



Lider Üye Etkileşiminin Sporcu Performansı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*

A Research to Determine the Effect of Leader Member Exchange on Athletes' Performance

Anıl AKBIYIKLI¹, Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ²

¹ Fenerbahçe Yüzme Spor Kulübü, İstanbul, Türkiye.

² Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, Türkiye.

• Geliş Tarihi: 12.11.2020

• Kabul Tarihi: 02.12.2020

• Yayın Tarihi: 30.12.2020

ÖZ: Bu çalışmada; profesyonel sporcuların lider olarak algıladıkları antrenörleriyle etkileşim düzeylerinin performansları üzerindeki etkisini saptamak amaçlanmaktadır. Bu amaçla çalışmada; lider üye etkileşiminin sporcu performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik hipotezler belirlenmiştir. Araştırmada veri toplamak için lider üye etkileşim ölçeği ve sporcu performans ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, İzmir’de çalışmalarını sürdüren 325 profesyonel sporcu oluşturmaktadır. Bu sporcular amaçlı örneklem seçimi ile belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; lider üye etkileşiminin alt boyutları olan sadakatin ve profesyonelliğin, görev ve bağlamsal performansa pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Çalışmanın sonuçları doğrultusunda, sporcuların lider olarak algıladıkları antrenörleriyle etkileşimlerinin sporcu performansına etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: lider, üye, etkileşim, sporcu, performans.

ABSTRACT: The aim of this research is to determine whether the interaction of athletes with their coach whom perceived as a leader, affects their performance level. Hypotesis listed to determine the relationship between the concept of leader member exchange on athletes' performance. Leader Member Exchange Scale and Athletes Performance Scale were used in order to collect data for the study. The sample of the research consist of 325 professional athletes who work out in Izmir. The athletes which are included in the research are selected according to the purposeful sampling. According to the results obtained, the sub-dimensions of leader member exchange which are loyalty and professional respect significantly affect contextual and task performance. In line with the results of this study, it can be stated that leader member exchange levels have an effect on ensuring athletes' performance.

Keywords: leader, member, exchange, athlete, performance.

1. GİRİŞ

Liderliği, çeşitli amaçlar için bir araya gelen insanların ihtiyaçları doğrultusunda tüm süreçleri kontrol altında tutan kişi ile grup arasındaki işleyen bir ilişki süreci olarak tanımlamak mümkündür. Günümüzde örgüt faaliyetlerinin zemini insan unsuru üzerine kurulmuştur. Dolayısıyla iletişim ve etkileşimin kaçınılmaz olduğu bir yönetim anlayışı önem kazanmıştır.

Spor alanında diğer alanlara nazaran liderlik olgusu daha ön plandadır. Bunun nedeni, sporcuların yoğun bir fiziksel aktivite içerisinde bulunmasıdır. Böyle bir yoğunluğun içerisinde sporcuların performansından sorumlu antrenörün liderlik özelliklerine sahip olması, sporcularının her zaman yanında durması ve destek sağlaması beraberinde başarıyı da getirmektedir.

Spor bilimleri literatüründe, sporcu performansı hakkında çalışmalar yapılsa da liderliğin sporcu performansına etkisine ilişkin çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, lider üye etkileşimi teorisi çerçevesinde, antrenör ile sporcu arasında oluşan etkileşiminin performans üzerindeki etkisini belirlemek bu çalışmanın esas amacı olmuştur. Bu doğrultuda bu çalışmada öncelikle Lider Üye Etkileşimi Teorisi ışığında cevabı aranan sorular şu şekildedir: Lider Üye Etkileşiminin Alt Boyutlarının Sporcu Görev Performansı ve Bağlamsal Performans üzerinde etkisi var mıdır? Bu araştırma sorularına aranan cevaplar bağlamında çalışmada liderlikle ilgili açıklamalar yapılmış, sporcu performansı hakkında bilgi verilmiş ve ardından gerçekleştirilen araştırmaya ve araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışma sonuç ve öneriler kısmı ile gelecek araştırmalar için öneriler sunulmaktadır.

Yazımdan Sorumlu Yazar: Anıl AKBIYIKLI, anil.akbiyikli@gmail.com

*Bu çalışma Anıl Akbiyıklı (2019) tarafından Doç. Dr. Olca Sürgevil Dalkılıç danışmanlığında yapılmış “Lider Üye Etkileşiminin Sporcu Performansı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir (DEÜ-SBE).

1.1. Lider Üye Etkileşimi

Lider Üye Etkileşimi (LÜE) teorisi, lider ile izleyicileri arasındaki ilişkileri inceleyen en ilgi çekici yaklaşımlardan biridir. LÜE ilk olarak, liderin izleyicilerinden her birisi ile ayrı ayrı ilişkilerini ele alıp, ast-üst arasındaki değişen ilişkilerine odaklanan Dikey İkili Bağlantı Teorisi (Vertical Dyad Linkage Theory) adıyla ortaya çıkmıştır (Dansereau vd., 1973; Winkler, 2010). Bu modelin geliştiricileri olan Dansereau vd. (1973) lider ile tüm izleyiciler arasındaki ilişkilerin yerine, lider ile her bir izleyiciden oluşan dikey düzeydeki ikili ilişkilerin incelenmesinin daha akılcı ve yararlı olacağını vurgulamışlardır (Zel, 2011).

Teori daha sonra araştırmaların geliştirilmesi sonucu 1982 yılında, günümüzde de kullandığımız “Lider-Üye Etkileşimi Teorisi” adını almıştır (Graen vd., 1982). Bununla birlikte, liderlerin pozisyonlarından gelen gücün, zaman ve kaynakların kısıtlı olması sebebiyle izleyicilerin hepsine aynı ölçüde ve tekdüze yaklaşmadığı görüşü, LÜE teorisinin içerisinde belirtilmiştir (Bauer & Green, 1996).

LÜE teorisine göre, lider ile izleyiciler arasındaki ilişkiler yüksek kaliteden düşük kaliteye doğru bir değişim göstermektedir (Phillips & Bedeian, 1994). Lider, bazı izleyicileriyle yüksek kalite olarak nitelendirilen güven, karşılıklı saygı ve sevgi çerçevesinde etkileme kıstaslarına dayandırılmış pozitif yönlü ilişkiler kurmaktadır. Buna karşın bazılarıyla da sadece kendileri için sınırlandırılmış olan rolün dışına çıkmadan, düşük kalite olarak nitelendirilen biçimsel ilişkilerden ibaret bir etkileşim oluşmaktadır. Genellikle düşük kalitedeki lider-üye ilişkisi olumsuz yönde olmaktadır (Murphy vd., 2003).

Lider yüksek kalitede iletişim kurduğu “iç grup” olarak değerlendirilen izleyicilerle daha yakından bir ilişki kurar. Zamanın sınırlı olması bu ilişkinin tarzını belirleyen temel nedenlerden biri olarak gösterilmektedir. Lider iç gruba daha fazla güvenip, bazı imtiyazlar sağlayabilmekte; grup içerisindeki izleyiciler karar alma sürecine katılabilmektedirler. Buna karşın, liderin iç iletişim çemberi dışında kalan, düşük kalitede ilişki kurduğu diğer izleyicilere “dış grup” adı verilmektedir. Dış grup, liderin desteğini görev dâhilinde almaktadır. Lider dış gruba karşı, pozisyonundan kaynaklanan otoriter bir yönlendirme gerçekleştirir. Dış grubun kendilerinden ne isteniyorsa harfiyen yerine getirilmesi beklenir (Lunenburg, 2010).

Liderin hangi gruba kimleri nasıl seçtiği konusu henüz bir netlik kazanmamakla beraber, liderin demografik ve kişisel özelliklerine, tavırlarına benzer kişileri veya diğerlerinden daha kabiliyetli olanları kendisine yakın gruplar içerisine aldığına dair çeşitli araştırmalar mevcuttur (Murphy & Riggio, 2003; Robbins & Judge, 2013). Dienesch & Liden (1986), LÜE teorisini, rol teorisi ve sosyal mübadele teorisine dayandırarak “katkı”, “bağlılık” ve “etki” boyutları altında kavramsallaştırmışlardır. Bu çok boyutlu yaklaşım, insanı programlanmış bir varlık olarak görmemektedir (Greguras & Ford, 2006). Graen & Uhl-Bien (1995), LÜE teorisini “bağlılık”, “saygı” ve “güven” olmak üzere üç boyutlu oluşturmuştur. Liden & Maslyn (1998) ise, Dienesch & Liden (1986)’in katkı, bağlılık ve etki şeklinde belirlemiş olduğu bu üç boyuta “profesyonel saygı” boyutunu da ekleyerek dört boyut içeren bir model geliştirmişlerdir (Arslantaş, 2007). Bu araştırmada Liden & Maslyn (1998)’in 4 boyutlu “sevgi”, “sadakat”, “katkı” ve “profesyonellik” den oluşan lider üye etkileşim ölçeği kullanılmıştır. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmaktadır:

Sevgi boyutu, lider ile üyenin karşılıklı duygularından, iş gereklerinden ya da resmi değerlerden çok, bireyler arası sevgi ve etkileşim dayalıdır (Bolat, 2011). Buna göre kişiler arası cazibeye dayanan ilişkiler, tamamen iş ilişkilerine göre meydana gelmiş ve etki boyutu düşük olan etkileşime göre daha güçlüdür. Çünkü kişiler arası cazibenin baskın olduğu durumlarda, etki boyutu sadece kendi başına bile etkileşimin kalitesini belirleyebilir (Keskin vd., 2010).

Katkı, lider ve üyelerin karşılıklı hedefleri doğrultusunda ortaya koydukları iş veya görev bağlantılı davranışları içerir (Wu, 2009). Bu bağlantılı davranışları içeren faaliyetin miktar, yön ve kalitesinin izlenimi olarak yorumlanan katkı, uzak ilişkilerde olduğundan daha önemli olabilir. Üye, iş sözleşmesinin dışında, daha fazla görev ve sorumluluk alarak katkı gösterdiğinde, bu tür katkının verilebilmesi için gereklilik niteliğindeki kaynaklar lider tarafından ulaştırıldığında, tarafların etkileşimden daha hızlı ve gerçekçi sonuçlar alacağı aşikârdır (Davis ve Gardner, 2004).

Sadakat boyutu, lider ile üyenin karşılıklı göstermiş olduğu çabayı destekler ve birbirlerine karşı bağlı olma derecesi olarak tanımlanabilir. Bağlılıkla birlikte ikili, diğer kişilere karşı birbirlerini korur ve kollarlar (Arslantaş, 2007). Üyenin gösterdiği yüksek bağlılığın karşılığında lider, aralarında bulunan etkileşimin devamını sağlar. Ayrıca lider, kendisine bağlı hissettiği üyelerinden büyük sorumluluk gerektiren görevleri yapmasını talep etme eğilimindedir (Eryılmaz, 2017).

Profesyonellik, her iki tarafın da birbirlerinin mesleki yeteneklerine olan karşılıklı saygısını ifade eder (Sin & diğ., 2009). Taraflardan herhangi birinin işini çok iyi yapması neticesinde iç veya dış grupta oluşturduğu ünün, algılanma seviyesi oldukça yüksektir. Profesyonelliğe ait oluşan bu algı, kişisel deneyim, geçmişte kazanmış olduğu ödül veya başkaları tarafından yapılan yorumlar gibi bireye ait geçmişle ilgili bilgilere göre oluşabilmektedir. Dolayısıyla gerekli

olmasa da ikililerin birlikte çalışma esnasında ve hatta buluşmadan önce profesyonel saygı algısını geliştirebilmeleri mümkündür (Liden & Maslyn, 1998). Bununla birlikte liderin, profesyonelliğine inandığı üyelerin tecrübelerinden faydalanmak için onları kendine yakın olan iç grup içerisinde tutmak isteyeceği söylenebilmektedir.

1.2. Sporcu Performansı

Sporcu; sporu çoğu zaman, hayat boyunca edindiği tecrübelerle, kazandığı bedensel beceri ve geliştirilen yöntemlerini, maddi kazanç sağlama aracı olarak kullanmış olsun veya olmasın, genellikle haz duyan ve estetik şekilde boş zamanlarında uygulayan kişilere denebilir (Yaşar, 2010). Çelik (2017)'e göre, bazı alanlarda performans somut bir çıktı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum performansın, “verimlilik” veya “başarı” kavramlarıyla eş anlamlı kullanılmasına yol açmıştır. Performans aynı zamanda kişinin kendisine verilen görevi gerçekleştirmesi şeklinde de tanımlanabilir.

Spor Bilimleri literatüründe ise performans, ilgili spor dalındaki fiziksel çalışmalara uyabilme veya sporcunun bu çalışmalara karşılık verebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Sporcunun performansı; sporcunun aerobik veya anaerobik enerji kullanma kapasitesi ile nöromüsküler (sporcunun teknik veya kas kuvveti) testler ve psikolojik etkilerle ölçülerek değerlendirilebilir. Özetle spor bilimlerinde performans, sporcunun yakalayabildiği en yüksek başarı seviyesi olarak tanımlanabilmektedir (Çalışkan, 2001).

Sporcu performansının, birbirini nicel ve nitel olarak etkileyen çok faktörlü bir bakış açısıyla gözlenebilmektedir. Bu faktörlerin ilk olarak performans üzerinde ne kadar etkili olabileceğinin araştırmasının yapılması önerilmiştir. Bu bağlamda potansiyel performans yaklaşımının ileri sürdüğü; sporcunun iyi bir hazırlıkla fiziksel kapasitesinin ancak %75'ini kullanabileceği ve geriye kalan %25'ini de psikolojik geliştirme yöntemleriyle sağlayabileceği öngörüsünü dikkate almak gereklidir (Konter, 2006). Bu açıklamada sözü edilen %25'lik psikolojik faktörler, sporcu performansında hiç de kenara atılacak bir pay değildir. Performans değerlendirme süreçleri dinamik olarak değerlendirilerek, sporcuların performanslarını planlamada ve geliştirmede konuya daha geniş bir açıdan yaklaşılabilir (Uyargil, 2008). Bu dinamik değerlendirmenin esas amacı, bireysel hedefler için karşılıklı konuşabilmek, iyi performans motive edebilmek ve etkin bir gelişme için ihtiyaç duyulan ortamı sağlamaktır (Luecke, 2008).

Görev performansı, görev tanımlarına göre sergilenmiş olan performansı göstermektedir. Görev doğrultusunda yapılması gereken bir işin temel sorumlulukları bu performansın en büyük etkenleri arasında yer almaktadır (Jawahar & Carr, 2007). Bu bilgilerin yanında, görev performansını oluşturan iki tane önemli unsur olduğunun altı çizilmiştir. Bunlar “teknik-yönetimsel görev performansı” ve “liderlik görev performansı”dır. Teknik-yönetimsel performans; planlama ve düzenleme gibi liderlik odaklı görevlerin dışında kalan tüm görevleri içerir. Öte yandan liderlik görev performansı; rehberlik, yönetme, çalışan motivasyonu ve geri bildirim sağlamak gibi insan ilişkilerini merkez alan görevleri kapsamaktadır (Conway, 1999). Liderlik görev performansı özellikle hedefin başarılmasına yönelik olması ve öncelikli olarak rehberlik etme ve motivasyon sağlama gibi görevleri kapsamı nedeniyle bağlamsal performanstan ayrılır (Ünlü vd., 2009).

Bağlamsal performans ise, daha geniş bir bakış açısıyla örgüt kültürü ve ikliminin de içinde olduğu çevreye katkı sağlayan faaliyeti ifade etmektedir. Ayrıca çalışma ortamının sosyal ve psikolojik görünümünü çeşitlendiren çalışmalara da dikkat çekilmiştir. Bunun yanı sıra sorumluluğu haricinde çalışma için gönüllü olma, diğer kişilerle iş birliğine açık olma ve onlara destek verme gibi davranışlar bu performans türünde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, bağlamsal performansta moralin yükseltilmesi ve kişisel ilginin gösterilmesinin vurgulandığı sonucuna ulaşabiliriz (Onur & Yürür, 2011). Bu çalışmada Goodman & Svyantek (1999) tarafından düzenlenen görev performansı boyutu, Jawahar & Carr (2007) tarafından düzenlenen bağlamsal performans boyutundan oluşan sporcu performansı ölçüğü kullanılmıştır.

1.3. Lider Üye Etkileşimi ve Sporcu Performansı Arasındaki İlişki

Sporcu performans değerlendirmeleri; genellikle fiziksel kapasitenin derecesi ve numaralar üzerinden yapılmaktadır. Bireysel performans değerlendirme çalışmalarını sporculara uyarlayan bu makale çalışmasının ise, sporcu performansı üzerine yapılacak psikolojik (görevsel ve bağlamsal) değerlendirmelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan literatür araştırmasına göre, LÜE'nin performans üzerindeki etkisinin incelendiği bazı çalışmalar belirlenmiştir. Bu çalışmalardan bazılarının sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir:

Karaman (2018)'in Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan yöneticilerin, görev yapan öğretmenler ile arasındaki ilişkisinin performans etkisini araştırdığı çalışmasının sonuçlarına göre; lider görevindeki yöneticilerin öğretmenlerle olan etkileşimi, öğretmenlerin performansını pozitif yönde etkilemektedir. Bu etkinin yüksek düzeyde olması da dikkat çekicidir. Yıldız (2011)'in spor kamu kuruluşlarında yaptığı çalışmada, Gençlik ve Spor Bakanlığında görev alan yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlara göre, lider olarak algılanan yönetici ve çalışanları arasındaki ilişki ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Scott

(2014)'ın çizmiş olduğu Lider Üye Etkileşim modeli, lider ile ilişki içerisinde olan kişilerin performansı üzerine yapılacak araştırmalara ışık tutan bir kılavuz niteliğindedir. Buna göre lider ile üyelerinin karşılıklı güven ve saygı oluşturmaları, performansı etkilemektedir. Çakmak (2006)'ın profesyonel futbolcular üzerine yaptığı çalışmasında, yöneticilerin davranışlarının sporcu performansına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, sporcuların demografik özelliklerine göre performanslarında değişiklik olduğu gözlemlenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme

Bu çalışmada; antrenörler ile sporcular arasında oluşan etkileşimin sporcuların performanslarına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma örneklemini, çalışmalarını İzmir içerisinde gerçekleştiren profesyonel sporcular oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına dâhil olan sporcular amaçlı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Araştırma 1 Eylül 2019 – 10 Ekim 2019 tarihleri arasında İzmir il sınırları içinde; antrenmanlarını sürdüren toplamda 400 sporcuya ulaştırılan anket aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. 400 sporcuya ulaştırılanlar arasından 335 anket geri dönmüştür. Sporculardan geri dönen anketlerin 10 tanesi eksik doldurulduğundan 325 anket analize dâhil edilmiştir. Anketlerin geri dönüşüm oranı %81,25'dir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Ankete katılım gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir. Anket soruları; demografik sorular (Yaş, Cinsiyet, Eğitim ve Medeni durum vb.), lider-üye etkileşimini ölçen sorular, sporcu performansını ölçen sorular olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği: Araştırmada Lider Üye Etkileşimi ölçeği için; Liden & Masly (1998) tarafından geliştirilen, lider üye etkileşim ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Yıldız vd. (2008) tarafından yapılmıştır. 12 maddeli ölçeğin puanlaması, (1. Kesinlikle katılmıyorum - 5. Kesinlikle Katılıyorum) 5'li Likert tipine göre yapılmıştır. Lider Üye Etkileşimi ölçeği; sevgi, sadakat, katkı ve profesyonellik olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin bazı örnek maddeler şu şekildedir: "Antrenörüm bir arkadaş ya da dost gibidir (sevgi boyutu)", "Görevimin dışındaki başka işleri de antrenörüme yardımcı olmak için yaparım (sadakat boyutu)", "Eğer istemeden bir hata yaparsam, antrenörüm beni kulüpteki diğer kişilere karşı savunur (katkı boyutu)", "Antrenörümün mesleki bilgisine ve yeteneğine saygı duyarım (profesyonellik boyutu)".

Bireysel Performans Ölçeği: Sporcu performansında kullanılan bireysel performans ölçeği için; Goodman & Svyantek (1999) tarafından düzenlenen görev performansı ifadelerin 9'u, Jawahar & Carr (2007) tarafından düzenlenen bağlamsal performans hakkındaki ifadelerin 7'si olmak üzere toplamda 16 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılmış olan ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Şahin (2018) ve Bağcı (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin puanlaması LÜE ölçeğinde kullanıldığı gibi 5'li Likert tipine göre yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin bazı örnek maddeler şu şekildedir: "Görevlerimi beklediği gibi gerçekleştirerek, yaptığım sporda iyi bir performans sergilerim (görev performansı)", "Kulübümü toplum içinde temsil etmekten gurur duyarım (bağlamsal performans)".

2.3. Verilerin Analizi

Toplanan veriler "SPSS 25.0" programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin normallik dağılımları çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak incelenmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha ile yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri test edildikten sonra her bir alt boyut için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin faktör analizleri Kaise-Meyer-Olkin ve Barlett ölçütü göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada değişkenlerin birbiriyle ilişkisini belirlemeye yönelik Pearson Korelasyon Analizi, hipotezleri test etmek için "Stepwise" Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır. Testi uygulanmıştır. Sporcuların profilleri hakkında genel bir çerçeve çizmek için ise frekans analizlerinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların %43,4'ü (141) kadın, %56,6'sı (184) erkek; %4'ü (13) evli, %96'sı (312) bekârdır. %36,9'u (120) 18 yaş ve altı, %51,4'ü (167) 19-25 yaş, %7,4'ü (24) 25-30 yaş, %4,3'ü (14) 30 ve üstü yaş grubundadırlar. Araştırmadaki katılımcıların %31,4'ü (102) lise öğrencisi, %4'ü (13) lise mezunu, %50,5'i (164) fakülte veya yüksekokul öğrencisi, %11,4'ü (37) fakülte veya yüksekokul mezunu, %1,8'i (6) yüksek lisans

öğrencisi, %0,9'u da (3) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların yaptıkları spor branşları; %28,9'u (94) yüzme, %7,7'si (25) sualtı ragbisi, %25,2'si (82) voleybol, %14,5'i (47) Amerikan futbolu, %4,3'ü (14) triatlon, %1,5'i (5) sutopu, %3,1'i (10) atletizm, %2,5'i (8) hentbol, %4'ü (13) futbol, %4,3'ü (14) basketbol, %1,2'si (4) jimnastik, %0,6'sı (2) eskrim, %1,2'si (4) sualtı hokeyi, %0,6'sı (2) yelken, %0,3'ü (1) kule ve trampelen atlama spor branşını yapmaktadırlar. Katılımcıların aynı antrenörle çalışma süreleri ise; %12,6'sı (41) 1 yıldan az, %33,2'si (108) 1-5 yıl arasında, %36,6'sı (119) 3-6 yıl arasında, %10,8'i (35) 6-9 yıl arasında, %6,8'i (22) 12 yılın üzerindedir. Katılımcıların %92'si (299) belli bir kulüp çatısı altında çalışmaktadır. %8,0'i (26) ise belli bir kulüp çatısı altında çalışmamaktadır. Katılımcıların kulüpteki çalışma süreleri; %18,2'si (59) 1 yıldan az, %38,8'i (126) 1-4 yıl arasında, %24,6'sı (80) 4-8 yıl arasında, %8'i (26) 8-12 yıl arasında, %2,8'i (9) 12 yılın üzerindedir.

3.1. Lider Üye Etkileşimi Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın hipotezlerine ilişkin analizlerine geçmeden önce; ölçeklerin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar şu şekildedir: LÜE ölçeğinin orijinal yapısı 4 faktörden oluşmaktadır. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ortaya çıkan yapının da orijinal yapı ile aynı şekilde olduğu gözlemlenmiştir. KMO değeri 0,904'dür ve Barlett testi $p=0,000<0,05$ anlamlıdır. LÜE ölçeğini oluşturan 4 faktör toplam varyansın %72,294'ü açıklanmaktadır. Ayrıca ölçeğin güvenirliliğini hesaplamak için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Böylece, LÜE ölçeğinin güvenirliliği $\alpha=0,89$ şeklinde ($0,80<\alpha<100$) yüksek güvenirlilikli olarak belirlenmiştir. LÜE ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenirlilik analizi sonuçlarına göre, Sevgi boyutunun $\alpha=0,75$ ve Katkı boyutunun $\alpha=0,76$ şeklinde ($0,60<\alpha<80$) oldukça yüksek, Sadakat boyutunun $\alpha=0,83$ ve Profesyonellik boyutunun $\alpha=0,83$ şeklinde ($0,80<\alpha<100$) yüksek bir güvenirliliğe sahip olduğu saptanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre LÜE ölçeğinde orijinal yapısına uygun olarak 4 boyut ve 12 maddenin yer aldığı tespit edilmiştir. Bu değerler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Lider üye etkileşimi ölçeğinin faktör ve güvenirlilik analizine ilişkin sonuçlar

KMO and Bartlett's Test						
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.						,904
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square (χ^2)				1816,649
		Df (sd)		66		
		Sig. (p)		,000		
İfadeler	α	(1)	(2)	(3)	(4)	
Madde 1		,903				
Madde 2	,83	,849				
Madde 3		,815				
Madde 4			,919			
Madde 5	,83		,856			
Madde 6			,842			
Madde 7				,847		
Madde 8	,76			,793		
Madde 9				,690		
Madde 10					,946	
Madde 11	,75				,688	
Madde 12					,453	
Toplam Varyans (%)				72,294		
Toplam Cronbach's Alpha (α)				0,89		

3.2. Sporcu Performansı Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Sporcuların performanslarını belirlemeye yönelik kullanılan ölçeğin orijinal halinin 2 faktörden oluştuğu görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ortaya çıkan yapının orijinali ile aynı 2 boyutlu yapıdan oluştuğu gözlemlenmiştir. Ancak 23. ifade birden fazla faktöre yüklenerek yapıyı bozduğundan ölçümlerden çıkarılmıştır. KMO değeri 0,915 ve Barlett testi $p=0,000<0,05$ anlamlı olduğu saptanmıştır. Sporcu Performansı ölçeğinde ortaya çıkan 2 faktör toplam varyansın %52,206'sını açıklamaktadır. Ayrıca ölçeğin güvenirliliğini hesaplamak için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Böylece, Sporcu Performansı ölçeğinin güvenirliliği $\alpha=0,90$ şeklinde

($0,80 < \alpha < 100$) yüksek güvenilirlikli olarak belirlenmiştir. Sporcu performansı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, Bağlamsal Performans boyutunun $\alpha=0,79$ şeklinde ($0,60 < \alpha < 80$) oldukça yüksek, Görev Performansı boyutunun $\alpha=0,87$ olarak ($0,80 < \alpha < 100$) yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır. Bu değerler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Sporcu performansı ölçeğinin faktör ve güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,915
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (χ^2)		2012,373
	Df (sd)		105
	Sig. (p)		,000
İfadeler	α	(1)	(2)
Madde 1	,79	,766	
Madde 2		,758	
Madde 3		,746	
Madde 4		,731	
Madde 5		,686	
Madde 6		,663	
Madde 7		,648	
Madde 8		,635	
Madde 9		,557	
Madde 10		,503	
Madde 11	,87		,851
Madde 12			,815
Madde 13			,724
Madde 14			,655
Madde 15			,651
Toplam Varyans (%)		52,206	
Toplam Cronbach's Alpha (α)		0,90	

3.3. Korelasyon Analizi

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre (Bknz: Tablo 3); boyutlar arasında istatistiksel açıdan $**p < .01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Görev Performansı; Sevgi boyutu ile ($r=,49$; $p < ,01$) ve Katkı boyutu ile ($r=,43$; $p < ,01$) arasında pozitif yönde (zayıf) düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bağlamsal Performansın ise; Sevgi boyutu ile ($r=,38$; $p < ,01$), Sadakat boyutu ile ($r=,44$; $p < ,01$), Katkı boyutu ile ($r=,30$; $p < ,01$) ve Profesyonellik boyutu ile ($r=,47$; $p < ,01$) arasında pozitif yönde (Zayıf düzeyde) anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sevginin, Sadakat boyutu ile ($r=,57$; $p < ,01$) ve Katkı boyutu ile ($r=,58$; $p < ,01$) arasında pozitif yönde (Orta düzeyde) anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sadakatin ise, Katkı boyutu ile ($r=,52$; $p < ,01$), Profesyonellik boyutu ile ($r=,51$; $p < ,01$) ve Görev Performansı boyutu ile ($r=,55$; $p < ,01$) arasında pozitif yönde (Orta düzeyde) anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine aynı şekilde Profesyonelliğin, Katkı boyutu ile ($r=,52$; $p < ,01$) ve Görev Performansı boyutu ile ($r=,52$; $p < ,01$) arasında pozitif yönde (Orta düzeyde) anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu ilişkilere ek olarak, ($r > ,60$; $p < ,01$) anlamlılık düzeyinde, mevcut değişkenler için yüksek sayılabilecek ilişkiler dikkat çekmiştir. Tablodaki analiz sonuçlarından hareketle, Sevgi ile Profesyonellik arasında ($r=,67$; $p < ,01$) ve Bağlamsal Performans ile Görev Performansı arasında ($r=,65$; $p < ,01$) pozitif yönde (Orta düzeyde) anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Alt boyutların Pearson Korelasyon değerleri (n=325)

	\bar{x}	σ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)Sevgi	4,41	,63	1					
(2)Sadakat	4,07	,78	,57**	1				
(3)Katkı	4,05	,76	,58**	,52**	1			
(4)Profesyonellik	4,40	,66	,67**	,51**	,52**	1		
(5)Görev P.	4,31	,53	,49**	,55**	,43**	,52**	1	
(6)Bağlamsal P.	4,27	,59	,38**	,44**	,30**	,47**	,65**	1

(** .01 düzeyinde anlamlı korelasyon; * , .05 düzeyinde anlamlı korelasyon)

3.4. Regresyon Analizi

LÜE'nin görev performansına olan etkisini belirlemek amacıyla uygulanan analiz sonucu Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. LÜE'nin görev performansına olan etkisini belirlemek amacıyla uygulanan Regresyon Analizi sonuçları

Model	Yordayıcı	B	Std. Hata	β	ΔR^2
1	Sadakat	0,37	0,03	0,55**	0,30**
	Sabit	2,78	0,13		
2	Sadakat	0,25	0,03	0,38**	0,08**
	Profesyonellik	0,26	0,04	0,33**	
	Sabit	2,09	0,16		

Aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre, analiz iki aşamada tamamlanmıştır. Analize ilk aşamada Görev Performansı değişkeninde %30 ile en fazla varyansı açıklayan sadakat değişkeni girmiştir. Görev Performansı ile sadakat arasında pozitif ilişki vardır. Sadakat puanı, arttıkça görev performansı da artmaktadır. Analize ikinci aşamada varyansa %08 katkı sağlayan profesyonellik değişkeni dâhil olmuştur. Dolayısıyla açıklanan varyans %38'e yükselmiştir. Profesyonellik arttıkça görev performansı da artmaktadır. Ayrıca standardize edilmiş (β) katsayısına göre, açıklayıcı değişkenlerin görev performansı üzerindeki önem sırası; sadakat ve profesyonelliktir.

LÜE'nin bağlamsal performansa olan etkisini belirlemek amacıyla uygulanan analiz sonucu Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. LÜE'nin bağlamsal performansa olan etkisini belirlemek amacıyla uygulanan Regresyon Analizi sonuçları

Model	Yordayıcı	B	Std. Hata	β	ΔR^2
1	Profesyonellik	0,42	0,04	0,47**	0,22**
	Sabit	2,39	0,19		
2	Profesyonellik	0,30	0,05	0,33**	0,05**
	Sadakat	0,20	0,04	0,27**	
	Sabit	2,09	0,19		

Aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre, analiz iki aşamada tamamlanmıştır. Analize ilk aşamada bağlamsal performans değişkeninde %22 ile en fazla varyansı açıklayan profesyonellik değişkeni girmiştir. Bağlamsal performans ile profesyonellik arasında pozitif ilişki vardır. Profesyonellik puanı, arttıkça bağlamsal performans da artmaktadır. Analize ikinci aşamada varyansa %05 katkı sağlayan sadakat değişkeni dâhil olmuştur. Dolayısıyla açıklanan varyans %27'ye yükselmiştir. Sadakat arttıkça görev performansı da artmaktadır. Ayrıca standardize edilmiş (β) katsayısına göre, açıklayıcı değişkenlerin bağlamsal performans üzerindeki önem sırası; profesyonellik ve sadakattir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmaya İzmir il sınırları içinde antrenmanlarını sürdüren toplamda 325 profesyonel sporcu dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre lider üye etkileşiminin alt boyutları olan sadakatin ve profesyonelliğin, görev ve bağlamsal performansa pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Analizlere göre, LÜE ve sporcu performansı ölçeklerinin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Sporcuların lider üye etkileşimlerinin görev performanslarına etkisini belirlemek için uygulanan regresyon analizi sonuçlarına göre; LÜE alt boyutlarından ilk sırada sadakatin, ikinci sırada ise profesyonelliğin görev performansına pozitif yönde anlamlı bir etki ettiği saptanmıştır. Sporcuların sadakati ve profesyonelliği arttıkça görev performanslarının arttığı belirlenmiştir. Sporcuların lider üye etkileşimlerinin bağlamsal performanslarına etkisini belirlemek gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre; LÜE alt boyutlarından ilk sırada profesyonelliğin, ikinci sırada ise sadakatin bağlamsal performansına pozitif yönde anlamlı bir etki ettiği; başka bir deyişle sporcuların sadakati ve profesyonelliği arttıkça bağlamsal performanslarının arttığı belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durumu, bulunduğu spordaki çalışma süresi, spor branşı vb.) lider üye etkileşimi ve sporcu performansı üzerinde bir etkisi saptanmamıştır. Yapılan literatür araştırması, LÜE'nin performansa pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğuna işaret etmektedir (Kandemir, 2016; Yıldız, 2011). Dolayısıyla yapılan araştırmanın sonuçları, literatür ile paralellik göstermektedir.

Sporcunun antrenörüne hissettiği duyguların sevgi temelli olması, gerçekleşecek etkileşimin düzeyini güçlendirmektedir. Sadakat, kişilerarası bağlılığı temsil eder. Antrenörüne bağlılık gösteren sporcuların, sorumluluktan çekinmeyerek daha yüksek performansla karşılık verdiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda sadakatin performansın artırılması yolunda önemli bir işleve sahip olduğu söylenebilir. Profesyonellik algısı, geçmişte kazanılmış tecrübeler veya bilgilerle oluşabilmektedir. Sporcunun antrenörünün profesyonelliğine duyduğu saygısı, onun performansına yansiyacaktır. Bu bağlamda, antrenörlerin mesleki yeterliliğe ve tecrübeye sahip olması gerektiği söylenebilir.

Son olarak, gelecekte yapılacak çalışmalarda; bu çalışmadan farklı olarak sporcu performansı kuvvet ve anaerobik dayanıklılık testleri ile gerçekleştirilebilir. Sporcuların performanslarının bir çıktısı olarak iş memnuniyeti gibi değişkenler de incelenebilir ve farklı analizler kullanılarak çok değişkenli modeller oluşturulabilir. Bu araştırmanın örneklemi ulusal ve uluslararası platformlarda yer alan müsabakalara katılmış profesyonel sporcular oluşturmaktadır. Aynı araştırmanın amatör sporcularda yapılması da uygulamaya yönelik farklı önerilerin geliştirilmesini sağlayabilir.

5. KAYNAKLAR

- Akbıyıklı, A. (2019). *Lider üye etkileşiminin sporcu performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arsıntaş, C. C. (2007). Lider-üye etkileşiminin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. *TİSK Akademi*, 2(3).
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 24, 58-58.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of a leader-member exchange: a longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538-1567.
- Bolat, İ. (2011). *Öz yeterlilik ve lider üye etkileşimi ilişkisi (1.)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of applied Psychology*, 84(1), 3.
- Çakmak, Y. (2006). *Spor kulübü yöneticilerinin yönetsel davranışlarının sporcu performansına etkisi- Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Çalışkan, G. (2001). *Liderlik açısından antrenör davranışlarının sporcu performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Çelik, M. (2017). *Performans Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Dansereau, F., Cashman, J., & Graen, G. (1973). Instrumentality theory and equity theory as complementary approaches in predicting the relationship of leadership and turnover among managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10(2), 184-200.
- Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618.
- Eryılmaz, İ. (2017). Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 373-393.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference (Fifteenth edition)*. Routledge, Taylor ve Francis Group.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Graen, G., Novak, M. A., & Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(1), 109-131.
- Greguras, G. J., & Ford, J. M. (2006). An examination of the multidimensionality of supervisor and subordinate perceptions of leader-member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 433-465.
- Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Kandemir, G. (2016). *Lider üye etkileşiminin bireysel performans etkisinde örgütsel bağlılığın rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Karaman, E. (2018). *Lider üye etkileşimi ile bireysel performans arasındaki ilişki: Çorum ilindeki ilk ve orta dereceli okullarda bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

- Keskin, N. Mert, İ. S. & Baş, T. (2010). Lider-üye etkileşimi modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 10(3), 1013-1013.
- Konter, E. (2006). *Sporda Karşılaşma Psikolojisi*. Ankara:Nobel.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Luecke, R. (2008). *Performans yönetimi: Çalışanlarınızın etkinliğini ölçün ve geliştirin (A. Özer, Çev.)*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Lunenburg, F. C. (2010). Leader-member exchange theory: Another perspective on the leadership process. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 13(1), 1-5.
- Murphy, S. E., ve Riggio, R. E. (Ed.). (2003). *The future of leadership development*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Onur, Ü., & Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207.
- Phillips, A. S., & Bedeian, A. G. (1994). Leader-follower exchange quality: The role of personal and interpersonal attributes. *Academy of Management Journal*, 37(4), 990-1001.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15. ed., global ed). Pearson.
- Scott, D. (2014). *Contemporary Leadership In Sport Organizations*. Human Kinetics.
- Sin, H., P. Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2009). Understanding why they don't see eye to eye: An examination of leader-member exchange (LMX) agreement. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1048.
- Şahin, E. T. (2018). *Presentizm ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde performans yönetim sistemi (2. Baskı)*. Arıkan Basım.
- Ünlü, O., Özdevecioğlu, M., Yürür, S., & Demirtaş, Ö. (2009). The mediating role of perceived humor on the effects of the positive and negative affectivity on employees' task and contextual performance at workplace. *Cognition, Emotion ve Motivation, International CEM09 Congress*, 2-5.
- Winkler, I. (2010). Contemporary leadership theories: enhancing the understanding of the complexity, subjectivity and dynamic of leadership. *Physica-Verlag*.
- Wu, Y.-J. (2009). *A multidimensional analysis of the relationship between leader-member exchange and organizational citizenship behavior with an alternative measure of leader-member exchange*. State University of New York at Albany.
- Yaşar, M. (2010). *Duygusal zeka ve sporcu performansı ilişkisi: Kayseri'de bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi.
- Yıldız, S. M. (2011). Spor hizmeti sunan kamu kurumlarında lider üye etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 323-329.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayınları.