

Basketbol Antrenörlerinin Karizmatik Liderlik Algılarının Değerlendirilmesi

Evaluation of Basketball Coaches' Charismatic Leadership Perception

Veli Onur ÇELİK¹

¹Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü onurcelik@anadolu.edu.tr

Özet

Araştırmanın amacı, Türkiye Basketbol Federasyonu'na bağlı liglerde görev yapan antrenörlerin kendileri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2015 yaz döneminde Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından Eskişehir ilinde düzenlenen "Antrenör Gelişim Seminerine" katılan 205 basketbol antrenörü oluşturmaktadır. Gelişim Seminerine katılan tüm antrenörlere ölçme aracı uygulanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve ölçeği geçerli bir biçimde dolduran 189antrenör örneklem grubunu oluşturmuştur. Antrenörlerin kendileri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının değerlendirilmesi amacıyla Çelik (2011) tarafından geliştirilen 10 boyuttan (Kişiselleştirilmiş İlgi, Güven, Antipatik Algı, Etkileycilik, Kişilik, Motive Etme, Etkili Konuşma Becerisi, Sıradışı Görünüş, Risk Alma ve Değerlerine Sahip Çıkma)ve 35 maddeden oluşan Karizmatik Liderlik Ölçeği (KLÖ) kullanılmıştır. Karizmatik Liderlik Ölçeğinin güvenilirliği ile ilgili Chronbach Alpha katsayısı ,955'dir. Ölçeğin geçerliği ile ilgili uyum indeksi değerleri ise RMSEA (0.068), NNFI (0.90), NFI (0.84), CFI (0.92), RMR (0.05), GFI (0.76), AGFI (0.71)'dir. Verilerin çözümlenmesinde sporcuların demografik özelliklerine ait frekans tablolarından, güvenilirlik testlerinden (Cronbach Alpha), t- testinden, tek yönlü varyans analizinden, faktör analizinden yararlanılmıştır. Cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan karşılaştırmada ölçeğe ilişkin Sıradışı Görünüş, Güven ve Bireysel İlgi, Etkileycilik, Risk Alma ve Motive Etme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir (p<0.05). Tek yönlü (One-Way) ANOVA sonucunda yaş, lig düzeyi, antrenörü ile çalışma süresi ve spor branşında çalışma süresi değişkenlerinde bazı alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0.05).Araştırma sonucunda, antrenörlerin kendi karizmatik liderlik algılarına ilişkin bulgular ile, sporcuların antrenörleri hakkındaki karizmatik liderlik algıları arasında benzerlik tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Karizmatik Lider, Basketbol, Antrenör

Abstract

The aim of the current study is to investigate the charismatic leadership perceptions about themselves coaches who work in the leagues of Turkish Basketball Federation. The population of the study consists of 205 basketball coaches participating in "Coach Development Seminars" organized by Turkish Basketball Federation in Eskişehir. Measuring tool has been applied to all coaches who attended the seminar. The sampling of the study consist of 189 basketball coaches who agree attend the study and filled form correctly. In order to obtain data regarding the charismatic leadership perception of the basketball choaches about themselves, the "Charismatic Leadership Scale" developed by Çelik (2011) and was administered. This scale consists of 10 dimensions (Personalized Interest, Trust,Antipathetic Perception, Impressiveness, Personality, Motivating, Effective Speaking Skills, Unusual Appearance, Taking Risk andCoping with Values) and 35 items. Cronbach Alpha of charismatic leadership scale was calculated ,995 and goodness of fit indices were RMSEA (0.068), NNFI (0.90), NFI (0.84), CFI (0.92), RMR (0.05), GFI (0.76), AGFI (0.71).For the purposes of data analysis, reliability tests (Cronbach Alpha), t-test, one-way variance analysis and factor analysis were applied. The comparison made according to the variables "gender" and "education level" showed statistically meaningful differences in some subscaleswhich Unusual Appearance, Trust and Personalized Interest, Impressiveness, Taking Risk and Motivating (p <0.05). One-way ANOVA test results revealed meaningful differences among the groups in some subscales for the variables "age", "league level", "the duration of working with the same coach" and "theduration of doing the same sports branch (p<0.05). According to research result, the similar findings have determined between perception of coaches about charismatic leadership themselves and the perception of players about charismatic leadership of their coahces.

Key Words: CharismaticLeadership, Basketball, Coach.

Giriş

Çağlar boyu insanlar gruplar halinde yaşamışlardır. Grupları bir araya getiren bireylerdir. Bireyler kendi ihtiyaç ve gereksinimleri giderebilmek için gruba ihtiyaç duyar ve gruba göre hareket eder. İstek ve amaçları gerçekleştirmek için de iş bölümü yapmak gereklidir. Grubun iş bölümünü hedeflerine götürecektir olan kişi liderdir (Arslan, 2013). Liderlik, din ve kültür yapısına bakmadan bütün toplumlarda ortaya çıkmaktadır. Yaşamının herhangi bir boyutunda liderliğin olmadığı hiç bir toplumun olmadığı söylenmektedir (Cengiz, 2008).

Liderliğin kelimelerle tanımlanması kolay başa çıkılabilecek bir iş olarak görülmemekle birlikte, araştırmacılar ve düşünce önderleri yıllardır bu konu hakkında tartışmaktadırlar. Bu tanımlamaların çoğunda, “pozisyon”, “güç”, “etki”, “değişim ajanı”, “vizyoner”, “emir veren” gibi kelimeler kullanılmaktadır. Southern California Üniversitesi eski başkanı Dr. Steven Sample lideri basitçe “tanımlanabilir takipçisi olan kişi” olarak tanımlamaktadır (Voight, 2015). Liderlik, belirli şartlar altında, belirlenmiş kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir. Liderlik, liderin yaptığı işlerle ilgili bir süreçtir. Lider ise, çalışanlarını buldukları kurumun hedefleri ve amaçları doğrultusunda davranmaya yönelten, etkileyen kişi olarak kabul edilmektedir. Liderlik sürecinin temelini, bir kişinin başkalarını etkileyebilmesi oluşturmaktadır. Etkileme olayının liderin kullandığı güç kaynakları ile yakından ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Koçel, 2005, 583-584). Bir grup içerisindeki bireyler bir amaca ulaşmaya çalıştıklarında, genellikle bazıları özel bir çaba içerisine girerler. Spor alanında da bu kişi antrenördür. Bazı koçlar bu rollerini oldukça otoriter biçimde gerçekleştirebilirler. Buna rağmen sporcular, kendi antrenörlerinin liderlik hissi sağlayacağını, bir tasarı ile yönlendireceğini ve grup başarısını kazandıracığını umut ederler. Etkili liderliğin bazı örnekleri, başarısızlığın sorumluluğunu alma, çalışma sırasında talimat verme, oyun öncesi ve oyun sonrası stratejileri tasarlama ve bunları ilişkilendirme ve her oyuncudan beklentileri açıkça ifade etme gibi davranışları içerir. Spor alanında liderlik, “bireyleri ve grupları hedeflerine doğru yönlendirirken, onlara etki eden davranışsal süreç” olarak ifade edilmektedir. Spor ortamında lider ve takipçilerine yönelik pek çok durum söz konusudur. Özellikle antrenörlerin liderlik bilgi, beceri, tutum ve davranışlarına sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Sporda liderlik, antrenörün davranışlarını, karar verme sürecini,

sporcularını motive etmede kullandıkları teknikler ve oyuncularıyla kurdukları ilişki türlerini çevreleyen çok boyutlu bir süreç olarak ele alınabilir (Horn, 1992; 181).

Alan yazın incelendiğinde spor alanında görev yapan antrenörlerin liderlik davranışları ve çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği pek çok çalışmanın yer aldığı görülmektedir. Son çalışmalarda spor alanının içerisinde liderin yani antrenörün, takım üyeleri, üyelerin performansı, takım kültürü ve bağlılığı üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Spor alanı içerisinde antrenörlerin sahip olduğu düşünülen karizmatik özelliklerin ve bu özellikleri içeren davranışların örgütsel çıktıları da oldukça ilgi çekici bir araştırma konusu olmaya başlanmıştır. Ülkemizde de takım sporlarında görev yapan (hentbol ve basketbol) antrenörlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin takım bütünlüğüne ilişkin etkilerinin incelendiği görülmektedir (Çelik, 2011, 2015). Bu araştırmalar, sporcuların kendi antrenörleri hakkındaki karizmatik liderlik algıları ölçülerek gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışmada da basketbol antrenörlerinin kendileri hakkındaki “karizmatik” algılarının değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

Yöntem ve Araçlar

Türkiye Basketbol Federasyonu’na bağlı liglerde görev yapan antrenörlerin kendileri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Evren ve Örneklem

Gerçekleştirilen bu çalışmanın evrenini 2015 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Spor Salonunda Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından düzenlenen antrenör gelişim seminerine kayıt yaptıran 205 basketbol antrenörü oluşturmaktadır. Küçük bir evren olması nedeni ile 205 antrenöre tam sayım yöntemi ile ölçek uygulanmıştır. Araştırma evreninin tamamının, yani o evrendeki bütün birimlerin incelenmesi tam sayım olarak nitelendirilmektedir. Üzerinde tam sayım yoluyla ölçüm yapılabilecek evrenler, birimleri alan bakımından birbirine yakın ve sayıca çok sınırlı olan küçük boyutta evrenlerdir (Gürtan,1982,.39).Ölçeği geçerli bir şekilde doldurmayı kabul eden 189 antrenör ise bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Basketbol antrenörlerinin kendileri hakkındaki karizmatik liderlik algılarının değerlendirilebilmesi amacıyla Çelik (2011) tarafından geliştirilen karizmatik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 35 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dördümlü Likert tipinde hazırlanmıştır. Bu Ölçekte yer alan bu faktörler Güven, Değer İçin Risk Alma, Motive Edici İletişim, Etkileycilik, Kişiselleştirilmiş İlgi, Antipatik Algı, Kişilik ve Sıradışı Görünüş olarak isimlendirilmiştir (Çelik, 2011). Karizmatik Liderlik Ölçeği 4'lü şekilde derecelendirilmiştir (Kesinlikle Katılıyorum = 4, Katılıyorum = 3, Katılmıyorum = 2, Kesinlikle Katılmıyorum =1).

Verilerin Analizi

Basketbol antrenörlerinden elde edilen veriler analiz için SPSS paket programına yüklenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde antrenörlerin demografik özelliklerine ait frekans tablolarından, güvenilirlik testlerinden (Cronbach Alpha), t- testinden, tek yönlü varyans analizinden, faktör analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde tanımlayıcı istatistiklere, tanımlayıcı faktör analizine t-testine ve varyans analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablo 1'de araştırmaya ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	10	10,1
	Erkek	179	89,9
Yaş	19-22	27	14,3
	23-26	43	22,8
	27-30	36	19,0
	31-34	28	14,8
	34 ve üzeri	55	29,1
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	18	9,5
	Lisans	145	76,7
	Lisansüstü	26	13,8

Tablo1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular (Devamı)

		Frekans	%
Lig Düzeyi	STBL	21	11,1
	Bilyoner.com TKB	9	4,8
	TBL	21	11,1
	TKBL	14	7,4
	TB3L	22	11,6
	EBBL	45	23,8
	Diğer	57	30,2
	Antrenörlük Süresi	1 Sezon ve altı	33
2-5 Sezon		87	46
6-9 Sezon		33	17,5
10-13 Sezon		14	7,4
14-17 Sezon		15	7,9
18 ve üstü		7	3,7
Bu Sezonki Takımınızla Çalışma Süresi	1 Sezon ve altı	69	36,5
	2 Sezon	56	29,6
	3 Sezon	26	13,8
	4 Sezon	10	5,3
	5 Sezon	5	2,6
	6 Sezon ve üstü	23	12,2
Antrenörlük Kademesi	5. Kademe A	5	2,6
	4. Kademe B	18	9,5
	3. Kademe C	42	22,2
	2. Kademe D	54	28,6
	1. Kademe E	66	34,9
	Belgem Yok	2	2,1
TOPLAM		189	100

Araştırmanın örneklemini oluşturan antrenörlerin 10'u (% 10.1) kadın, 179'u (%89.9) erkektir. Antrenörlerin 55'i (%29.1) 34 ve üzeri yaşında olduklarını bildirmişlerdir. 145 (%76.7) antrenör lisans düzeyinde bir eğitime sahip olduklarını ifade etmişler. Antrenörlerin 45'i (% 23.8) EBBL'de antrenörlük yaptıklarını belirtmişlerdir. Antrenörlerin 87'si (%46) 2-5 sezondur görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan antrenörlerin 66'sı E kademe antrenörlük belgesine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Verilerin temel bileşenler analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan KMO değeri (0.783) çıkmıştır. Spor Tüketicisi Tatmin Ölçeği'nin verilerine yapılan Bartlett testi

anamlı (2653,606, df= 528, p= 0.00) çıkmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda işleme alınan toplam 35 maddeden düşük faktör yük değerine sahip olan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 33 maddenin hangi faktörün altında yer aldığı ve madde yükleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktörler	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	Açıklanan Varyans %
Motive Edici İletişim, 83521,421			
25. Konuşmaya başladığımda tüm sporcularım ve beni dinler.	,779		
23. Her sporcumu nasıl motive edeceğimi bilirim.	,688		
22. Sporcularımı tek bir cümle ile ateşleyebilirim.	,686		
24. Cümlelerim anlaşılırdır.	,666		
21. Sporcularımı bir hareketimle ateşleyebilirim.	,606		
26. Konuşmalarım sırasında vurgulamaları çok iyi yaparım.	,590		
Değer İçin Risk Alma ,8069,117			
30. Diğer antrenörlerin alamayacağı riskler alırım.	,737		
32. Radikal kararlar alır ve uygularım.	,728		
33. Karşıma çıkan tüm engellere rağmen kafamdakileri uygularım.	,706		
34. Yapmak istediğim şeyleri karşımdaki engelleri yıkararak gerçekleştiririm.	,678		
31. Herkesi şaşırta umulmadık kararlar alır ve uygularım.	,674		
Güven		,7427,917	
8. Sporcularımın her türlü sorununda onlara yardımcı olurum.	,658		
7. Sporcularım başarısız olsalar dahi onları destekleyeceğimi bilirler.	,638		
17. Çevremdekilerle etkileyici bir iletişim kurarım.	,555		
6. Sporcularımın sahada ne yaparlarsa yapsınlar, kenarda onları desteklerim.	,547		
16. Etkileyici bir ses tonuna sahibim.	,503		
9. Sporcularım saha dışındaki sorunları hakkında benimle rahatça konuşurlar.	,486		

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular (Tablo 2 devamı)

Faktörler	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	Açıklanan Varyans %
Kişilik 0,904 6,122			
19. kendimi sergilediğim davranışlar nedeni ile ortalama biri olarak nitelendiremem.	,926		
18. Kendi sahip olduğum düşüncelerim nedeniyle ortalama biri olarak nitelendirilemem.	,885		
20. Kendi sahip olduğum değerler nedeniyle ortalama biri olarak nitelendirilemem.	,877		
Kişiselleştirilmiş İlgisi 0,706 5,276			
2. Sporcularımın gelecekleriyle ilgili planlarında onlara yardımcı olurum.	,757		
3. Sporcularımın sorunlarına karşı duyarlılık gösteririm.	,662		
1. Sporcularımın ailelerini tanırım.	,658		
10. Tüm sporcularımın ihtiyaçları ile yakından ilgilenirim.	,538		
5. Sporcularımın onlar için özel olan günlerini (doğum günü vb.) bilirim.	,536		
Sıra Dışı Görünüş ,828 4,536			
27. Saç stilimi, içinde bulunduğum topluma göre sıra dışı olarak nitelendirebilirim.	,861		
28. Kıyafetlerimi içinde bulunduğum topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilirim.	,849		
29. Fiziksel yapımı içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilirim.	,797		
Antipatik Algı,362 3,937			
13. Sıra dışı davranışlarım nedeniyle ukala olarak değerlendirilirim.	,833		
12. Çoğu insan tarafından kendini beğenmiş olarak nitelendirilirim.	,818		
11. Sıra dışı davranışlarım nedeniyle antipatik olarak değerlendirilirim.	,435		
Etkileycilik,596 3,777			
15. Üzerime giydiğim kıyafetler ne olursa olsun kendime yakıştırdım.	,732		
14. Etkileyici bir fiziksel görüntüye sahibim.	,707		
N=189 KMO= ,783; p=0.0000			

T-Testi ve Varyans Analizlerine İlişkin Bulgular

Gerçekleştirilen bu araştırmada, antrenörlerin verdiği yanıtlar doğrultusunda ölçeğe ilişkin alt boyutlar ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, lig düzeyi, antrenörlük süresi, takımıyla çalışma süresi ve antrenörlük kademesi değişkenleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, yaş, eğitim düzeyi, antrenörlük kademesi değişkenleri ile ölçeğin alt boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İstatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunan değişkenler aşağıdaki tablolarda incelenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Karizmatik Liderlik Ölçeği t-testi Skorlarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Standart Sapma	Ortalama	t	p
Kişilik	Kadın	19	,612	2,509	-2,297	,023
	Erkek	170	,802	2,945		
	Erkek	170	,657	2,941		

Tablo 3 incelendiğinde sadece Kişilik alt boyutunda kadın ve erkek antrenörler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu boyutta erkek antrenörlerin ölçeğe verdikleri yanıtların ortalama puanları, kadın antrenörlerin yanıtlarından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Lig Düzeyine Göre Karizmatik Liderlik Ölçeği Skorlarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar		sd	F	p
Antipatik Algı	Gruplararası	6	2,619	,019
	Grup İçi	182		
	Toplam	188		
	Grup İçi	182		
	Toplam	188		

Tablo 4 incelendiğinde lig düzeyi değişkenine göre Antipatik Algı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < .05$).

Tablo 5. Antipatik Algı Boyutunda Lig Düzeyine Göre Farklılığın Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Lig Düzeyi		Ortalama Farkları	Standart Hata	p
Antipatik Algı	TB3L	TBL	,779	,313	,171
		TKBL	,911	,406	,278
		TB2L	,509	,313	,667
		TKB2L	,747	,351	,341
		EBBL	,726	,267	,100
		Diğer	,979*	,258	,004

Tablo 5’te Antipatik Algı boyutunda lig düzeyi değişkenine istatistiki olarak anlamlı farklılığın hangi boyutlar arasında bulunduğuna ilişkin bulgular yer almaktadır. İstatistiki olarak bu anlamlı farklılığın “TB3L” ile “diğer” ligler arasında olduğu görülmektedir ($p<.05$).

Tablo 6. Bu Sezonki Takımla Çalışma Süresine Göre Karizmatik Liderlik Ölçeği Skorlarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar		sd	F	p
Kişiselleştirilmiş İlgi	Gruplararası	5	2,953	,014
	Grup İçi	183		
	Toplam	188		
	Grup İçi	183		
	Toplam	188		

Tablo 6’da Kişiselleştirilmiş İlgi alt boyutunda”bu sezonki takımla çalışma süresi” değişkenine göre yapılan analiz sonucunda istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<.05$).

Tablo 7. “Bu Sezonki Takımla Çalışma Süresini” değişkenine göre Kişiselleştirilmiş İlgi Alt Boyutuna İlişin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Alt Boyut	Lig Düzeyi		Ortalama Farkları	Standart Hata	p
Kişiselleştirilmiş İlgi	1 yıl ve altı	2 sezon	-,110	,072	,655
		3 sezon	-,228	,092	,139
		4 sezon	,053	,136	,999
		5 sezon	-,147	,186	,969
		6 sezon ve üstü	-,310*	,097	,019

Tablo 7. incelendiğinde bu sezonki takımla çalışma süresi değişkenine göre Kişiselleştirilmiş İlgî alt boyutunda anlamlı farklılığın “1 yıl ve altı” ile “6 sezon ve üstü” grupları arasında olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu fark 6 sezon ve üstü süredir antrenörük yapan grup lehinedir.

Tablo 8. Bu Branşta Antrenörlük Yapılan Süreye Göre Karizmatik Liderlik Ölçeği Skorlarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar		sd	F	p
Motive Edici İletişim	Gruplararası	5	2,607	,026
	Grup İçi	183		
	Toplam	188		
Kişiselleştirilmiş İlgî	Gruplararası	5	2,808	,018
	Grup İçi	183		
	Toplam	188		
	Grup İçi	183		
	Toplam	188		

Tablo 8 incelendiğinde bu branşta antrenörlük yapılan süre değişkenine göre yapılan analiz sonucunda Motive Edici İletişim ve Kişiselleştirilmiş İlgî alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$).

Tablo 9. Bu Branşta Antrenörlük Yapılan Süreye Göre KLÖ Skorlarının Anlamlılığın Yönelik Yapılan Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Alt Boyut	Lig Düzeyi		Ortalama Farkları	Standart Hata	p
Motive Edici İletişim	1 yıl ve altı	6-9 yıl	-,329*	,111	,039
	2-5 yıl	6-9 yıl	-,280*	,092	,031
Kişiselleştirilmiş İlgî	1 yıl ve altı	6-9 yıl	-,297*	,099	,036

Tablo 9 incelendiğinde bu sezonki takımla çalışma süresi değişkenine göre anlamlılığın, Motive Edici İletişim alt boyutunda “1 yıl ve altı” ile “6-9 yıl” grupları ile “2-5” yıl ile “6-9 yıl” grupları arasında olduğu gözlenmiştir. Kişiselleştirilmiş İlgî alt boyutunda ise “1 yıl ve altı” ile “6-9 yıl” grupları arasında olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu farklılık her iki alt boyutta da takımları ile çok daha çalışma şansına sahip antrenörlerin lehinedir.

Tartışma ve Sonuç

Çalışma kapsamında karizmatik liderlik ölçeğine ilişkin alt boyutlar ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, lig düzeyi, antrenörlük süresi, takımıyla çalışma süresi ve antrenörlük kademesi değişkenleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen verilere göre; kişilik alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kişilik; bireylerin ilgi alanlarını, yaşama bakış açılarını, güdülerini, tepkilerini, beklentilerini, hırslarının şiddetini, sorumluluk alma isteklerini, verimliliklerini, işe verdikleri önem düzeylerini, örgüte bağlılıklarını özellikle de gösterdikleri liderlik davranışını etkileyen ve bireyler arası farklılıklar üzerine kurulmuş bir olgu olarak ifade edilmektedir (Çakır, 2000). Buna paralel olarak kişisel farklılıklar, bireylerin taşıdığı özellikleri de farklılaştırmaktadır (Tokat ve Giderler, 2006). Buna göre kadın ve erkek basketbol antrenörlerinin arasında saptanan farklılığın cinsiyete bağlı kişilik özelliklerinden kaynaklandığı yorumu yapılabilmektedir. Aynı zamanda bu veriler Çelik (2011)'in çalışmasındaki verilerle ile benzerlik göstermektedir.

Antipatik algı alt boyutunun lig düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın "TB3L" ile "diğer" ligler arasında olduğu görülmektedir. Antipatik bir algının oluşmasına neden olan kendini beğenmişlik, kendini övme, gibi özellikler patolojik narsistlerin de özellikleri arasındadır (Doğaner, 1996). Narsistlerin diğer kişileri bir araç olarak kullanmaları ve alçak gönüllülük, cömertlik gibi sosyal normlardan uzak hareket etmeleri güçlü yakın ilişkiler kurmalarına engel oluşturmaktadır (Atay, 2009). Buna göre basketbol antrenörlerinin çalıştıkları lig düzeylerinin karizmatik liderlik dahilinde, antipatik bir algı oluşmasında etkili olduğu yorumu yapılabilmektedir. Antipatik algı konusunda önemli görülen konulardan biri de yönetici/antrenör davranışları ve bu davranışların grup çalışmasına olumsuz etkileri olarak ifade edilebilir (Kirkman ve Shapiro, 2001).

Antrenörlük süresi değişkenine göre, motive edici iletişim ve kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutlarının, takımla çalışma süresi değişkenine göre ise, yalnızca kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tüm alt boyutlarda da saptanan farklılığın takımları ile çok daha çalışma şansına sahip olan antrenörler lehine olduğu görülmektedir. Bazı kültürlerde liderlik, çok daha uygun bir biçimde algılanır ve bu nedenle motive edici olarak nitelendirilebilmektedir. Çelik

(2011)'e göre, liderin risk alarak savunduğu değerler ile takipçileri tarafından etkileyici bir şekilde algılanması, onun ilham veren etkili konuşma yeteneği aracılığıyla gerçekleşebilmektedir. Karizmatik liderler kendileri hakkındaki bu olumlu kanı sayesinde takipçilerini etkileyerek, onların görevde bütünleşmesine etki edebilirler. Liderlerin konuşmaları sırasındaki tonlama, zamanlama, ellerin kullanılması ve karizmatik özelliklerin, konuşma yoluyla gerçekleştirilen iletişimde oldukça önemli olduğu ve karizmatik konuşma stiline etkili bir biçimde algılandığını ifade edilmektedir (Bligh ve Kohles, 2009). Dolayısıyla tecrübesi daha fazla olan basketbol antrenörlerinin bu becerilerinin daha fazla gelişmiş olduğu yorumu yapılabilmektedir. İnsan ilişkileri ve iletişim yeteneği karizmatik liderler için oldukça önemlidir (Tait, 1996).

Liderler, bireylere ya da üyelere kendilerini gerçekleştirebilmeleri için yardım eden koç ya da danışmanlar gibi davranırlar (Northouse,2004). Grup üyeleri kendi istek, ihtiyaç ve ilgilerine liderin duyarlılık gösterdiğini hisseder ve görürse daha fazla bağlılık göstermektedir (Rowden, 2000). Bu kapsamda motive edici iletişim boyutunda olduğu gibi tecrübe faktörünün önemli ve belirleyici olduğu düşünülebilir. Tecrübesi fazla olan ve aynı takımla daha uzun süre çalışan basketbol antrenörlerinin oyuncularının istek ve ihtiyaçlarını bilmesi ve duyarlılık göstermesi tecrübesi az olan antrenörlere göre daha olasıdır. Bu verilerin Çelik ve Yalçınkaya (2015)'nin çalışmasındaki verilerle benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Kaynakça

- Anshel, M. H. (1997). *Sport Psychology From Theory to Practice*, Scarisbrick Publishers, Gorsuch,
- Arslan, F. (2013), Formatör ve Koordinatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinden Algıladıkları Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Adanmışlık Düzeylerinin İlişkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Atay, S. (2009). Narsistik kişilik envanteri'nin Türkçeye standardizasyonu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11:1, 181-196.
- Bligh, M. C. ve Kohnes J.C. (2009). The enduring allure of charisma: how barack obama won the historic 2008 presidential election, *Leadership Quarterly*, 20, 483-492.
- Cengiz, R. (2008), Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki.(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi: Ankara.

- Çakır, İ. (2000). Kişilik Tiplerinin Takım Performansına Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.
- Çelik, V. O. (2011). Basketbol Oyuncularının Görüşlerine Göre Antrenörlerin Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Takım Bütünlüğüne Etkisi, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Eskişehir.
- Çelik, V.O. ve Yalçınkaya, K. (2015). An Examination Of Charismatic Leadership Characteristics of Handball Coaches: Perceptions of Handball Players. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 9(1), 118-132.
- Doğaner, İ. (1996). Narsisistik kişilik bozukluğu, *Ege Psikiyatri Sürekli Yayınları*, 1:3., 1996.
- Gürtan K. (1982). *İstatistik ve Araştırma Metodları*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 2941, İstanbul.
- Horn, T. S. (1992). *Advance In Sport Psychology*, Human Kinetics Publishers Inc., 1992.
- Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: the mediating role of employee resistance, *Academy of Management Journal*, 44, 557-569.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım LTD. ŞTİ., İstanbul.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications Ltd., London.
- Rowden, R.W. (2000). The reationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment, *The Leadership & Organization Development Journal*, 2:1, 30-35.
- Tait, R. (1996). Attributes of leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, 17:1, 27-31.
- Tokat, B. ve Giderler, C. (2006). Yöneticilerin A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapılarının Liderlik Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *İktisat, Finans ve İşletme*, 21:242, 60-68.
- Voight, M. (2015). Benefits of Leadership Development in Sport, *Olympic Coach*, 26:2, 40-44