



ISSN: 2636-848X

DOI: 10.46385/tsbd.1251298

**Türk Spor Bilimleri
Dergisi**
Türk Spor Bil Derg

Cilt 6, Sayı 1
Mart 2023, 11-20

**The Journal of Turkish
Sport Sciences**
J Turk Sport Sci

Volume 6, Issue 1
March 2023, 11-20

İD Sermin AĞRALI ERMİŞ¹

İD Ebru DERECELİ²

¹ Adnan Menderes Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi

² Adnan Menderes Üniversitesi
Aydın Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu

Sorumlu Yazar: E. Dereceli
e-mail: ederecelik@adu.edu.tr

Geliş Tarihi: 14.02.2023
Kabul Tarihi: 08.03.2023

ORJİNAL ARAŞTIRMA
ORIGINAL RESEARCH

Farklı Liglerde Oynayan Basketbolcuların Liderlik Yönelimleri (Ege Bölgesi Örneği)

Özet

Bu çalışmada basketbol oyuncularının liderlik yönelimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Ege bölgesindeki aktif basketbol oyuncularından oluşan 137 kadın, 183 erkek basketbol oyuncusu katılmıştır. Çalışmada kullanılacak ölçme aracı katılımcılara 'Google Form' aracılığı ile ulaştırılmış, gönüllü olarak katılmalarına özen gösterilmiştir. Toplamda 324 sporcuya uygulanmış ve analiz için 320 ölçek değerlendirilmeye uygun görülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak Dereli (2003) tarafından 'Türkçe' ye çevrilerek uyarlanan ve orijinali Bolman ve Deal (1991)'e ait olan "Liderlik Yönelimi Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik, güvenilirlik analizi, ikili değişkenlerde Bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla değişkenlerde Anova testi ve gruplar arası farkta Tukey testi uygulanmıştır. Sonuç olarak; katılımcıların Yapısal Liderlik ve Politik Liderlik alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının hem eğitim durumu hem de spor yılı değişkenlerinde elde edilen puan ortalamalarının farklılaştığı; cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve oynadığı mevki doğrultusunda anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Basketbol, liderlik, liderlik yönelimi

Leadership Tendencies of Basketball Players Playing in Different Leagues (Example of Aegean Region)

Abstract

In this study, it was aimed to examine the leadership orientations of basketball players. 137 female and 183 male basketball players, who are active basketball players in the Aegean region, participated in the study. The measurement tool to be used in the study was delivered to the participants via 'Google Form' and care was taken to ensure that they participated voluntarily. It was applied to 324 athletes in total and 320 scales were considered suitable for analysis. The "Leadership Orientation Scale", which was translated and adapted into Turkish by Dereli (2003) and originally belonged to Bolman and Deal (1991), was used as a data collection tool in the research. Descriptive statistics, reliability analysis, independent sample t test for binary variables, Anova test for more than two variables, and Tukey test for difference between groups were used in the analysis of the data. As a result; the mean scores obtained from the Structural Leadership and Political Leadership sub-dimensions of the participants differed from the mean scores obtained in both educational status and sports year variables; it was revealed that it did not differ significantly in terms of gender, age, income level and the position played.

Keywords: Basketball, leadership, leadership orientation

GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan yaşamını idame ettirme sürecinde bir grup içerisinde yer almaya ihtiyaç duyar. Grupların amaçlarına ulaşmada ve yönetilmek noktasında mutlaka lider ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Liderliği bir kavram olarak ele aldığımızda; uzun yıllar öncesinden bu günümüze değin ulaşan bir olgu olduğunu ve 20. Yüzyılın başlarından itibaren bilimsel olarak araştırılmış ve kavramlaştırılmış olduğu görülmektedir.

Pek çok farklı tanımla karşımıza çıkan bu kavram Tortop ve diğ. (1993) tarafından; toplum üzerine yapılan çalışmalarda bireyleri amaçlar doğrultusunda yönlendirebilen, harekete geçirebilen niteliklerdeki kişiler olarak ifade edilmiştir (Tortop vd., 1993). Lider kavramı, liderin bir grup bireyi ortak hedeflere doğru yönlendirmeye çalıştığı, lider ve takipçileri arasında etkileşime sahip olan bir süreçtir (Northouse, 2010). Liderin iyi bir takım atmosferi yaratmayı, takımın uyumunu ve takım içindeki sporcuların iletişimini güçlendirmeyi ve güçlü bir iş ahlakını oluşturmayı başardığında, etkili bir liderlik yaptığı kabul edilebilir (Wang vd., 2014). Bu etkili liderlik, ekibin işleyişi ve etkinliğinin önemli bir itici gücüdür (Cronin vd., 2015; Smith vd., 2017). Liderlik aynı zamanda ekibin yeterli bilişsel, duyuşsal ve koordine edici süreçleri geliştirme yeteneğidir (Zaccaro vd., 2001). Durukan ve diğerleri de; birden fazla insanı bütün yeterlilik ve bağlılıklarıyla ortak hedefler yönünde harekete geçirebilmek ve başarıya ulaştırabilmek için gerekli olan ilerleme sürecini liderlik olarak tanımlamaktadırlar (Durukan vd., 2006).

Liderlik, toplumsal ve gerçekçi olgulardan birisidir. İnsanların beraber yaşadıkları ve beraber harekette buldukları her yerde liderlikten söz edilebilir. Ekip halinde alınan her kararın neticeleri ile liderlik davranışları arasında ortaya çıkan korelasyon, başarılar ve başarısızlıklar lidere dayandırılmıştır (Kul ve Güçlü, 2010). Liderlik; ekibin içerisinde bulunan üyelerin en karizmatığı, en zekisi, en yeteneklisi gibi özellikler açısından dikkat çeken bireyler olarak da kabul edilir. Bu durum sahip olunan üstünlük ile ifade edilmektedir (Erdem ve Dikici, 2009). Kısaca liderlik, belirlenmiş olan hedefler doğrultusunda bireyleri bir grup halinde toplayabilme, ortak amaçlara yönlendirebilme, motive etme, hırslandırma, takım ruhunu aşılama gibi bireyi odaklandığı amaçları gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyduğu bilgi ve yeteneklerinin toplamından oluşmaktadır şeklinde düşünülmektedir.

Bolman ve Deal (2003) liderliğin etkili olarak ifa edilmesini açıklarken; grubun amacına ulaşmasını sağlayan, amacına ulaşmasını sağlarken de sorun olan kavramları netleştirmek ve çözmek için tercih ettikleri yöntem ve teknikleri, liderlik yönelimleri şeklinde ifade etmişlerdir. Liderliği ve örgütleri anlayabilmek için dört çerçeve modelini geliştirmişlerdir. Bu model insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve karizmatik liderlik yönelimidir.

Yapısal liderlik sosyolojik bir bakış açısıyla literatüre kazandırılmıştır. Bu bakış açısına sahip liderler açık talimatlar vermektedir ve olaylara gerçekçi biçimde yaklaşmayı, mantıksal düşünmeyi öne sürerler, ayrıntılara önem verir, karşılaşılan sorunların sonuçlarından kişileri sorumlu tutarlar. Yapısal lider tutumları arasında; taraflı davranmamak, hiyerarşiyi önceliklendirmeden sorun çözme odaklı olmak, sorumluluk bilinci yüksek ve katkı sağlamak amaçlı hareket etmeleri bulunmaktadır. Bolman ve Deal (2003) bu yapı için özellikle aşırı güveni desteklememiş, rasyonelliğin elden bırakılmaması gerektiğini savunmuş ve kültürel, insani ve politik olarak değişkenlerin mutlaka göz önüne alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Aksi bir durum halinde ise kullanılan kaynaklar ve harcanan eforun etkili bir liderlik ile sonuçlanmayacağını ifade etmişlerdir.

İnsan kaynaklı liderlikte ise; örgütsel davranış ve psikoloji alanlarından faydalanmaktadırlar. İnsanların ihtiyaçlarına odaklanarak, çalışanlarının temel ihtiyaçlarını karşılayan örgütlerin çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamayan örgütlere kıyasla daha verimli çalışacaklarını ifade etmektedirler. Bu modelde liderler duygulara ve ilişkilere değer verirler. Aynı zamanda ilişkileri güçlendirme ve kolaylaştırma yöntemiyle liderlik yapmayı tercih etmektedirler. Dürüstlük önemlidir ve problemlerin çözümünde ortak hareket edilmesini tercih ederler. Amaç birlikte daha güçlü oldukları inancını sağlamaktır. Bolman ve Deal (2003) çalışmalarında; Follet ve Mayo'nun çalışmalarından örgüt ve yönetim kuramlarından,

McGregor'un (1960) Y teorisinden (insanın olumlu yönünü ön plana alarak), Argyris'in (1957) mesleki yeterliliği önceliklendirmesini ve nihayet Maslow' un ihtiyaçlar piramidini dikkate alarak çalışmalarına yön vermişlerdir (Akt: Özdemir, 2018).

Politik liderliğe baktığımızda Bolman ve Deal' ın kurumsallaştığını görmekteyiz. Bu tip liderlerin etkileşimi de yüksek olmaktadır. Ne istedikleri ve ne verebilecekleri hususunda nettirler. Güç dengeleri odak noktalarıdır. Ancak dikkatle kullanır ve uygun zamanda yönlendirme yaparlar. Açık tartışma ortamları yaratarak uzlaşmalara varmak için uygun ortamlar sunarlar. Ayrıca bu liderler ikna gücü kuvvetli, bireyleri harekete geçirebilen ve politik olarak yetenekli olan bireyler olarak görmekteyiz. Öncelikle amacın kırmadan dökmeden yol almak olduğu dikkat çekmektedir.

Karizmatik liderlik, iletişim yetenekleri güçlü, vizyon sahibi, ilham kaynağı olabilen, yüksek bir hayal gücüne sahip yaratıcı kişilerden oluşmaktadır. Sembolik lider olarak da ifade edilen bu yönelimde; primer amaç ilham vermektir (Şirin ve Yetim, 2009). Kişilere yaptıkları işte başarılı ve özel olduklarını hissettirmek, heyecan duymaları ve aidiyet hissetmeleri, hedef odaklı çalışmaları, hırslı, daha manipülatif ve enerjik liderler olarak tanımlanmaktadır. Karizmatik liderler grubu oluşturan diğer bireylerle ortak bir dil geliştirir ve bunu kendi içlerinde yaşadıkları formal olmayan ilişkilerin etkileşimi ile başarmaktadırlar.

Liderlikte farklı kategoriler olsa da başarılı bir lider olabilmek için bireyin öncelikle kendini iyi tanıması, kendi kişisel özelliklerini, iyi olan ve kötü olan taraflarını bilmesi gereklidir. Ekip üyelerini ikna edip, onların üzerinde olumlu yönde etkiler elde edebilmelidir. Lider grup üyelerinin duygu, düşünce ve davranışlarına karşı duyarlı olmalı, onları iyi tanımalı ve anlamalıdır. Bu özellikleri üzerinde barındıran lider en zor durumlarda bile doğru karar verebilir ve gemisini geciktirmeden sağlıklı bir şekilde limana getirebilir (Maxwell, 2013).

Başarılı liderlerde en çok görülen özellikler; her duruma uyum sağlayan, sosyal çevreye karşı duyarlı, kararlı, hırslı ve başarılı, çalışkan, kendine güven duyan, başkalarının gözüne girme isteği olan, stresle başa çıkabilen, sorumluluk üstlenebilen, kavramsal düşünen, ince ve etkileyici konuşma yeteneğine sahip, ekibin görevleriyle ilgili bilgi sahibi, grubu örgütleyebilen, ikna yeteneği güçlü becerilerdir (Şirin ve Yetim 2008).

Liderlik sadece kendisinin sahip olduğu özellikler ile sınırlı kalmayıp aynı zamanda temas halinde oldukları bireylere karşı sorumluluk içerisindedirler. Zira lider beraber yol aldığı bireylerin her türlü şartlarda uyumunun artmasını sağlayabilmek, olayları yorumlama kabiliyetlerini arttırabilmek ve en önemlisi öz güvenleri yükselterek kendilerini ifade edebilme noktasında becerilerinin geliştirilmesini sağlamakla da mükelleftirler.

Liderlik, pek çok alanda önem arz eden bir kavramdır. Sporun içerisinde de bu durum değişiklik göstermemekte ve hatta oldukça önemli bir yere sahip olmaktadır. Fiziksel aktiviteler ve sporun diğer tüm alanlarında liderlerin anahtar-kilit görevi yaptığını ve bu sebepten de takımları ve sporcuları birbirinde ayırt eden en önemli faktör olduğu kabul edilmektedir (Gündoğdu, 2014). Sosyal bir olgu olan sporun odak noktasının insan olması, lider ve özelliklerinin önemini bir kez daha ön plana çıkartmaktadır.

Daha spesifik olarak spor alanında liderlik yapacak bir bireyin öncelikli olarak sahip olması gereken özellikler sıralandığında; görevi delege etme becerisi hem takım hem birey için vizyon ve misyon edindirebilme, aidiyet duygusunun oluşturulması, sevgi ve saygı çerçevesinde hareket edebilme, öngörüsü yüksek ve ahlaki yönden yüksek bireyler yetiştirmek olduğunu görmekteyiz (Gökçe, 2005). Spor alanında lider olarak karşımıza ilk çıkan antrenör olmasından dolayı çalışmamızda basketbol oyuncularının yönelimlerini değerlendirmeyi hedefledik. Birçok branşın özelliği kendi içerisinde antrenör yetiştirmek olduğu için oyuncuların henüz lider aşamasına gelmeden değerlendirilmesinin alana katkı sağlayacağına inanmaktayız.

Araştırmanın Amacı

Bu bilgiler ışığında çalışmamızda farklı liglerde oynayan basketbolcuların liderlik yönelimlerinin tespit edilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu/Örneklem

Araştırma grubunu, 2022-2023 sezonunda Ege Bölgesinde farklı liglerde oynayan 137 kadın, 183 erkek basketbolcu olmak üzere toplam 320 sporcu oluşturmaktadır. Araştırmada tarama modelinde yapılan betimsel bir çalışmadır. Karasar (2007)'ye göre betimsel çalışma "geçmişte ya da hala süren bir durumu, olayı, olguyu, birey ve nesnelere kendi koşulları içerisinde olduğu gibi ele almaktadır".

Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgiler

Çalışmaya katılan öğrencilere cinsiyet, yaş, eğitim durumu, spor yılı, aylık gelir ve mevki gibi kişisel bilgi soruları sorulmuştur.

Liderlik Yönelimi Ölçeği

Katılımcıların Liderlik Yönelim düzeyini belirlemeye yönelik Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlama ve geçerlik güvenirliği Dereli'nin (2003) yaptığı "Liderlik Yönelim Ölçeği" (1) Hiçbir zaman (5) Her zaman arasında 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçek 4 alt boyut ve 32 sorudan oluşmaktadır (Dereli, 2003).

Verilerin Toplanması

Çalışmada kullanılan ölçek katılımcılara "Google Form" aracılığı ile ulaştırılmıştır ve katılımcıların gönüllü olarak dâhil edilmesi sağlanmıştır. Toplamda 324 kişiye ulaşılmış ve analiz için 320 ölçek formu değerlendirme amaçlı kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada "Demografik Bilgi Formu" ile "Liderlik Yönelim Ölçeği"nden elde edilen veriler için uygulanan istatistiksel analizler için SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler değerlendirilirken parametrik testlerin istenilen şartları karşılayıp karşılamadığına Çarpıklık ve Basıklık değerlerine bakılarak karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2010). Araştırmada elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında (-2) ile (+2) arasında olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir (George ve Mallery, 2010). Bu doğrultuda verilerin değerlendirilme aşamasında istatistiksel yöntem olarak; betimsel istatistikler, t testi ve One-Way ANOVA testlerinden faydalanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Liderlik Yönelim Ölçeği Puan Dağılımı

Boyutlar	Madde Sayısı	n	Ort	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min	Max
Yapısal Liderlik	8	320	32,27	4,45	-0,537	0,458	15,00	40,00
İnsan Kaynaklı Liderlik	8	320	34,16	4,07	-0,758	0,793	17,00	40,00
Politik Liderlik	8	320	30,12	4,80	-0,236	0,239	18,00	40,00
Sembolik Liderlik	8	320	31,84	4,73	-0,279	-0,368	18,00	40,00
Ölçek (Toplam)	32	320	128,40	15,67	-0,316	0,048	85,00	160,00

Tablo 1'deki bulgulara göre, katılımcıların Liderlik Yönelim Ölçeği'nden ortaya çıkan puan ortalamasının $128,40 \pm 15,67$ olduğu görülmektedir. Faktör bazında değerlendirilen puanlarda Politik Liderlik boyutunda 30,12 ile en yüksek, İnsan Kaynaklı Liderlik boyutunda 34,16 ile en düşük ortalama puanlar elde edilmiş olduğu görülmektedir. Verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu kullanmış olduğumuz ölçek aracından ve alt boyutlarından elde ettiğimiz çarpıklık ve basıklık değerlerine baktığımızda görmekteyiz. (Tablo 1). Bu doğrultuda verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 2. Liderlik Yönelim Ölçeği Puanlarında Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Analiz Etmek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	Ss	Sd	t	p
Yapısal Liderlik	Kadın	137	31,93	4,50	318	-1,194	0,23
	Erkek	183	32,53	4,41			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	137	34,48	3,96	318	1,242	0,21
	Erkek	183	33,91	4,14			
Politik Liderlik	Kadın	137	29,76	4,57	318	-1,156	0,24
	Erkek	183	30,39	4,95			
Sembolik Liderlik	Kadın	137	31,65	4,66	318	-0,609	0,54
	Erkek	183	31,98	4,80			
Ölçek (Toplam)	Kadın	137	127,84	15,21	318	-0,555	0,57
	Erkek	183	128,83	16,03			

Analizler, katılımcıların cinsiyetine göre Liderlik Yönelim Ölçeği geneli ile Yapısal Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Sembolik Liderlik (karizmatik liderlik) ve Politik Liderlik alt boyutlardan elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Liderlik Yönelim Ölçeği Puanlarında Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Analiz Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p
Yapısal Liderlik	Gruplar arası	142,084	3	47,361	2,413	0,06
	Gruplar içi	6202,163	316	19,627		
	Toplam	6344,247	319			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar arası	54,522	3	18,174	1,096	0,35
	Gruplar içi	5239,028	316	16,579		
	Toplam	5293,550	319			
Politik Liderlik	Gruplar arası	108,075	3	36,025	1,570	0,19
	Gruplar içi	7250,925	316	22,946		
	Toplam	7359,000	319			
Sembolik Liderlik	Gruplar arası	32,928	3	10,976	,486	0,69
	Gruplar içi	7133,259	316	22,574		
	Toplam	7166,188	319			
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	716,209	3	238,736	,972	0,40
	Gruplar içi	77651,163	316	245,732		
	Toplam	78367,372	319			

Analizler, katılımcıların yaşa göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile Yapısal Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarından ortaya çıkan puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir (Tablo 3).

Tablo 4. Liderlik Yönelim Ölçeği Puanlarının Puanlarında Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Analiz Etmek İçin Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Yapısal Liderlik	Gruplar arası	216,334	3	72,111	3,719	0,01*	2-3
	Gruplar içi	6127,913	316	19,392			
	Toplam	6344,247	319				
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar arası	93,394	3	31,131	1,892	0,13	
	Gruplar içi	5200,156	316	16,456			
	Toplam	5293,550	319				
Politik Liderlik	Gruplar arası	202,954	3	67,651	2,987	0,03*	1-4
	Gruplar içi	7156,046	316	22,646			
	Toplam	7359,000	319				
Sembolik Liderlik	Gruplar arası	78,445	3	26,148	1,166	0,32	
	Gruplar içi	7087,742	316	22,430			
	Toplam	7166,188	319				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	1890,794	3	630,265	2,604	0,06	
	Gruplar içi	76476,578	316	242,014			
	Toplam	78367,372	319				

p<0.05* AF: Anlamlı farklılık, Gruplar: 1: Lise, 2: Ön Lisans, 3: Lisans, 4: Yüksek Lisans ve üzeri

Analizler, katılımcıların eğitim durumuna göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile İnsan Kaynaklı Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını

göstermektedir. Fakat Yapısal Liderlik ($F_{3,316} = 3,719$; $p < 0,05$) ve Politik Liderlik ($F_{3,316} = 2,987$; $p < 0,05$) alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; Yapısal Liderlik boyutunda ön lisans (Ort= 31,21; Ss= 5,23) ile lisans (Ort= 32,97; Ss= 4,21) arasında lisans seviyesindeki katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Politik Liderlik boyutuna bakıldığında ise lise (Ort= 28,75; Ss= 4,94) ile yüksek lisans ve üzeri (Ort= 31,54; Ss= 3,80) arasında yüksek lisans ve üzerinde eğitimde düzeyindeki katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 5. Liderlik Yönelim Ölçeği Puanlarında Spor Yılı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Analiz Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Yapısal Liderlik	Gruplar arası	155,727	3	51,909	2,651	0,04*	4-1,2
	Gruplar içi	6188,520	316	19,584			
	Toplam	6344,247	319				
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar arası	64,984	3	21,661	1,309	0,27	
	Gruplar içi	5228,566	316	16,546			
	Toplam	5293,550	319				
Politik Liderlik	Gruplar arası	194,308	3	64,769	2,857	0,03*	4-1,2,3
	Gruplar içi	7164,692	316	22,673			
	Toplam	7359,000	319				
Sembolik Liderlik	Gruplar arası	95,761	3	31,920	1,427	0,23	
	Gruplar içi	7070,427	316	22,375			
	Toplam	7166,188	319				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	1499,641	3	499,880	2,055	0,10	
	Gruplar içi	76867,730	316	243,252			
	Toplam	78367,372	319				

$p < 0,05$ * AF: Anlamlı farklılık, Gruplar: 1: 0-4 yıl, 2: 5-9 yıl, 3: 10-15 yıl, 4: 16 ve üzeri

Analizler, katılımcıların spor yılına göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile İnsan Kaynaklı Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Ancak Yapısal Liderlik ($F_{3,316} = 2,651$; $p < 0,05$) ve Politik Liderlik ($F_{3,316} = 2,857$; $p < 0,05$) alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının spor yılı değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; Yapısal Liderlik boyutunda spor yılı 16 yıl ve üzeri olanlar (Ort= 33,46; Ss= 4,17) ile 0-4 yıl (Ort= 31,44; Ss= 5,06) ve 5-9 yıl (Ort= 31,83; Ss= 4,33) olan katılımcılar arasında 16 yıl ve üzeri olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Politik Liderlik boyutuna bakıldığında ise 16 yıl ve üzeri olanlar (Ort= 31,59; Ss= 4,36) ile 0-4 yıl (Ort= 29,42; Ss= 4,92), 5-9 yıl (Ort= 29,70; Ss= 5,10) ve 10-15 yıl (Ort= 29,95; Ss= 4,59) olan katılımcılar arasında 16 yıl ve üzeri olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 6. Liderlik Yönelim Ölçeği Puanlarında Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Analiz Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p
Yapısal Liderlik	Gruplar arası	11,499	2	5,749	,288	0,75
	Gruplar içi	6332,748	317	19,977		
	Toplam	6344,247	319			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar arası	10,792	2	5,396	,324	0,72
	Gruplar içi	5282,758	317	16,665		
	Toplam	5293,550	319			
Politik Liderlik	Gruplar arası	61,191	2	30,596	1,329	0,26
	Gruplar içi	7297,809	317	23,021		
	Toplam	7359,000	319			
Sembolik Liderlik	Gruplar arası	73,326	2	36,663	1,639	0,19
	Gruplar içi	7092,861	317	22,375		
	Toplam	7166,188	319			
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	523,996	2	261,998	1,067	0,34
	Gruplar içi	77843,376	317	245,563		
	Toplam	78367,372	319			

Analizler, katılımcıların gelir durumuna göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile Yapısal Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarındaki farklılaşmanın anlamlı olmadığını göstermektedir (Tablo 6).

Tablo 7. Liderlik Yönelim Ölçeği Puanlarında Mevki Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumunu Analiz Etmek Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p
Yapısal Liderlik	Gruplar arası	55,763	4	13,941	,698	0,59
	Gruplar içi	6288,484	315	19,963		
	Toplam	6344,247	319			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar arası	54,973	4	13,743	,826	0,50
	Gruplar içi	5238,577	315	16,630		
	Toplam	5293,550	319			
Politik Liderlik	Gruplar arası	45,690	4	11,422	,492	0,74
	Gruplar içi	7313,310	315	23,217		
	Toplam	7359,000	319			
Sembolik Liderlik	Gruplar arası	24,320	4	6,080	,268	0,89
	Gruplar içi	7141,867	315	22,673		
	Toplam	7166,188	319			
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	408,689	4	102,172	,413	0,79
	Gruplar içi	77958,683	315	247,488		
	Toplam	78367,372	319			

Analizler, katılımcıların mevki durumuna göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile Yapısal Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarındaki farklılaşmanın anlamlı olmadığını göstermektedir (Tablo 7).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Basketbolcuların Liderlik Yönelimleri Ölçeği' ile değerlendirdiğimiz çalışmamızda; katılımcıların en yüksek puanı "İnsan kaynaklı liderlik" alt boyutunda elde ettiğini görürken, "Politik liderlik" alt boyutundan ise en düşük puanı elde ettikleri saptanmıştır. Alan yazın incelendiğinde çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir (Sezer ve Kahraman, 2018; Arslan ve Uslu, 2014; Durmuş, 2011; Semiz, 2011; Dereli, 2003). "İnsan kaynaklı liderlik" alt boyutunun en yüksek ortalama elde etmesi sporun da doğası gereği olan insan olgusuna verilen değer farklı bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Zira insan olmadan yapılan bir sporun olmaması, sporcu odak alarak verilen her değer karşılığını bulma ihtiyacı önce sporcu diyebilmenin öneminin karşılığı olabilir

Analizler katılımcıların yaşa göre Liderlik Yönelim düzeyi ve diğer 4 alt boyutta elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Literatüre baktığımızda çalışmamızla paralellik gösteren yayınların olduğu görülmektedir (Kadak, 2008; Senger ve Kaya, 2017; Akçadağ, 2008; Dereceli, 2019). Bunların yanı sıra yaş değişkeninin liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılaştığı çalışmalara da rastlamak mümkün (Kılınçarslan, 2013). Bu durum ise çalışma dizaynlarının farklılığından, iş hayatı ve ortamı, kabul edilen yaş aralığı, nihayetinde bireyin sahip olduğu birikim ve tecrübelerden kaynaklandığını düşündürülebilir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre Liderlik Yönelimleri Ölçeği ile İnsan Kaynaklı Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarındaki farklılaşmanın anlamlı olmadığını göstermektedir. Bunun yanında eğitim durumu değişkenine göre Yapısal Liderlik ve Politik Liderlik alt boyutlarındaki farklılaşmanın ise anlamlı olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. Buna göre; Yapısal Liderlik boyutunda lisans seviyesindeki katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Politik Liderlik Boyutuna bakıldığında yüksek lisans ve üzerinde eğitim düzeyindeki katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durum eğitim seviyesinin artması ile beraber liderlik yöneliminin de daha komplike, daha gelişmiş ve durumsallık gösterdiğini düşündürmektedir.

Sporcuların cinsiyet değişkenine göre elde ettiğimiz puanlar anlamlılık göstermemekle beraber hem Liderlik Yönelimleri Ölçeği genelinde hem de diğer 4 alt boyutta herhangi bir farklılaşma ile karşılaşmamıştır. Bu sonuç literatür taramasında bulduğumuz sonuçlarla örtüşen farklı çalışmalara paralellik göstermektedir (Beltekin ve Kuyulu, 2019; Senger ve Kaya, 2017; Özdenk, 2015; Kurudirek, 2011; Mcardle, 2008; Akçadağ, 2008; Thompson, 2000; Tanrıoğen, 1998). Bununla beraber Aydın ve diğ. (2016) ve Kadak (2008) gibi alan yazındaki farklı çalışmalarda ise cinsiyet değişkeni ve liderlik yönelimleri arasında anlamlı

farklılıklar ortaya konmuştur. Bu farklılığa öncelikle bireysel farklılıkların, çalışmanın yönteminin, uygulanan coğrafyanın, sosyokültürel farklılıkların ve ihtiyaçların neden olduğu düşünülebilir.

Çalışmada, katılımcıların gelir durumuna göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile Yapısal Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarından ortaya konulan puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Alan yazındaki diğer çalışmalara baktığımızda benzer sonuçlara ulaşmak mümkün olmuştur (Çelikle, 2018; Dost, 2016).

Analizler, katılımcıların mevki durumuna göre Liderlik Yönelim Ölçeği ile Politik Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarının değerlendirilmesi sonrasında ortaya konan puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Bu konuda yapılan çalışmaların yetersiz olması sporcuların oynadıkları mevkiden ve mevkinin öneminden bağımsız olarak liderlik yönelimleri göstereceğini ve bunu da tamamen kişisel özelliklerinin yansması ile ortaya çıkaracaklarını düşündürmektedir.

Basketbol sporcularının spor yapma yılına göre puanları ile Liderlik Yönelimleri Ölçeği ile İnsan Kaynaklı Liderlik ve Sembolik Liderlik alt boyutlarından elde edilen puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Ne var ki Yapısal Liderlik ve Politik Liderlik alt boyutlarında spor yapma yılı değişkeninde ortaya konan puan ortalamaları farklılaşmanın anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre; spor yılı 16 yıl ve üzerinde olan sporcuların yapısal liderlik ve politik liderlik alt boyutunda anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Farklı çalışmalar farklı sonuçlar karşımıza çıkmaktadır (Eryücel, 2018; Efehan, 2007). Bu sonuçlara baktığımızda seçilen branş sporcularının takım veya bireysel olması halinde farklılıkların olabileceği sonucunu çıkartabiliriz. Bu anlamda basketbol bir takım sporu olmasından öncelikli olarak insan odaklı bir tutum, ekip ruhu, aidiyet, dürüstlük ve rasyonel bir tutumu bünyesinde tutması beklenir. Akabinde de yine yapılan sporun uzun yıllardır yapıyor olması artık durumsallık gerektiren süreçlerin de daha iyi bir şekilde yönetilmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla örneklem farklılığı, yaş değişkeni ve branş gibi değişkenler bu farklılıklara yol açabilmektedir.

Sonuç olarak; basketbol oynayan sporcuların liderlik yönelimlerinde en düşük puanı politik lider iken, en yüksek puan ortalamasına insan kaynaklı lider yöneliminde ulaşmışlardır. Genel bir teamül ile her sporunun odağında insanın olması ve insan merkezli bir yönelim içerisinde olmaları kaçınılmazdır. Ancak 16 yıl ve üzeri spor yapan basketbolcuları hem yapısal liderlik hem de politik liderlikte anlamlı bir fark yarattığı ortaya konmuştur. Aynı liderlik yönelimleri olan yapısal liderlik ve politik liderlik lisans ve yüksek lisans ve üzeri düzeyinde anlamlı olarak farklılaştığını da görmekteyiz. Bu sonuçlar bize eğitim seviyesinin ve aktif spor yılının artması ile beraber sadece insana odaklanmayan, artık grubu bir bütün olarak ele alan ve durumsallık yönelimlerini de yerine ve kişiye göre kullanan liderlik tercihlerinin olduğunu göstermektedir. Basketbolcuların yaş, cinsiyet, gelir durumu ve oynadığı mevkiye göre anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akçadağ, S. (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin liderlik davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Arslan, H. ve Uslu, B. (2014). Öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 39(173).
- Aydın, R., Bozkuş, T., & Kul, M. (2016). Beden eğitimi ve spor yükseköğretimindeki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4 (Special Issue 1), 122-131.
- Beltekin, E. ve Kuyulu, İ. (2019). Spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerinin incelenmesi (Erciyes Üniversitesi örneği). *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 1(1), 26-29.
- Bolman, L. ve Deal, T. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2003). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cronin, L.D., Arthur, C.A., Hardy, J., & Callow, N. (2015). Sporda dönüşümcü liderlik ve görev uyumu: İçeriden fedakârlığın aracı rolü. *Spor ve Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 37(1), 23-36.

- Çelikdağ, C. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Erzurum ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Dereceli, Ç. (2019). An Examination of Concentration and Mental Toughness in Professional Basketball Players
- Dereci, M. (2003). A survey research of leadership styles of elementary school principles.
- Durmuş, Ö. (2011). *İlköğretim ve lise öğrencilerinde görülen liderlik davranışlarının araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Dost, İ. (2016). *Devlet liselerinde ve özel liselerdeki öğrencilerin liderlik stillerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Durukan, E., Süleyman, C., Göktaş, Z. ve Arıkan, N. (2006). Selçuk üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyete bağlı olarak liderlik davranışı yapısı kurma boyutu yönünden karşılaştırılması. *Abi Evran Üniversitesi Karşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 25-32.
- Efekan, H. (2007). *Kara Harp Okulu olimpik spor branşlarında yapılan bireysel sporlar ile takım sporlarının Harbiyelilerin liderlik özelliklerine sağladığı etkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, O. ve Dikici, A.M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Eryücel, M.E. (2018). Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11),1583-1595.
- Gökçe, Z. (2005). *Spor yönetiminin farklı boyutlarında yer alan spor yöneticilerinin liderlik tiplerinin araştırılması (Ege bölgesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Gündoğdu, F. (2014). *Spor Yöneticilerinin liderlik stilleri ile sporun yaygınlaştırılması arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kadak, Z. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin liderlik stilleri ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kılınçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İzmir İli Karabağlar İlçesi Örneği)* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Kul, M. ve Güçlü, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1021-1038.
- Kurudirek, M.A. (2011). *Spor yöneticiliği ile beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü liderlik yönelim düzeylerinin incelenmesi (Erciyes Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Maxwell, J.C. (2013). *The 17 indisputable laws of teamwork: Embrace them and empower your team*. HarperCollins Leadership.
- Mcardle, M.K. (2008). *Leadership orientations of community college presidents and the administrators who report to them: a frame analysis*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida, College of Education, Florida.
- Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Özdemir, M. (2018). Liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkinin okul müdürlerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi / Ege Journal of Education*, 19(1), 116-134.
- Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Semiz, H. (2011). *Ortaöğretim öğrencilerinde sporun liderlik üzerine etkisi: Hendek örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Smith, M., Young, D., Figgins, S. & Arthur, C. (2017). Transformational leadership in elite sport: A qualitative analysis of effective leadership behaviors in cricket. *The Sport Psychologist*, 31(1), 1-15.
- Senger, K. ve Kaya, H.İ. (2017). Öğretmenlerin liderlik yönelim algılarının yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından incelenmesi. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 9(36), 168-175.
- Sezer, G.O. ve Kahraman, P.B. (2018). Öğretmen adaylarının liderlik becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26 (5), 1551-1560.
- Şirin, E.F., Yetim A. (2008). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, XIII 4, 31-46.
- Şirin, E.F. ve Yetim, A.A. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stiline ilişkin yönetici algıları, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 69-84.

- Tanrıoğen, A. (1998). *Okul yöneticilerinin etkililiği ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Thompson, M.D. (2000). Gender, leadership orientation, and effectiveness: Testing the theoretical models of Bolman & Deal and Quinn. *Sex roles, 42*(11-12), 969-992.
- Tortop, N., ve Özer, M.A. (1993). *Halkla ilişkiler*. Yargı Kitap ve Yayınevi.
- Wang, D., Waldman, D. ve Zhang, Z. (2014). *A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness*. *Journal of applied psychology, 99*(2), 181.
- Zaccaro, S., Rittman, A. ve Marks, M. (2001). Team leadership. *The Leadership Quarterly, 12*, 451-483.

Finans Kaynakları

Bu çalışmanın hazırlanması ve yazımı sırasında kurum ve/veya kuruluşlardan herhangi bir maddi destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkıları

Fikir: S. Ağralı Ermiş, E. Dereceli **Tasarım:** S. Ağralı Ermiş **Veri Toplama:** S. Ağralı Ermiş, E. Dereceli **Veri Analizi:** S. Ağralı Ermiş **Kaynak Taraması:** S. Ağralı Ermiş, E. Dereceli **Makale Yazımı:** S. Ağralı Ermiş **Eleştirel İnceleme:** S. Ağralı Ermiş

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler

Kurul Adı: Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Tarih: 05.12.2022

Sayı No: 31906847/050.04.04-08