

PAPER DETAILS

TITLE: Takim Kaptaninin Liderlik Görev ve Sorumluluklari Nelerdir? Profesyonel Futbolda 2. ve 3. Ligde Görev Yapan Teknik Direktörlerin Algi ve Deneyimleri

AUTHORS: Selman Orhan

PAGES: 49-61

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4231230>

Takım Kaptanının Liderlik Görev ve Sorumlulukları Nelerdir? Profesyonel Futbolda 2. ve 3. Ligde Görev Yapan Teknik Direktörlerin Algı ve Deneyimleri

What are the Leadership Duties and Responsibilities of the Team Captain? Perceptions and Experiences of Head Coaches Working in the 2nd and 3rd League in Professional Football

* Selman ORHAN¹

¹Aksaray Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Aksaray, TÜRKİYE / pskselman@gmail.com / 0000-0002-1225-5161

NOT: Bu araştırma belirtilen kongrede sözel olarak sunulmuştur: VI. Egzersiz ve Spor Psikolojisi Kongresi (Antalya) Selman ORHAN "Teknik Direktörlerin, Sporcu Liderlerin (Takım Kaptanı) Görevlerine İlişkin Algıları: Profesyonel Futbol Örneği" Sözel Sunum, Özet Metin Bildiri, 11-13 Mayıs 2022

Özet: Takım kaptanı, takım başarısı ve sportif performans üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü takım kaptanı, resmi sporcu liderdir. Ayrıca kaptan, teknik direktörün liderliğine katkıda bulunan bir konumdadır. Bu önem çerçevesinde yapılan araştırmanın amacı, Türkiye'de profesyonel erkek futbolda (2022-2023 sezonu, TFF 2. ve 3. lig) takım kaptanının liderlik görev ve sorumluluklarını teknik direktör perspektifinden incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla 10 erkek teknik direktörle bireysel görüşme yapılmıştır. İçerik analiziyle belirlenen bulgular, yorumlayıcı fenomenolojik analiz ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda teknik direktörlerin takım kaptanına saha içinde görev lideri ve motivasyonel liderlik rolleri, saha dışında ise sosyal ve dış liderlik rolleriyle ilgili görev ve sorumluluklar yüklediği görülmüştür. Antrenör- kaptan ilişkilerinde takım kaptanına; takım ve futbolcu hakkında karşılıklı bilgi alışverişi, temsilci ve iletişim köprüsü, teknik direktör yardımcısı, takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürme, antrenöre iletmeden sorunları çözüme ve örnek oyuncu olma ile ilgili görev ve sorumluluklar atfedildiği belirlenmiştir. Kulüp yönetimi-kaptan ilişkilerinde ise kaptanın takım ve futbolcu adına temsilci ile iletişim köprüsü olarak değerlendirildiği saptanmıştır. Sonuçta futbolda kaptanın sporcu liderliğinin etkililiği için kulüp yöneticilerinin ve antrenörlerin, profesyonelizm ile paylaşılan liderliği dikkate alması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Takım kaptanı, liderlik görev ve sorumlulukları, futbolda profesyonelizm, kaptanlık, sporcu lider.

Abstract: The team captain significantly influences team success and sporting performance as the official athlete leader. Additionally, the captain contributes to the coach's leadership. This research aims to examine the leadership duties and responsibilities of team captains in professional male football in Turkey (2022-2023 season, TFF 2nd and 3rd leagues) from the head coach's perspective. The study employed a phenomenological design, a qualitative research method. Individual interviews were conducted with 10 male head coaches using a semi-structured interview form. The results determined by content analysis were evaluated by interpretative phenomenological analysis. The research revealed that coaches attribute task and motivational leadership roles on the field to team captains and social and external leadership roles off the field. In coach-captain relations, captains were assigned duties and responsibilities related to the mutual exchange of information about the team and players, acting as a representative and communication bridge, assisting the head coach, ensuring and maintaining team hierarchy, resolving problems without involving the coach, and serving as exemplary players. In the club management-captain relations, it was found that the captain was considered as a communication bridge with the representative on behalf of the team and the player. In conclusion, club managers and coaches should consider professionalism and shared leadership to enhance the effectiveness of the captain's athlete leadership in football.

Keywords: Team captain, leadership duties and responsibilities, professionalism in football, captaincy, athlete leader.

Received: 21.09.2024 / Accepted: 28.01.2025 / Published: 30.01.2025

<https://doi.org/10.22282/tojras.1553891>

Citation: Orhan, S. (2025). *Takım kaptanının liderlik görev ve sorumlulukları nelerdir? Profesyonel futbolda 2. ve 3. ligde görev yapan teknik direktörlerin algı ve deneyimleri*, The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS), 14 (1), 49-61.

GİRİŞ

Liderlik, spor takımlarının performansında ve etkili işleyişinde önemli bir rol oynayabilmektedir (Cotterill & Fransen, 2016). Sporda liderlik üzerine mevcut araştırmalar, sıklıkla antrenörün lider rolü ve etkisi üzerine yoğunlaşmış olup ancak bir spor takımında liderliğin yalnızca antrenöre ait olmadığı görüşü giderek daha fazla kabul görmektedir (Backer vd., 2022; Crozier vd., 2013; Fransen vd., 2016). Çünkü sporcu liderleri, profesyonel spor bağlamında antrenörlerin üzerine binen artan iş yükünün etkin bir şekilde azalmasına yardımcı olabilmektedir (Haddad vd., 2021). Bu nedenle, bir spor takımının başarısında, antrenörün yanı sıra takımdaki sporcu liderlerinin de rekabet avantajına katkıda bulunabilecek hayati faktörlerden biri olduğu saptanmıştır (Fransen vd., 2020; Haslam vd., 2011).

Takım içindeki lider sporcular, önemli liderlik rolleri üstlenebilirler (Leo vd., 2019). Sporcu liderliği "bir grup takım üyesini ortak bir hedefe ulaştırmak için etkileyen ve takım içinde resmi veya gayri resmi bir rol oynayan sporcu" olarak tanımlanmıştır (Loughead vd., 2006, s. 144). Dolayısıyla takım kaptanı, resmi olarak sporcu lideridir (Orhan, 2024b). Sporcu liderliği rollerine ilişkin olarak yapılan araştırmalar sonucunda güncel olan sınıflandırma şöyledir (Fransen vd., 2014; Loughead vd., 2006).

Görev lider: Görev lider, saha içinde sorumluluklara sahiptir. Dolayısıyla görev lider, takımın hedeflerine odaklanmasına yardımcı olabilmektedir. Bu lider, oyun sırasında takım

arkadaşlarına taktik tavsiyelerde bulunarak, gerekirse taktik karar almaya yardımcı olabilir.

Motivasyonel lider: Motivasyonel lider, sahadaki en büyük motivasyon kaynağı olup takım arkadaşlarını motive etmeye çalışır. Aynı zamanda cesareti kırılmış oyuncuların motivasyonunu toparlamasına da yardımcı olabilmektedir. Motivasyonel lider, takım olarak optimum performans gösterebilmek için sahadaki tüm duyguları doğru yöne yönlendirir.

Sosyal lider: Sosyal lider, takımda iyi ilişkileri teşvik eder. Haliyle saha dışında lider bir role sahiptir. İyi bir dinleyicidir ve takım arkadaşları tarafından sosyal lidere güvenilir. Seyahatlerde, soyunma odasında veya sosyal etkinliklerde iyi bir takım atmosferine önem verir. Ayrıca sosyal lider sahanın yanı sıra takım arkadaşları arasındaki çatışmaların çözümünde takım arkadaşlarına yardımcı olur.

Dış lider: Dış lider, takım ile takım dışındaki kişiler arasında bağlantıyı kurar. Örneğin, medya veya sponsorlarla iletişimde ihtiyaç durumuna göre dış lider ön planda olabilmektedir. Ayrıca dış lider, kulüp yönetiminin; sponsorluk, kulüp etkinlikleri veya farklı konularına ilişkin olarak talimatlarını takıma iletir. Takımını temsilen dikkat dağıtıcı dış faktörlere (medya...) karşı tampon görevi görebilir (Fransen vd., 2014; Loughead vd., 2006). Bu anlamda sporcu liderliğinde sosyal ve dış liderlik rolleri saha

dışında, görev ve motivasyonel liderlik rolleri ise saha içinde sergilenmektedir (Fransen vd., 2014).

Türkiye’de Sporcu Liderliğinin Resmi Konumu

Türkiye Futbol Federasyonu (TFF)’nun oyun kuralları kitabında takım kaptanları ile ilgili olarak “Takım kaptanının özel bir statüsü ya da ayrıcalığı yoktur ancak takımın genel davranışlarından bir dereceye kadar sorumludur.” ifadesi yer almaktadır” (Futbol Oyun Kuralları Kitabı, 2023, s. 50). Ayrıca literatürde ülkemizde takım kaptanları ile ilgili olarak profesyonel futbolla ilgili birçok yorum ve eleştirilerde, takım sahada iyi yönetilmiyor, bu takımın kaptanı yok, takımın saha içinde bir lidere gereksinmesi var, kaptan böyle yaparsa diğerleri ne yapmaz vb. ifadelerle karşılaşırız (Konter, 2004). Çünkü takım kaptanları; takım arkadaşlarını motive etmek ve birleştirmek, diğer futbolcular, teknik direktör ve yardımcı antrenörler arasında köprü görevi görmekten de sorumludur (Uslu, 2023). Bu nedenle etkili liderler takım için oldukça önemlidir (Dupuis vd., 2006). Çünkü spor takımlarının ve takımlardaki etkili liderliğin, takım performansı ve takım işleyişi dahil olmak üzere bir dizi sonucu etkileyen önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir (Orhan, 2024b, 2024a). Ayrıca takım kaptanları, antrenörün liderliğine katkıda bulunmaktadır (Fransen, vd., 2020). Bu bağlamda örneğin teknik direktör José Mourinho (Fenerbahçe-Türkiye) bir röportajında etkili sporcu lider olan takım kaptanlarından bahsetmiştir (Top Eleven - Be a Football Manager, 2019). Haliyle literatür ve teknik direktör José Mourinho’nun röportajı dikkate alındığında teknik direktörler tarafından takım kaptanından sportif performans kadar saha içi (maç ve antrenman) ve saha dışında etkili liderlik rolleri beklenmektedir. Bu bağlamda; sporcu liderliği önemli bir konumdur (Orhan, 2023). Fakat antrenörler tarafından sezon hedeflerine varmanın önemli bir basamağı olarak kaptanlar görülmesine (Maechel vd., 2020) ve kaptanlığın takım başarısıyla (Orhan, 2024b) ilişkilendirilmesine rağmen antrenörlerin takım kaptanına yeteri kadar destek vermedikleri tespit edilmiştir (Voelker vd., 2011). Çünkü takım kaptanı nihayetinde takımın bir oyuncusudur. Bu anlamda profesyonel futbolun önemli bir unsuru olarak kaptanlığın çeşitli faktörlerden (kulüp yönetimi, teknik ekip, taraftar...) etkilendiği belirlenmiştir (Orhan, 2024a; Orhan & Carson, 2025). Örneğin Türkiye 2023-2024 futbol sezonunda, Süper Lig’in 15. haftasında (11.12.2023) oynanan bir müsabaka sonunda maçın hakemine yönelik kulüp başkanı ve yöneticilerinin fiziksel şiddet içerikli davranışları olmuştur (PFDK Kararları - 14.12.2023 - PFDK Kararları TFF, Erişim Tarihi: 2025, 28 Ocak). Ayrıca Türkiye’de futbolda ekonomik krizlerin olduğu bir ortamda (Aydın vd., 2017; İmamoğlu vd., 2007) kaptandan etkili liderlik yapması beklenmektedir. Hatta antrenör boyutunda ülkemizde çok sık antrenör değişiklikleri olmaktadır (Esen vd., 2019). Fakat Avrupa’nın önemli liglerindeki markalaşmış kulüplerde uzun süreli teknik direktör istihdamının olduğu belirlenmiştir (Gırak & Doğan, 2022). Ayrıca ekonomik olarak Trendyol Süper Lig (Türkiye) gelir bakımından 2017/18 sezonu itibarıyla Avrupa’nın 7. büyük ligi konumundadır (Saatçioğlu & Çakmak, 2019). Haliyle ülkemizde ekonomik ve yönetimsel boyutta profesyonel sporda profesyonelizm kavramının ön planda olamamasının sorgulanması gerekebilir. Çünkü profesyonelizm spordaki tüm paydaşlar (Teknik ekip, kulüp

yönetimi, taraftar, sporcular...) tarafından kılavuz olarak alınması gerekmektedir. Örneğin sporcu profesyonelizmi; bir sporcunun branşıyla ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerinin yanı sıra sürekli olarak gelişmeye, eleştiriye ve iş birliğine açıklık; iletişim, sorumluluk bilinci, zorluklarla başa çıkma ve sporcu kimliği ile topluma örnek olabilme özelliklerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Güngör vd., 2022, s. 37).

Literatürde takım kaptanının liderlik rolleri hakkında araştırmalar yapılmıştır (Fransen vd., 2014; Loughhead vd., 2006). Fakat literatürdeki özellikle nitel araştırmaların hem Türkiye dışında hem de profesyonel hockey, rugby, basketbol ve kricket gibi branşlarda yapıldığı tespit edilmiştir (Brgoch vd., 2020; Camiré, 2016; Carson & Walsh, 2018; Cotterill vd., 2019; Cotterill & Cheetham, 2017). Bu nedenle ülkemizde takım kaptanının hem saha hem de saha dışında etkili olabilmesinde bağlamsal faktörlerin (Saha, antrenör, kulüp yönetimi) dikkate alınması gerekmektedir (Orhan, 2024b; Toker, 2022). Çünkü takım kaptanı, takımın bir sporcusu olduğu için kaptanlık görev ve sorumlulukları bu bağlamların etkisinden bağımsız değildir. Ayrıca bu araştırmanın rol çatışması ve rol belirsizliğine de katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Örneğin kaptanın, takımın temsilcisi olma ve oyuncular ile antrenörler arasında iletişim köprüsü rolünde olduğu saptanmıştır (Camiré, 2016). Bu nedenle belki antrenör ve kaptan arasında sporcu liderliğe ilişkin var olan algı ve deneyim farklılıkları rol çatışması ve rol belirsizliğine de neden olabilir/olmaktadır (Leo vd., 2015). Ayrıca Dünya’da ve Türkiye’de en fazla rağbet gören ve ekonomisi her geçen gün artan spor branşı futboldur (Taştan, 2021). Haliyle yapılan araştırma aracılığıyla profesyonel futbolda teknik direktörün bakış açısından takım kaptanının rollerine ilişkin görev ve sorumlulukları netleşecektir. Belirtilen hususlar nedeniyle profesyonel erkek futbolda nitel araştırma yöntemi çerçevesinde yürütülen bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Bu araştırmada teknik direktörlerin takım kaptanının liderlik görev ve sorumluluklarına ilişkin algı ve deneyimlerinin belirlenmesi amaçlandığından nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Çünkü fenomenoloji deseni katılımcıların herhangi bir konuda özne deneyim ve algılarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır (Creswell, 2013). Fenomenolojik araştırmada araştırmacının odaklandığı temel nokta bir fenomen/olay/kavram ile ilgili (kaptanların liderlik görev ve sorumlulukları) araştırmaya katılan bütün bireylerin (teknik direktör) ortak deneyimlerinin ne ifade ettiğidir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu amaç dahilinde verilere yorumlayıcı fenomenolojik analiz (YFA) uygulanmıştır. YFA, belirli bir konuyu katılımcının kendi deneyimsel bakış açısına dayanarak incelemeyi amaçlar. Bu yöntemde, araştırmacı tarafından yürütülen fenomenolojik analiz aslında katılımcının deneyiminin bir yorumudur (Smith vd., 2009). Çalışma Helsinki Deklerasyonu Prensipleri’ne uygun olarak yapılmıştır. Etik kurul onay belgesi alınmıştır.

Araştırmanın Amacı: Profesyonel erkek futbol branşında, erkek teknik direktörlerin bakış açısından takım kaptanının

liderlik görev ve sorumluluklarına ilişkin algı ve deneyimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma Grubu: Fenomenolojik araştırmalarda katılımcıların araştırılan fenomene ilişkin algı ve deneyimlerine sahip olması oldukça elzemdir (Moustakas, 1994). Ancak bu özelliklere sahip katılımcılar bir araştırma sorusunun formüle edilmesine ve çözülmesine yardımcı olur (Tekindal & Şerife, 2020). Bu nedenle katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örneklemede amaç araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmaktır. Çünkü bu yöntemde araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 123). Ayrıca deneyimler değerlendirildiği için katılımcı grubunun homojen olması, belli bir bakış açısını ortaya çıktığı bağlamda yorumlamak açısından kritik bir önem taşımaktadır (Güler vd., 2015). Bu amaçla fenomeni bütün yönleriyle deneyimlemiş bir grup birey ile çalışarak bu fenomeni araştırmak için büyüklüğü 3-4 kişi ile 10-15 kişi arasında değişen heterojen bir grup belirlenir (Creswell, 2013).

Tablo 1. Araştırma grubuna ilişkin demografik bilgiler

Katılımcılar	Eğitim	Teknik direktörlük lisansı	Antrenörlük deneyim yılı	Futbolculuk deneyim yılı
K1	Üniversite	UEFA Pro Lisans	13	15
K2	Üniversite	UEFA Pro Lisans	20	17
K3	Lise	UEFA Pro Lisans	13	16
K4	Lise	UEFA A Lisans	16	12
K5	Üniversite	UEFA Elit A Lisans	12	17
K6	Üniversite	UEFA Pro Lisans	15	14
K7	Üniversite	UEFA Pro Lisans	15	7
K8	Lise	UEFA Pro Lisans	17	14
K9	Üniversite	UEFA Pro Lisans	21	13
K10	Lise	UEFA Pro Lisans	11	6

Katılımcıların yaş ortalaması (39 ile 57 yaş arası) 49'dur. Ayrıca katılımcıların beş tanesi TFF 2. lig, beş tanesi ise TFF 3. ligde görev yapmaktaydı. Türkiye'de TFF 2. lig ve TFF 3. lig profesyonel lig konumundadır.

Veri Toplama Süreci: Görüşmeler her iki tarafın da (araştırmacı-katılımcı) ana dili Türkçe olan katılımcılar arasında gerçekleştirilmiştir. Veriler görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Her bir katılımcıyla yüz yüze bir kez görüşme yapılmıştır. Görüşmeler için katılımcılardan öncelikle randevu alınarak katılımcılarla kulüp tesislerinde görüşme yapılmıştır. Görüşmeler için katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmıştır. Katılımcılara cevaplarının gizli tutulacağı bilgisi de verilmiştir. Katılımcılara bu görüşme nedeniyle, kendilerini rahatsız hissettikleri bir noktada görüşmeyi sonlandırabilecekleri açıklanmıştır.

Araştırmada veri toplama araçları olarak kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Nitel araştırmada en yaygın veri toplama yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşmeler, 'kişisel deneyim' hakkında ayrıntılı bilgi toplamak için oldukça önemlidir (Braun vd., 2016). Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken sporcu liderliğine ilişkin olarak öncelikle literatür taraması yapılmıştır (Brgoch vd., 2020; Bucci vd., 2012; Cotterill vd., 2019; Dupuis vd., 2006; Fransen vd., 2014; Imholte vd., 2019; Loughhead vd., 2006). Bu araştırmalardaki görüşme soruları dikkate

Araştırmanın katılımcıları, Türkiye Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonun da Malatya ve Diyarbakır illerindeki (Türkiye) profesyonel futbol teknik direktörlerinden oluşmaktadır. Araştırmaya bu illerdeki 2. ve 3. lig takımlarında aktif görevde olan 10 erkek teknik direktör gönüllülük esasına göre katılmıştır. Bu amaçla araştırmada katılım onay formu kullanılmıştır.

Etik ilkelerin en temel ve klasik olanlarından birisi de "gizlilik, özel hayata saygı ve zarar görmemdir. İnsanların kimlikleri araştırma doğal, sosyal ve kültürel bir ortamda gerçekleştirilmiş ise ortama ilişkin tanımlayıcı bilgiler doğrudan veya dolaylı olarak deşifre edilmemelidir (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 108). Bu nedenle Tablo 1'de katılımcıların yaşları ve görev yaptığı lig seviyesi verilmemiştir. Katılımcılar etik ilkeler nedeniyle K1, K2... olarak isimlendirilmiştir. Görüşmeler, Ağustos 2022 ile Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de araştırmaya katılan teknik direktörlere ilişkin demografik bilgiler verilmiştir.

alınarak soru havuzu oluşturulmuştur. Yapılan araştırmanın amaçları doğrultusunda uzman danışman görüşü ve nitel soru hazırlama ilkeleri (Creswell, 2007; Yıldırım & Şimşek, 2018) dikkate alınarak taslak görüşme formu hazırlanmıştır. Daha sonra taslak görüşme formu sonda sorularla detaylandırılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018). İki takımın teknik direktör yardımcısı ile pilot görüşmeler yapılmıştır. Yapılan pilot görüşmelerdeki geri bildirimlere göre yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir. Katılımcılara ilişkin ortalama görüşme süresi 37 dakikadır. Görüşme formunda yer alan ve katılımcılara yöneltilen sorular şu şekildedir:

Deneyimlerinize göre kaptanın görev ve sorumlulukları nelerdir? Açıklayabilir misiniz?

Sonda sorusu;

- Deneyimlerinize göre kaptanın sahada (maç, antrenman) ne gibi görev ve sorumlulukları vardır?
- Deneyimlerinize göre kaptanın saha dışında ne gibi görev ve sorumlulukları vardır?
- Deneyimlerinize göre kaptanın kulüpte ne gibi görev ve sorumlulukları vardır?
- Deneyimlerinize göre kaptanın kulüp dışında ne gibi görev ve sorumlulukları vardır?
- Antrenörü dikkate aldığımızda sizce kaptanın ne gibi görev ve sorumlulukları vardır?
- Kulüp yönetimini dikkate aldığımızda sizce kaptanın ne gibi görev ve sorumlulukları vardır?

Verilerin Analizi: Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yapılan bireysel görüşmeler öncelikle bilgisayarda Word programına aktarılmıştır. Transkripsiyon sonrasında verilere içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizi sonucu ortaya çıkan veriler YFA ile değerlendirilmiştir. İçerik analizinde verinin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temaların ortaya çıkarılma çabası vardır. Ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular, açıklanır ve yorumlanır (Yıldırım & Şimşek, 2018). İçerik analizinde ise tümevarımsal analiz uygulanmıştır. Tümevarımsal analiz, veriyi önceden belirlenmiş bir kodlama çerçevesine ya da araştırmacının analitik önyargılarına uydurmaya çalışmaksızın yapılan bir veri kodlama sürecidir (Braun & Clarke, 2006). İçerik analizi verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması aşamalarıyla gerçekleştirilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Araştırmacı tarafından verilerin hepsi birden fazla kez okunmuştur. Veriye yeterli şekilde aşına olduktan sonra ilk kodlama yapılmıştır. Verilerin içeriğindeki benzerlik ve farklılıklar dikkate alınarak kodlardan temalar çıkarılmıştır. Bu yöntemde doğrudan alıntılara sık sık yer verilmektedir (Arastaman vd., 2018). Böylelikle tema ve kodlar daha anlaşılır hale getirilmiştir. Görüşme metinleri, sıklıkla

kullanılan nitel analiz bilgisayar programlarından olan MAXQDA 20 yardımı ile kodlara ve temalara ayrılmıştır.

Güvenduyulabilirlik: Araştırma kalitesini artırmak için bazı stratejiler uygulanmıştır. Bunlardan ilki eleştirel arkadaş stratejisidir (Smith & McGannon, 2018). Çünkü deneyimli bir danışman veya denetleyiciyle kodlama çalışmalarını paylaşma, kodlama seçimleri, kodlama sırasında yapılan varsayımlar ve gözden kaçırılan noktalar üzerinde düşünmek amacıyla faydalı olabilmektedir (Braun vd., 2019). Denetçi ve eleştirel arkadaş rolünü üstlenen danışman, spor bilimleri alanında görev yapan bir akademisyendir. Bunun yanı sıra nitel araştırmalarda güvenilirliğin sağlanması, araştırmacı ile bilgi kaynakları arasında kapsamlı ve derinlemesine etkileşim kurulmasını da gerektirir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Araştırmacının, takım kaptanlarının faaliyet gösterdiği kulüplerdeki deneyimi sayesinde, bu durumun katılımcıların araştırmacıya olan güvenini artırdığı ve yanıtlarına ilişkin anlayışlarını derinleştirdiği düşünülmüştür (Onwuegbuzie & Leech, 2007). Ayrıca araştırmacının konumsallığı ve düşünümseelliği nedeniyle fenomene (takım kaptanı) ilişkin kendi ön yargı ve düşünceleri bloklanmaya çalışılmıştır (Güler vd., 2015). Böylelikle çalışma tasarımı ve veri analizinde yorumlayıcı bir bakış açısı sağlanarak araştırmanın titizliği artırılmıştır.

BULGULAR

Verilerin analizi sonucu Tablo 2 ve 3'teki tema ve kodlar araştırma bulguları olarak saptanmıştır. Kaptanın saha, saha

dışı görev ve sorumlulukları ile kulüp yönetimi-kaptan ilişkilerine ilişkin tema ve kodlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kaptanın saha, saha dışı görev ve sorumlulukları ile kulüp yönetimi-kaptan ilişkilerine ilişkin tema ve kodlar

Üst tema	2. düzey tema	Kodlar
Saha görev ve sorumlulukları	Görev lider	Takımı olumlu yönlendirme görev ve sorumluluğu
		Öncelikle kendi sportif performans görevini yapmak
		Futbolcuların sahadaki yanlış davranışlarını uyararak ve bunlara ilişkin çözümler bulmak
		Antrenörün belirlediği taktiksel oyun planlarını uygulamak
	Dış lider	Hakemle iletişim
		Tarafarla iletişim
	Motivasyonel lider	Takımı motive etmek
		Sahadaki takım arkadaşlarını sakinleştirmek
		Futbolcuları cesaretlendirmek
		Gerektiği zaman sahada dikkatin toparlanmasına yardımcı olmak
Saha dışı görev ve sorumlulukları	Sosyal lider	Takım içindeki sorunların çözülmesine yardımcı olma
		Takım içinde sosyal bir ortam oluşturmak
		Takıma sosyal aktivitelerde öncülük yapma
	Dış lider	Kulüp temsilcisi
		Temsilci (Takım, futbolcu adına)
		Kulüp yönetimi ile iletişim köprüsü
		Teknik ekip ile iletişim köprüsü
		Camıyı temsil etmek
		Basın ile iletişim
Kulüp yönetimi-kaptan ilişkileri	Temsilci (takım, futbolcu adına)	Mali sorunların çözümü (prim, maaş)
	İletişim köprüsü (takım, futbolcu adına)	Kulüp yönetimi ile takım oyuncular arasında karşılıklı iletişimi (özel ve sportif performans konuları) sağlama
		Kulüp yönetimi tarafından, takım kaptanının bir oyuncunun uygunsuz davranışının düzeltilmesi için uyarılması
	Temsilci (takım, futbolcu adına)	Kulüp yönetimine sorunları iletmeden çözme

Saha görev ve sorumlulukları

Saha görev ve sorumlulukları üst teması katılımcılar tarafından algılanan ve deneyimlenen takım kaptanının maç ve/veya antrenmana yönelik görev ve sorumluluklarına

ilişkin bir temadır. Maç ve/veya antrenmanlarda kaptanın görev, motivasyonel ve dış lider rolünde görev ve sorumlulukları olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yarısından fazlası takım kaptanının görev lider rolünde takımı olumlu yönlendirme görev ve sorumluluğu olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılara ilişkin örnek alıntılar şöyledir: “Oyun sahada negatifliklerden dolayı kontrolden çıktığında doğru hamleleri yapabilen birisinin olması gerekiyor. Bu gerçekten önemli.” (K11) Benzer şekilde K3 ve K2 şunları belirtmiştir. “Oyunun gidişatında devreye girmesi gerek. Çünkü saha kenarında bazen sesimizi duyuramıyoruz. Ama kaptan içerde liderliği gösterebildiği zaman takımın temposu olsun, performansı olsun arttırabiliyor.” (K3)

“Takım kaptanı olmanın sorumluluğuyla; saha içinde sorumluluğu alan kişi, saha içinde takımını yönlendirebilen kişi, gerçekten iyi bir kaptandır. Ben sahanın içinde takım kaptanının en önemli rolü olduğuna inanırım. Sonuçta futbol bir oyun ve kaptan rolünü en iyi şekilde oynaması gerekir.” (K2)

K11 ve K3’ün görüşleri dikkate alındığında kaptanın özellikle olumsuz durumlarda liderlik göstererek takımını olumlu yönlendirme görev ve sorumluluğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra takım kaptanının futbolcuların sahadaki yanlış davranışlarını uyararak ve bunlara ilişkin çözümler bulmak görev ve sorumluluğu da belirtilmiştir. K3’ün “... saha kenarında bazen sesimizi duyuramıyoruz. Ama kaptan içerde liderliği gösterebildiği zaman takımın temposu olsun, performansı olsun arttırabiliyor.” ifadesinde saha içinde takım kaptanının takımın temposu ve performansına olumlu katkısı vurgulanmıştır. Bu görüşün K2 tarafından da desteklendiği düşünülmüştür. Böylelikle futbolun takım oyunu olduğu dikkate alındığında bazı katılımcılar tarafından takım kaptanının öncelikle kendi sportif performans görevini yapması gerektiği de belirtilmiştir. Örneğin; “Kendi işini öncelikle iyi yapmalıdır. Ben onu isterim. Onlardan çok büyük bir şey istemem yani. Takım kaptanı o gün örnek vereyim kaleci ise kaleciliğini iyi yapmalıdır.” (K10)

K10’un “...kaleci ise kaleciliğini iyi yapmalıdır.” ifadesinde takım kaptanının örnek olma görev ve sorumluluğuna da değinildiği düşünülmüştür. Çünkü futbolda saha içinde olmak için sportif performansın iyi olması gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum bir bakıma antrenörün belirlediği taktiksel oyun planlarını uygulamayı da kolaylaştırır. Çünkü katılımcılar, takım kaptanından antrenörün belirlediği taktiksel oyun planlarını uygulamayı da görev ve sorumluluk olarak kaptandan beklemektedir. Örneğin K4 bu durumu şöyle ifade etmiştir. “Kaptanın öncelikle görevi ona verilen, taktiksel oyun felsefesini yerine getirmektir, maç içinde yapması gereken şeyleri.”

Ayrıca katılımcılar bu temada, takım kaptanının dış liderlik rolünde maçlarda; hakemle iletişimi sağlaması gerektiğini de ifade etmişlerdir. K3’ün ifadesi şöyledir. “Kaptan oyun içerisinde hakemle diğer oyuncular çok fazla buluşturmamalıdır. Kartlarda ve itirazlarda kaptan ön planda olur. Bu itirazlar kaptanın görevidir.”

K3’ün görüşleri dikkate alındığında “...Kartlarda ve itirazlarda kaptan ön planda olur.” kaptanın hakemle diyalogunda aslında sporcu liderin iyi iletişim becerilerine de sahip olması gerektiği söylenebilir. Çünkü maç sırasında hakeme itirazlarda iletişim becerileri iyi olmayan kaptanın dış liderlik rolü önemli şekilde aksayabilir. Bu anlamda katılımcılar dış lider olarak takım kaptanından taraftarla iletişim görev ve sorumluluğu da beklemektedir. K10’un

ifadesi şöyledir. “Kaptan tabiki de taraftarla iletişim içerisinde mutlaka oluyor.” Aslında K10’un görüşleri dikkate alındığında takım kaptanının dış lider rolünde temsilci, iletişim köprüsü rolüne de vurgu yapıldığı söylenebilir.

Ayrıca bu temada katılımcılar, takım kaptanının saha görev ve sorumluluklarında motivasyonel lider rolünün de olduğunu belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar takım kaptanının motivasyonel lider rolün de takımı motive etme görev ve sorumluluğunu şöyle ifade etmiştir. K9 şunları belirtmiştir. “Antrenmanların temposu, çalışkanlığı ve oyuncuların istekli olmasında kaptanın çok büyük etkisi vardır. Kaptan genelde en önde olan koşu vb. kendisi istekli olarak örnek teşkil etmelidir.” (K9) K10’un ifadesi ise şöyledir. “Amacımız, takımı; hem psikolojik olarak hem mental olarak yukarı doğru çıkmasını sağlayacak küçük dokunuşlar isterim takım kaptanımdan. Bunu yapabilir diye düşünüyorum.”

Özellikle K9’un görüşünde motivasyonel liderliğin yanı sıra yine kaptanın örnek olmasının vurgulandığı söylenebilir.

Katılımcılar motivasyonel lider rolünde kaptanın takımını motive etme etmesinin yanı sıra sahadaki takım arkadaşlarını sakınleştirmede de takım kaptanından beklentileri olduğunu belirtmişlerdir. Örnek alıntı şöyledir. “Kaptanın maçta hoş olmayan olaylar çıktığında takım arkadaşlarını sakınleştirmesi gerekli. Farkındalık oluşturması gerekli.” (K7)

Katılımcılar, takım kaptanının futbolcuları cesaretlendirme konusunda da görev ve sorumlulukları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumu K7 şöyle ifade etmiştir. “Mağlup duruma düşüldüğü zaman futbolcuları sahada yine cesaretlendirecek olan yine kaptandır.”

Ayrıca katılımcılar motivasyonel lider rolünde takım kaptanının gerektiği zaman sahada dikkatin toparlanmasına yardımcı olmasını da kaptanın görev ve sorumluluğu olduğunu belirtmişlerdir. Bunu K9 şöyle belirtmiştir. “Kaptan, onların (takımın) dikkatini dağıtmama, onların dikkatini daha çok toparlama sonra saha içerisinde konuşarak yani uyarı yani motor ünite dediğimiz yapı olmalıdır.”

Saha görevleri üst temasında motivasyonel liderlik genel olarak değerlendirildiğinde; katılımcılar tarafından maç ve/veya antrenmanlarda takım kaptanının takımın ve/veya oyuncuların özellikle duygularını takımın saha amaçları doğrultusunda işlevsel hale getirmeye ilişkin görev ve sorumluluklar yükledikleri düşünülmüştür.

Saha dışı görev ve sorumlulukları

Saha dışı görev ve sorumlulukları üst teması katılımcılar tarafından algılanan ve deneyimlenen takım kaptanının maç ve/veya antrenman haricindeki görev ve sorumluluklarına ilişkin bir temadır. Takım kaptanının sosyal ve dış lider rolünde görev ve sorumlulukları olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ikisi, takım kaptanının; sosyal lider rolünde takım içindeki sorunların çözülmesine yardımcı olmayla ilgili görev ve sorumluluğu olduğunu belirtmiştir. Örnek alıntı şöyledir. “Bazen oyuncuların tartışmasında oyuncuları susturan kişidir kaptan.” (K5)

Katılımcıların birkaçı takım içinde sosyal bir ortam oluşturma ve takıma sosyal aktivitelerde öncülük yapmayla ilgili de takım kaptanına görev ve sorumluluklar atfetmiştir.

“Takım kaptanı demoralize olmuş bir futbolcuyla alıp yemeğe götürür, onla iletişime geçer. Moralsiz oyuncuyla kafede buluşup moralini yerine getirebilmek için onu motive etmesi gerekir. Maçlar kötü gittiği zaman, mağlubiyetlerde futbolcuları toparlayıp kulüp dışında birlik beraberlik içinde toplu şekilde bir yerlere gidilmesini, kaptan düzenleyebilir.” (K7)

K5 “...oyuncuların tartışmasında oyuncuları susturan kişidir kaptan” ve K7’nin “...kulüp dışında birlik beraberlik içinde toplu şekilde bir yerlere gidilmesini, kaptan düzenleyebilir.” görüşleri dikkate alındığında katılımcılar tarafından takım kaptanının sosyal lider rolünde takımın olumlu sosyal atmosferine yönelik görev ve sorumluluklar atfedildiği söylenebilir.

Ayrıca bu üst temada takım kaptanından dış lider rolünde görev ve sorumluluklar da beklendiği tespit edilmiştir. Örneğin takım kaptanına katılımcıların çoğu kulüp temsilcisi, birkaçı ise basın ile iletişime ilişkin görev ve sorumluluklar atfetmiştir. Örneğin; “Kaptan; basın, taraftar ve insanlarla iletişim olsun bir kulübü temsil ettiğini bilmesi gerek. O bilinçte olması gerek.” (K3)

Katılımcıların ikisi tarafından ise kulüp temsilcisi olmaya yakın şekilde takım kaptanına camiayı temsil etmesine ilişkin görev ve sorumluluklar atfedilmiştir.

“...saha dışında bir camiayı temsil ediyorsunuz. Burada hem saha içinde hem saha dışında ve özellikle kaptan olduğunuz zaman veya kulübün camianın mensubu olduğunuz zaman isminizin önüne bir isim daha ekleniyor. Örneğin şimdi ben caddeye indiğim zaman orda yapacağım en ufak yanlış bir hareket K1 (Katılımcı ismini belirtti) olarak yorumlanmıyor, X sporun (Kulüp ismini belirtti) hocası (Teknik direktör) olarak yorumlanıyor. Camia da, dünyada da böyledir.” (K1)

Katılımcıların dördü tarafından ise takım kaptanına takım ve futbolcu adına temsilci olmayla ilgili görev ve sorumluluklar atfedilmiştir. Çünkü K9’a göre kaptan sadece kendisinden sorumlu değildir. Takım ve futbolcu adına temsilcilik şöyle ifade edilmiştir. “Ama özellikle kaptanın en çok zorda kaldığı durumlar; kötü gidişat ta kendisi kötü oynamasa bile kötü gidişatta ilk konuşulan insandır.”

Ayrıca kaptandan kulüp yönetimi ve teknik ekip ile iletişim köprüsü olmasına ilişkin görev ve sorumluluklar da beklenmektedir. Örneğin K1 şunları belirtmiştir. “Kaptanın, hocayla takım arasındaki iletişimde çok faydası vardır. Bazen oyuncular teknik direktörle paylaşamadıklarını kaptanla paylaşırlar. Kaptanlarda hocalarla isim vermeden genel anlamda o iletişimi, dengeyi, koordinasyonu iyi kaptanlar çok sağlarlar. Aynı şekilde yönetim bazında da sağlarlar.”

Kaptanın dış liderliğine dikkat edilecek olunursa; örnek olma, takım ve futbolcu adına temsilci, kulüp temsilcisi ve camiayı temsil etmenin birbirine yakın ve/veya birbiriyle örtüşebilen kavramlar olduğu düşünülmüştür. Bir başka deyişle örnek olabilen bir sporcu, kulübü ve camiayı temsil edebilir. Bu nedenle takım kaptanlığına normal bir

sporcunun ötesinde görev ve sorumluluklar atfedildiği söylenebilir.

Kulüp yönetimi-kaptan ilişkileri

Bu üst tema, katılımcılar tarafından algılanan ve deneyimlenen takım kaptanının kulüp yönetimi-kaptan ilişkileriyle ilgili görev ve sorumluluklarına ilişkin bir temadır. Kulüp yönetimi-kaptan ilişkilerinde takım kaptanının takım ve futbolcu adına hem temsilci hem de iletişim köprüsüne ilişkin görev ve sorumlulukları olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar, takım kaptanının mali sorunların çözümü (prim, maaş) ve kulüp yönetimi ile takım oyuncuları arasında karşılıklı iletişimi (özel ve sportif performans konuları) sağlamaya ilişkin görev ve sorumlulukları olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar tarafından, kulüp yönetimi için bir oyuncunun uygunsuz davranışının düzeltilmesi amacıyla takım kaptanının uyarılmasına ilişkin görev ve sorumluluklarının olduğu da ifade edilmiştir. Katılımcıların, kaptanın temsilci ve iletişim köprüsü olmasına ilişkin ifadeleri şöyledir. “Kaptan sorunları çözemezse önce teknik heyete, yine çözemezse kulüp yönetimine iletir. Takım kaptanı, teknik direktör ve yönetim bu üçü bir araya gelip futbolcular ile ilgili alınacak kararlarda örneğin primler veya ödeme taksitleri konularını kulüp yönetimine getiren kişidir.” (K6) **(Temsilci; Kulüp yönetimine sorunları iletmeden çözme, İletişim köprüsü; Mali sorunların çözümü [prim, maaş])**

“Kulüpte içerisinde oyuncuların isteklerini; kulübün varsa eksiklikleri, maddi manevi, mutfak, sosyal alan, odanın düzeni, ödemelerle ilgili, oyuncunun izin konusu olur, direkt hocaya bunu söyleyemez, belki hoca (Teknik direktör) yapı olarak sert biridir, izne karşıdır vb. kaptanlar bu gibi konularda aracı işleri çözme rolündedir.” (K9) (Temsilci; Kulüp yönetimine sorunları iletmeden çözme, İletişim köprüsü; Mali sorunların çözümü [prim, maaş], Kulüp yönetimi ile takım oyuncuları arasında karşılıklı iletişimi [özel ve sportif performans konuları] sağlama)

“Takım başarısı kaptanı yüceltir, başarısızlıkta ise kaptan da sıkıntıya girer, sorunlar nedir diye önce hoca; kaptanı çağırır, sonra yönetim; kaptanı çağırır. Ne oluyor ne bitiyor neden böyle şeyler oluyor. Sorun nedir? acaba oyuncular kaptanı mı istemiyor?, kulüpte mutlu mu değiller? diye kaptan kendini sorgulamaya başlar.” (K5) (Temsilci, İletişim köprüsü; Kulüp yönetimi ile takım oyuncuları arasında karşılıklı iletişimi [özel ve sportif performans konuları] sağlama)

K1 ise kaptanın temsilci, iletişim köprüsündeki görev ve sorumluluğunu şöyle ifade etmiştir. “...Birde tüm oyuncuların kulüp dışında özel yaşantısına dikkat etmesidir. Burada teknik heyette olaya dahil olur ama yöneticiler kaptanı çağırarak o oyuncuya ‘kendine dikkat et’ der. Kaptan o oyuncuyu uyarır.” **(Temsilci, İletişim köprüsü; Kulüp yönetimi tarafından, takım kaptanının bir oyuncunun uygunsuz davranışının düzeltilmesi için uyarılması)**

Ayrıca bu üst temada, önemli olabilecek bulgu saptanmıştır. Katılımcıların ikisi tarafından takım kaptanının kulüp yönetiminin görev ve sorumluluk alanına girmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Ülkemizde teknik direktörün görevden alınması konusunda kaptandan görüş istenmesi ve

teknik direktörün sportif performansı hakkında kaptandan bilgi alınması konularında katılımcılar kendi görev ve sorumluluk alanlarına bu durumu ihlal olarak değerlendirmişlerdir. K10 ve K1'in görüşleri şu şekildedir.

“Kulüp yönetimi ve takım kaptanı sürekli iletişim içerisinde bu bir gerçek. Hem oyuncu hem de hoca performansını kaptana soruyorlar. Oyuncu transferlerini kaptana soruyorlar. Takım kaptanı profili ile ilgili olarak o profilin değişmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu profil eğer değişmezse genelde ki takım kaptanını dinleyen ve ona göre hareket eden yönetimler var ve o takımların maalesef ilerleme şansı yoktur. Çünkü kendimi de düşünüyorum, takım kaptanlığı yaptığım zaman içerisinde organizasyonu bilmiyorsun ki yani duygusal kararlar veriyorsun, kocaman bir kulüp bir takım kaptanının kararlarına göre yönetilirse bence hata yaparlar. Bence o misyonu kaptanın yüklenmemesi gerekiyor işte.... Türkiye'deki hocaların gidip gelmesindeki etkenlerden biriside takım kaptanıdır.” (K 10)

Tablo 3. Antrenör-kaptan ilişkilerine ilişkin tema ve kodlar

Üst tema	Kodlar
Antrenör-kaptan ilişkileri	Takım ve futbolcular hakkında karşılıklı bilgi alışverişi (özel ve sportif performans konuları)
	Temsilci (takım, futbolcu adına)
	İletişim köprüsü (takım, futbolcu adına)
	Teknik direktör yardımcısı
	Takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürme
	Antrenöre iletmeden sorunları çözme
	Örnek oyuncu olma

Bu üst tema, katılımcılar tarafından algılanan ve deneyimlenen takım kaptanının antrenör-kaptan ilişkileriyle ilgili görev ve sorumluluklarına ilişkin bir temadır. Antrenör-kaptan ilişkilerinde takım kaptanının takım ve futbolcu adına hem temsilci hem de iletişim köprüsüne ilişkin görev ve sorumlulukları olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu kaptanın temsilci ve iletişim köprüsü olduğunu ifade etmiştir. Örnek ifadeler şöyledir.

“Ayrıca şuan da başarıya endeksli, hep kazanmaya zorlanan bir ortam yaşıyoruz. Hep kazanamaz hep kazanamaz. Kazanamadığımız zamanda yönetimle, taraftarla, futbolcular adına ilk muhatap olan takım kaptanıdır. İdareci hemen bunu kaptana sorabiliyor. Kaptan neden böyle?. Teknik ekipte kaptanla konuşur hani bizim gözümüzden kaçan, söylenemeyen sorun var mı diye. Bu bir ispiyon değildir. Bizimde gözümüzden kaçan, atladığımız, etkileyen, özel sorunları olan, oyuncunun başına bir iş gelmiştir. Kulübün duymasını istemez oyuncu. Oyuncuların kendi aralarında bilgileri vardır. ...Beraber iş birliği yaparız.” (K9) (Temsilci, İletişim köprüsü, Dış lider; taraftarla iletişim, Teknik direktör yardımcısı)

K7 ise benzer şekilde kaptanın iletişim köprüsü görev ve sorumluluklarını şu şekilde ifade etmiştir. “Takım kaptanı, teknik heyetle futbolcu arasında da köprüdür. Kaptan; futbolcuların veya teknik heyetle diyaloglarında aracıdır.”

Kaptanın temsilci ve iletişim köprüsü olmasının yanı sıra takım kaptanının takım ve futbolcular hakkında antrenörle karşılıklı bilgi alışverişi (özel ve sportif performans konuları) yaptığı da saptanmıştır. Bu durumu K5 şöyle ifade etmiştir. “Takım içerisindeki sıkıntıları, problem yapan kişileri belirler. Hoca’ya o oyuncuyu kötülemeden, nasıl

K1 ise aynı durumu şöyle belirtmiştir. “Yönetim, Türkiye’de profesyonel anlamda yöneticilik yapmış olsa yönetim ile kaptan arasında çok fazla diyalog olacağını düşünmüyorum. Profesyonellik yok bizde.”

Özellikle K10’un görüşleri dikkate alındığında; takım kaptanı ile kulüp yönetiminin görev ve sorumluluk alanlarının farklı olduğu vurgulanmıştır. Benzer şekilde K1’e göre kaptan ve kulüp yönetiminin bu tutum ve davranışları “...çok fazla diyalog olacağını düşünmüyorum.” profesyonelleşmeyle bağdaşmamaktadır. Aslında bu durumun yine Türkiye’de sporcu lider olarak takım kaptanının kulüp yönetimine karşı etki potansiyelini gösterdiği düşünülmüştür.

Antrenör-kaptan ilişkileri

Antrenör-kaptan ilişkilerine ilişkin tema ve kodlar Tablo 3’de sunulmuştur.

düzeltebiliriz şeklinde bildirim yapmalı. Hocada sorunları o kaptandan almış gibi değil de mesela ondan habersizmiş gibi hoca işleri çözer.”

K5’in ifadeleri dikkate alındığında “...Hocada sorunları o kaptandan almış gibi değil de mesela ondan habersizmiş gibi hoca işleri çözer.” takım kaptanı antrenörle karşılıklı bilgi alışverişi yaptığı için aslında teknik direktör yardımcısı olarak ta değerlendirilmiştir. Örnek ifadeler şöyledir. “İşbirliği içinde olması gereken en değerli oyuncudur kaptan. Bir başkasının arkasından iş çevirmek değil, tamamen takımınızın gelişimi, menfaatini birlikte üstlenilebilecek, üstlendiğiniz misyonu ve vizyonu birlikte yürütebilecek takım kaptanı olduğunda, antrenör için çok büyük kolaylık sağlayacak kişidir.” (K2)

“Benim kaptanım, benim takımıma benim yardımcım gibi. Takımın hiçbir oyuncusu gelip benden izin almaz. Onların başında abileri, kaptanları var. İzin, antrenman konusunda benim yardımcılarım kadar yetkiye sahip bir insanlar gurubuyla çalışıyorum. Her anlamda takımın ve teknik adam üzerindeki yükü hafifleten insan bence kaptandır.” (K8)

K2 “... üstlendiğiniz misyonu ve vizyonu birlikte yürütebilecek takım kaptanı olduğunda, antrenör için çok büyük kolaylık sağlayacak kişidir.” ve K8 “Her anlamda takımın ve teknik adam üzerindeki yükü hafifleten insan bence kaptandır.” aslında sporcu lider olan takım kaptanının etki ve gücünden etkin bir şekilde faydalanılmasını vurgulamaktadır. Bu nedenle takım kaptanı sıradan bir oyuncu olarak değerlendirilmemelidir. Takım kaptanının sporcu liderlik gücü ve etkisi, takım ve oyuncular adına yadsınamayacak öneme sahiptir. Dolayısıyla kaptanın görev

ve sorumlulukları katılımcılara göre takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürmeyi de kapsamaktadır. Örnek alıntılar şöyledir. “Kaptan içerdeki bütünlüğü sağlayan kişidir. Kaptan teknik heyete yardımcı olan kişidir. Kaptan hiyerarşiyi korur. Kaptan hiyerarşiyi kulüp içinde ve dışında koruyan, tamamlayan kişidir.” (K4) **(Takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürme, Teknik direktör yardımcısı)**

Takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürme, teknik direktör yardımcısı olarak değerlendirilme, temsilci olma durumlarına ilişkin kaptanın liderlik etki ve gücü bir bakıma antrenöre ilemeden sorunları çözme de sağlamaktadır. Örnek alıntı şöyledir. “Bazen hocalarında göremediği algılayamadığı konular olur. Orada kaptan devreye girer.” (K1)

Ayrıca katılımcılar, antrenör-kaptan ilişkilerinde kaptanın örnek oyuncu olduğunu da ifade etmişlerdir. Örneğin; “Oyuncularla iyi veya kötü gidişatta problemlerde önce oyunculara örnek olması gerek. Örneğin antrenmanda, çalışmada, uyarı konusunda öncelikle kaptanın örnek olması gerekir. Antrenman temposunun yukarı çekilmesi konusunda. Kamplarda, yemeklerde, antrenman saatlerinde olsun öncelikle bunu kaptana söyleriz.” (K3)

Kulüp yönetimi-kaptan ve antrenör-kaptan ilişkilerinde kaptanın kulüp yönetimi ve antrenörle çift yönlü iletişiminin olduğu görülmektedir. Bu çerçevede kaptan, takım ile futbolcuyu temsilen hem kulüp yönetimine ve antrenöre bilgi vermektedir. Hem de takım ile futbolcuyu temsilen kulüp yönetimi ve antrenörden bilgi almaktadır.

TARTIŞMA

Teknik direktörlerin bakış açısından takım kaptanının liderlik görev ve sorumluluklarına ilişkin algı ve deneyimlerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonucunda dört adet üst düzey tema (Saha görev ve sorumlulukları, Saha dışı görev ve sorumlulukları, Kulüp yönetimi-kaptan ilişkileri, Antrenör-kaptan ilişkileri) belirlenmiştir.

Takım kaptanı liderlik rollerini saha bağlamına göre yerine getirmektedir. Görev ve motivasyonel liderlik sahada, sosyal ve dış liderlik rolleri saha dışında gerçekleştirilmektedir (Fransen vd., 2014; Loughhead vd., 2006). Bu nedenle ilgili literatür dikkate alınarak yapılan çalışmada kaptanın “saha ve saha dışı görev ve sorumlulukları” üst tema olarak belirlenmiştir.

Saha görev ve sorumlulukları

Bu çalışmadaki saha görev ve sorumlulukları üst temasıyla ilgili olarak literatürde, hem görev hem de motivasyonel liderlik rollerinin antrenmanlarda ve maçlarda sahadayken gerçekleştirildiği belirlenmiştir (Eys vd., 2007; Fransen vd., 2014; Leo vd., 2019). Daha özel olarak Newman vd., (2019)’ne göre görev liderliği rollerinin aslında genellikle oyun içi teknik sorumlulukları içerdiği saptanmıştır. Örneğin görev liderlerin taktik iç görü sahibi olma ve taktiksel rehberlik sağladığı belirlenmiştir (Fransen vd., 2019). Bu nedenle özellikle görev liderlerinin deneyim ve spora özgü teknik yeteneklerle karakterize edildiği tespit edilmiştir (Fransen vd., 2018). Ayrıca bu çalışmadaki görev lider

olarak kaptanın liderlik görev ve sorumluluklarının Loughhead’in yaptığı çalışmadaki görev lider bulgularıyla örtüştüğü düşünülmüştür (Loughhead vd., 2006).

Bu çalışmada saha içi görevlerde dış lider rolünü değerlendirirken aslında takım kaptanı dış lider sıfatıyla literatüre göre sahada hakem, taraftarlar ve rakiplerle iletişim kurmaktadır (Fransen vd., 2019; Loughhead vd., 2006). Bu anlamda takım kaptanının, temsil görev ve sorumluluğunu taşıdığı (Brgoch vd., 2020) ve takım dışındaki unsurlarla iletişim bağı olduğu belirlenmiştir (Fransen vd., 2019; Loughhead vd., 2006). Devine, (2021)’e göre özellikle, takım kaptanı bir avukat rolüyle takımı hakeme karşı temsil eder. Bu çerçevede literatür bulgularıyla, yapılan çalışmadaki dış lider bulgularının örtüştüğü söylenebilir.

Bu çalışmada aynı zamanda takım kaptanının sahadayken motivasyonel lider rolüyle ilişkili görev sorumluluklar taşıdığı da belirlenmiştir. Bu durum aslında yapılan çalışmalara göre motivasyonel, rol modelleyici ve teşvik edici davranışların etkili sporcu liderliğinde çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Brgoch vd., 2020; Dupuis vd., 2006; Holmes vd., 2010). Bu bağlamda, motivasyon liderin; olumlu beden dili, iyimser bir tavır, coşku ve takım güvenini aktararak diğer oyuncuların motivasyonunu önemli ölçüde etkilediği söylenebilir (Fransen vd., 2014). Bu da antrenörlerin kaptandan hem görev hem de motivasyon lideri olması yönünde bir beklentisi olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle takım kaptanından duygularını etkin bir şekilde yönetmesinin yanı sıra tüm takımada duyguların etkin yönetimi ve duygulardan faydalanma konularında örnek olmasının beklendiği söylenebilir. Genel olarak takım kaptanının özellikle sahada sportif performans konularında görev lider olması, hakemle ve taraftarla iletişimde dış liderlik rolü ve takımın motivasyonu konusunda da motivasyonel liderliğe ilişkin önemli görev ve sorumluluklar atfedilmesinin ilgili literatürle örtüştüğü düşünülmüştür.

Saha dışı görev ve sorumlulukları

Bu çalışmadaki saha dışı görev ve sorumlulukları üst temasıyla ilgili olarak takım kaptanının sosyal ve dış liderlik rolleriyle ilgili görev ve sorumlulukları olduğu saptanmıştır. Haliyle bu çalışmadaki teknik direktörler, takım kaptanlarından sadece saha liderlik rolleri değil aynı zamanda saha dışı liderlik rollerini de üstlenmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Bu gereklilik, Fransen vd., (2018, 2019)’ne göre liderliğin sahanın ötesine uzanarak liderlik niteliklerinin sergilendiği anlayışından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, yapılan çalışmalara göre güçlü kişilerarası becerilere sahip olmanın, başkalarına özen ve ilgi göstermenin, güveni teşvik etmenin ve takım arkadaşlarıyla ilişkileri beslemenin liderlik davranışlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Dupuis vd., 2006; Holmes vd., 2010; Price & Weiss, 2011). Bu bağlamda aslında diğer liderlik (Görev, motivasyonel, dış lider) rollerine uygun olarak, yüksek kaliteli sosyal liderlerin, kimlik liderliği becerileri ve motivasyon ile problem çözme becerileri temelinde diğer takım oyuncularından ayırt edilebildiği saptanmıştır (Fransen, Haslam, Steffens, & Boen, 2020). Hatta sosyal liderlerin takım arkadaşları tarafından güvenilen ve takım arkadaşlarına adil ve tutarlı davranma gibi davranışsal

özellikleri bulunmaktadır (Leo vd., 2019). Bu bakımdan hem sosyal liderlerin hem de dış liderlerin, saha dışında takımları için gösterdikleri çabıyla ön plana çıktığı belirlenmiştir (Fransen vd., 2014, 2018).

Dış liderin; antrenör ekibi veya lig organizatörleri ile yapılan toplantılarda takımın haklarını koruma, takımı temsil etme, takım için gerekli veya istenen kaynakları, desteği ve tanınmayı sağlamaya çalışma, takım üyelerini dışarıdaki baskılardan koruma ve takımla ilgili dış bilgileri takımla paylaşma gibi davranışsal görevleri bulunmaktadır (Leo vd., 2019). Bu bağlamda yapılan bir araştırmada kaptanın dış liderliğiyle ilgili olarak elçi, temsilci, antrenörler, oyuncular ve basın arasında irtibatı sağladığı saptanmıştır (Brgoch vd., 2020). Ayrıca yine bu araştırmadaki dış lider bulgularına benzer şekilde kaptanın; takımı dış dikkat dağıtıcı faktörlere (maddi konular, medya baskısı...) karşı koruduğu (Fransen vd., 2014; Loughhead vd., 2006), takımı temsil ettiği, basın, kulüp yönetimi ile iletişimi sağladığı (Fransen vd., 2019) belirlenmiştir. İlgili literatür dikkate alındığında bu araştırmadaki saha dışı görev ve sorumluluklarının (Sosyal lider, dış lider) literatürle desteklendiği söylenebilir.

Kulüp yönetimi-kaptan ilişkileri

Bu araştırmada kaptanın kulüp yönetimi için takım ve futbolcu adına iletişim köprüsü ve temsilci olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki araştırmalarda da kaptanın dış liderlik rolü gereğince kulüp yönetimi ile iletişim sorumlulukları olduğu tespit edilmiştir (Fransen vd., 2014, 2019). Bu çerçevede Devine'e göre takım kaptanı: oyuncular, antrenörler ve kulüp yönetimi arasında bir arabulucu olarak davranır. Bu rolde, kaptan; takım adına bir temsilci olarak hareket eder, takımın istek ve durumlarını antrenör ve kulüp yönetimine iletir. Bu istekler, oyun planlarından, antrenman yöntemlerine kadar olabilir (Devine, 2021).

Ayrıca bu araştırmada kaptanın sıklıkla Türkiye'de kulüp yönetimiyle finansal konularda iletişim köprüsü ve temsilci konumunda olduğu belirlenmiştir. Bunun bir nedeni de Türkiye'deki futbol kulüplerinin borçlu ekonomik yapısı (FIFPro, 2016; Taştan, 2021) ve profesyonelizmden uzak kulüp yöneticilerinin tutum ve davranışlarının olduğu düşünülmüştür (Aydın vd., 2017; İmamoğlu vd., 2007). Çünkü ödemelerin profesyonelizm çerçevesinde yapılması halinde takım kaptanı ve antrenörlerin daha rahat sportif performansa odaklanabileceği söylenebilir. Bu anlamda kaptanlıkta kulüp yönetimi faktöründe maddi sorunların olmasının kaptanlığı doğrudan etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Orhan, 2024a). Bu bakımdan kulüp yönetimi, ekonomik anlamda sorunun tek çözüm mercii olduğu için takım kaptanı dış lider rolünde doğal olarak takım ve/veya futbolcuyu temsilen iletişim köprüsü ve temsilci olabilmektedir. Aslında takım kaptanının kulüp yönetiminin görev ve sorumluluklarına olumlu katkıda (Temsilci; Kulüp yönetimine sorunları iletmeden çözme) bulunma potansiyeline sahip olduğu da söylenebilir. Fakat futbolda olumsuz ekonomik yapının yanı sıra bu araştırmada takım kaptanının kulüp yönetiminin görev ve sorumluluk alanına girdiği de tespit edilmiştir. Dolayısıyla profesyonelizmin kulüp yönetimi, antrenör, takım kaptanı ve tüm takım oyuncularını tarafından rehber edinilmesi gerektiği

söylenebilir. Profesyonelizmin dışına çıkan tüm tutum ve davranışların birbirini olumsuz etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Örneğin tüm takımın veya bazı takım oyuncularının maaşları kulüp yönetimince ödenmediği takdirde oyuncular antrenmana çıkmayabilir. Haliyle takım kaptanı ve antrenörler görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yapamaz veya yapmayabilir. Bu bakımdan ekonomik ve yönetsel sıkıntıların kaptanlık sürecine olumsuz yansımaları olabildiği gibi (Orhan, 2024b), kaptanın görev ve sorumluluklarının dışına çıkması da (Orhan, 2024a) antrenörü olumsuz etkileyebilir.

Antrenör-kaptan ilişkileri

Yapılan araştırmada antrenör-kaptan ilişkilerinde takım kaptanına önemli görev ve sorumluluklar atfedilmiştir. Örneğin antrenörler takım kaptanını, takım için bir liderden ziyade kendi otoritelerinin bir uzantısı olarak görmüşlerdir. Aslında bu bulgu olağan olarak değerlendirilebilir. Çünkü takım kaptanının da antrenör kadar liderlik etki ve gücü bulunmaktadır (Orhan, 2024b). Nitekim bu araştırmadaki takım kaptanının teknik direktör yardımcısı olarak değerlendirilmesine benzer şekilde sporcu liderin antrenörün uzantısı olarak (Cotterill vd., 2019) görüldüğü ve kaptanın, teknik ekibin mesajlarının takıma iletilmesinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Bucci vd., 2012; Gökdoğan vd., 2023). Dolayısıyla takım kaptanı oyuncular ve antrenörler arasındaki köprüdür (Camiré, 2016). Benzer şekilde sporcu liderlerin, antrenörlerce her iki yönde de gelişmiş iletişim sağlayan ve antrenöre takımın ruh hali hakkında bilgi veren "oyuncu grubu ve antrenör ekibi arasındaki kanal" olarak görüldüğü saptanmıştır (Haddad vd., 2021). Haliyle spor bağlamında, takım kaptanlarının kritik bir liderlik rolünü yerine getirirken takım için irtibat görevlisi olarak görev yaptıkları da söylenebilir (Brgoch vd., 2020). Bu nedenle antrenörler, kaptanı sezon boyunca takımın hedeflere ulaşma çabalarını koordine eden önemli bir figür olarak ta görmektedir (Maechel vd., 2020). Genel olarak bu araştırmadaki teknik direktörler, kaptanı kendileri ile takım arasında bağlantı olarak görmüş ve her iki yönde de daha iyi bir iletişim sağlamanın önemli bir unsuru olarak değerlendirmişlerdir. Antrenör-kaptan ilişkilerine ilişkin bulguların literatür tarafından desteklendiği düşünülmüştür.

Bu araştırmadaki özellikle antrenör-kaptan ilişkilerindeki (Temsilci, İletişim köprüsü, Teknik direktör yardımcısı, Takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürme, Antrenöre iletmeden sorunları çözme) bulguların aslında antrenörle ilişkinin kaptan bakış açısından kaptanlığı etkilediğini (Orhan, 2024a) ve antrenör gözünden de kaptanlığın takıma ve/veya takım başarısına etkisinin olduğunu gösteren (Orhan, 2024b) önceki araştırmalarla desteklenmiştir. Bir başka deyişle takım kaptanının hem takımı etkilediği hem de antrenörün liderliğine eşsiz katkıda bulunduğu söylenebilir.

Genel olarak bu araştırma bulgularının literatürce benzer olduğu ve desteklendiği söylenebilir. Ayrıca bu araştırma ile basketbol (Carson & Walsh, 2018), hokey (Camiré, 2016) ve rugby (Cotterill vd., 2019; Cotterill & Cheetham, 2017) gibi farklı branşlarda dahi kaptanlığa ilişkin algı ve deneyimlerin benzer ve birbirini desteklediği düşünülmüştür.

Sonuç

Teknik direktörlerin takım kaptanlarının görevlerine ilişkin algı ve deneyimlerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonucunda; saha görev ve sorumlulukları, saha dışı görev ve sorumlulukları, kulüp yönetimi-kaptan ilişkileri ve antrenör-kaptan ilişkileri üst temaları saptanmıştır. Bulgular, bu bağlamda takım kaptanlarının saha içinde görev ve motivasyonel liderlik rollerini, saha dışında ise sosyal ve dış liderlik rollerini üstlenmelerinin beklendiğini ortaya koymuştur. Araştırmadaki teknik direktörler, kaptanlık rolünü takımdaki otoritelerinin bir uzantısı olarak görmektedir. Takım kaptanının, antrenör ve kulüp yönetimi arasındaki ilişkilerde takım ve futbolcu adına temsilci ve iletişim köprüsü olmaya ilişkin görev ve sorumlulukları olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca antrenör-kaptan ilişkilerinde, takım kaptanının; takım ve futbolcular hakkında karşılıklı bilgi alışverişi (özel ve sportif performans konuları), takımda hiyerarşiyi sağlama ve sürdürme, antrenöre iletmeden sorunları çözme ve örnek oyuncu olmaya ilişkin görev ve sorumlulukları olduğu belirlenmiştir.

Takım kaptanının etkili bir sporcu liderliği yapabilmesi için özellikle antrenör ve kulüp yönetiminin profesyonelizm dahilinde görev ve sorumluluk sınırlarının taraflarca dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü takım kaptanının nihayetinde bir sporcu olduğu unutulmamalıdır (Orhan, 2024a). Dolayısıyla özellikle antrenörler, takım kaptanlarını güçlendirmek için kaptanların önemli takım kararları almalarına izin vererek kaptanlara özerklik desteği verebilmelidir (Newman vd., 2019). Fakat ülkemizde futbol branşında çokça yapılan antrenör değişiklik sayıları (Esen vd., 2019) dikkate alındığında TFF'ye önemli görevler düştüğü söylenebilir. Çünkü liderlerin takımda geniş bir destek tabanına sahip olmalarıyla liderliklerinin başarılı olma şansı en yüksektir (Leo vd., 2019). Ayrıca takım içinde birden fazla sporcu lideri olabilir ve resmi olmayan liderler takım kaptanı için bir destek sistemi görevi görebilir (Coker vd., 2021). Haliyle bu durumda paylaşılan liderlik ön plana

çıkabilir. Paylaşılan liderlik, liderlik rollerinin ve etkisinin ekip üyeleri arasında dağıtıldığı, ortaya çıkan ve dinamik bir ekip olgusudur (D'Innocenzo vd., 2016, s. 5). Paylaşılan liderlik aracılığıyla ortak bir hedefin oluşması ve bu hedefe ulaşmada tüm takım üyeleri lider gibi harekete geçtiğinden üyelerin hedefe yönelik katkıları daha fazla olabilir. Bu nedenle aslında kaptan olarak seçilmiş bir veya iki oyuncunun aksine, her oyuncunun liderlik potansiyelinin desteklenmesinin daha önemli olduğu söylenebilir (Orhan, 2024b).

Öneriler

Profesyonel futbol kulüplerinde liderlik hizmetini geliştirmek için antrenörler ve/veya yöneticiler; takımın liderlik ihtiyaçları, kaptanın takım için bir sporcu lideri olarak rolü ve takımın liderlik ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılamak için bir liderlik stratejisi ve/veya liderlik grubu geliştirilmesi üzerine düşünmeye teşvik edilmelidir. Çünkü takım kaptanı resmi sporcu lider olması nedeniyle takım, antrenör ve kulüp yönetimi için oldukça etkili bir konuma sahiptir. Dolayısıyla bu konunun etkili kullanılmaması veya kullanılmaması takım, antrenör ve kulüp yönetiminin etkililiğine katkıda bulunmayacaktır. Gelecekteki araştırmalar, takım kaptanlarının liderlik potansiyelini ve etkinliğini en üst düzeye çıkarmak için antrenörlere etkili rehberlik sağlamak üzere profesyonel futboldaki en güncel uygulamaları araştırmalıdır. Ayrıca araştırmacılar basketbol, hentbol gibi farklı takım sporu branşlarında kaptanın takım, seyirciler ve sporcular üzerindeki etkisine ilişkin nitel araştırmalar yapılabilir.

Etik Metni: Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. 25.04.2022 tarihli ve E-34183927-000-00000712460 sayılı Aksaray Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı: Bu çalışmada bütün yazarların katkı oranları eşittir.

Kaynaklar

- Araştıman, G., Fidan, İ. F., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenirlik: Kuramsal bir inceleme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37–75. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23891/efdyu.2018.61>
- Aydın, U., Özgüler, V., Solmaz DY, Katırcı, H., Demirkaya, S., & ... & Etcı, H. (2017). Türkiye'de profesyonel sporcuların çalışma koşulları ve örgütlenme eğilimleri. *Çalışma ve Toplum*, 55(4), 1873–1912.
- Backer, M. De, Van Puyenbroeck, S., Fransen, K., Reynders, B., Boen, F., Malisse, F., & Vande Broek, G. (2022). Does fair coach behavior predict the quality of athlete leadership among Belgian volleyball and basketball players: The vital role of team identification and task cohesion. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–10. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.645764/BIBTEX>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). *Answers to frequently asked questions about thematic analysis*. [https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-research/documents/Answers to frequently asked questions about thematic analysis April 2019.pdf](https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-research/documents/Answers%20to%20frequently%20asked%20questions%20about%20thematic%20analysis%20April%202019.pdf)
- Braun, V., Clarke, V., & Weate, P. (2016). Using thematic analysis in sport and exercise research. İçinde B. Smith & A. C. Sparkes (Ed.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (ss. 191–205). Routledge.
- Brgoch, S., Lower-Hoppe, M. L., Newman, J. T., & Hutton, T. (2020). Exploring team captain roles associated with athlete leadership classifications: Perspectives from collegiate coaches. *Journal of Sport Behavior*, 43(1), 28–49.
- Bucci, J., Bloom, G. A., Loughhead, T. M., & Caron, J. G. (2012). Ice hockey coaches' perceptions of athlete leadership. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(3), 243–259. <https://doi.org/10.1080/10413200.2011.636416>

- Camiré, M. (2016). Benefits, pressures, and challenges of leadership and captaincy in the national hockey league. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 10(2), 118–136. <https://doi.org/10.1123/JCSP.2015-0033>
- Carson, F., & Walsh, J. (2018). Every day's a new day: A captain's reflection on a losing season. *Sports*, 6(4), 115–125. <https://doi.org/10.3390/sports6040115>
- Coker, I., Cotterill, S. T., & Griffin, J. (2021). Player perceptions of athlete leadership and leadership development in an English Premier League football academy. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2(3), 182–189. <https://doi.org/10.1016/J.AJSEP.2021.12.001>
- Cotterill, S., & Cheetham, R. (2017). The experience of captaincy in professional sport: The case of elite professional rugby. *European Journal of Sport Science*, 17(2), 215–221. <https://doi.org/10.1080/17461391.2016.1245788>
- Cotterill, S., Cheetham, R., & Fransen, K. (2019). Professional rugby coaches' perceptions of the role of the team captain. *The Sport Psychologist*, 33(4), 276–284. <https://doi.org/10.1123/tsp.2018-0094>
- Cotterill, S., & Fransen, K. (2016). Athlete leadership in sport teams: current understanding and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 116–133. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1124443>
- Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches* (2. baskı). Sage publications.
- Creswell, W. (2013). *Qualitative inquiry & research design among five approaches* (T. Editors, S. B. Demir, & M. Bütün (Ed.); 6. baskı). SAGE Publications.
- Crozier, A., Loughhead, T., & Munroe-Chandler, K. (2013). Examining the benefits of athlete leaders in sport. *Journal of Sport Behavior*, 36(4), 346–364.
- D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Kukenberger, M. R. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership–team performance relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964–1991. <https://doi.org/10.1177/0149206314525205>
- Devine, J. W. (2021). O Captain! My Captain!: leadership, virtue, and sport. *Journal of the Philosophy of Sport*, 48(1), 45–62. <https://doi.org/10.1080/00948705.2020.1848435>
- Dupuis, M., Bloom, G. A., & Loughhead, T. M. (2006). Team captains' perceptions of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(1), 60.
- Esen, S., Or, E., & Uslu, T. (2019). Yıkım mı, yaratıcı yıkım mı? Futbolda teknik direktör değişikliği ile takım performansı arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 2(1), 7–15. <http://acikerisim.gedik.edu.tr:8080/xmlui/handle/11501/367>
- Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Hardy, J. (2007). Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.04.005>
- FIFPro. (2016). World players union, top finding, working conditions professional football. İçinde *FIFPro Global Employment Report*. https://footballmap.fifpro.org/assets/2016_FIFPRO_GL_OBAL_EMPLOYMENT_REPORT.pdf
- Fransen, K., Cotterill, S. T., Vande Broek, G., & Boen, F. (2019). Unpicking the emperor's new clothes: perceived attributes of the captain in sports teams. *Frontiers in Psychology*, 10, 2212. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02212>
- Fransen, K., Decroos, S., Broek, G. Vande, & Boen, F. (2016). Leading from the top or leading from within? A comparison between coaches' and athletes' leadership as predictors of team identification, team confidence, and team cohesion. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 757–771. <https://doi.org/10.1177/1747954116676102>
- Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., & Boen, F. (2020). Standing out from the crowd: Identifying the traits and behaviors that characterize high-quality athlete leaders. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 30(4), 766–786. <https://doi.org/10.1111/SMS.13620>
- Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Mallett, C. J., Peters, K., & Boen, F. (2020). Making “us” better: High-quality athlete leadership relates to health and burnout in professional Australian football teams. *European journal of sport science*, 20(7), 953–963. <https://doi.org/10.1080/17461391.2019.1680736>
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Broek, G. Vande, & Boen, F. (2018). When is a leader considered as a good leader? Perceived impact on teammates' confidence and social acceptance as key ingredients. *Int. J. Psychol. Res*, 12(1), 1–21.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., & Boen, F. (2014). The myth of the team captain as principal leader: extending the athlete leadership classification within sport teams. *Journal of Sports Sciences*, 32(14), 1389–1397. <https://doi.org/10.1080/02640414.2014.891291>
- Futbol Oyun Kuralları Kitabı. (2023). Türkiye Futbol Federasyonu. <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=248&ftxtID=38205>
- Gırak, İ., & Doğan, M. (2022). Türkiye futbol süper ligi teknik direktör değişikliklerinin incelenmesi. *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 98–107. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yalovaspor/issue/73210/1176004>
- Gökdoğan, Ç., Kartal, M., Temel, C., Toros, T., & Esen, T. (2023). Sustainability of success in sports teams: Who will be the captain? *Sustainability*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/SU15054316>
- Güler, A., Halıcıoğlu, H. B., & Taşgım, S. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri-teorik çerçeve-pratik öneriler-7 farklı nitel araştırma yaklaşımı-kalite ve etik hususlar*, (2. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Güngör, N. B., Kurtipek, S., & İlhan, E. L. (2022). Sporcular için Profesyonizm Ölçeği (SPÖ)'nin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 36–48. <https://doi.org/10.25307/jssr.1007384>
- Haddad, G., O'Connor, D., & Burns, K. (2021). The decision to adopt a formal athlete leadership group: Qualitative insights from professional football coaches. *Psychology of Sport & Exercise*, 52, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101803>

- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). The new psychology of leadership: identity, influence and power. İçinde *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power* (New York,). Psychology Press.
- Holmes, R. M., McNeil, M., & Adorna, P. (2010). Student athletes' perception of formal and informal team leaders. *Journal of Sport Behavior*, 33(4), 442–465.
- İmamoğlu, A. F., Karaoğlu, E., & Erturan, E. E. (2007). Türkiye'de spor kulüplerinin yapısal nitelikleri ve temel problemleri. *Gazi Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 12(3), 35–61. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gbesbd/issue/28038/306673>
- Imholte, P. D., Blanton, J. E., & McAlarnen, M. M. (2019). Fun, failure and fulfillment: A case-study approach to informal athlete leadership in minor league baseball. *The Sport Psychologist*, 33(3), 177–188.
- Konter, E. (2004). Profesyonel futbolcuların kaptan olup-olmamalarına göre psikolojik becerilerinin araştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 25–34.
- Leo, F. M., García-Calvo, T., González-Ponce, I., Pulido, J. J., & Franssen, K. (2019). How many leaders does it take to lead a sports team? The relationship between the number of leaders and the effectiveness of professional sports teams. *PLoS ONE*, 14(6). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0218167>
- Leo, F. M., González-Ponce, I., Sánchez-Miguel, P. A., Ivarsson, A., & García-Calvo, T. (2015). Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams: A multilevel analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 20, 60–66.
- Loughead, T., Hardy, J., & Eys, M. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(2), 142–158.
- Maechel, C., Loughead, T. M., & Beckmann, J. (2020). The testing of a four-dimensional model of athlete leadership and its relation to leadership effectiveness. *Frontiers in Psychology*, 11, 1361. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.01361/FULL>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage publications.
- Newman, T. J., Lower, L. M., & Brgoch, S. M. (2019). Developing sport team captains as formal leaders. *Journal of Sport Psychology in Action*, 10(3), 137–150. <https://doi.org/10.1080/21520704.2019.1604590>
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2007). Validity and qualitative research: An oxymoron? *Quality and Quantity*, 41(2), 233–249. <https://doi.org/10.1007/S11135-006-9000-3>
- Orhan, S. (2023). Takım sporlarında sporcu liderliği. İçinde Ulukan Mehmet & Dalkılıç Mehmet (Ed.), *Spor Bilimleri Alanında Gelişmeler* (1. baskı, ss. 336–345). Platanus Publishing. <https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.10023951>
- Orhan, S. (2024a). Profesyonel futbolda takım kaptanına göre kaptanlığı doğrudan etkileyen faktörlere ilişkin algı ve deneyimler. *Spormetre The Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 22(2), 151–168. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1427392>
- Orhan, S. (2024b). Takım kaptanı takımı nasıl etkiler? Profesyonel futbolda teknik direktör perspektifinden algı ve deneyimler. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 13(2), 115–125. <https://doi.org/10.22282/tojras.1424753>
- Orhan, S., & Carson, F. (2025). Being a team captain in professional soccer: Perceptions and experiences from the head coach perspective. *Journal of Sport Psychology in Action (Yayın sürecinde)*. <https://doi.org/10.1080/21520704.2025.2455156>
- PFDK Kararlar - 14.12.2023 - PFDK Kararlar TFF. (Erişim Tarihi: 2025, 28 Ocak). <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=246&ftxtID=42953>
- Price, M. S., & Weiss, M. R. (2011). Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(1), 49–64. <https://doi.org/10.1080/10413200.2010.520300>
- Saatçioğlu, C., & Çakmak, U. D. (2019). Avrupa ve Türkiye'de futbol ekonomisi: Karşılaştırmalı bir inceleme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 8(4), 331–350. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sid/issue/50476/655782>
- Smith, B., & McGannon, K. R. (2018). Developing rigor in qualitative research: problems and opportunities within sport and exercise psychology. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 101–121. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1317357>
- Smith, J., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE Publications Limited.
- Taştan, H. Ş. (2021). Profesyonel futbol kulüp yöneticilerinin kulüp yönetimine ilişkin açıklamalarının içerik analizi. *Journal of Sports and Performance Research*, 12(1), 31–49. <https://doi.org/DOI:10.17155/omuspd.804034>
- Tekindal, M., & Şerife, U. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153–182.
- Toker, A. (2022). Sosyal bilimlerde nitel veri analizi için bir kılavuz. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 51(1), 319–345. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1112493>
- Top Eleven - Be a Football Manager. (2019, Kasım 28). *José Mourinho on: Captains vs. Leaders - Terry, Zanetti, Costa | Top Eleven* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Bv4xLyBDgqM>
- Uslu, T. (2023). Futbolda Gelişim Merkezli İlerleme Odaklı Yetkinleştirici Liderlik. İçinde T. Uslu (Ed.), *Futbolda Yönetim ve Liderlik Futbol Antrenörleri İçin Liderlik Yaklaşımları ve Güncel Yönetim Araçları* (1., ss. 86–97). Duvar Yayınları.

Voelker, D., Gould, D., & Crawford, M. J. (2011). Understanding the experience of high school sport captains. *Sport Psychologist*, 25(1), 47–66. <https://doi.org/10.1123/tsp.25.1.47>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, (11.Basım). Seçkin Yayıncılık.

EXTENDED ABSTRACT

Research Problem: The existing research on leadership in sport has frequently concentrated on the role and influence of the coach. However, it is increasingly recognised that leadership in a sports team does not only belong to the coach (Backer vd., 2022; Crozier vd., 2013; Fransen vd., 2016). Athlete leaders, particularly team captains, play a crucial role in alleviating the increased workload placed on coaches in professional sports (Haddad vd., 2021). For this reason, effective leadership roles are expected from the team captain by the coaches on and off the field (match and training) as well as sportive performance. In this context, what are the leadership duties and responsibilities of the team captain in professional football, as defined by the head coach? What constitutes the communication content of the team captain with the coach and club management?

Literature Review: In athlete leadership, task and motivational leadership are displayed on the field, while social and external leadership roles are exhibited off the field (Fransen vd., 2014). The role of athlete leadership is of significant importance (Orhan, 2023). Nevertheless, despite the perception of captains as a crucial element in achieving season objectives (Maechel vd., 2020) and the association of captaincy with team success (Orhan, 2024b), research indicates that coaches do not provide adequate support to the team captain (Voelker vd., 2011). The team captain is, in essence, a player on the team. In this sense, it was determined that the role of captaincy, as an important element of professional football, is affected by a number of factors, including those related to club management, the technical team and the fans (Orhan, 2024a).

The existing literature includes research on the leadership roles of team captains (Fransen vd., 2014; Loughhead vd., 2006). However, it has been observed that qualitative research in the literature has been conducted both outside Turkey and in branches such as professional hockey, basketball, rugby and cricket (Brgoch vd., 2020; Camiré, 2016; Carson & Walsh, 2018; Cotterill vd., 2019; Cotterill & Cheetham, 2017). It is therefore evident that in Turkey, the contextual factors (field, coach, club management) must be taken into consideration in order for the team captain to be effective both on and off the field (Orhan, 2024b, 2024a). As the team captain is an athlete within the team, the duties and responsibilities of the captain are not independent of the influence of these contexts.

Methodology: In this study, phenomenological design, one of the qualitative research approaches, was preferred. The

data were subjected to an interpretative phenomenological analysis (IPA). The participants in this study were professional football coaches in the Turkish provinces of Malatya and Diyarbakır during the 2022-2023 season of the Turkish Football Federation (TFF). The study involved the participation of ten male head coaches, active in the second and third league teams in the aforementioned provinces. The data were collected through the use of a semi-structured interview form. A content analysis technique was employed for the analysis of the data.

Result and Conclusions: The findings revealed that team captains are expected to undertake task and motivational leadership roles on the field and social and external leadership roles off the field. The coaches in the study see the captain's role as an extension of their authority within the team. It was determined that the team captain has duties and responsibilities as a representative and communication bridge between the coach and club management on behalf of the team and the players. Additionally, in coach-captain relations, the team captain is responsible for exchanging information about the team and players (personal and performance-related issues), ensuring and maintaining team hierarchy, resolving problems without escalating them to the coach, and serving as an exemplary player.

For the team captain to be an effective athlete leader, the duties and responsibilities of the coach and club management must be considered within the framework of professionalism. It should be remembered that the team captain is ultimately an athlete (Orhan, 2024a). Therefore, coaches should provide autonomy support to captains by allowing them to make important team decisions, thus empowering them (Newman vd., 2019). Given the high number of coaching changes in Turkish football (Esen vd., 2019), the Turkish Football Federation (TFF) has significant responsibilities. Leaders have the best chance of success when they have a broad support base within the team (Leo vd., 2019). Additionally, there may be multiple athlete leaders within the team, with unofficial leaders acting as a support system for the team captain (Coker vd., 2021). In such cases, shared leadership may become prominent. Shared leadership is an emergent and dynamic team phenomenon where leadership roles and influence are distributed among team members (D'Innocenzo vd., 2016, s. 5). In the context of shared leadership, it is argued that supporting the leadership potential of each player is more important than focusing on one or two designated captains (Orhan, 2024b).