuların ve spor deneyimi daha fazla olan bireylerin hem örgütsel bağlılığının hem de mesleklerine dair tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dahası Palas, Kul ve ünlü'nn (2023) araştırma bulguları da millilik durumuna bağlı farklılıkların olduğu yönündedir. Bahsi geçen araştırma kapsamında milli sporculuk durumuna bağlı yaşam kalitesi alt boyutlarında farklılıkların olduğu ve milli

sporcuların yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu savunulmuştur. Son olarak algılanan liderlik değişkenine bağlı hem serbest bırakıcı hem de bireysel destek alt boyutlarında farklılığa rastlanmıştır ve bu alanda antrenörlerin milli sporcu olma durumlarını dikkate alan bir araştırmaya rastlanmaması nedeniyle antrenörlerin ve sporcuların çeşitli özellikleri dikkate alınarak bu algı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu anlamda ilk olarak Certel, Alkış ve Gürpınar (2018) hem milli sporcuların hem de milli antrenörlerin etik ve ahlaki davranışları sıklıkla sergiledikleri için çevreden destek gördüklerini ifade etmiştir. Mesleki açıdan bu denli etik tutum sahibi olan bireylere ise liderlerinin hem destekçi hem de daha serbest bırakıcı bir liderlik davranışı sergilediği düşünülmektedir.

Antrenörlük kademesi değişkeni özelinde güreş antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde gruplar arası farklılık olmadığı sonucuna ulaşılırken hem algılanan liderlik stillerinde hem de yaşam kalitesi alt boyutlarından ruhsal alan alt boyutunda gruplar arası farklılık olduğu tespit edilmiştir. Algılanan liderlik stillerine bağlı farklılıkların 1. kademe antrenörlerin lehine olduğu, ruhsal alanda rastlanan farklılığın ise 5. kademe güreş antrenörlerinin lehine sonuçlandığı görülmüştür. İlk olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini ele alındığında çeşitli araştırma sonuçlarının antrenörlük kademesinin artışına bağlı hem yaptıkları işten aldıkları tatminin hem de örgütlerine olan bağlılıklarının artış gösterdiğini ifade etmişlerdir (Giritli, Sertyeşilışık & Horman, 2013). Bazı araştırma sonuçları ise bulgularımızla örtüşür türden veriler elde ederek antrenörlerin hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkili olmadığını savunmaktadır (Çap, 2016; Köse, 2019). Tüm bu verilerin göz önünde bulundurulması neticesinde antrenörlük kademesinin güreş antrenörlerinin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını yordamak adına yeterli olmadığı düşünülmektedir. Algılanan liderlik stillerinde dönüşümcü liderlik, işlemci liderlik ve davranış sonuçlarında 1. kademe antrenörlerin lehine sonuçlanan verilerimiz gibi Çetintaş (2019) da elde ettiği farklılıkları 1. kademe antrenörlerin lehine olarak tespit etmiştir. Benzer şekilde yaşam kalitesine ilişkin elde ettiğimiz bulgularımızı destekler nitelikte; Güneş'in (2016) antrenörlerle gerçekleştirdiği araştırmanın neticesinde antrenörlük kademesine bağlı iş tatmini değişkeninde istatistiki açıdan gruplar arası farklılık elde etmemesine karşı ortalama puanlar incelendiğinde en yüksek ortalama puanının 4. ve 5. kademe antrenörlere ait olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu verilerden yola çıkarak mesleki açıdan kariyerin ilk basamağı olan 1. kademe antrenörlere liderlerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stillerinde sergilemesinin yanı sıra en üst kademeye sahip antrenörlerin ise mesleki tatminlerinden dolayı yaşam kalitelerinde de artış olduğu düşünülmektedir.

Görev yapılan kurum ve görev yapılan bölge değişkenlerine bağlı örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeylerine bağlı güreş antrenörlerinin ortalama puanlarının gruplar arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda Yarimoğlu ve Ersönmez (2017) özel sektöre ve kamu kurumlarında çalışmanın birtakım farklılıkları olabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak Bilgen ve Elçi'nin (2019) araştırmaları neticesinde hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini düzeylerinin kişilerin meslekleri ve görev yaptıkları kurumsal atmosferleri ilişkili olduğunu, yalnızca özel sektör ya da kamu kurumu olmasıyla doğrudan ilişkili olmayacağı yönünde görüşlerini bildirmişlerdir. Algılanan liderlik stiline bağlı farklılıkların ise Afacan-Fındıklı'nın (2014) araştırması kapsamında söz ettiği üzere kamu ve özel sektörde çalışma koşullarının farklı oluşundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü araştırmacı çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerdeki örgüt kültürünün ve normların farklılık gösterdiği ve bu hususta yöneticinin/liderin öneminin oldukça önem arz ettiği bilinmektedir (Kaya, 2008). Özetle, yapı olarak farklılık gösteren özel ve kamu kurum/kuruluşlarında görev liderlerin/yöneticilerin tutumlarına bağlı araştırma grubumuzu oluşturan güreş antrenörlerinin liderlik algılarının farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Benzer şekilde görev yapılan bölge özelinde il merkezlerinde görev yapan antrenörlerin ilçede görev yapanlara oranla daha fazla istisna ile liderlik algıladıkları tespit edilmiştir. İstisnalarla liderlik alt boyutunda lider olan kişi işler yolunda gitmediği zamanlarda duruma müdahale eden bir davranış sergilemektedir (Güzel & Akgündüz, 2011). Bu türde liderlik stili sergileyen liderlere ilişkin araştırmalarda gerek il merkezinde gerekse ilçede görev yapanlara yönelik ortalama puanlar benzer veriler sunmaktadır (Tosun, 2016). Spor merkezi yöneticileri ile çalışan Gözcü (2019) ise bu durumun görev yapılan bölge ile doğrudan ilişkili olmadığını savunmaktadır. İlgili araştırma sonuçları ışığında her ne kadar gruplar arası farklılıklar bulunsa da örgütün ve liderin davranışlarının bu duruma sebep olduğu düşünülmektedir.

Araştırma grubunun örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde antrenörlerin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyleri arasında da pozitif yönlü ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak araştırma grubunu oluşturan güreş antrenörlerinin algıladıkları liderlik stiline örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyini (bedensel alan, sosyal alan ve çevre) etkilediği sonucuna erişilmiştir. Bu bağlamda pek çok araştırmacının algılanan liderlik stili ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi düzeyini (bedensel alan, sosyal alan ve çevre) etkilediği düzeyi arasında ilişki olduğuna ilişkin görüş birliğine sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir (Sökmen, Kenek & Uğraş, 2019; Güler & Cinnioğlu, 2021). Araştırmamız kapsamında incelenen liderlik stillerinden dönüşümcü

liderlik ve işlemci liderlik bazında örgütsel bağlılık incelendiğinde de bu ilişkinin varlığı gözlenmekle birlikte pozitif yönde seyrettiği görülmektedir (Kara & Bozkurt, 2021; Örucü & Zeybek, 2023). Dönüşümcü ve işlemci liderlik stilini algılayan bireylerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitelerindeki bu artışın liderlik stillerinin özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Dönüşümcü liderlik stiline sahip yöneticilerin/liderlerin en temel özellikleri, değişim içerisinde etkili olmak, işgörenlere enerji vermek, onları aydınlatmak ve yeni beceriler geliştirmelerine katkıda bulunmaktır. İşlemci liderler ise mevcut örgüt kültürü içinde izleyicilerin amaçlara ulaşmaları için kendilerinden beklenen performanslarını gerçekleştirmelerinde destekleyici olmaya çalışırlar (Bass vd., 2003). Örgütü ve örgüt üyelerini merkeze alan, benmerkezciliği benimsemeyen bu liderlik stiline sergilenmesi neticesinde de işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artış göstermesi muhtemeldir (Eren & Titizoglu, 2014).

Gerek spor alanında gerekse çeşitli alanlardan gruplarla gerçekleştirilen yabancı kaynaklar da yerli kaynaklar gibi işgörenlerin algıladıkları liderlik stillerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesi gibi parametreleri etkilediği ve ilgili değişkenlerin ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmalardan ilki Ali ve arkadaşlarının (2018) yönetsel koçluk sürecinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık hususunda algılanan liderlik stiline aracı rolünü inceledikleri araştırmadır. Bahsi geçen bu araştırma sonuçları bulgularımızla örtüşür cinstendir. Benzer şekildedir Jabbar ve arkadaşları (2020) da dönüşümcü ve etkileşimci liderlik algısının bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu araştırmacıların yaptığı çalışma sonuçları da bulgularımızla paralellik göstermektedir. Ahmedî ve arkadaşları (2011) ise algılanan liderlik stiline bağlı hem iş tatmini hem de yaşam kalitesi değişkenlerini ele almış ve bu üç değişken arasında pozitif yönde korelasyon olduğu sonucuna rastlamışlardır. Tüm bu verilerin göz önünde bulundurulması sonucunda dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerinin sergilenmesi neticesinde güreş antrenörlerinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitelerinin olumlu yönde etkilendiği düşünülmektedir.

Öneriler

Araştırma neticesinde elde edilen verilere bağlı olarak birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bunlardan ilki olarak; antrenörlerin görev yaptıkları kurum/kuruluşlarda örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitelerinin artırılması adına ilgili yönetici ve liderlerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışları sergilemeleri önerilmektedir. Antrenörlerin algıladıkları liderlik stiline gerek mesleki gerekse günlük yaşamlarını etkilemesi nedeniyle işgörenlerin görüşleri zaman zaman alınarak örgüt ortamına yansıyan durumlar kurum içerisinde değerlendirilmelidir.

Antrenörlerin algıladıkları liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam kalitesine ilişkin bulgular dikkate alındığında, bu hususta verilebilecek kurumiçi eğitimlerin ilgili alanlarda işgörenlerin farkındalıklarını arttıracğı düşüncesinden yola çıkarak; örgüt çalışanlarına yönelik kurumiçi eğitimlerin organize edilmesi önerilmektedir.

Kişi ve kurumların yanı sıra bilimsel anlamda gelecek araştırmalarda çeşitli demografik verilere bağlı gruplar arası farklılıkların tespit edilmesine bağlı bu farklılıkların kaynaklarının irdelenmesi adına gelecek araştırmalarda nitel verilerin de toplanmasıyla birlikte karma model çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra il merkezli gerçekleştirilen bu çalışmaların çeşit gruplarla yinelenmesi ve algılanan liderlik stiline ilişkin verilerin artırılması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Acun, H. G. (2022). *Elit seviyede spor yapan Taekwondo ve Muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 745960). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Afacan-Fındıklı, M. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- Ahmadi, S. A. A., Jalalian, N., Salamzadeh, Y., & Tadayon, A. (2011). To the Promotion of Work Life Quality Using the Paradigm of Managerial Coaching: The Role of Managerial Coaching on the Quality of Work Life. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7440.
- Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Akgül, T., & Gül, M. (2021). Sporda Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Türk Spor ve Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 1(1), 40-57.
- Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve Liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15-24.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-10.
- Ali, M., Lodhi, S. A., Raza, B., & Ali, W. (2018). Examining the Impact of Managerial Coaching on Employee Job Performance: Mediating Role of Work Engagement, Leader-Member-Exchange Quality, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(1), 253-282.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.

- Arabacı, İ. B. (2014). Okul Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192-221.
- Arıkan, E., Kılıç, G., & Becerikli, G. (2017). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 1-19.
- Artantaş, E. (2019). *Kurum çalışanlarının öğrenen örgüt algılarının iş tatmini ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Sağlık bakanlığı örneği*.
- Atakan, M. M., & Ersoy, A. (2016). Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26(3), 90-104.
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 31(1), 88-97.
- Aydiner-Boylu, A., & Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 8(15), 137-150.
- Barutcu, M. & Ağca, A. (2012). Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği. *DPUJSS*, 32(1), 217-232.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207.
- Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 19-37.
- Başar, U., & Basım, N. (2018). Paradoksal Liderlik Modeli. *Amme İdaresi Dergisi*, 51(3), 121-153.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

- Bilgen, A., & Elçi, M. (2019). Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı bir uygulama. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 238-253.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 63-80.
- Bozkurt, O., & Göral, M. (2013). Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 1-14.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 77-87.
- Certel, Z., Alkış, A., & Gürpınar, B. (2018). Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeylerinin Antrenör ve Sporcu Gözüyle Değerlendirilmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 8(2), 223-231.
- Ceylan, A., Keskin, H., & Eren, Ş. (2005). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 16(51), 32-42.
- Ceylan, R., & Ünlü, Ç. (2022). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 63-74.
- Cotterill, S. T., & Fransen, K. (2016). Athlete Leadership in Sport Teams: Current Understanding and Future Directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 116-133.
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü Liderlik. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6(9), 1-12.
- Çakınberk, A. & Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 103-119.
- Çap, H. (2016). *Takım sporu antrenörleri ve gemi adamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmalı analizi* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 414897). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.

- Çetintaş, Y. (2019). *Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 586471). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Çırpan, H. (1999). Lider mi, Yönetici mi. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi, Haziran-Temmuz, 7*, 1-5.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 6*(2).
- Çöp, S., & Doğanay, A. (2020). Algılanan Liderlik İletişiminin İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 34-49.
- Dappa, K., Bhatti, F., & Aljarah, A. (2019). A Study on the Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction: The Role of gender, perceived organizational politics and Perceived Organizational Commitment. *Management Science Letters, 9*(6), 823-834.
- Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2*(1), 129-152.
- Demirel, H. G., & Kışman, Z. A. (2014). Kültürler Arası Liderlik. *Electronic Turkish Studies, 9*(5), 689-705.
- Doğan, M. (2016). *Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 462508). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23*(3), 35-52.
- Ekici, S., Hacıcaferoğlu, B., & Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Örgütlerinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 12*(2), 40-57.
- Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Erdem, A. T. (2017). Kurumsal Girişimcilik Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR)*, (1), 1-8.
- Eren, E. (2021). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)* (5. baskı). İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Eren, M. Ş., & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 275-303.
- Eren, M. Ş., & Titizoğlu, Ö. Ç. (2014). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 275-303.
- Ersoy, H. (2022). İlham Verici Liderlik ve Atatürk'ün İlham Verici Liderlik Özellikleri. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 9(28), 25-37.
- Eryücel, M. E. (2018). Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 1583-1595.
- Eskiyecek, C. G., Bayazıt, B., & Sarı, İ. (2015). Sporcularda Tercih Edilen Antrenör Liderlik Davranışlarının Yaş, Cinsiyet ve Spor Dalı Açısından İncelenmesi (Diyarbakır Örneği). *SSTB International Refereed Academic Journal of Sports, Health & Medical Sciences*, 15(5), 27-42.
- George, D., & Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge.
- Giritli, H., Sertyeşilışık, B., & Horman, B. (2013). An Investigation into Job Satisfaction and Organizational Commitment of Construction Personel. *Global Advanced Research Journal of Social Science*, 2, 1-11.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 13-26.
- Gözcü, H. (2019). *Spor merkezi yöneticilerinin liderlik tarzlarının çalışan performansı ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 593649). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.

- Güler, M., & Cinnioğlu, H. (2021). Algılanan Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 3(2), 124-139.
- Gün, İ., & Aslan, Ö. (2018). Liderlik Kuramları ve Sağlık İşletmelerinde Liderlik. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(3), 217-226.
- Gündoğdu, F., & Sunay, H. (2018). Türk Spor Teşkilatındaki Spor Yöneticilerinin Liderlik Stilleri. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 178-195.
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 428962). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Güzel, T., & Akgündüz, Y. (2011). Liderlik Davranışlarının Orta Düzey Yöneticiler Üzerindeki Etkisi ve Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi; Kuşadası Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 279-296.
- Hatipoğlu, Z. & Zengin, A. A. (2018). Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 400-421.
- Hatipoğlu, Z., & Zengin, A. A. (2018). Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 400-421.
- Hemedoğlu, E., & Evliyaoğlu, F. (2012). Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 58-77.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hughes, R., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (1993). Leadership. *Public Health Nutrition*, 12(8), 1029.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct?. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568-1587.

- Işık, Ö., & Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308-332.
- İşcan, Ö. F. & Tanrıbil, S. (2016). Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına ve Adalet Algılarına Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 1021-1038.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jabbar, M. N., Mahmood, W., & Qambar, G. (2020). Mediating Role of Organizational Commitment and Work Environment on the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(2), 3974-3988.
- Jung, J. Y. (2022). The Effect of Authentic Leadership of Deans and Directors on Sustainable Organizational Commitment at Universities: Mediated by Organizational Culture and Trust. *Sustainability*, 14(17), 11051.
- Kahya, C., İmamoğlu, İ., & Durmaz, A. (2015). Liderlik ve Beşeri Sermaye Faktörlerinin Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektör Bankalarında Örnek Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 7(14), 353-374.
- Kara, E. & Bozkurt, Ş. (2021). Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (87), 143-160.
- Karaman, D. (2018). Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-78.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.

- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 610749). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Kılıç-Özkaynar, G. (2017). Tarihte Öne Çıkan Türk Lider Örnekleri Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(1), 10-31.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The Antecedents and Consequences of Positive Organizational Behavior: The Role of Psychological Capital for Promoting Employee Well-Being in Sport Organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Köse, M. (2019). *Cimnastik antrenörlerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık durumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 601138). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Locke, E. A. (1970). Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, (5), 484-500.
- Maloş, R. (2012). Leadership Styles, *Annals of Eftimie Murgu University Resita, Fascicle II, Economic Studies*, 421-426.
- Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Şentürk, H. E., Ağılönü, A., & Özbey, Ö. (2019). Antrenör Adaylarının İletişim ve Liderlik Becerilerinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 167-177.
- Oshagbemi T. (2000). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?. *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213–226.
- Örücü, E., & Zeybek, F. (2023). Örgütsel Bağlılık ve Dönüşümcü Liderliğin İnovatif Davranış Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(1), 77-95.
- Özkan, R., & Yaman, M. (2023). Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu Yöneticilerinin Liderlik Yönelimleri, Kişilik Özellikleri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(1), 55-69.

- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S., & Yıldızbaş, Y. V. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 584-602.
- Özler, D. E., & Ünver, E. (2012). Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(2),
- Öztekin, A. (1996). Yönetim ve Liderlik. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 183-194.
- Özyürek, A., Özkan, İ., Begde, Z., & Yavuz, N. F. (2015). Okul Öncesi Dönemde Beden Eğitimi ve Spor. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3, 479-488.
- Palas, İ., Kul, M., & Ünlü, Y. (2023). Badminton Sporcularının Egzersiz Bağımlılığı ile Yaşam Kalitesi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(3), 336-351.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Somers, M. J. (2009). The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Soyer, F., Yılmaz, M., & Sarı, İ. (2022). Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü ve Taşra Teşkilatı Üzerine Bir Araştırma. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(3), 50-65.
- Sökmen, A., Kenek, G., & Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1568-1582.
- Suliman, A. (2002). Is It Really a Mediating Construct? The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship. *Journal of Management Development*, 172-175.

- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *MEYAD Academy Journal*, 1(1), 25-42.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Taylor, R. L. (2018). *Military Leadership: In Pursuit of Excellence*. Routledge.
- Tekin, A., & Zorba, E. (2001). Spor ve Rekreasyon Organizasyonlarında Etkili Liderlik. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 28-36.
- Topaloğlu, C., & Dalgın, T. (2013). Algılanan Liderlik Tarzı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Marmaris' Te Yer Alan Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 277-301.
- Tosun, F. (2015). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin öğretmen görüşlerine göre araştırılması: Başakşehir ilçe örneği* (Yüksek Lisans Tezi) (Tez No. 407082). Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (Şubat, 2024). Güreş. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Vroom, V. H. (1962). Ego involvement, Job Satisfaction, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 15(2), 159-177.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Yarimoğlu, E. K., & Ersönmez, N. (2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Doğrudan Etkisi: Bir Kamu Bankası Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(1), 79-98.
- Yaşar, O. M. (2015). *İç Anadolu bölgesinde görev yapan futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
- Yetim, A. (1996). Spor Yönetiminde Liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), 85-94.

- Yıldız, S. M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 13(3), 317-324.
- Yolaç, S. (2011). Yöneticinin Algılanan Liderlik Tarzı ile Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü. *Öneri Dergisi*, 9(36), 63-72.
- Yüksel, İ. (2010). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.



EKLER

Ek-1: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız:
3. Eğitim Durumunuz: () İlköğretim-Lise () Lisans () Lisansüstü
4. Aylık Gelirinizi Nasıl Değerlendiriyorsunuz?: () Düşük () Orta () Yüksek
5. Medeni Durumunuz: () Bekâr () Evli
6. Milli Sporcu Olma Durumu: () Evet () Hayır
7. Mesleki Görev Süreniz: Yıl
8. Antrenörlük Kademeniz: Kademe
9. Görev Yaptığınız Kurum/Kuruluş: () Özel Kulüp () Gençlik ve Spor Bakanlığı
() Belediye vb. Kurumlar
10. Görev Yaptığınız Bölge: () İl () İlçe () Belde/Kasaba/Köy

Ek-2: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği

BENİM YÖNETİCİM;	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Seyrek olarak	Hiçbir zaman
1. Benim gösterdiğim çabanın karşılığı olarak bana yardımcı olur.					
2. Önemli kararları, uygun olup olmadıklarını belirlemek için yeniden gözden geçirir.					
3. Problemler ciddi bir hal alıncaya kadar müdahale etmez.					
4. Dikkati, düzensizlikler, hatalar, istisnalar ve standartlardan sapmalar üzerinde yoğunlaştırır.					
5. Önemli sorunlar ortaya çıktığında karışmaktan kaçınır.					
6. En önemli değer ve inançları hakkında konuşur.					
7. Kendisine ihtiyaç duyulduğu zaman orada bulunmaz.					
8. Problemleri çözmede farklı yaklaşımlar arar.					
9. Gelecek hakkında konuşurken iyimser davranır.					
10. Benim kendisiyle çalışmaktan gurur duymamı ve zevk almamı sağlar.					
11. Performans hedeflerine ulaşmada kimlerin sorumlu olduğunu ayrıntılı olarak tartışır ve açıklar.					
12. Herhangi bir aksaklık ortaya çıkmadıkça harekete geçmez.					
13. Yapılması gereken şeylerden söz ederken büyük bir ilgi ve isteklilik gösterir.					
14. Bir amaç için çaba göstermenin önemini açık ve net biçimde belirtir.					
15. Beni yetiştirmek ve yönlendirmek için zaman ayırır.					
16. Performans hedeflerine erişildiğinde, bunu gerçekleştirenin karşılığında ne elde edeceğini açıkça belirtir.					
17. “Eğer bozuk değilse, tamir etme” anlayışını kesin olarak kabul ettiğini gösterir.					
18. Grubun yararına olacak şeyleri kendi çıkarından üstün tutar.					
19. İnsanları yalnızca bir grubun üyeleri olarak değil, aynı zamanda tek tek bireyler olarak görür.					
20. Problemler ağırlaştığında müdahale eder.					
21. Bana kendisine saygı oluşturacak biçimde davranır.					
22. Bütün dikkatini hatalar, şikâyetler ve başarısızlıklarla uğraşma üzerinde yoğunlaştırır.					
23. Kararların ahlaki sonuçlarını dikkate alır.					
24. Bütün hataların kaydını tutar, izler.					
25. Güvenli ve güçlü olduğunu gösterir.					
26. Gelecekle ilgili harekete geçirici bir vizyon oluşturur.					
27. Standartlara ulaşmak için dikkatini başarısızlıklara yöneltir.					
28. Karar vermekten kaçınır.					
29. Beni diğerlerinden farklı ihtiyaç, yetenek ve istekleri olan bir insan olarak değerlendirir.					
30. Benim problemlere, bir çok açıdan bakmamı sağlar.					
31. Benim kendi güçlü yönlerimi geliştirebilmem için bana yardımcı olur.					
32. Verilen görevlerin farklı biçimlerde nasıl yerine getirilebileceği ile ilgili öneriler sunar.					
33. Aciliyeti olan sorulara cevap vermekte geç davranır.					
34. Ortak bir misyon duygusuna sahip olmanın önemini vurgular.					
35. Benden beklenenleri yerine getirdiğinde memnuniyetini sunar.					
36. Amaçlara ulaşılacağına inandığını ve güvendiğini ifade eder.					
37. Benim yaptığım işle ilgili ihtiyaçlarımı etkili biçimde karşılar.					
38. Liderlik yöntemlerini tatmin edici bir biçimde kullanır.					
39. Benim yapmayı beklediğimden daha fazlasını yapmamı sağlar.					
40. Üst yetkililere karşı beni etkili biçimde temsil eder.					
41. Benimle birlikte tatmin edici bir biçimde çalışır.					
42. Benim başarıma arzumu artırır.					
43. Kurumsal gerekleri yerine getirmede etkilidir.					
44. Benim daha çok çaba gösterme ve çalışma isteğimi artırır.					
45. Yönlendirdiği grup etkili bir gruptur.					

Ek-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesinde gayret göstererek çalışmaya hazırım.					
Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.					
Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi severek yapmaya hazırım.					
Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.					
Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim.					
Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor.					
Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.					
Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.					
Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.					
Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.					
Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.					
Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum.					
Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu.					

Ek-4: İş Tatmini Ölçeği

No	İfade	Kesinlikle iyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle iyorum
1	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4	İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.	1	2	3	4	5

Ek-5: WHOQOL-BREF (Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeği-Kısa Formu)

1. Yaşam kalitenizi nasıl buluyorsunuz?	Çok kötü	Kötü	Orta	İyi	Çok iyi
2. Sağlığınızdan ne kadar hoşnutsunuz?	Hiç hoşnut değil	Çok az hoşnut	Ne hoşnut ne de değil	Epeyce hoşnut	Çok hoşnut
Aşağıdaki sorular son iki hafta içinde kimi şeyleri ne kadar yaşadığınızın sorusu Olmaktadır.	Hiç	Çok az	Orta derecede	Çokça	Azarı derecede
3. Ağrılarınız yapmanız gerekenleri ne derece engellediğini düşünüyorsunuz?					
4. Gönüllük uğraşlarınızın yürütülmek için herhangi bir tıbbi tedaviye ne kadar ihtiyaç duyuyorsunuz?					
5. Yaşamaktan ne kadar keyif alırsınız?					
6. Yaşamınız ne ölçüde anlamlı buluyorsunuz?					
7. Dileklerinizi toplamada ne kadar başarılısınız?					
8. Gönüllük yaşamınızda kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz?					
9. Fiziksel çevreniz ne ölçüde sağlıklıdır?					
Aşağıdaki sorular son iki haftada kimi şeyleri ne ölçüde tam olarak yaptığınızın ya da yapabildiğinizin sorgulanmaktadır.	Hiç	Az	Orta derecede	Çokça	Tamamen
10. Gönüllük yaşamı sürdürmek için yeterli gücünüzün var mı?					
11. Bedensel görünüşünüzü kabullenir misiniz?					
12. Gereksinimlerinizi karşılamak için yeterli paranız var mı?					
13. Gönüllük yaşamınızda gerekli bilgilere ne ölçüde ulaşabilir durumdasınız?					
14. Boş zamanları değerlendirme uğraşları için ne ölçüde fırsatınız olur?					

Aşağıdaki sorularda, son iki hafta boyunca yaşamınızın çeşitli yönlerini ne ölçüde iyi ya da doyurucu bulduğunuzu belirtmeniz istenmektedir.					
15. Hareketlilik (etrafta dolaşabilme, bir yere gidebilme) beceriniz nasıldır?	Çok kötü	Biraz kötü	Ne iyi, ne kötü	Oldukça iyi	Çok iyi
	Hiç hoşnut değil	Çok az hoşnut	Ne hoşnut ne de değil	Epeyce hoşnut	Çok hoşnut
16. Uykunuzdan ne kadar hoşnutsunuz?					
17. Günlük uğraşlarınızı yürütebilme becerinizden ne kadar hoşnutsunuz?					
18. İş görme kapasitenizden ne kadar hoşnutsunuz?					
19. Kendinizden ne kadar hoşnutsunuz?					
20. Diğer kişilerle ilişkinizden ne kadar hoşnutsunuz?					
21. Arkadaşlarınızın desteğinden ne kadar hoşnutsunuz?					
22. Cinsel yaşamınızdan ne kadar hoşnutsunuz?					
23. Yaşadığınız evin koşullarından ne kadar hoşnutsunuz?					
24. Sağlık hizmetlerine ulaşma koşullarınızdan ne kadar hoşnutsunuz?					
25. Ulaşım olanaklarınızdan ne kadar hoşnutsunuz?					
Aşağıdaki sorular son iki hafta içinde bazı şeyleri ne sıklıkta hissettiğiniz ya da yaşadığınıza ilişkindir.					
26. Ne sıklıkta huzun, ümitsizlik, bunalım, çökkünlük gibi olumsuz duygulara kapılırsınız?	Hiçbir zaman	Çok az	Ara sıra	Çokça	Her zaman
27. Yaşamınızda size yakın kişilerle (eş, iş arkadaşı, akraba) ilişkilerinizde baskı ve kontrole ilgili zorluklarınız ne ölçüdedir?	Hiç	Çok az	Orta derecede	Çokça	Azıncı derecede

Ek-6: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 27.04.2023-130381



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
25.04.2023

Karar Sayısı
174

Oturum Sayısı
8

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 24.04.2023 tarihli ve E-83542712-050.99-129613 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı 212230007 numaralı öğrenci Hakan KIRKBİR'in Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi olarak yürüttüğü "Güreş Antrenörlerinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan
BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 27.04.2023 14:52



Tel: :

E-Posta: :

Faks: :

Elektronik ađ:

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN

Bu belge, 5070 Sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZ GEÇMİŞ

Hakan KIKRBİR ~~XXXX~~ yılında ~~XXXXXXXXXXXX~~ ilçesinde dünyaya gelmiştir. Eğitim hayatını lisans düzeyine gelene kadar Trabzon ilinde tamamlamıştır. Lisans eğitimini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimini ise Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde tamamlamıştır. Günümüzde ise doktora eğitimine Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda sürdürmektedir. Aynı zamanda Karadeniz Teknik Üniversitesi personeli olan Hakan KIRKBİR evli ve iki çocuk babasıdır.

