

Veli Onur Çelik

Anadolu Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

onurcelik@anadolu.edu.tr

ORIGINAL ARTICLE

TAKIM SPORLARINDA GÖREV YAPAN SPORCULARIN ANTRENÖRLERİ İLE İLGİLİ KARIZMATİK LİDERLİK ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI: BASKETBOL BRANŞI ÖRNEĞİ

Özet

Gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, takım sporlarında görev yapan sporcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının değerlendirilmesine yönelik bir ölçek geliştirmektir. Çalışmanın amaçları doğrultusunda ilk olarak karizmatik liderliğin boyutların belirlenebilmesi ve tanımlanabilmesi için kapsamlı bir alan yazın taraması gerçekleştirilmiştir. İkinci aşama olarak, karizmatik liderliğin boyutlarının ve bu boyutları oluşturabilecek maddelerin ortaya konabilmesi amacıyla üç adet odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiş, bu görüşmeler, ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve bu veriler analiz edilmiştir. Odak grup görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliğinin ortaya konması amacıyla bir pilot çalışma gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Değişik liglerdeki üniversitelerde basketbol oynayan ve ölçeği yanıtlamayı kabul eden 164 kadın ve erkek sporcu bu pilot çalışmanın örneklemini oluşturmuşlardır. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör analizine başlamadan önce, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO değerleri hesaplanmış ve 775 olarak bulunmuştur. AFA sonucu ortaya çıkan on boyutun Cronbach Alpha katsayıları .873 ile .681 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda verilerden elde edilen bulguların uyumunun değerlendirilmesinde X^2 (ki-kare), RMSEA, CFI, NNFI, RMR, NFI, AGFI gibi uyum indekslerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, geliştirilen ölçeğin analizde kullanılan ampirik veri ile tutarlı ve istatistiksel olarak geçerli olduğu ifade edilebilir. Gerçekleştirilen bu analizler sonucunda 10 boyut ve 35 maddeden oluşan Karizmatik Liderlik Ölçeğinin veri toplama amacıyla kullanılabilmesine karar verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ölçek geliştirme, factor analizi, liderlik, karizmatik liderlik

A SCALE DEVELOPMENT STUDY ON EVALUATING THE PERCEPTION OF ATHLETES' WHO COMPETE IN TEAM SPORTS REGARDING THE CHARISMATIC LEADERSHIP OF THEIR COACHES: A SAMPLE OF BASKETBALL

Abstract

The aim of the study is to develop a scale evaluating the perceptions of athletes' who compete in team sports regarding the charismatic leadership of their coaches. As for the purposes of the study, firstly a thorough literature review was carried out to define "charismatic leadership" and identify its various dimensions. In the second phase, three "focus group interviews" were conducted to determine the dimensions of charismatic leadership and various factors forming these dimensions. These interviews were audio recorded and the data obtained were analyzed. In order to conduct reliability and validity of the data obtained from these interviews, a pilot study has been planned to be conducted. The subjects of the study are a total of 164 female and male basketball players currently playing in various leagues in Turkey who agreed to fill out the scale. Prior to EFA and CFA, KMO values, which measure the suitability of sampling size for factor analysis, were calculated as ,775. The Cronbach Alfa values of ten dimensions determined according to AFA results range between .873 and .681. As for the evaluation of the consistency of the data obtained from confirmatory factor analysis, various fit indexes were examined such as Chi square, RMSEA, CFI, NNFI, RMR, NFI, AGFI. Based on the data obtained, it can be concluded that the scale developed is statistically reliable and consistent with empirical data used in the analysis. According to the results of the analyses, the scale called "Charismatic Leadership Scale", which consists of ten factors and 35 items, can be used as data collection tool in related future studies.

Keywords: Scale development, factor analysis, leadership, charismatic leadership

GİRİŞ

20. yüzyılın sonlarına doğru çalışma koşullarının değişmesi, yöneticilerin ve çalışanların ihtiyaçlarının farklılaşması sonucu liderlik alanında da yeni yaklaşımlar gündeme gelmiştir. Her ne kadar durumsal yaklaşımlar, özellik teorisi ve davranışsal kuramlara yönelik eleştirileri bir ölçüde gidermişse de, genel anlamda tüm liderlik yaklaşımları araştırma yöntemleri ve uygulamalar yönünden hala tartışılmaktadır. Liderlik alanında geliştirilen ve çağımızda üzerinde çok fazla çalışılan yaklaşımlardan biri de “Karizmatik Liderlik”tir.

Karizmatik liderlik yaklaşımının temelini oluşturan karizma kavramının, tarihsel süreç içerisinde ilk olarak Antik Yunan’da “hediye” anlamında kullanıldığı görülmektedir. Karizma kavramı daha sonrasında, Tanrı tarafından seçilmiş kişilere bahşedilen ve geleceği tahmin etme ve şifa verme gibi olağanüstü özellikleri açıklayan “hediyeler” (Karizmata) sözcüğüne uyarlanmıştır (Aslan, 2009; Conge ve Kanungo, 1994). Karizma, sıradan insanlar yerine insanüstü veya istisnai güç ve niteliklere sahip olan kişiler için kullanılmış ve bu güç ve niteliklerin ilahi bir başlangıca sahip olduğu kabul edilmiştir (Aslan, 2009; Conge ve Kanungo, 1994).

Weber’in gerçekleştirdiği çalışmalar ile karizmatik liderlik yönetim alanına girmiş, yönetim ve organizasyon alanında önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Aslan, 2009; Conge ve Kanungo, 1994). Weber’in (1968) toplum içerisindeki otoriter güçleri açıklayabilmek için ileri sürdüğü tiplerden (Weber, 1968) süreç içerisinde çok farklı alanlardan bilim insanları tarafından farklı şekillerde incelendiği görülmektedir. Çağımızda karizmatik liderlik konusundaki önemli yaklaşımlardan biri de Conger ve Kanungo’ya ait Karizmaya Atıf Teorisidir. Conger ve Kanungo’ nun ortaya koymuş oldukları model, liderlerin ilgilendiği hangi tür davranışların, takipçileri tarafından karizmatik olarak algılandığını anlamaya yöneliktir. Bu teoride, takipçilerin lidere atfettikleri karizma kavramı, liderin gözlemlenebilen davranışlarına dayanıyorsa, bu davranışsal bileşenler tanımlanarak karizmanın doğasını açıklamanın mümkün olabileceği düşünülmektedir (Conger, 1999; Conger ve Hunt, 1999; Oktay ve Gül, 2003). Bu doğrultuda gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı sporcuların antrenörleri hakkındaki karizmatik liderlik algılarının değerlendirilmesini sağlayacak bir ölçme aracının geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

Karizmatik liderlik konusu sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış, tarih, yönetim, insan kaynakları ve siyaset bilimi gibi sosyal bilimlerin çeşitli dalları tarafından ele alınmıştır (Oktay ve Gül, 2003). Çok farklı yapılar ve amaçlara sahip örgütlerde liderlik ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda karizmatik liderlerin rolünün ya da davranışlarının farklı değişkenler ile ilişkisi tartışılmaya devam edilmektedir.

Spor takımlarda görev yapan antrenörlerin, içinde buldukları örgütsel yapının lideri olarak kabul gördükleri çağımızda, antrenörler sergileyecekleri davranışlar ile örgütsel ve bireysel hedeflere

ulaşılmasında son derece önemli bir role sahiptirler. Takım sporlarında görev yapan antrenörlerin, sporcuların performanslarını ve iş tatminlerini arttıracak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayacak ve takım içerisinde bir bütünlük oluşturacak liderlik davranışları ortaya koymaları son derece önemlidir.

Uluslararası spor alan yazını incelendiğinde antrenörlerin liderlik özellikleri ile çok farklı değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalara rastlanabilmektedir. NCAA Division III' de görev yapan sportif direktörlerin, dönüşümcü liderlik davranışları ve liderlik değişkenleri ile koçların iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, antrenörlük yetenekleri, örgütlü biçimlendirebilme ve grup bütünlüğü gibi durumsal değişkenlerin koçların iş tatmini ile doğrudan bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca güçlü bir liderliğin söz konusu olmadığı durumlarda sportif direktörlerin dönüşümcü liderlik davranışlarının, koçların iş tatminleri ile doğrudan bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir (Yusof ve Shah, 2008). Güreş antrenörlerinin durumsal koçluk stillerinin incelendiği bir araştırmada, sezon sonunda başarılı ve başarısız takımlarda görev yapan sporcuların antrenörleri ile ilgili otokratik liderlik algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmektedir (Turman, 2001).

1999 yılında Rajabhat oyunlarında gerçekleştirilen bir çalışmada, sporcuların cinsiyet değişkeninin lider davranışını ve takım bütünlüğünü etkilemediği ileri sürülmüştür. Oyunlarda yer alan spor türleri ile koçluk tarzı lider davranışını ile bütünlüğün boyutları arasında da bir ilişki bulunamamıştır (Sriboon, 2001). Amerika Birleşik Devletlerinde gerçekleştirilen bir çalışmada 3. Division'daki basketbol programlarında görev yapan antrenörlerin liderlik davranışı ile grup bütünlüğü arasındaki ilişki araştırılmıştır. Dört liderlik boyutu (sosyal destek, pozitif geri dönüt, antrenman ve yapı, demokratik davranış) ve dört bütünlük boyutu (grupun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği, grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesi) arasındaki 16 korelasyonun 14'ünde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Demokratik davranış ve sosyal destek boyutları ile grubun sosyal bütünleşmesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Farnetti, 2008). Taiwan'da kolej basketbol takımları üzerinde gerçekleştirilmiş bir çalışmada, antrenörlerin liderlik davranışları ile takım bütünlüğü arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Gerçekleştirilen çalışmada oyuncular tarafından algılanan liderlik boyutları ile takımda algılanan görev ve sosyal bütünlük arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Chen, 2007). Lan tarafından 2009 yılında Taiwan'da Üniversitelerin basketbol takımlarında görev yapan antrenörlerin liderlik davranışları ile takım bütünlüğü arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada ise, sosyal destek, pozitif geri dönüt, antrenman ve yapı, demokratik davranış boyutları ile takım bütünlüğü arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Lan, 2009).

Ülkemizde spor ile ilişkili alan yazını incelendiğinde antrenörlerin sporcuları tarafından algılanılan liderlik davranışları/stilleri ile çok farklı değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği

bilimsel çalışmalar bulunduğu gözlenmektedir. Konter, 2007 yılında antrenörlerin ve sporcuların cinsiyetlerine göre liderlik gücü algılarını araştırdığı çalışmada, bayan sporcuların erkek sporculardan uzmanlık gücü (UG) algılarında farklı, zorlayıcılık gücü (ZG), yasal güç (YG) ve özdeşim gücü (ÖG) algılarında ise benzer olduklarını ifade etmiştir. Analizler; bayan sporcuların erkek sporculara göre, antrenörlerinin uzmanlık gücünü (UG) daha çok algıladıklarını ortaya koymaktadır. Konter, bayan ve erkek sporcular arasında liderlik gücü algısıyla ilişkili farklılıklardan çok benzerliklerin bulunduğunu ifade etmektedir (Konter, 2007). Yazarın, futbolcuların ulusal takımlarda (genç, ümit ve A ulusal takımları) oynama sayılarına göre liderlik gücü algılarını araştırdığı bir başka çalışmada, erkek futbolculardan (n=870) toplanan verilere göre, futbolcuların ulusal takımlarda oynama sayıları ile hiçbir liderlik gücü algısında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir ($p>0.05$). Ancak, futbolcuların ulusal takımlarda oynama sayıları ile özdeşleşim gücü (ÖZG) algısı arasında anlamlı farklılığa çok yakın olan bir değer bulunduğu ifade edilmektedir (Konter, 2008). Toros tarafından 2009 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada algılanan antrenörlük davranışı ile takım sargınlığı (bütünlüğü) arasındaki ilişki bir sezon boyunca incelenmiştir. Basketbol genç takımlarında görev yapan sporcular ile gerçekleştirilen bu doktora tez çalışması sonucunda sezon öncesi, sargınlığın alt ölçeklerinden görev çekiciliği, sosyal çekicilik, görev bütünlüğü ile eğitim-öğretim, demokratik davranış, otoriter davranış, sosyal destek ve ödüllendirici davranış arasında ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Aynı çalışmada sezon ortasında, görev çekiciliği ile eğitim-öğretim, demokratik davranış ve ödüllendirici davranış arasında ve sosyal çekicilik ile demokratik davranış arasında ve görev bütünlüğü ile eğitim-öğretim ve ödüllendirici davranış arasında bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir. Sezon sonunda ise, görev çekiciliği ile demokratik davranış, otoriter davranış, sosyal destek ve ödüllendirici davranış arasında, sosyal çekicilik ile eğitim-öğretim, otoriter davranış, sosyal destek ve ödüllendirici davranış arasında, görev bütünlüğü ile eğitim-öğretim, demokratik davranış, otoriter davranış ve ödüllendirici davranış arasında ve sosyal bütünlük ile sosyal destek davranış arasında bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir (Toros, 2009).

Ülkemizde liderlik ile ilgili gerçekleştirilmiş olan çalışmalar olmasına karşın, spor alanında antrenörlerin “karizmatik” liderlik özelliklerinin incelendiği çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu durumun nedenlerinden biri, toplumdan topluma farklılık gösteren karizmatik liderlik algısının ölçülmesindeki zorluklar olabilir. Ülkemizdeki antrenörlerin karizmatik liderlik özelliklerinin değerlendirilebileceği bir “ölçme aracının” eksikliği bu durumun bir başka nedeni olarak ifade edilebilir. Gerçekleştirilen bu çalışmada takım sporlarında görev yapan kadın ve erkek sporcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının değerlendirilebileceği bir ölçme aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma basketbolcuların antrenörlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi amacıyla yürütülmekte olan bir tez çalışmasının bir bölümüdür. Çalışmanın örneklemini bu nedenle bayan ve erkek basketbolcular oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmada verilerin toplanmaya başladığı tarih itibarıyla (Nisan, 2010), Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı liglerde mücadele eden takımların bir kısmı sezonu kapatmıştır. Bu takımlarda görev yapan sporculara, sezonun bitmesi nedeniyle ulaşılabilmesinin oldukça zor olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle araştırmanın evreni 2009-2010 sezonunda Türkiye Üniversite Sporları Federasyonunun düzenlediği Basketbol I. Lig, Süper Lige Yükselme ve Basketbol Süper Lig Müsabakalarına katılan Üniversitelerde görev yapan kadın ve erkek sporcular olarak belirlenmiştir. Basketbol I. Lig Müsabakaları 4 farklı ilde ve aynı tarihlerde düzenlendiğinden, zaman ve ulaşım ile ilgili sınırlılıklar nedeniyle araştırmacı örneklem alma yoluna gitmiştir. Üniversitelerarası Basketbol I. Lig müsabakalarının düzenlendiği 4 üniversite içinden tesadüfi örnekleme yöntemiyle Uludağ Üniversitesi seçilmiştir. 19-23 Nisan 2010 tarihleri arasında Uludağ Üniversitesi'nde düzenlenen Üniversiteler arası Basketbol I. Lig, 26-28 Mayıs 2010 tarihleri arasında Ege Üniversitesi'nde düzenlenen Üniversiteler arası Basketbol Süper Lig Eleme ve 12-16 Mayıs 2010 tarihleri arasında, Alanya'da Süper Lig'e Yükselme Müsabakalarına katılan takımlarda görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 204 bayan ve erkek sporcu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma örneklemini oluşturan kadın sporcular Anadolu, Balıkesir, Akdeniz, Bilkent, Kocaeli, Adnan Menderes, Aksaray Hacettepe ve On Dokuz Mayıs üniversitelerinde, erkek sporcular ise, Çanakkale, Adnan Menderes, Dokuz Eylül, Celal Bayar, Uludağ, Akdeniz, Pamukkale, ODTÜ, GOP ve Ankara üniversitelerinde öğrenim gördüklerini belirtmişlerdir. Araştırma örneklemini oluşturan 204 sporcu 18-26 yaş aralığında yer almaktadır. Araştırmacı tarafından kontrol edilen ve geçerli olan 164 sporcuya ait ölçekten elde edilen verinin araştırma için kullanılmasına karar verilmiştir.

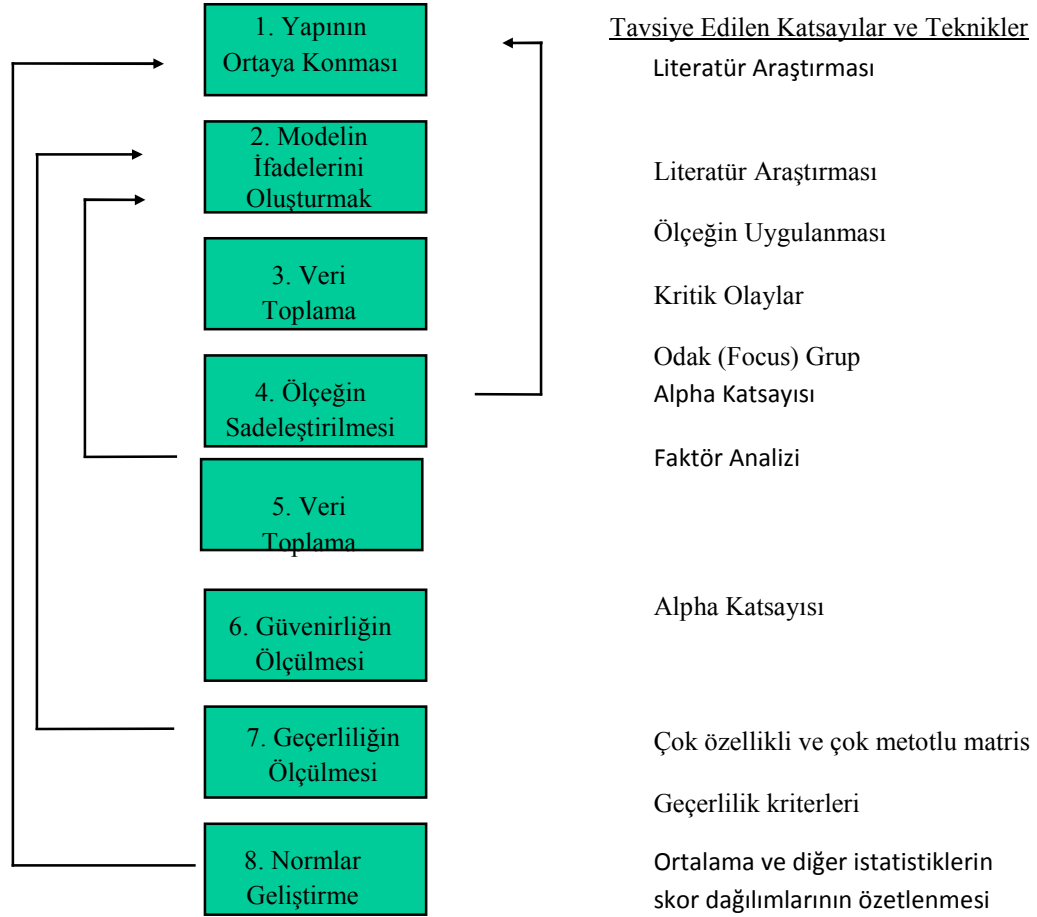
Veri Toplama Aracı

Bu bölümde antrenörlerin karizmatik liderlik özelliklerinin değerlendirilebilmesi amacıyla hazırlanan ölçeğin geliştirilme aşamaları incelenmiştir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Alan yazın incelendiğinde ölçek geliştirme süreci ve aşamaları hakkında oldukça farklı görüşlerin ortaya atıldığı ifade edilebilir. Churchill (1979) yılında yazdığı makalesinde gelişen

pazarlama yapılarını daha iyi ölçebilmek için izlenmesi gereken adımları bir sıra halinde vermiştir. Churchill'in ortaya koyduğu ve birbirini takip eden bu aşamalar aşağıda şu şekilde incelenmiştir (Churchill, 1979):



Şekil .1. Churchill'in ölçek geliştirme basamakları

Churchill'in ölçek geliştirme süreci ile ilgili ortaya koyduğu bu sıralamanın dışında, ülkemizdeki alan yazını incelendiğinde ölçme aracı geliştirilme aşamalarının şu şekilde yapılandırıldığı görülmektedir (Balcı, 2001; Erkuş ve ark., 2000; Karasar, 1995):1. Madde Havuzu aşaması, 2. Uzman Görüşü aşaması, 3. Faktör Analizi aşaması, 4. Güvenirlik Hesaplama aşaması

Karizmatik Liderlik Ölçeği geliştirilmesinde, alan yazındaki ölçek geliştirme süreçleri dikkate alınmakla birlikte, Churchill'in ölçek geliştirme basamakları izlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla ilk olarak karizmatik liderliğin boyutların belirlenebilmesi ve tanımlanabilmesi için kapsamlı bir alan yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Alan yazın taraması sonucunda karizmatik liderliğin boyutlarını tanımlayabileceği düşünülen maddeler oluşturulmuştur. Bu maddelerden bazıları aşağıdaki tabloda şu şekilde verilmiştir:

Tablo.1. Alan yazın taraması sonucu karizmatik liderliği tanımlayabileceği düşünülen bazı maddeler

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kriz ya da olağanüstü bir durumu (Naidoo ve Lord, 2008),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lider tarafından vizyonun oluşturulması (Naidoo ve Lord, 2008),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderin iyi bir konuşmacı olması (Arkadaşca, nazik, rahat, etkileyici ve baskın) (Bligh ve Kohnes, 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderin konuşma tarzının bir ritmi olması, kulağa hoş gelmesi ve kolay anlaşılır olması (Bligh ve Kohnes, 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Belirsizlik ya da karışık ortamların karizmatik liderliğin ortaya çıkması için uygun ortamlar olması (Williams ve ark., 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Olağanüstü güçler, nitelikler ve özellikler ile donatılmış karizmatik liderler (Williams ve ark., 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Takipçilerin karizmatik lidere büyük bir sadakatle bağlı olması (Williams ve ark., 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderler geleceğe yönelik konular üzerine odaklanırlar (Avers ve ark., 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vizyonun paylaşılması ve paylaşılan vizyonun kitlelerin ilgisini çekmesi (Avers ve ark., 2009),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderlik konusunda takipçilerin de anahtar rol oynamaları (Campell ve ark., 2008; Howel ve Shamir, 2005),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ateş metaforu (Kıvılcımı oluşturan lider, yanıcı madde takipçiler ve oksijen de geçirgen çevre olarak betimlenmiştir) (Campell ve ark., 2008),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizma hem olağanüstü lider, hem de lider ile takipçileri arasındaki ilişki ile açıklanabilir (Campell ve ark., 2008; Howel ve Shamir, 2005),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderler takipçilerine transfer ettikleri pozitif duygular, takipçiler üzerinde pozitif bir etkisinin olacağı ileri sürülmektedir (Bonu ve Ilies, 2006),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderliğin işbirliği, motivasyon, görev performansı ve yaratıcılık üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır (Bonu ve Ilies, 2006),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderler takipçilerinin ihtiyaçlarını, değerlerini ve beklentileri anlamaya çalışır ve liderliklerini bunun üzerine yapılandırmaya gereksinim duyarlar (De Hoogh ve ark., 2005),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizma, liderin davranışlarından, kişisel özelliklerinden, takipçilerin niteliğinden, bağlamdan ya da bu faktörlerin bazı kombinasyonlarından kaynaklanabilir (Sosik ve Dworakivsky, 1998),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderler kendi inanç ve idealleri ile ilgili güven, kararlılık ve güçlü bir inanç

sergilerler (Sosik ve Dworakivsky, 1998),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderlerin bu davranışları kendileri ile ilgili etkili ve yetkin bir kanının yaratılması ile ilişkilidir (Sosik ve Dworakivsky, 1998),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buna ek olarak karizma liderin takipçileri tarafından saygı ve hayranlık duyulan bir rol model ya da dürüst biri olarak algılanmasına yardımcı olabilir (Sosik ve Dworakivsky, 1998),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Takipçiler liderin değerlerine ve amaçlarına karşı güçlü bir içselleştirme gerçekleştirirler (Wang ve ark., 2005),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karizmatik liderler, takipçileri için güçlü rol model olan kişiler olarak tanımlanır (Northouse, 2004),
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderler genellikle yüksek ahlak ve etik standartlara sahiptirler. Takipçileri liderlerine derin bir saygı duyarlar (Northouse, 2004),

İkinci aşama olarak, karizmatik liderliğin boyutlarının ve bu boyutları oluşturabilecek maddelerin ortaya konabilmesi amacıyla odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi “ılımlı ve tehditkar olmayan bir ortamda önceden belirlenmiş bir konu hakkında algıları elde etmek amacıyla dikkatle planlanmış bir tartışmalar serisi” olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Powell ve ark. (1996) odak grup görüşmesini, “araştırmacı tarafından seçilmiş ve bir araya getirilmiş bir grup insanın kendi deneyimlerinden yola çıkarak araştırmaya konu problem hakkında görüş belirtmeleri ve tartışmaları” dır şeklinde belirtmişlerdir (Powell ve ark., 1996).

Antrenörlerinin Karizmatik Liderlik özelliklerinin ortaya konması amacıyla Osmangazi Üniversitesi Erkek Basketbol takımı, Anadolu Üniversitesi Bayan Hentbol takımı ve Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim görevlileri (halen basketbol, futbol, hentbol, voleybol ve korumalı futbol branşlarında antrenörlük yapmakta olan) ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Farklı cinsiyetlerden, farklı spor dallarından sporcular, antrenörler ve akademisyenler ile odak grup görüşmeleri yapılmasının amacı, geliştirilecek olan ölçeğin daha sonra farklı spor branşlarında da yapı geçerliliğini test etmektir. Bu nedenle gerçekleştirilen görüşmelere katılan gruplar bu şekilde belirlenmiştir.

Çalışmanın başında en az iki grup (antrenörlük bölümü öğrencileri ve Eskişehir ilindeki basketbol antrenörleri) ile daha odak grup görüşmeleri planlanmış, ancak istenilen gruplardan randevuların alınamaması ve çalışma takvimi ile ilgili kısıtlar nedeniyle bu görüşmeler gerçekleştirilememiştir. Üç grupta gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında katılımcılardan elde edilen verilerin birbirini tekrar etmeye başladığı gözlenmiştir. Araştırmacılar, görüşmecilerden elde edilen verilerin doyuma ulaştığına karar vermişler ve görüşmeleri sonlandırmışlardır. Tablo 2’de

gerçekleştirilen görüşmelerin yapıldığı yer, katılımcı sayısı, tarih ve süreler ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo. 2. Gerçekleştirilen görüşmelerin yapıldığı yer, katılımcı sayısı, tarih ve süre

Odak Grup Görüşmesi yapılan Gruplar	Görüşmenin Yapıldığı Yer	Katılımcı Sayısı	Tarih	Saat	Süre (dk./sn.)
Osmangazi Ünv. Erkek Basketbol Takımı	Osmangazi Üniversitesi Spor Salonu	11	17.03.2010	20:30	44'11"
Anadolu Ünv. B.E.S.Y.O. Öğretim Görevlileri	Anadolu Üniversitesi B.E.S.Y.O.	6	22.03.2010	15:30	1.12'36"
Anadolu Ünv. Bayan Hentbol Takımı	Anadolu Üniversitesi B.E.S.Y.O. toplantı salonu.	9	24.03.2010	16:27	34'46"

Görüşme tekniği, nitel araştırmada çok sık kullanılan ve sözel iletişim yoluyla gerçekleştirilen bir veri toplama yöntemidir. Görüşme tekniği temel olarak nitel araştırmalarda farklı ölçek yapılarında (yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmamış) kullanılan ve derin bilgi elde edilmesini sağlayan veri toplama aracı olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmada kullanılacak verilerin toplanması için araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Belli bir konuda açık uçlu soruların yönetildiği görüşmeler (Bogdan ve Biklen, 1998) olan yarı yapılandırılmış görüşmelerde tüm görüşülenlere sorulmak üzere sorular hazırlanır. Hazırlanan sorular görüşülen kişilere aynı sırayla sorulur, ancak görüşmeci, görüşmenin yapıldığı kişiye gerektiğinde açıklamalar yapabilmekte ve bir sorunun yanıtını başka bir sorunun yanıtı içinde aldığı anda o soruyu sormayabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Araştırmada gerçekleştirilen görüşmelerde sorulacak soruların hazırlanması için karizmatik liderlik ile ilgili alan yazın incelenmiştir. Bu süreç sonucunda hazırlanan 12 soruluk görüşme formu hakkında sporcuların, antrenörlerin ve alan uzmanlarının görüşleri alınmıştır. Görüşme formuna

getirilen eleştiriler sonucunda formda yer alan sorular 12'den 8'e indirilmiştir. Bu sorular; “Karizma Kavramı sizler için ne ifade ediyor?”, “Antrenörlerin karizmatik olarak değerlendirilebilmeleri için hangi özellikleri sergilemeleri gerektiğini düşünüyorsunuz?”, “Karizmatik olarak değerlendirebileceğiniz birini nasıl tanımlarsınız?”, “Karizmatik olarak değerlendirdiğiniz birini örnek verebilir misiniz?”, “Spor alanında karizmatik olarak değerlendirebileceğiniz biri var mı?”, “Karizmatik bir lider ile çalışmanın ne gibi avantajları olabilir?”, “Spor alanından karizmatik davranışlar sergileyen antrenörlere örnek verebilir misiniz?”, “Bu kişileri sizce karizmatik kılan özellikler nelerdir?” dir.

Gerçekleştirilen odak grup görüşmelerin çözümlenmesinde öncelikle ses kayıtlarının yazılı dökümleri yapılmıştır. Yazılı hale getirilen görüşmeler tek tek değerlendirilerek verilen yanıtlara dayalı bir kodlama anahtarı oluşturulmuştur. Görüşmelerin analizi; betimleme, analiz ve yorumlama süreci (Yıldırım ve Şimşek, 2006) işe koşularak gerçekleştirilmiştir. Betimleme aşamasında, görüşme verilerinin neler olduğunu ortaya çıkarmak için herhangi bir değişiklik yapılmaksızın dökümleri alınmış; analiz aşamasında veriler kodlanarak sınıflandırılmış; son aşamada ise araştırma amaçları doğrultusunda birbirleriyle ilişkilendirilerek kendi bağlamı içinde değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı tek tek okunarak değerlendirilmiştir. Görüşmelerde verilen yanıtlar, ayrı ayrı her görüşme metninden taranıp her soru ve alt soruları için biriktirilerek gruplandırılmıştır. Bu aktarma sırasında yanıtlar, herhangi bir değişiklik yapılmadan söylendiği biçimiyle yazılmıştır. Böylece her görüşme sorusuna yanıt olacak bütün fikirlerin bir dökümü elde edilmiştir. Elde edilen bu dökümler içerisinde araştırmacı tarafından kodlama anahtarı oluşturulmuş ve kodlar belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından belirlenen kodların güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla elde edilen dökümler bir alan uzmanına verilerek kodlama yapması istenmiş ve bunlar karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalarda “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” sayıları tespit edilerek araştırmacının güvenilirliği Miles ve Huberman'ın (1994) formülü (Güvenirlilik = görüş birliği / [görüş birliği + görüş ayrılığı] X 100) kullanılarak hesaplanmıştır. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %70 ve üzeri olduğu durumlarda arzu edilen düzeyde bir güvenilirlik sağlanmış olduğu ifade edilmektedir (Saban, 2010).

Aşağıdaki tabloda kodlama işleme sonucu ortaya konan boyutlara ilişkin güvenilirlik yüzdeleri verilmiştir.

Tablo. 3. Karizmatik Liderlik Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri

ALT BOYUTLAR	Güvenirlilik Yüzdeleri (%)
1. Sıra Dışı/Beklenmedik Davranışlar	88
2. Sıra Dışı Görünüş (Fiziksel)	100
3. Etkili Konuşma Becerisi	89
4. Çekicilik/Etkileycilik	75
5. Antrenöre Duyulan Güven	85
6. Antrenörün Vizyonuna Sahip Çıkması/Değerlerine Sahip Çıkması	92
7. Motive Etme	100
8. Oyuncuların İhtiyaçlarına Gösterdiği İlgi	100

Karizmatik lider davranışları ile ilgili gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri sonucunda elde edilen verilerden ve ölçek geliştirme sürecinde oluşturulan madde havuzundan elde edilen ifadelerden, antrenörlerin karizmatik liderlik özelliklerinin değerlendirilebileceği düşünülen 73 maddeden ve 8 boyuttan oluşması öngörülen bir ölçek hazırlanmıştır. Odak grup görüşmelerinden elde edilen veriler, analiz aşamasında yaklaşık 8 kategori altında değerlendirildiğinden, boyut sayısı ile ilgili bu şekilde bir öngöründe bulunulmuştur. Hazırlanan bu ölçekte yer alan ifadeler, deneme amacıyla uygulanmadan önce sporculardan, antrenörlerden ve akademisyenlerden oluşturulan bir komisyona gösterilmiştir. Komisyonda yer alanlardan ölçekte yer alan ifadelerin anlaşılır olup olmadığı ve bu maddelerin amaca yönelik bir değerlendirme yapıp yapamayacağı ile ilgili görüşleri alınmıştır. Komisyondan gelen eleştiriler dikkate alınarak deneme ölçeğinin son hali Anadolu Üniversitesinde görev yapan bir Türk Dili uzmanına gönderilmiştir. Uzmandan gelen öneriler doğrultusunda ifadelerdeki imla hataları ve cümle düşüklükleri düzeltildikten sonra ölçeğin uygulama için hazır olduğu kanısına varılmıştır.

Bu ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğinin ortaya konması amacı ile örneklem grubunda yer alan kadın ve erkek sporculara ölçek uygulanmıştır. Pilot çalışmada sporculara uygulanan ölçek sekiz boyuttan ve 73 maddeden oluşmuştur. Uygulamada kullanılan ölçek formu dörtlü Likert şeklinde oluşturulmuştur (Kesinlikle Katılıyorum = 4, Katılıyorum = 3, Katılmıyorum = 2, Kesinlikle Katılmıyorum = 1).

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde, araştırmanın amaçlarına ulaşmak üzere faktör analizi ve Cronbach Alfa tekniğinden yararlanılmıştır. Geliştirilen Karizmatik Liderlik Ölçeğinin boyutlarının ve yapı geçerliğinin belirlenebilmesi amacıyla öncelikle açıklayıcı faktör analizinden (AFA), belirlenen boyutların doğrulanmasında ve ölçüm aracının geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesinde doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu, modelin kabul edilebilir sayılması için uyum iyiliği endeksi değerinin istenilen değerler arasında olma koşulu aranmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen bulgular aşağıdaki bölümde incelenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde gerçekleştirilen açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine ilişkin bulgular incelenmeye çalışılmıştır. Ortaya konan boyutlara ve ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alfa ve modele ilişkin uyum iyiliği endeksi değerleri de bu bölümde tartışılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Bulgular

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), kullanışlı bir ölçek geliştirmek ve çok sayıdaki gösterge sayısını azaltmak için kullanışlı bir ölçek geliştirme tekniğidir. AFA, yapıların temelini oluşturan göstergelerin ilişkileri hakkında yeterli ve detaylı bir teorinin bulunmadığı durumlarda başlangıç analizi olarak kullanılmaktadır (Gerbing ve Anderson, 1988). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise, önceden belirlenmiş bir ilişkiyi test etmede kullanılan çok değişkenli bir tekniktir (Hair ve ark., 1998). DFA içsel ve dışsal tutarlık tarafından etkilenen kısıtlamalara göre daha belirgin ve kesin bir tek boyutluluk değerlendirmesi gerçekleştirilebilmektedir (Gerbing ve Anderson, 1988).

Comrey ve Lee (1992) faktör analizinde yeterli örneklem büyüklüğü için 50'nin çok zayıf, 100'ün zayıf, 200'ün orta 300'ün iyi 500'ün çok iyi ve 1000'in mükemmel olduğunu belirtmektedir. Ancak yüksek yük değerleri elde etmek için, büyük örneklemelerin gerekmediği, 150 civarında örneklem büyüklüğünün yeterli olabileceği ifade edilmektedir. Örneklem büyüklüğü madde ya da faktör sayısı gibi bağlı ölçütlere dayalı olarak da tahmin edilebilmektedir. Kline (1994) örneklem büyüklüğünün madde sayısının 10 katı olmasını önermektedir. Yazara göre faktör analizini uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğü, madde sayısının en az iki katı olması gerektiği ifade edilmektedir. Araştırmada kullanılan deneme ölçeği 73 maddeden ve 8 faktörden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan madde sayısının (73) iki katı büyüklüğünde bir örneklem yeterli sayılabileceğinden, $(73 \times 2 = 146)$ çalışmanın örneklemini oluşturan 164 sporcunun, $(164 > 146)$ bu çalışmanın örneklem büyüklüğü için yeterli olabileceği ifade edilebilir.

Açıklayıcı faktör analizine başlanmadan önce; örneklem büyüklüğünün analize uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise Bartlett's Sphericity testi incelenmiştir. KMO değeri olarak 0.5-1.0 arası değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilirken 0.5'in altındaki değerler faktör analizinin söz konusu veri seti için uygun olmadığını göstergesidir. Ancak, genel olarak araştırmalarca tatminkâr olarak düşünülen asgari KMO değeri 0,7'dir (Altunışık ve ark., 2005; Chong ve Rundus, 2004). Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,775 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer, örneklem büyüklüğünün yapılacak faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit eden Bartlett's Sphericity testi ölçek için $\chi^2= 2909,419$ ve $p < 0.001$ bulunmuştur.

Ölçeğin boyutlarının belirlenmesi amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizinde verilerin faktör yapısı Varimax rotasyonu kullanılarak temel bileşenler yöntemiyle analiz edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda 73 maddenin on ayrı boyut altında toplandığı görülmektedir. Bu 73 madde binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeylerini karşılayıp karşılamaması açısından değerlendirilerek, faktör eksiltme işlemi gerçekleştirilmiştir. Bir maddenin binişik olması için birden fazla faktörde kabul düzeyinden yüksek yük değeri vermesi ve iki ya da daha fazla faktörde yük değerleri arasındaki farkın .1'den küçük olması gerekmektedir (Çokluk ve ark., 2010). Bu yapıya sahip maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Teorik açıdan anlamlı yapıların ortaya çıkması için faktör yük değerlerinin kabul düzeyleri 0.40 olarak belirlenmiş ve 0.40 altında faktör yük değeri sahip maddeler ölçekten çıkartılmıştır (Hair ve ark., 1998). Madde eksiltme işlemi sonucunda deneme ölçeğinde yer alan 73 madde, 35 maddeye indirilmiştir.

Tablo 4'de görüleceği gibi AFA analizi sonucu ölçekte yer alan maddeler on boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar (a) **Oyuncuların İhtiyaçlarına Gösterilen İlgi** (b) **Antrenöre Duyulan Güven** (c) **Antipatik (Negatif) Algı**, (ç) **Etkileycilik (Çekicilik)**, (d) **Sıra dışı Kişilik Yapısı** (e) **Motive Etme** (f) **Etkili Konuşma Becerisi** (g) **Sıradışı Fiziksel Görünüş** (ğ) **Risk Alma** ve (h) **Değerlerine Sahip Çıkma** olarak isimlendirilmiştir. Bu on faktör, toplam varyansın % 70, 438'ini açıklamaktadır.

Karizmatik Liderlik Ölçeği'ni oluşturan faktörlerin içsel tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen Cronbach Alpha testi sonucunda boyutlara ilişkin şu değerler bulunmuştur. Oyuncuların İhtiyaçlarına Gösterilen İlgi = ,821, Antrenöre Duyulan Güven = ,772 Antipatik (Negatif) Algı = ,873, Etkileycilik (Çekicilik) = ,735, Sıra dışı Kişilik Yapısı = ,848, Motive Etme = ,832, Etkili Konuşma Becerisi = ,765, Sıradışı Fiziksel Görünüş = ,779, Risk Alma = ,683 ve Değerlerine Sahip Çıkma = ,681. Gerçekleştirilen Cronbach Alpha testi sonucunda toplam ölçek alfa katsayısının ,955 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler dikkate alındığında, ölçeğin içsel tutarlılığının yüksek olduğunu ve yapıya ait alt boyutların güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo.4. Karizmatik liderlik ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

İFADELER	F 1	F2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7	F 8	F 9	F 10
Faktör 1 Oyuncuların İhtiyaçlarına Gösterilen İlgi (ILGI)										
8.5. Antrenörüm ailemi tanır (72)	,739									
8.3. Antrenörüm geleceğimle ilgili planlarımda bana yardımcı olur (70)	,738									
8.4. Antrenörüm, benim sorunlarıma karşı duyarlılık gösterir (71)	,704									
8.6 Antrenörüm en zor günlerimde (ölüm, hastalık, sakatlık vb.) daima yanımda olur (73)	,637									
8.2. Antrenörüm, benim için özel olan günleri (doğum günü vb) bilir (69)	,608									
Faktör 2 Antrenöre Duyulan Güven (GUVEN)										
5.17. Antrenörüm sahada ne yaparsam yapayım, kenarda beni destekler (45)		,769								
5.20. Başarısız olsam dahi antrenörümün beni destekleyeceğini bilirim (48)		,742								
5.8. Antrenörüm, her türlü sorunumda bana yardımcı olur (36)		,537								
5.7. Antrenörümle saha dışındaki sorunlarım hakkında rahatça konuşurum (35)		,531								
*8.1. Antrenörüm, tüm oyuncularımın ihtiyaçları ile yakından ilgilenir (68)		,505								
Faktör 3 Antipatik (Negatif) Algı (NEGATIF)										

6.11. Antrenörüm sıra dışı davranışları nedeniyle antipatik olarak değerlendirilir (59)			,882						
6.10. Antrenörüm çoğu insan tarafından kendini beğenmiş olarak nitelendirilir (58)			,842						
6.12. Antrenörüm sıra dışı davranışları nedeniyle ukala olarak değerlendirilir (60)			,824						
Faktör 4 Etkileyicilik (Çekicilik) (ETKI)									
4.6. Antrenörümün etkileyici bir fiziksel görüntüye sahiptir (26)			,804						
4.5. Antrenörüm üzerine giydiği kıyafet ne olursa olsun kendine yakıştırır (25)			,682						
4.1. Antrenörüm, etkileyici bir ses tonuna sahiptir (21)			,635						
4.3. Antrenörüm çevresindekilerle etkileyici bir iletişim kurar (23).			,592						
Faktör 5 Sıra dışı Kişilik Yapısı (SIRAD)									
1.5. Antrenörüm, sahip olduğu düşünceleri ile bana göre ortalama biri olarak nitelendirilemez (5)					,887				
1.4. Antrenörüm sergilediği davranışlar ile içinde bulunduğu topluma göre ortalama biri olarak nitelendirilemez (4)					,853				
1.6. Antrenörüm sahip olduğu değerler ile bana göre ortalama biri olarak nitelendirilemez (6)					,837				
Faktör 6 Motive Etme (MOTIV)									
7.3. Antrenörüm, beni bir hareketiyle ateşleyebilir (63)						,795			

7.2. Antrenörüm, beni tek bir cümle ile ateşleyebilir (62)						.765				
7.4. Antrenörüm, her oyuncusunu nasıl motive edeceğini bilir (64)						,504				
Faktör 7 Etkili Konuşma Becerisi (KONUS)										
3.3. Antrenörümün cümleleri anlaşılırdır (14)						,797				
3.6. Antrenörüm konuşmaya başladığında herkes susar ve onu dinler (17)						,767				
3.4. Antrenörüm konuşması sırasında vurgulamaları çok iyi yapar (15)						,583				
Faktör 8 Sıradışı Fiziksel Görünüş (SIRAF)										
2.2. Antrenörümün saç sitili içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir (9)							,858			
2.1. Antrenörümün kıyafetleri içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir (11)							,793			
2.3. Antrenörümün fiziksel yapısı içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir (10)							,767			
Faktör 9 Risk Alma (RISK)										
1.2. Antrenörüm, diğer antrenörlerin alamayacağı riskler alır (2)								,823		
1.1. Antrenörüm, herkesi şaşırtan, umulmadık kararlar alır ve uygular (1)								,804		
1.3. Antrenörüm, radikal kararlar alır ve uygular (3)								,543		

Faktör 10 Değerlerine Sahip Çıkma (DEGER)											
6.1. Antrenörüm, karşısına çıkan tüm engellere rağmen kafasındakileri uygular (49)											,733
6.2. Antrenörüm, yapmak istediği şeyleri karşısındaki engelleri yıkarak gerçekleştirebilir (50)											,615
6.7. Antrenörüm kendi düşüncelerini savunur ve arkasında durur (55)											,549
Açıklanan varyans %	23,25 4	10,40 1	7,878	5,574	5,333	4,312	4,032	3,534	3,234	2,888	
Cronbach Alpha	,821	,772	,873	,735	,848	,832	,765	,779	,683	,681	
KMO = ,775											
Açıklanan Toplam Varyans % 70,438											

Aşağıdaki tabloda ölçeğin alt boyutlarına ilişkin korelasyon matrisine yer verilmiştir.

Tablo .5. Alt boyutlara ilişkin korelasyon matrisi

	İLGİ	GÜVEN	NEGATİF	ETKİ	SIRAD	MOTİV	KONUŞ	SIRAF	RİSK	DEĞER
İLGİ	1									
GÜVEN	0.80	1								
NEGATİF	0.00	-0.27	1							
ETKİ	0.53	0.53	-0.05	1						
SIRAD	0.06	0.02	0.17	0.11	1					
MOTİV	0.66	0.80	-0.21	0.56	0.10	1				
KONUŞ	0.39	0.34	-0.10	0.68	0.24	0.62	1			
SIRAF	0.24	0.13	0.40	0.11	0.15	0.18	-0.01	1		
RİSK	0.37	0.31	0.13	0.47	0.22	0.23	0.33	0.17	1	
DEĞER	0.47	0.44	-0.01	0.56	0.31	0.72	0.60	0.17	0.29	1

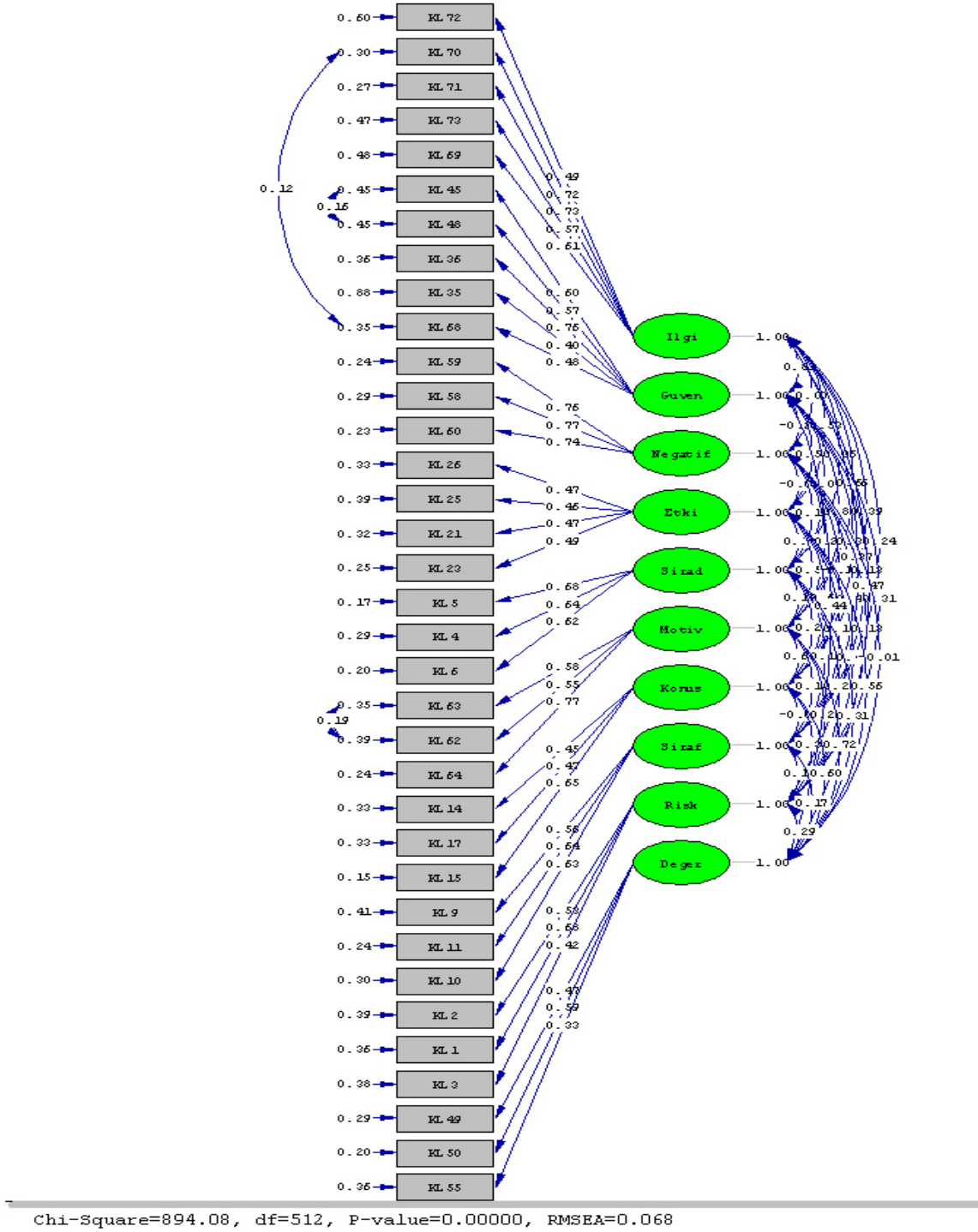
Yukarıdaki tablo incelendiğinde boyutlar arasında en yüksek korelasyon değerlerinin İLGI ve GUVEN (0,80), MOTIV ve GUVEN (0,80), DEGER ve MOTIV (0,72) arasında olduğu görülmektedir. DEGER ve NEGATIF (-0,01), SIRAF ve KONUŞ (-0,01), SIRAD ve GUVEN (0,02) boyutları arasında ise çok düşük bir korelasyon tespit edilmiştir. NEGATIF ve İLGI boyutları arasında ise hiçbir ilişki bulunamamıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizine (DFA) İlişkin Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), önceden belirlenmiş bir ilişkiyi test etmede kullanılan çok değişkenli bir tekniktir (Hair ve ark., 1998). Onaylayıcı faktör analizi olarak da isimlendirilen DFA araştırmacı tarafından daha önce belirlenen bir ilişkinin doğruluğunu test etmek amaçlanmaktadır (Altunışık ve ark., 2005). AFA ile DFA arasındaki temel fark, AFA belirgin bir tek boyutluluk testi sağlayamazken; DFA içsel ve dışsal tutarlık tarafından etkilenen kısıtlamalara göre daha belirgin ve kesin bir tek boyutluluk değerlendirmesi gerçekleştirilebilmektedir (Gerbing ve Anderson, 1988).

Açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen ölçeğin tekboyutluluğunun incelenmesine doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile bakılmıştır. Analizde LISREL 8.8 paket programı kullanılarak girdi verisi olarak kovaryans matrisi ve maksimum olabilirlik kestirimi (maximum likelihood method) kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen on faktör DFA'ya dâhil edilmiştir. Şekil 2'de

Karizmatik Liderlik Ölçeği'ne ilişkin her bir maddenin her gözlenen değişkenle olan ilişkisini açıklamaktadır.



Şekil .2. Karizmatik liderlik ölçeği doğrulayıcı faktör Analizi standardize değerleri

Ölçeğe ilişkin uyum iyiliğini göstermek için Ki-Kare (χ^2) istatistiğinden yararlanılmıştır. Düşük Ki-Kare (χ^2) değeri ve $p=0.05$ 'ten büyük anlamlılık düzeyi, önerilen verinin toplanan veriye uygun olduğunu göstermektedir (Gerbing ve Anderson, 1988). Ki-Kare (χ^2) değeri örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlıdır. Örneklem sayısı büyüdükçe (özellikle 200'den büyük örneklerde) Ki-Kare (χ^2) değerinin arttığı ve istatistiksel anlamlılık düzeyinin düşük çıktığı ifade edilmektedir. Bu durum büyük örneklem gruplarıyla çalışıldığında Ki-Kare (χ^2) değerinin yüksek çıkmasına bağlı olarak uygun modelin çıkmamasına neden olabilmektedir. Araştırmacılar 200'den büyük örneklerde modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde düzeltilmiş Ki-Kare (χ^2) serbestlik derecesi değeri (χ^2/sd) ve diğer uyum iyiliği indekslerinin kullanılmasının uygun olduğunu belirtmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). Bu çalışmada sd ile düzeltilmiş χ^2 değeri (χ^2/sd) dikkate alınmıştır. Alan yazın incelendiğinde düzeltilmiş χ^2 değeri (χ^2/sd) değerinin olması gereken aralık değerleri ile ilgili çok farklı ifadeler kullanılmaktadır. Schumacker ve Lomax (2004) düzeltilmiş χ^2 değeri 1-5 aralığında olmasının uygun görüldüğünü ifade etmektedir. χ^2/sd oranının 3'üm altında olması ise mükemmel uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk ve ark., 2010). Ölçek'e ilişkin χ^2/sd (894,08/512) değeri 1.7 olarak elde edildiğinden, bu değer mükemmel uyum değeri olarak ifade edilebilir.

Doğrulamalı faktör analizleri sonucunda verilerden elde edilen bulguların uyumunun değerlendirilmesinde χ^2/sd dışında RMSEA, CFI, NNFI, RMR, NFI ve AGFI gibi uyum indekslerine bakılmıştır DFA için; χ^2/sd , RMSEA ve RMR, CFI, NNFI değerleri yeterli ve iyi uyum ölçütlerini karşılarken; NFI ve AGFI için elde edilen değerler kabul edilebilir uyum sınırlarının altında çıkmıştır (Çokluk ve ark., 2010). Analiz sonucunda elde edilen değerlere ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo .6. Karizmatik liderlik ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksleri

$X^2 = 894,08; df = 512$	
$X^2/df = 1.7$	$\leq 2 =$ mükemmel uyum
P-value = 0.00	
RMSEA = 0.068	$\leq 0.07 =$ iyi uyum
CFI = 0.92	$\geq 0.90 =$ iyi uyum
NNFI = 0.90	$\geq 0.90 =$ iyi uyum
RMR = 0.051	$\leq 0.50 =$ mükemmel uyum
NFI = 0.84	$\geq 0.90 =$ iyi uyum
AGFI = 0.71	$\geq 0.90 =$ iyi uyum

Çokluk ve arkadaşları (2010) analiz aşamasında modifikasyon önerilerinin dikkate alınması durumunda başta χ^2/df değeri olmak üzere pek çok uyum indeksinde iyileşme olmasının beklendiğini ileri sürmektedirler. Bu çalışmada sadece en yüksek modifikasyon indeksine (MI) sahip üç modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen modifikasyonların hangi gözlenen değişkenler arasında gerçekleştirildiği ve bunlara ilişkin modifikasyon indeksleri şu şekildedir; KL48 ve KL45 =0.16, KL68 ve KL70 =0.12, KL62 ve KL63 =0.19. Gerçekleştirilen bu modifikasyonlar sonucunda yukarıda tablo 6'da verilen uyum indeksi değerlerine ulaşıldığı gözlenmiştir. Tablo 7'de ise modifikasyon öncesinde ve modifikasyon sonrasında elde edilen uyum indeksi değerleri verilmiştir. Diğer modifikasyon önerileri ile ilgili uygulamalar değerlerde bir iyileşme sağlamadığından gerçekleştirilmemiştir.

Tablo .7. Modifikasyonlar öncesinde ve sonrasında elde edilen uyum indeksleri

Modifikasyonlar Öncesinde Elde Edilen Uyum İndeksleri	Modifikasyonlar Sonrasında Elde Edilen Uyum İndeksleri
$X^2 = 937,48; df = 515$	$X^2 = 894,08; df = 512$
$X^2/df = 1.82$	$X^2/df = 1.7$
P-value = 0.00	P-value = 0.00
RMSEA = 0.071	RMSEA = 0.068
CFI = 0.90	CFI = 0.92
NNFI = 0.89	NNFI = 0.90
RMR = 0.052	RMR = 0.051
NFI = 0.83	NFI = 0.84
AGFI= 0.70	AGFI= 0.71

Tablo 8'de Karizmatik Liderlik Ölçeğinin Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları her bir ifadeye ilişkin standardize edilmiş değerler, R^2 ve t-değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde biri dışındaki (Antrenörümle saha dışındaki sorunlarım hakkında rahatça konuşurum) bütün gösterge değişkenlerin standardize edilmiş yük değerlerinin ,40'ı aştığı; t-değerleri incelendiğinde ise bütün parametrelerin istatistiksel olarak anlamlı ($t > 1.96$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo.8. Karizmatik liderlik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

İFADELER	*SEFY D	t value	R ²
F 1			
8.5. Antrenörüm ailemi tanır (72)	,53	6,90	0,28
8.3. Antrenörüm geleceğimle ilgili planlarımda bana yardımcı olur (70)	,80	11,73	0,64
8.4. Antrenörüm, benim sorunlarıma karşı duyarlılık gösterir (71)	,81	11,98	0,66
8.6 Antrenörüm en zor günlerimde (ölüm, hastalık, sakatlık vb.) daima yanımda olur (73)	,64	8,67	0,41
8.2. Antrenörüm, benim için özel olan günleri (doğum günü vb) bilir (69)	,66	9,06	0,44
F 2			
5.17. Antrenörüm sahada ne yaparsam yapayım, kenarda beni destekler (45)	,67	9,03	0,45
5.20. Başarısız olsam dahi antrenörümün beni destekleyeceğini bilirim (48)	,64	8,59	0,42
5.8. Antrenörüm, her türlü sorunumda bana yardımcı olur (36)	,79	11,20	0,62
5.7. Antrenörümle saha dışındaki sorunlarım hakkında rahatça konuşurum (35)	,39	4,89	0,16
*8.1. Antrenörüm, tüm oyuncularının ihtiyaçları ile yakından ilgilenir (68)	,63	8,46	0,40
F 3			
6.11. Antrenörüm sıra dışı davranışları nedeniyle antipatik olarak değerlendirilir (59)	,84	12,41	0,70
6.10. Antrenörüm çoğu insan tarafından kendini beğenmiş olarak nitelendirilir (58)	,82	12,00	0,67

6.12. Antrenörüm sıra dışı davranışları nedeniyle ukala olarak değerlendirilir (60)	,84	12,43	0,70
F 4			
4.6. Antrenörümün etkileyici bir fiziksel görüntüye sahiptir (26)	,64	8,11	0,40
4.5. Antrenörüm üzerine giydiği kıyafet ne olursa olsun kendine yakıştırır (25)	,60	7,50	0,35
4.1. Antrenörüm, etkileyici bir ses tonuna sahiptir (21)	,64	8,16	0,41
4.3. Antrenörüm çevresindekilerle etkileyici bir iletişim kurar (23).	,70	9,14	0,49
F 5			
1.5. Antrenörüm, sahip olduğu düşünceleri ile bana göre ortalama biri olarak nitelendirilemez (5)	,86	12,50	0,73
1.4. Antrenörüm sergilediği davranışlar ile içinde bulunduğu topluma göre ortalama biri olarak nitelendirilemez (4)	,77	10,82	0,59
1.6. Antrenörüm sahip olduğu değerler ile bana göre ortalama biri olarak nitelendirilemez (6)	,82	11,71	0,66
F 6			
7.3. Antrenörüm, beni bir hareketiyle ateşleyebilir (63)	,70	9,66	0,49
7.2. Antrenörüm, beni tek bir cümle ile ateşleyebilir (62)	,66	8,91	0,44
7.4. Antrenörüm, her oyuncusunu nasıl motive edeceğini bilir (64)	,84	12,15	0,71
F 7			
3.3. Antrenörümün cümleleri anlaşılırdır (14)	,61	7,97	0,38
3.6. Antrenörüm konuşmaya başladığında herkes susar ve onu dinler (17)	,64	8,30	0,40
3.4. Antrenörüm konuşması sırasında vurgulamaları çok iyi yapar (15)	,86	12,03	0,74
F 8			

2.2. Antrenörümün saç sitili içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir (9)	,66	8,44	0,43
2.1. Antrenörümün kıyafetleri içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir (11)	,80	10,47	0,63
2.3. Antrenörümün fiziksel yapısı içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir (10)	,75	9,83	0,57
F 9			
1.2. Antrenörüm, diğer antrenörlerin alamayacağı riskler alır (2)	,65	7,62	0,42
1.1. Antrenörüm, herkesi şaşırtan, umulmadık kararlar alır ve uygular (1)	,75	8,71	0,56
1.3. Antrenörüm, radikal kararlar alır ve uygular (3)	,56	6,57	0,32
F 10			
6.1. Antrenörüm, karşısına çıkan tüm engellere rağmen kafasındakileri uygular (49)	,66	8,44	0,44
6.2. Antrenörüm, yapmak istediği şeyleri karşısındaki engelleri yıkarak gerçekleştirebilir (50)	,80	10,38	0,63
6.7. Antrenörüm kendi düşüncelerini savunur ve arkasında durur (55)	,48	5,82	0,23

*SEFYD = Standardize edilmiş faktör yük değerleri

TARTIŞMA

Gerçekleştirilen bu çalışmada, basketbol oyuncularının, antrenörlerinin karizmatik liderlik özellikleri hakkındaki algılarının değerlendirilebilmesi amacıyla bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek oluşturma sürecinde ilk olarak alan yazın taraması yapılarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Buna ek olarak karizmatik liderlik özelliklerinin ortaya konabilmesi amacıyla üç adet odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen verilerin güvenilirliği Miles ve Huberman'ın (1994) “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” yöntemi ile test edilmiştir. Bu işlem sonucunda ortaya konan sekiz boyutun güvenilirlik yüzdelerinin %75 ile %100 arasında değiştiği görülmüştür. Nitel çalışmalarda, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %70 ve üzeri olduğu

durumlarda arzu edilen düzeyde bir güvenilirlik sağlanmış olacağından (Saban, 2010) ortaya konan boyutların güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Ortaya konan boyutların ve boyutları oluşturan maddelerin geçerlilik ve güvenilirliğinin ortaya konması amacı ile bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir (n 164). Bilindiği üzere ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde en yaygın metot olan Cronbach Alpha testinde katsayının 0.70'den büyük olması tercih edilir (Hair ve ark., 1998). Bu araştırmada belirlenen on boyutun Cronbach Alpha katsayıları .873 ile .681 arasında değişmektedir (iki boyutun Cronbach Alpha katsayıları ,681 ve ,683 olarak tespit edilmiştir). Ölçeğin tamamına ilişkin alfa değerinin ise .955 olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç, ölçeğin içsel tutarlılığının yüksek olduğunu ve yapıya ait alt boyutların güvenilir olduğunu, ölçülmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

AFA'nın gerçekleştirilebilmesi için örneklem büyüklüğünün uygunluğunun belirlenmesi amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise Bartlett's Sphericity testi incelenmiştir. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,775, ölçeğin faktör analizine uygunluğunun tespiti için Bartlett's Sphericity testi $\chi^2= 2909,419$ ve $p < 0.001$ bulunmuştur. AFA analizi sonucu ölçekte yer alan maddeler on boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar (a) Oyuncuların İhtiyaçlarına Gösterilen İlgisi (b) Antrenöre Duyulan Güven (c) Antipatik (Negatif) Algı, (ç) Etkileycilik (Çekicilik), (d) Sıra dışı Kişilik Yapısı (e) Motive Etme (f) Etkili Konuşma Becerisi (g) Sıra dışı Fiziksel Görünüş (ğ) Risk Alma ve (h) Değerlerine Sahip Çıkma olarak isimlendirilmiştir. Bu on faktörün, toplam varyansın % 70, 438'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

DFA sonucunda, 1-5 aralığında olması uygun görülen χ^2/df değeri, 1.7 olarak elde edildiğinden, ölçek istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Schumacker ve Lomax, 2004; Schermelleh ve ark., 2003). RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü/Root Mean Square Error of Approximation) ve RMR (Ortalama Hataların Karekökü/Root Mean Square Residual) 0 ile 1 değerleri arasında değişir ve "0" yakın değerler vermesi (gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olması) istenir. 0.05'e eşit veya küçük olması mükemmel uyumu, ≤ 0.07 ise iyi uyumu göstermektedir (Çokluk ve ark., 2010). Tablo 6'da gösterildiği gibi RMSEA değeri DFA sonucu 0.068, RMR değeri ise 0.051 olarak bulunmuştur. CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi/Comparative Fit Index) merkezi olmayan ki kare dağılımını temel almaktadır. 0 ile 1 arasında değişebilir ve ≥ 0.90 iyi uyumu işaret etmektedir (Çokluk ve ark., 2010). DFA sonucunda CFI değeri 0.92 olarak belirlenmiştir. Normlaştırılmış Uyum İndeksi olan NFI ve Normlaştırılmamış Uyum İndeksi NNFI için ≥ 0.90 iyi uyum göstergesidir. DFA sonucunda NFI 0.84 ve NNFI indeksi ise 0.90 olarak tespit edilmiştir. Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi olan AGFI 0 ile 1 arasında yer alır ve ≥ 0.90 iyi uyumu işaret etmektedir (Çokluk ve ark., 2010). Analiz sonucunda AGFI değeri 0.71 olarak bulunmuştur. AGFI indeksi, örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğunda büyük n'lerde çok daha uygun değerler

verebileceği ifade edilmektedir (Çokluk ve ark., 2010). Bu çalışma 164 sporcudan oluşan küçük bir örneklem grubuyla gerçekleştirildiğinden daha büyük örneklem grubuna sahip çalışmalarda AGFI indeksinin kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer alabileceği düşünülmektedir. Antrenörlerin sporcuları tarafından algılanan Karizmatik Liderlik davranışlarının değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu ölçek geliştirme çalışması ilk olması nedeniyle bazı uyum indekslerinde düşük indeks değerlerine ulaşılmış olabilir.

SONUÇ

Gerçekleştirilen bu çalışmada sporcuların, antrenörlerinin sahip olduğu karizmatik liderlik algılarının değerlendirilebilmesi amacıyla bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada elde edilen tüm veriler ve bu verilere ilişkin bulgular pilot çalışmaya ait olan değerlerdir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, χ^2/sd , RMSEA, RMR, CFI, NNFI değerleri yeterli ya da iyi uyum ölçütlerini karşılarken; NFI ve AGFI indeksleri için elde edilen değerler kabul edilebilir uyum sınırlarının altında çıkmıştır. Bazı araştırmacılar RMSEA değerinin örneklem büyüklüğünden ve modelin karmaşıklığından etkilenmeyen bir uyum iyiliği ölçütü olduğunu belirtmekte ve bu uyum iyiliği ölçütünün örneklemden bağımsız tahminler sağlama açısından özel bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedirler (Kelloway, 1998; Schermelleh ve ark., 2004). Daha büyük örneklem gruplarıyla gerçekleştirilecek çalışmalarda AGFI ve GFI gibi büyük n'lerde çok daha uygun değerler veren indekslerin kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşabileceklerine inanılmaktadır. Karizmatik liderliğin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu ölçek çalışması ilk olduğundan bazı uyum indekslerinin düşük çıkması normal karşılanabilir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda 10 boyut ve 35 maddeden oluşan Karizmatik Liderlik Ölçeğinin veri toplama amacıyla kullanılabileceği düşünülmektedir. Ölçek sporcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve pilot çalışmada basketbolculardan elde edilen veriler kullanılmıştır. Ancak ölçek hazırlanırken takım sporlarında farklı spor branşlarından ve cinsiyetten sporcuların, akademisyenlerin ve antrenörlerin görüşleri alındığından, bu ölçeğin takım sporlarındaki diğer branşlarda da kullanılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Altunışık, R., Coşkun. R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: spss uygulamalı, Sakarya, Sakarya Yayınevi.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: “Kurumda Çalışma Yılı” ve “Ücret” Değişkenlerinin Rolü, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (6) 256-275.
- Avers, K.B., Hunter, S.D. Angie, A.D. ve ark. (2009). Charismatic, Ideological, and Pragmatic Leaders: An Examination of Leader–Leader Interactions, The Leadership Quarterly, 20 299-315.
- Balcı, A. (2001). Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler, (Üçüncü Basım) Ankara, Pegem Yayınevi.
- Bligh, M. C. ve Kohnes J.C. (2009). The Enduring Allure Of Charisma: How Barack Obama Won The Historic 2008 Presidential Election, The Leadership Quarterly, 20 483-492.
- Bogdan, R.C. ve Biklen, S.K. (1998). Qualitative Research For Education: An İntroduction To Theory And Methods, Boston, Allyn and Bacon.
- Bono, J.E. ve Ilies, R. (2006). Charisma, Positive Emotion and Mood Contagion, The Leadership Quarterly, (17) 317- 334.
- Campell S. M., Ward, A.J., Sonnenfeld, J.A. ve Agle, B.R. (2008). Relational Ties That Bind: Leader–Follower Relationship Dimensions and Charismatic Attribution, The Leadership Quarterly, 19 556-568.
- Chen, M.H. (2007). Exploring The Relationship Between Effective Coaching Leadership, Group Cohesion, and Achivement Motivation In College Basketball Team In Taiwan, Doktora Tezi, United States Sports Academy.
- Chong, V.K. ve Rundus, M.J. (2004). Total Quality Management, Market Competition and Organizational Performance, The British Accounting Review, 36 (2) 155-172.
- Churchill, G.A. (1979). A Paradigm For Developing Better Measures of Marketing Constructs, Journal of Marketing Research, 16 64-73.
- Comrey, A. L. ve Lee, H.B. (1992). A First Course In Factor Analysis, Hillsdale, N.J., L. Erlbaum Associates; Aktaran; Çokluk, Ö, Şekercioğlu, Ç. ve Büyüköztürk, Ş. (2010) Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss Ve Lisrel Uygulamaları, Ankara, Pegem.

- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1994). Charismatic Leadership In Organizations: Perceived Behavioral Attributrs And Their Measurement, *Journal of Organizational Behavior*,15, 439-352.
- Conger, J.A. ve Hunt, J.G. (1999). Overview Charismatic And Transformational Leadership: Taking Stock of The Present And Future (Part I), *Leadership Quarterly*, 10 (2), 121-127.
- Conger, J.A. (1999). Charismatic and Transformational Leadership In Organizations: An Insider's Perspectice On These Developing Streams Of Reseach, *Leadership Quarterly*, 10 (2), 145-179.
- Çokluk, Ö, Şekercioglu, Ç. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss Ve Lisrel Uygulamaları, Ankara, Pegem.
- De Hoogh, A.H.B., Den Hartog, D.N., Koopman, P.L. ve ark. (2005). Leader Motives, Charismatic Leadership, And Subordinates' Work Attitude In The Profit and Voluntary Sector, *The Leadership Quarterly*, (16) 17-38.
- Erkuş, A ve ark. (2000). Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ölçeği, *Eğitim ve Bilim*. 116 (25): 26-28.
- Farneti, C. M. (2008). Exploring Leadership Behaviors and Cohesion In Ncaa Division III Basketball Programs, Doktora Tezi, The Ohio State University.
- Gerbing, D.W. ve Anderson, J.C. (1988). An Updated Paradigm For Scale Development Incorporating Unidimensionality And Its Assessment, *Journal of Marketing Research*, 25 (2) 186-192.
- Hair, J.F. Jr., Andreson, R.E. Tahtam, R.L. ve Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, New Jersey, Prentice-Hall International Inc.
- Howell, J. M. ve Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: relationships and their consequences, *Academy of Management Review*, 30 96–112.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar, İlkeler, Teknikler (Beşinci Basım)*, Ankara, 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using Lisrel For Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. Sage Publications.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*, New York, Routledge; Aktaran; Çokluk, Ö, Şekercioglu, Ç. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları*, Ankara, Pegem.

- Konter, E. (2007). Antrenörlerin ve Sporcuların Cinsiyetlerine Göre Liderlik Gücü Algıları, SPORMETRE, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, V (2), 85-90.
- Konter, E. (2008). Futbolcuların Ulusal Takımlarda Oynama Sayılarına Göre Liderlik Gücü Algıları, SPORMETRE, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VI (2), 81-86.
- Lan, W.J. (2009). The Relationship Between Athlete's Perception of Intercollegiate Basketball Coach Leadership Behavior and Team Cohesiveness In Taiwan, Doktora Tezi, The University of the Incarnate Word.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook (2nd ed.), California, Sage Publications.
- Naidoo, L.J. ve Lord, R. G. (2008). Speech Imagery and Perception of Charisma: The Mediating Role of Possitive Affect, The Leadership Quarterly, 19 283-296.
- Northouse, P. G. (2004). Leadership: Theory And Practice, London, Sage Publications Ltd.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10, 403-429.
- Powell, R.A., Single H.M. ve Lloyd, K.R. (1996). Focus Groups In Health Research: Enhancing The Validity of User And Provider Questionnaires, International Journal of Social Psychology, 42 (3) 193-206.
- Saban, A. (2010). Mezun Aşamasındaki Bilgisayar Öğretmeni Adaylarının Okul ve Öğretmen Kavramlarına İlişkin Zihinsel İmgeleri, 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu (20- 22 Mayıs 2010), Elazığ, 935-941.
- Schermelleh, E.K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures, Methods of Psychological Research Online, 8 (2) 23-74.
- Schumacker, R. E. Ve Lomax, R. G. (2004). A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum.
- Sosik, J.J. ve Dworakivsky, A.C. (1998). Self-Concept Based Aspects of The Charismatic Leader: More Than Meets The Eye, Leadership Quarterely, 9 (4) 503-526.

- Sriboon, N. (2001). Coach Leadership Behaviors, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction In Relation To The Performance Of Athletes In The 1999 Rajabhat Games, Doktora Tezi, The Florida State University.
- Toros, T. (2009). Genç Erkek Basketbolcularda, Bir Sezon Boyunca Sporcuların Algıladıkları Antrenörlük Davranışı, Hedef Yönelimleri, Takım Sargınlığı, Algılanan Motivasyonel İklim ve Kolektif Yeterlik İlişkisi, Doktora Tezi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- Turman, P.D. (2001). Situational Coaching Styles: The Impact of Success And Athlete Maturity Level On Coaches' Leadership Styles Over Time, *Small Group Research*, 32 (5), 576-594.
- Wang, E., Chou, H.W. ve Jiangs J. (2005). The Impacts of Charismatic Leadership Style On Team Cohesiveness and Overall Performance During Erp Implementation, *International Journal of Project Management*, (23) 173-180.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society Three Volumes*, New York, Aktaran; Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1994). Charismatic Leadership In Organizations: Perceived Behavioral Attributes And Their Measurement, *Journal of Organizational Behavior*, 15 439-452.
- Williams, E.A., Pillai, R., Lowe, K.B. ve ark. (2009). Crisis Charisma Values and Voting Behavior In The 2004 Presidential Election, *The Leadership Quarterly*, 20 70-86.
- Yıldırım, A, ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (5.Baskı)*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yusof, A. ve Shah, P.M. (2008). Transformational Leadership and Leadership Substitutes In Sports: Implications On Coaches' Job Satisfaction, *International Bulletin of Business Administration*, 3, 1-13

