



**T.C. GENÇLİK VE  
SPOR BAKANLIĞI**

## Türkiye Yelken Federasyonu Antrenör Eğitim ve Gelişim Semineri

# Sporda Öz Liderlik Özelliklerinin Geliştirilmesi

**Doç. Dr. T. Osman MUTLU**

10 Ekim 2022

# Liderlik Nedir?

Liderlik; bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları etkileyerek harekete geçiren yetenek ve bilgilerin toplamıdır (Eren, 2012).



# Liderliğin Oluşması İçin Olması Gerekten Unsurlar

- **Amaç:** Liderin vizyonu veya grubun ihtiyaçları.
- **Ortam:** Liderliğin gerçekleştiği alan.
  - **İzleyenler:** Liderliğin gerçekleşmesini sağlayan üyeler.
- **Lider:** Vizyonu ve ihtiyaçları bizzat yöneten ve yönlendiren





# Bir Liderde Olması Gereken Özellikler

Liderliğin;

doğuştan geldiğini,  
sonradan kazanıldığını veya  
Doğuştan geldiğini ancak eğitim yolu ile daha üst bir noktaya  
taşınabileceğini  
söyleyen çalışmalar ve düşünceler de bulunmaktadır.

# Bir Liderde Olması Gereken Özellikler

- Etkili konuşma yapabilme ve iyi bir hitap becerisine sahip olması,
  - Girişimci, yenilikçi ve yaratıcı olabilmesi,
- Grup üyelerinin tamamı ile güçlü bir güven ortamını sağlayabilme becerisi,
  - Karizmatik olmak,
- Astlarının hata yapmalarından korkmamasını sağlayarak onları yaratıcı düşünceler üretmeye teşvik edebilme becerisi,
  - Kendi kendini disipline etmek,
  - Kendini başkasının yerine koymak,
  - Cesur, dayanıklı, sağlıklı, sabırlı olabilmesi,
- Çevresel değişiklikleri algılayabilecek sezgisel özelliklere sahip olması ve değişikliklere uyum sağlayabilmesi,
  - İnsanlar arasında işbirliği yaptırabilme ve onlarla işbirliği yapabilme becerisinin bulunması.



# Liderin Güç Kaynakları

Lider kişi izleyenler tarafından başa getirildikten sonra belli şekillerde ve bazı unsurlarla astlarını yönlendirmek isterler. Bu açıdan lider bireyin izleyenlerini yönlendirdiği sırada bazı kaynakları kullanması gerekmektedir. Bunlar;



- \*Yasal Güç
- \*Zorlayıcı Güç
- \*Ödüllendirme Gücü
- \*Uzmanlık Gücü
- \*Benzetim veya Karizmatik Güç
- \*Bilgi Gücü



Liderin izleyenleri üzerindeki etkiyi arttırabilmek için sahip olduğu mevcut güç kaynaklarını izleyenler üzerinde etkililiğini pekiştirmesinin ve kritik kararları olumlu sonuçlandırabilmesi önünü açmaktadır (Yukl, 2002).



# Liderin Güç Kaynakları

- **Yasal Güç:** Organizasyonun liderlere verdiği resmi yönetim mevkiinden kaynaklanan bir güçtür.
- **Zorlayıcı Güç:** Bu kaynak fiili güç kullanımından, organizasyonlarda liderlerin, işe son verme, başka göreve atama, rütbe düşürme gibi cezalandırmalara ilişkin davranışlarına kadar değişmektedir.
- **Ödüllendirme Gücü:** Ödüllendirme; ücret artışı sağlama, terfi ettirme, daha fazla sorumluluk verme, daha iyi iş verme, statüyü değiştirme, övme ve buna benzer diğer ödüllerin hepsi birer güç kaynağı olarak görülebilir.

# Liderin Güç Kaynakları

- **Uzmanlık Gücü:** Liderin sahip olduğu beceri, tecrübe ve yaptığı iş ile ilgili teknik becerinin tamamını oluşturur ve astların bu konudaki algısı da önemli bir noktadadır.

Bir örgütte bir lider becerili ve ya tecrübeli olarak algılanıyorsa, o lider astlarını kolay bir şekilde etkileyebilecektir.

- **Benzetim veya Karizmatik Güç:** Bazı kişiler, kendi kişilik özellikleri nedeni ile diğer bireyler üzerinde bir nevi çekici bir etki yaratmaktadır.

Dolayısıyla da çekiciliği olan bu kişi grup üyelerini etkileyebilme imkânına kavuşabilmektedir.

# Liderin Güç Kaynakları

- **Bilgi Gücü:** Francis Bacon gerçek bilgiye sahip olmanın problemlerin çözümü konusunda kişiye özel bir güç verdiğini söylemiştir.

Lider bilgi gücünü kullanırken izleyenleri etkilemesi adına farklı ikna edici sebeplerden yararlanmaktadır.

İşlerin yapılmasında bilginin nasıl etkili olacağını göstermesi liderin bilgi gücüne güvenilmesini sağlamaktadır.



# Uzmanlık Gücü ve Bilgi Gücü Farkı

- Bilgi gücü uzmanlık gücüyle benzer gibi görünse de uzmanlık gücü liderin uzun süreli birikimi, tecrübesi, yetenekleri ve uzmanlık alanlarıyla ilgilidir.
- Uzmanlık gücünde izleyenler lideri yaptığı işlerde çok tecrübeli görürler, doğruyu söylediğini muhtemel kabul ederler ancak anlayamazlar.
- **Oysa bilgi gücü** liderin içinde bulunduğu duruma bağlı bir olgudur ve belirlenen durumda çözüme yönelik sahip olduğu gerçek bilgidir ve izleyenler liderin yaptığı işte başarılı olmasının nedenlerini tam anlamıyla anlarlar ve bilirler (Raven, 1965).

# Liderlik Tarzları

Liderlik tarzları geleneksel anlamıyla ilk olarak Kurt Lewin ve arkadaşları tarafından ortaya koyulmuştur.

Bunlar otokratik, demokratik ve serbest bırakıcı liderliktir (Lewin ve ark., 1939).

İlerleyen zamanlarda modernleşen dünyanın gereklerine uygun liderlik tarzları Burns ve Bass'in öncülüğünde dönüşümsel ve etkileşimci liderlik tarzları ortaya koyularak üzerine yoğunlaşmıştır (Burns, 1978; Bass, 1985).



# ÖZ LİDERLİK

- Öz liderlik kavramı, öz denetim, öz yönetim, öz düzenleme ve öz motivasyon tekniklerini kapsayan bireye özgü bir kavramdır  
(Williams, 1997).
- Öz liderlik bir şemsiye kavram olarak, bireyin karar stratejileri, zaman yönetimi, davranışları, değerleri ve öz yönetim süreçlerini içine almaktadır (Yukl, 2010).
- O halde öz liderlik bireyin özü ile ilgili birçok kavramı içine almaktadır.

# ÖZ LİDERLİK

Gruplarda veya örgütlerde lider olabilmek için ilk önce öz liderliğin olması gerekmektedir (Furtner, Baldegger ve Rauthmann, 2013).

Dolayısıyla liderler için öz liderlik önemlidir.

Diğer bireyler bağlamında ise öz liderlik, kendi yaşamını yönetme, etkili bir performans ortaya koyabilme amacındadır.

Zaten kendi davranışlarını yönetebilen bir bireyin, diğer insanları daha etkili yönetebileceği öngörülmektedir (Manz ve Sims, 1980).

**Liderliğin bireysel bağlamına odaklanan öz liderlik, bir sonraki basamak olan grup liderliği için de olumlu hazır bulunuşluk sağlanmaktadır.**

# ÖZ LİDERLİK

Bireyin kendi iç dünyasındaki psikolojik dünyasından yola çıkarak günlük yaşamdaki davranışlarına kadar birçok süreçte yer alan öz liderlik yetenekleri, bireyin başarısında oldukça önemli roller üstlenmektedir.

Bu roller sporcular için de oldukça değerli öğeleri içerisinde barındırmaktadır.

Çünkü sporda rekabetin artmasıyla artık sadece fiziksel beceri ve antrenmanların yeterli olmadığı, bunun yanında sporcuların zihinsel beceri ve antrenmanlara da ihtiyaçları olduğu kabul görmektedir (Altıntaş ve Akalan, 2008)

# ÖZ LİDERLİK

Öz liderlik becerileri ise, zihinsel beceriler ile epeyce yakın ilişki içerisinde olduğu bilinmektedir.

Örneğin öz liderlik becerilerinden yapıcı düşünce modeli stratejileri içinde yer alan başarılı performans hayal etme ya da zihinsel egzersizler; spor psikolojisi alanında tarif edilen mental antrenman ya da diğer adıyla zihinsel pratik yapma tekniği ile aynı düşünceyi ifade etmektedir (Hecker ve Kaczor, 1988).

Mental antrenmanı ise; Yapılacak olan her hangi bir hareketin sadece zihinde canlandırılması ya da yaparmış gibi hayal edilmesi anlamına gelmektedir ki, böylelikle gerçekte hareketi fiilen yapmadan zihnen yaparak antrenman yapılmasıdır (Hecker ve Kaczor; 1988).

# ÖZ LİDERLİK

Öz liderlik de bireyin hayalinde ulaşmak istediği hedeflere ilerlerken sergileyeceği performansı gerçekten de yapıyormuşçasına zihninde prova etmesi, imgesel egzersizler yaparak hayal etmesi sürecini ifade etmektedir.

Öz liderlik becerilerden kendine hedef belirleme, kendi kendine konuşma ve zihinsel antrenmanların pozitif yönde kullanıldıklarında bireyin performansına olumlu yönde katkılarda bulunduğunu ortaya çıkaran alan yazında farklı yazarlar tarafından araştırmalar yapılmıştır (Driskell ve diğ., 1994; Beauchamp ve diğ., 2002; Mamassis ve Doganis, 2004; Sosovec, 2004).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Öz liderlik kavramı, üç bileşen ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır (Neck ve Houghton, 2006).

Bunlar;

- **Davranış odaklı stratejiler** (kendini hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini gözlemlenme ve kendi kendine ipucu verme),
  - **Doğal ödül stratejileri** (düşüncelerin doğal ödüllere odaklanması) ve
- **Yapıcı düşünce modeli stratejileridir** (başarılı performansı görselleştirme, kendi kendine konuşma ve düşünce ve fikirleri değerlendirme).

Kendi kendine konuşma, kendi kendine hedef belirleme ve görselleştirme gibi zihinsel beceriler, sporcuların performanslarının zirvesine ulaşmasını sağlayan en önemli psikolojik özelliklerdendir (Howland, 2006).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Sporcuların performanslarını artırmada bu stratejileri ihtiyaçlarının olacağını öğretmek, onların öz liderlik stratejilerini kullanmalarını cesaretlendirecek ve en önemlisi de günlük yaşamlarında farklı koşullarda da öğrenilen bu stratejileri adapte edebilecekler ve başarılarını kendi kendilerine artıracaklardır (Allen, 2006).

Davranış odaklı stratejilerden ilki psikolojik becerilerden bireyin kendisine

*hedef belirlemesidir.*

İnsanın hayatta hiçbir hedefi olmadan yaşaması onun başarısız bir hayat sürmesi anlamına gelmektedir. En ufak bir hedef belirlemek bile insana bir yön verecek ve davranışlarını düzene koymasına yardımcı olacak ve gayretlerin boşa gitmesini engelleyecektir.

Günlük antrenmanlar için bir yelken sporcusunun antrenman safhalarının her hangi bir boyutunda kendine hedefler belirlemesi ve bu standartlara uymaya çalışması başarısını artırmasına fayda sağlayacaktır.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Bireylere kendilerine başarıya ulaşma yolunda rehberlik etmelerini sağlayan en önemli yöntemlerden birisi de, *kendini ödüllendirme*dir.

Birçok insan tarafından bilinçli ya da bilinçsizce yapılan bu davranış bireyin motivasyonunu artırmada oldukça önemlidir (Manz, 1992).

Ödüllendirmeler, birey tarafından fiziksel olduğu gibi soyut anlamda da yapılabilmektedir. Örneğin başarıyla tamamlanan bir yarış sonrasında sporcunun kendisini tatil ile ödüllendirmesi vb gibi sporcuyu mutlu edebilecek diğer unsurlar sayılabilir (Houghton ve Neck, 2002; Neck ve Houghton, 2006).

Soyut anlamda ödüllendirme ise, sporcunun kendi içinde ve hayal dünyasındaki sevinciyle kendini ödüllendirmesidir.

# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Bireylerin kendilerini etkileyerek düzene koymak istemelerinin bir diğer yolu da

**kendi kendini cezalandırma stratejisi** uygulamalarıdır.

Bu strateji ile kendini ödüllendirme stratejisinin tam tersi bir biçimde, ortaya çıkan arzu edilmeyen davranışların yok edilmesine yönelik olarak sporcunun kendini cezalandırması sonucunda davranışların düzeltilmesi hedeflenmektedir (Neck ve Houghton, 2006).

Örneğin, önemli bir yarışma öncesinde sporcunun çok kötü antrenman yapması ve kendini suçlayarak “**çok kötü bir sonuç elde ettim, kendimden utanmalıyım**” demesi,

**“bu durum benim ve takımımın kaybetmesine neden olabilir”**

gibi düşünceleri kendini cezalandırma sürecinin başlaması anlamına gelmektedir.

# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Kendi kendini cezalandırma stratejisi

Bu durumu telafi etmek için sporcunun kendisine antrenman sonrası dinlenme zamanlarında bile izin vermeden antrenmandan ayrılmak istememesi, eve gitmeden hedeflenen değere ulaşmak için kendini zorlaması kendini cezalandırma stratejisine örnek davranışlardır.

Ancak kendi kendini cezalandırma stratejisinin yüksek düzeydeki uygulamalarından uzak durmak gerekmektedir (D'Intino ve diğ., 2007).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Çünkü kendi kendini cezalandırma stratejisinin sık olarak kullanılması, sporcuya zarar vererek, bireysel performansta çok ciddi kayıplara neden olabilmektedir (Manz, 1992).

Bu nedenle, diğer öz liderlik stratejilerinden farklı olarak, kendi kendini cezalandırma stratejisinin sık kullanılmaması gerekmektedir.

Daha sonra Manz ve Sims (2001), kendi kendini cezalandırma konusunu, “kendi kendine hatalarını düzelterek geri besleme sağlama” (self-correcting feedback) olarak yeniden kavramsallaştırmışlardır.

Kendi kendine hatalarını düzelterek geri besleme sağlama kavramı, hatalı veya istenmeyen davranışların ortaya çıkması neticesinde,

olumlu bir bakış açısıyla davranışların nedenlerinin gözden geçirilmesi, yeniden şekillendirilmesi ve düzeltilmesi hususlarını içermektedir.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Davranış odaklı stratejiler den

Birey kendini gözleme, izleme ve davranışlarını takip etme ile kendilik algısına sahip olabilir ve bu durumu kendi yararına kullanabilir.

Böylelikle, birey kendini gözleme ile elde ettiği gerekli sistematik bilgileri kendini etkili olarak yönetmede, değerlendirirken, kendisini de daha da güçlendirmede kullanabilir (Manz ve Sims, 364).

Bireyin doğrudan kendisini kontrol etmesiyle ortaya çıkan bu süreçte birey hangi davranışları ne şartlarda, ne sıklıkta, ne zaman, nasıl ve neden (niyet) hangi duygularla yaptığından haberdar olması ve yaptığı her davranış ile iç içe olmasıdır (Farley, 1983: 52).

# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Örnek olarak yelken sporcusunun kendi yaptıklarını (iyi veya kötü) not etmesi, katıldığı müsabakaları mümkünse kaydederek yeniden seyretmesi kendini gözlemlemeye iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Kendini gözlemleyerek bu tür bilgileri elde etmeyi başaran sporcular derhal duruma müdahale ederek davranışlarını düzenleyebilmeleri daha kolay olacaktır.

# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Davranış odaklı stratejilerden diğeri olan **kendi kendine ipucu verme**

diğeri bir deyişle dikkatin odaklanmasını sağlayıcı ipuçları olarak da adlandırılan kendine hatırlatıcılar belirleme stratejisi bireyin fiziksel objeleri kullanmasıyla bir takım hatırlaması gereken veya yapması gereken şeyleri içermektedir (Manz, 1992; Neck ve Houghton, 2006).

Bu durumu en güzel örnek sporcunun parmağına ip bağlaması ve neyi unutmaması gerektiğini ona bakarak hatırlamasıdır (Manz, 1992).

Önemli olan nokta sporcu için hangi fiziksel uyarıcılık içeren hatırlatıcıların kullanımının odaklanma sağlanmasına en iyi yardımcı olduğunun tespiti (Houghton ve Neck, 2002; Neck ve Houghton: 272).

Tatlılara karşı zaafı olan bir sporcunun kilosuna dikkat edebilmek için mutfaktaki tatlıları dolapta rafın en arkasına yerleştirmesi, böylelikle uyarıcıları görmediği için yemeyi de önceki kadar çok istememesi bu duruma örnek verilebilir.

# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Kendi kendine ipucu verme

Pozitif yönde uyarıcıları kullanmak yardımıyla da bireyler birçok olumlu davranış değişiklikleri yapabilmektedirler.

Örnek olarak sporcu için motive edici olduğunu düşündüğü bir kol bandını veya kolyeyi maçta takması gibi bireyler hatırlatıcıları kullanarak alışkanlıklarını değiştirebilmektedirler.

Bir diğer olumlu ya da olumsuz uyarıcı ipucu ise, diğer bireyler olmaktadır.

İnsanlar diğer bireylerin davranışlarına, onların fiziksel olarak aynı mekânda bulunmalarına, onların başarılarına ya da motive edici özelliklerine bakarak kendilerine negatif veya pozitif hatırlatıcı ipuçları oluşturabilmektedirler (Manz, 1992).

Böylelikle birey tarafından istenen davranışlar sergilenirken, istenmeyen davranışlar ise azaltılabilmektedir.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Doğal Ödül Stratejileri (Düşüncelerin Doğal Ödüllere Odaklanması)

*Doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama stratejisinin ilk ögesi*

**yeterlilik hisleridir.**

Bu ögenin en önemli özelliği, bireyin kendisini daha liyakatli bir kişi olarak hissetmesini sağlamasıdır.

**Çünkü birey en iyi yaptığı işlerle uğraşmayı tercih etmektedir.**

Sporda başarılı olanların sporu sevmesi, derslerinde başarılı olanların da okulu sevmeleri bu konuya örnek verilebilir.

Birey başarılı olduğu işleri yaparak kendini doğal yöntemlerle tatmin etmekte, ödüllendirmektedir.

Örneğin yarış esnasında yapılan güzel bir hareketi seyircilerden alınan bir alkış, tezarühat gibi dışsal olarak da başarıların takdir edilmesiyle bireyin yelken sporuna daha ağırlık vermesine ve o işi yapmaktan aldığı zevkin daha da artmasına katkı sağlamaktadır.

Burada bireyin öz liderlik davranışlarını geliştirebilmesi için odaklanması gereken husus hangi faaliyetlerin doğal ödüller içerdiğini tespit ederek bunları olumlu yönde kullanabilmeyi öğrenebilmesidir (Manz, 1992; Neck ve Houghton, 2006).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Doğal Ödül Stratejileri (Düşüncelerin Doğal Ödüllere Odaklanması)

*Doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama stratejisinin ikinci önemli ögesi ise;*

**Bireyin kendini kontrol edebilme hissi** (Özgür iradesiyle hareket ederek sevdiği işi yapabilme) kazanmasına yardımcı olmasıdır.

İnsan çevresinde olup bitenler üzerinde kendi kontrolünün en üst seviyelerde olmasını istemektedir.

Mesela insan yaşayacağı yeri, işini, evleneceği kişiyi, kullanacağı arabayı, okuyacağı üniversiteyi gibi birçok önemli kararı kendi kontrolünde olmasını tercih etmektedir.

Kişinin kendi dünyasının onu kontrol etmesinden kendisinin o dünyayı kontrol etmesinden hoşlanan bir özelliği vardır.

Bu nedenle, birey kendi kontrolünde olan faaliyetleri yaptığında davranışlarında yeterlilik görmekte, işinden hoşnut olmakta ve dolayısıyla kendini doğal bir şekilde ödüllendireceğini düşünerek işine bu heyecanını aktarmakta, böylelikle de başarısını yükseltmektedir (Manz, 1992).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Doğal Ödül Stratejileri (Düşüncelerin Doğal Ödüllere Odaklanması)

*Doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama stratejisinin üçüncü önemli ögesi ise;*

**bir hedefin var olması gerekliliğidir.**

Doğal ödül içeren faaliyetlerde bireyin elde edilen amaca ulaşma, arzulanan sonucu elde etme duygusu yer almaktadır.

Birey her ne kadar yaptığı işte kendisini liyakatli bulsa veya işlerin kontrolünün kendi elinde olduğunu bilse de, yine de o işin değerli bir hedef uğruna yapıldığına inanması gerekmektedir.

Eğer bir iş birey için anlamsızlık ve değersizlik hissi oluşturmuşsa, birey o işi yaparken ne kadar ehil ve liyakatli olsa da yaptığı faaliyete inanmıyorsa, ondan zevk alması ve doğal ödül olarak algılaması mümkün olmayacaktır.

Dünyanın en iyi sporcuları arasında olan bir kişinin, o işi kendi kontrolünde seçmiş olsa dahi halen kendi yaptığı işe inanmadığını hissettiği durumlar olabilmektedir.

Bu nedenle, birey kendisini keşfedebilmeli, hedeflerine yönelik anlamlı hisler uyandıran duygularını etkin olarak kullanarak doğal ödüller haline getirebilmeyi öğrenmelidir (Houghton ve Neck, 2002).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri

(Başarılı Performansı Görselleştirme, Kendi Kendine Konuşma, Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme).

Yapıcı düşünce modeli stratejileri, bireylerin sahip oldukları düşünce şablonlarının olması arzulanan biçimde oluşturulması ve değiştirilmesine odaklanması anlamına gelmektedir (Anderson ve Prussia, 1997).

**Başarılı Performans Görselleştirme (Hayal Etme)** stratejisinin,

hayali olarak ileriye yönelik deneyimler yaşamak, zihinsel betimlemeler yapmak, imgesel egzersizler yapmak, hayali provalar yapmak, sembolik olarak önceden kurgularla olayı yaşadığını hayal etmek gibi tanımları da mevcuttur (Houghton ve Neck; Zimmerman, 1998).

Manz ve Sims'e (1980) göre; başarılı performans hayal etme stratejisi arzulanan davranışların oluşması için yapılan bir dizi sistematik uygulamaların provalarıdır.

Yelken te antrenörün ya da oyuncunun kendisinin veya rakibinin birkaç ileri hamlesini önceden planlayarak yaptığı zihinsel çalışmadaki gibi henüz hamle yapmadan önce olabilecek durumları değerlendirmesi, rakip oyuncuyu saf dışı bırakmanın provasını hayalen yapması gibidir.

Başarılı performans hayal etme stratejisi sporcuların ve antrenörlerin sıklıkla uyguladıkları mental antrenmanlar ile oldukça iç içe bir anlam içermektedir.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri

(Başarılı Performansı Görselleştirme, Kendi Kendine Konuşma, Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme).

### Başarılı Performans Görselleştirme (Hayal Etme) Stratejisi

Zihinsel (Mental) antrenman; bilişsel psikoloji ile ilişkili olan duygu-düşünce-davranış üzerine yapılan çalışmadır ve teknik, taktik ve kondisyon olarak müsabakaya hazırlanan sporcu ve takımını zihinsel olarak da müsabakaya hazır hale getirmek olarak ifade edilmektedir (Afacan, 2008).

Spor psikologları tarafından başarının artırılmasında zihinsel antrenmanlar yapılmasının çok önemli faydaları olduğu belirtilmektedir (Zaichowsky, 2006).

Sportif alanlarda zihinsel egzersizler yapma tekniğinin kullanımının yüksek seviyede performans artışı sağlamada sporcular arasında başarı düzeylerindeki farklılığı açıklamada önemli bir faktördür (Short ve Short, 2005).

Bu sebeple sporcu performansında artış sağlanmasında, hayal etme tekniğinin etkili olduğu birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Gregg ve Hall, 2006)



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri

(Başarılı Performansı Görselleştirme, Kendi Kendine Konuşma, Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme)

Yapıcı düşünce modeli stratejilerinden bireylerin psikolojik dünyalarında oluşturdukları inançlarına ve tecrübelerine dayandırarak üstü kapalı olarak *kendi kendilerine konuşmaları* stratejileridir (Godwin ve diğ., 1999)

Bireylerin zihinlerinde diyalog kurması kendi dünyalarında gerçekleşmekte, kimi zaman bilinen sözlü ifadelerle kimi zaman da sözsüz biçimde olabilmektedir (Weintraub, 2006).

Böylece birey kendi kendine yol göstermekte, eğitmekte, değerlendirmeler yapmakta ve zihinsel olarak tepki göstermektedir.

Örnek olarak; Müsabakaya katılan bir yekken sporcusunun müsabakaya gelmeden önce kalabalık bir seyirci karşısında heyecanlanarak “ne kadar çok insan var, çok gerginim” diye kendi kendine konuşması, hakem tarafından yarışa çıkması için kendi adının anons edilmesiyle beraber “bu kadar kaygılı olmam için hiçbir neden yok çünkü müsabakaya çok iyi hazırlandım, ben iyi bir yelkenciyim, müsabaka alanına çıktığımda rakiblerimi yeneceğimi biliyorum, çok çalıştım, çok emek verdim hocamla ve başaracağım” gibi sözlerle kendi kendini motive etmesi, kişinin öz liderliğinin geliştirilmesi açısından iyi bir örnek olarak verebiliriz.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri

(Başarılı Performansı Görselleştirme, Kendi Kendine Konuşma, Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme)

Yapıcı düşünce modeli stratejilerinden bireyler

tecrübeleri hakkında belirli fikir ve düşüncelerini değerlendirme yöntemleri geliştirme eğiliminde ve özellikle problem içeren koşullarla karşılaştıklarında düşünce yeteneklerini kullanarak karşılaştıkları şartlara uygun davranışları sergilemeye çalışmaktadırlar (Godwin ve diğ., 1999).

Uygun olduğuna karar verilen düşünce modellerinin etkisi ve onun bir sonucu olarak davranışlar oluşmaktadır, aynı zamanda davranışlar geçmişteki deneyimler gibi çevre faktörleriyle de şekillenmektedir.

Kişinin psikolojik donanımı onun vereceği kararlara ve davranışlara yansımaktadır.

Çünkü davranışlar kişinin psikolojisini, psikolojisi de onun davranışlarını etkilemekte ve karşılıklı olarak değişime neden olabilmektedir.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

## Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri

(Başarılı Performansı Görselleştirme, Kendi Kendine Konuşma, Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme)

### Tecrübeler Hakkında Belirli Fikir ve Düşüncelerini Değerlendirme

Birey düşünce alışkanlıkları, değer yargıları, inançları, varsayımları, önyargıları, tabuları gibi birçok hususu göz önünde bulundurmalı ve davranış modellerini hangilerine göre yapılandırıldığını kendi kendine çok iyi analiz edebilmeli, işlevi olmayanları daha mantıklı olanlarla değiştirmelidir (Houghton ve Neck, 2002; Neck ve diğ., 2003).

Sporcuların müsabaka sonunda veya antrenmanlarda kendi kendilerine mola vererek faaliyeti tüm alt boyutlarıyla düşünmesi, doğru ve yanlış metotlarını değerlendirme kendini değerlendirme stratejisinin kullanımına iyi bir örnektir (Zimmerman, 1998: 78; Zimmerman, 2002: 66).



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Benjamin Dizraelli'nin de ifade ettiği gibi;

“Birisine yapacağınız en büyük iyilik; zenginliklerinizi onunla paylaşmak değil, ona kendisinde var olan zenginlikleri göstermektir...” (Afacan, 2008)

Sporcunuzun içindeki öz liderliği harekete geçirmek ve olumlu yönde kullanmasını sağlamak, olumsuz yönlerinin ise belirlenerek en aza indirilmesine yardımcı olmak ona antrenör olarak sizin sağlayacağınız en büyük katkı olacaktır.

Dolayısıyla yukarıda açıklanmaya çalışılan öz liderlik stratejilerinin kullanımını sporcuda; kendine odaklanmayı ve göreve odaklanmayı artıracaktır, böylece görev performansında da artış sağlanabilecektir.

Sporcunun kendini gözlemlemeyle, kişinin kendi davranışlarını daha iyi takip edebilmesi, kendisine ait düşünce ve fikirleri hakkında daha doğru ve daha zengin yorum yapması neticesinde, geri dönüşüm döngüsü sağlamasına yardımcı olacak ve bu sayede kendini düzenleme süreci olumlu yönde işleyecektir.



# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Öz liderlik sayesinde, belirlenen standartlara ulaşma çalışmaları esnasında sporcuların değiştirilmesi gerekli olacak davranışlarını düzenlenmesi kolaylaşacaktır.

Kendi kendine hedef belirlemenin de kendi kendini düzenlemede olumlu etkileri vardır.

Hedef belirleme araştırmaları, kolay ve elde edilmesi basit hedeflere oranla daha zor hedefler belirlemenin, sporcu performansında ciddi oranlarda artış sağlayabildiğini göstermiştir.

Kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma ve kendi kendine zihninde hayal etme alışkanlıklarının da, kendi kendini düzenleme davranışlarının gelişimine olumlu yönde katkı sağladıkları ve potansiyel yararları olduğu bilinmektedir (Neck ve Houghton, 2006).

# ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

Öz liderlik sayesinde, olumlu yönde kendi kendine konuşmak ve zihni betimlemelerde bulunmak gibi öz liderlik stratejileri, kendi kendine yararlı olma seviyelerinde artış sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

Bu stratejiler, kendine olan güvenin ve performans beklentilerinin de belirleyici unsurlarıdır, dolayısıyla kendi kendini düzenleme açısından fayda sağlamakta, görev performansında da artışa neden olmaktadır (Prussia ve diğ.,1998; Neck ve Manz, 1996).



# SONUÇ

Öz-liderlik kişinin enerjisini kendi liderlik biçiminden almasıdır (Göksoy ve ark. 2014).

Burada lider kendisini, kendi yeteneklerini tanıırken, yapmak istediklerini ve geleceğini planlarken, stratejilerini ve planlamasını yapar ve uygularken sonrasında da bunu diğer kişilerle paylaşır (Lovelace, Manz ve Alves, 2007).



# SONUÇ

Sporculara performans artışı sağlamalarında öz liderlik becerileri kazanmanın önemli olduğu ve sporcuların yelken antrenmanları dışında da günlük yaşamlarında öz liderliği sıklıkla uygulamaları gereken bir özellik olduğu söylenmelidir.

Uygulamaya geçildikten sonra öz liderlik becerilerini geliştirmeye cesaretlendirilmeleriyle çok kısa sürede sporcuların hem sportif faaliyetlerindeki hem de okul içi ve dışı performanslarında büyük bir artış göstermelerini beklemek oldukça yanlış bir yaklaşım olacaktır.

Özellikle fiziksel antrenman ile birlikte öz liderlik becerilerinin de geliştirilmesi optimum sonucun alınabilmesi yönünde oldukça katkı sağlayacaktır.

# SONUÇ

Sporcuların mutlaka

“kendine hedef belirleme,

kendini ödüllendirme,

kendini cezalandırma,

kendini gözlemleme ve kendi kendine ipucu verme,

düşüncelerinin doğal ödüllere odaklanmasını sağlama,

başarılı performansı görselleştirme,

kendi kendine konuşma ve

düşünce ve fikirleri değerlendirme”

stratejilerinin geliştirilmesi ile performans değerlerinde de gelişim sağlanabilecektir.

# SONUÇ

Yelken sporcuları da bu kapsamda kendisinin lideri olması gerekmektedir.

Sporcu müsabaka esnasında kendisi ve rakibiyle baş başa kalır ve bu noktada yetenekleri doğrultusunda başarı yakalamak adına en doğru kararları alarak bir strateji oluşturması gerekmektedir.

Ayrıca sporcunun davranışları da bu noktada çok önemlidir.



# SONUÇ

Sporcuların antrenörlerini ne kadar kendilerine örnek aldığı göz önünde bulundurulduğunda, antrenörlerin öz liderlik becerilerinin nasıl geliştirilmesi gerektiğini bilmelerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Bireysel ve takım boyutlarda sportif faaliyetlerde başarının artırılmasında öz liderlik becerilerinin de büyük katkıları olacağı söylenebilecektir.

Bu bağlamda yelken sporcularının sportif faaliyetlerde performanslarını artırmak için yalnızca fiziksel faktörlerin değil aynı zamanda davranışsal, bilişsel ve psikolojik faktörlerin de önemli yeri olduğunun öz liderlik stratejilerinin kullanımındaki farklılıklar ile ortaya konulmuştur.

## SONUÇ

Bunun yanında  
sporcularımızın  
özgüvenleri  
yükseltilmelidir.

# SONUÇ

## Donuk, 2022

### LİDER, KUŞAK FARKLILIKLARINA DİKKAT ETMELİDİR

	Baby Boomers	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Özellikleri ve Değerleri	<p>Sadakat duyguları yüksek</p> <p>İşkolik</p> <p>Takım çalışmasına önem veren</p> <p>Kanaatkar</p> <p>Rekabetçi</p> <p>Teknolojiye uzak</p>	<p>Sadakat duyguları değişken</p> <p>Otoriteye saygılı</p> <p>Topluma duyarlı</p> <p>İş motivasyonları yüksek</p> <p>Kanaatkar</p> <p>Kaygılı</p> <p>Teknolojiye ilgisi düşük</p>	<p>Sadakat duyguları az</p> <p>Otoriteyi zor kabullenen</p> <p>Bağımsızlığına düşkün</p> <p>Çok sık iş değiştiren</p> <p>Bireyci</p> <p>Teknolojiyle büyüyen</p>	<p>İş birlikçi</p> <p>Yaratıcı</p> <p>Teknoloji ile doğan</p>



Citius, Altius, Fortius  
Daha Hızlı, Daha Yüksek, Daha Güçlü



BENİ DİNLEDİĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDİYORUM.