



**PROFESYONEL FUTBOLCULARIN
ANTRENÖRLERİYLE İLGİLİ KARİZMATİK LİDERLİK
ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

Gökhan KARAKURT

**Yüksek Lisans Tezi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan CEYLAN
2022
(Her Hakkı Saklıdır)**

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**PROFESYONEL FUTBOLCULARIN ANTRENÖRLERİYLE İLGİLİ KARİZMATİK
LİDERLİK ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**
(Examination of Professional Football Players' Perceptions of Charismatic Leadership About
Their Coaches According to Different Variables)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökhan KARAKURT

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ramazan CEYLAN

Bayburt
Mayıs - 2022

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan CEYLAN danışmanlığında, 192223010 numaralı Gökhan KARAKURT tarafından hazırlanan “Profesyonel Futbolcuların Antrenörleriyle İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu bu çalışma/...../20.... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı,..... Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan:.....

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Bu tezin Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

...../...../.....

.....

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“PROFESYONEL FUTBOLCULARIN ANTRENÖRLERİYLE İLGİLİ KARİZMATİK LİDERLİK ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ”** başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

10/05/2022

Gökhan KARAKURT

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışma sürecim boyunca bilgi, birikim ve deneyimleri ile bana sürekli destek olan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ramazan CEYLAN'a ayrıca yardımlarını esirgemeyen ve hayatımın bütün ânlarında yanımda olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince de yanımda olup desteklerini eksik etmeyen Sercan KARAKURT'a, Aleyna KARAKURT'a ve sevgili aileme sonsuz şükranlarımı sunuyorum.



ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PROFESYONEL FUTBOLCULARIN ANTRENÖRLERİYLE İLGİLİ KARİZMATİK LİDERLİK ALGILARININ FARKLI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Gökhan KARAKURT

MAYIS-2022, 56 sayfa

Bu araştırmanın amacı, profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere göre etkisini incelemektir. Araştırmaya Türkiye Futbol Federasyonunun farklı lig seviyelerinde aktif futbol oynayan, 18’den başlayan 36 ve üzerine kadar devam eden yaş aralığındaki toplam 509 profesyonel sporcu gönüllü olarak katıldı. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile birlikte Veli Onur Çelik (2013) tarafından geliştirilen 10 boyut ve 35 maddeden oluşan Karizmatik Liderlik Ölçeği (KLÖ) kullanıldı. SPSS 26.0 paket programı ile incelenen veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı ikili grup karşılaştırmalarında ‘Bağımsız Örneklem T Testi’, çoklu grup karşılaştırmalarında ise ‘Tek Yönlü Varyans Analizi’ ile birlikte Posthoc testlerinden Tukey testi kullanıldı. Sonuçlar, $P < 0.05$ anlamlılık düzeyine göre yorumlandı. Ölçek analiz sonuçları incelendiğinde yaş değişkenine, futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyine, profesyonellik süresi değişkenine, oynadıkları lig değişkenine, takım antrenörleri ile birlikte çalıştıkları yıl değişkenine, futbolcuların yıllık gelir düzeyi değişkenine, eğitim düzeyi değişkenine ve oyun mevkileri değişkenine göre sporcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, futbolcu, karizmatik liderlik, takım sporları.

ABSTRACT

MSc. Thesis

EXAMINATION OF PROFESSIONAL FOOTBALL PLAYERS' PERCEPTIONS OF CHARISMATIC LEADERSHIP ABOUT THEIR COACHES ACCORDING TO DIFFERENT VARIABLES

Gökhan KARAKURT

MAY-2022, 56 pages

The aim of this research is to examine the effect of charismatic leadership perceptions of professional football players about their coaches according to different variables. A total of 509 professional football players, who play active football in different league levels of the Turkish Football Federation, participated in the research voluntarily. Personal information form created by the researcher and the Charismatic Leadership Scale (CLS) consisting of 10 dimensions and 35 items developed by Veli Onur Çelik (2013) were used as data collection tool in the research. Since the data analyzed with the SPSS 26.0 package program showed normal distribution, the 'Independent Sample T-Test' was used in paired group comparisons, and the 'One-Way Analysis of Variance' was used in multi-group comparisons, as well as the Tukey test, one of the Posthoc tests. The results were interpreted according to the 05 significance level. When the scale analysis results are examined, it has been detected that there is a significant difference in athletes' perception of charismatic leadership about their coaches according to the age variable, the income level difference between the football player and the coach, the variable of professionalism, the league they play, the year they work with the team trainers, the annual income level of the players, the education level variable and the position they play.

Keywords: Coach, football player, charismatic leadership, team sports.

İÇİNDEKİLER

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	I
TEŞEKKÜR	II
ÖZ	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar DİZİNİ	VI
BİRİNCİ BÖLÜM	1
Giriş	1
İKİNCİ BÖLÜM	5
Araştırmayla İlgili Genel Bilgiler	5
Karizmatik liderlik yaklaşımları.	10
Aşırı disiplinli otoriter antrenör tipi.	16
Uysal ve iyi huylu antrenör tipi.	16
Gergin ve hareketli antrenör tipi.	17
Gevşek antrenör tipi.	17
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	18
Materyal ve Yöntem	18
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	20
Bulgular	20
BEŞİNCİ BÖLÜM	30
Tartışma	30
Sonuç ve Öneriler	35
Kaynakça	38
Ekler	44
Özgeçmiş	47

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler	20
Tablo 2. Futbolcuların Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algı Değerleri Güvenirlik Tablosu	21
Tablo 3. Futbolcuların Yaş Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	22
Tablo 4. Futbolcu ve Antrenör Arasındaki Gelir Düzeyine Göre Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	23
Tablo 5. Futbolcuların Profesyonellik Süresi Değişkenine Göre Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	24
Tablo 6. Futbolcuların Oynadıkları Lig Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	25
Tablo 7. Futbolcuların Takım Antrenörleri İle Birlikte Çalıştıkları Yıl Değişkenine Göre Antrenörleriyle İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması.....	26
Tablo 8. Futbolcuların Yıllık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	27
Tablo 9. Futbolcuların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	28
Tablo 10. Futbolcuların Oynadıkları Mevki Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması	29

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Çağımızın en önemli gerçeklerinden ve gereklerinden biri de değişimdir. Her şey hızlı olarak değişmektedir. Örgütler de buna bağlı olarak hızlı değişime ayak uydurma ve ayakta kalma mücadelesi içerisine girmişlerdir. Fakat bu değişime uyum sağlamak zor olduğu gibi, planlı bir şekilde de çalışmayı gerektirir. Ayrıca donanım sahibi liderlere de ihtiyaç bulunmaktadır. Sıradan yöneticilerle örgütsel değişimin gerçekleştirilmesi olanaksızdır. Örgütsel değişimin ve dönüşümün sağlanabilmesi için gereken liderlik özellikleri, örgütlerin içinde bulundukları ortama, amaçlarına ve yapılarına göre farklılıklar gösterebilir. Fakat yine de liderlerin; erdem, vizyon, risk alma, merak, coşku, iyi bir eğitim ve ekip çalışmasına olan inanç gibi ortak özellikleri bulunmaktadır (Tunçer, 2011).

Karizma kavramının tarihsel süreçte Antik Yunan'da hediye anlamında kullanıldığı belirtilmektedir ve Karizma Liderlik yaklaşımının temelini oluşturduğu açıklanmaktadır. Karizma, sıradan bireylerden ziyade daha üst düzey yetenekleri bulunan bireyler için kullanılmıştır (Aslan, 2009; Conge, & Kanungo, 1994). ‘‘Karizma Liderlik’’ yönetim bilimi alanında ilk defa Max Weber tarafından ortaya atılmıştır (Deliveli, 2010). Karizmatik liderler; toplumun gelenek ve göreneklerine, inanışlara uymayan ve özgüveni yüksek olan bireylerdir. Karizmatik lider, mevcut durumu korumayan, gerektiği zaman köklü değişiklikler yapabilen bireydir (Kantos, 2011).

Karizmatik liderlik konu çeşitliliği olarak sosyal bilimler altında birden fazla alanları ilgilendirmiş ve bu alanların ortak konusu içerisine girmiştir. Spor kulübündeki bireylerin belirli amaçları ve hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelen, sportif faaliyetleri organize eden spor kulüpleri başarıya ulaşmak için birlikte bir bütünlük içerisinde çaba harcayan, sportif başarıya ulaşmak isteyen sporculardan oluşmaktadır (Oktay, & Gül, 2003).

Takım; işlevlerinde bağımlı olmayan, sonuçların sorumluluğunu paylaşan, üyelerin bütünüyle insanların oluşturduğu bireysel yada toplulukla birlikte belirlenmiş ölçülere göre hareket edilen gruplardır (Cohen, & Bailey, 1997). Takım çalışmasının en önemli faydası, ortaya konulan bir çalışma sürecinde bireylerin kendi kapasite düzeylerinin üzerine çıkmasıdır (Balsak, 2012). Takımların genel olarak performans ve başarı seviyesi ve niteliği o takımın liderleriyle antrenörleriyle yakından ilgilidir. Bir takımın başarılı olması, belirlenen hedeflere ulaşması konusunda antrenörün liderlik vasıfları hayati önem taşımaktadır; çünkü lider, sevk ve idareciliği ile grubun performansını artıran,

grubun yönlendirilmesinde ve motive edilmesinde önemli bir fonksiyona sahiptir (Özler, & Koparan, 2006).

Takım sporlarında görev alan antrenörlerin, sporcularının performansını ve iş tatmin düzeylerini yükselten, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan ve takımda bütünlüğü oluşturan liderlik vasıflarına sahip olması oldukça önemlidir. Karizmatik lider olarak tanımlanan antrenörlerin takım bütünlüğünün sağlanmasında, performansın ve çalışanların isteklerinin artırılmasında daha başarılı oldukları belirtilmiştir. Bu nedenle futbol takımlarında çalışan antrenörlerin davranışları sporcular tarafından benimsenmesi, takımın hedeflerine ulaşması konusunda önemli bir etkidir (Wang, Chou, & Jiang, 2005).

Futbol, maddi geliri bulunması bakımından çağımızda ülkelerin ilk sırasında yer almaktadır. Futbol kulüplerinin de bundan dolayı sevk ve idare eden spor idarecileri kadar antrenörlerin de lider özellikleri taşıması, takımları idare etme becerilerinin olması, teknik kurullarda vazife almak gibi diğer becerilerinin de olmasının önemi büyüktür. Spor idarecisi dendiğinde akla yalnızca kulüpte başkanlık yapan bireyler gelmemelidir. Ekipteki antrenörde yönetimin bir parçasıdır. Bir idareci olarak antrenörün vazifesi, futbolcuların kişisel performanslarını maksimize etmek ve gerekli teknik taktik hazırlıkları yaparak ekibi yarışmaya hazır tutmaktır. İdareci olarak antrenörün işini zorlaştıran hususlar vardır. Bunlardan biri ise yapılan çalışmaların performansa dönüştürülmesi ancak maç esnasında oyuna doğrudan müdahale edilememesidir. Antrenör sporcularını teknik taktik yönünden tam bir şekilde sahaya çıkardığında bile maç içerisinde takım kendi başına kararlar alabilen bir ruh halini alabilmektedir. Antrenörün bu başarısı; oyuncuların kabiliyetine, rakip ekibin özelliklerine hatta hakemin kararlarına bağlıdır. Oyuna dışarıdan yaptığı müdahaleler beklenen neticeleri doğurmayabilir (Sipahi, 2005). Bu yüzden futbol takımlarının idaresi oldukça güçtür. Spor alanının içerisinde bulunan antrenörün yeri anlam ve resmiyet kazanmıştır. Antrenör açısından kazanılan bu resmiyetin başında branş olarak futbol gelmektedir. Genel olarak takımlar ve sporcuların yaslandığı bir arka olarak bilinmektedir antrenör. Antrenör, normal veya üst düzey sporcuların gelişimlerine ve gösterecekleri üstün performanslarına yardımcı olan kişidir (Voss, 2000).

Yapılan çalışmada, profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere göre etkisi incelenmiştir. Ayrıca karizmatik liderlik davranışının gruplar üzerindeki etkileri ve karizmatik liderliğin spor ve spor branşları üzerindeki etkileri de araştırılmıştır.

Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Bu araştırma, profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere (yaş, profesyonellik süresi, oynadığı lig, antrenörüyle birlikte çalışma süresi, yıllık maaş, eğitim düzeyi, futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyi, oynadığı mevki) göre incelenmesi amacıyla yapıldı.

Araştırmanın analiz sonuçlarının futbol antrenörlerine; takımlarındaki sporcuları ve antrenörün görev yaptığı takımı arasında iyi bir atmosfer oluşturabilmek, ekip birlikteliğini geliştirebilmek için hali hazırda bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir. Böylelikle araştırmadan elde edilen sonuçların spor bilimi alanında, başta futbol dalı olmak üzere diğer spor dallarındaki sporcular ve takımlar, spor örgütleri için önemli fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Türkiye Futbol Federasyonu, yapılan çalışmalar ve eğitimlerle antrenörlerin kendilerini geliştirmelerine katkı sunmayı hedeflemektedir. Türkiye Futbol Federasyonunun düzenlediği eğitim ve gelişim seminerlerinde özellikle liderlik konuları üzerinde durulduğu görülmektedir. Çalışma bulgularının, futbol antrenörlerine bir takımı yönetme ve idare etme bakımından verilecek eğitim ve seminerlerde göz önünde bulundurulması varsayılmaktadır.

Çalışmamızda ulaşılan bu bilgi ve bulguların bilimsel anlamda spor literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın problem cümlesi; futbolcuların sahip oldukları farklı sosyo-demografik özellikler futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarında farklılaşmaya neden olmakta mıdır?

Araştırmanın Alt Problemleri

- ✓ Futbolcuların yaş değişkenine bağlı olarak antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?
- ✓ Futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyine bağlı olarak karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?
- ✓ Futbolcuların profesyonellik süresi değişkenine bağlı olarak karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?
- ✓ Futbolcuların oynadıkları lig değişkenine göre antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?

- ✓ Futbolcuların takım antrenörleri ile birlikte çalıştıkları yıl değişkenine göre antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?
- ✓ Futbolcuların yıllık gelir düzeyi değişkenine göre antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?
- ✓ Futbolcuların eğitim düzeyi değişkenine göre antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?
- ✓ Futbolcuların oynadıkları mevki değişkenine göre antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algıları arasında fark var mıdır?

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- ✓ Türkiye Futbol Federasyonunun organize ettiği profesyonel futbol liglerinde görev yapan futbolcularla,
- ✓ Alt problemlerde sunulan bazı demografik bilgiler ile sınırlıdır.

Araştırma Varsayımları

- ✓ Araştırmada uygulanan yöntemin araştırmanın hedefine uygun nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmada veri toplamak için kullanılan materyallerin geçerli ve güvenilir olduğu, uygulanan testlerin prosedüre uygun olarak yapıldığı varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Araştırmayla İlgili Genel Bilgiler

Sporun Tanımı

Spor terimi Latince bir kökene dayanmaktadır. Latince de disportare ve desport “dağıtmak, birbirinden ayırmak” anlamına gelmektedir. 17. yüzyıldan sonra bu kelime zaman içerisinde kısalarak “spor” adını almıştır (Keten, 1993). Spor, farklı bir tanımda ise insanoğlunun hayatta kalabilmesi için çevreye gösterdiği ayakta kalma çabasının hümanist bir ifadesidir (Fişek, 1985). Belirli kurallar çerçevesinde insan sağlığının iyileştirilmesini hedefleyen, kendini bu hedefler doğrultusunda motive eden, insanın duygusal, ruhsal ve bedensel gelişimine katkıda bulunan, başarma ve kazanma sevincini zirveye taşıyan sürekli bir mücadeledir (Aracı, 1999). Kesin bir amaç taşımayan fakat belirli ilkeleri olan kolektif veya tek başına gerçekleştirilebilen bedensel faaliyetlerdir (Armağan, 1981). İnsanın sosyalleşmesini sağlarken belli bir kurala bağlı kalarak, kolektif veya bireysel olabilen, rekreasyon adı altında olan veya tüm günün kullanıldığı, bireyin bedensel ve ruhsal gelişimini destekleyen, araç gereç kullanımının isteğe bağlı olduğu, insanlar arası kültürleşmeyi sağlayan bir yaşam parçasıdır (Erkal, 1992).

Futbol

İngilizce kavram olarak football, “foot-ayak” ve “ball-top” kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşmuş ve dilimize “ayak topu” veya “futbol” olarak geçmiştir (Arıkan, 2007). Çağımızda futbol, oldukça popüler olup günlük yaşamın bir parçası haline gelmiştir (Stone, 2007). Futbol, iki farklı takım ile önceden belirlenmiş ekiple oynanan bir top oyunudur. Futbol; dünyanın en popüler spor dallarından biridir, milyar dolarlar ile ölçülen yüksek marka değerleri oluşturarak oldukça geniş bir yelpazede faaliyet alanı ortaya çıkarmaktadır (Bridgwater, & Stray, 2002).

Bu popülerliğin birden fazla nedeni vardır. İlk olarak olarak yapısal anlamda futbolun, insanın avcı-toplayıcı zamanlarda yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan hız, çeviklik, hedefe kilitlenme ve grupla hareket etme gibi özelliklerinin evrimsel olarak aktarıldığı günümüz insanı için bu genetik mirasının bir projeksiyonu olduğu söylenebilir (Fox, 2003).

İlgi sürükleyiciliği ve değişik kesimlerde fazlasıyla zevk alarak uygulanması açısından geniş kitlelere hitap eden ve dünya genelinde sevilerek izlenen ve yapılan spor dalıdır (Günay, & Yüce, 2008). Simetrik ve asimetrik bir yapısı bulunan futbolda; en uygun seviyeye gelebilmek için sürat, çeviklik, kuvvet, serilik, elastiklik, efor, aerobik ve anaerobik kapasite antre edilmelidir (Afyon, & Boyacı, 2016; Willardson, 2014). Bu özelliklerden başka, gerek bireysel olarak gerek takım halinde toplu ve topsuz oyundaki yetenekler spor dalının gereklerine uygun şekilde icra edilmelidir (Pepe, 2012).

Nöromusküler ve kardiyorespiratuar dayanıklılık ile koordinasyon gibi parametrelerin performansı etkilediği koordine bir spor dalıdır futbol (Cicioğlu, Ocak, & Günay, 2001).

Sürekli olmayan, yüksek şiddette interval sıklıktaki çalışmalar ile karakterize edilmektedir (Akkoyunlu, Şenel, & Atalay Güzel, 2004). Müsabaka sırasında çok kez, Sıklıkla ikili mücadelelerde ortaya konulan sprint, kayma, dönüş, sıçrama, durma gibi aktivitelerle birlikte yüksek düzeyde efor harcanılan hareketler sergilenmektedir (Sever, 2016).

Futbolcu ve Davranış Özellikleri

Futbol oyununu icra edenlere futbolcu denir. Her futbol takımı; bir kaleci, on bir asil oyuncudan ve en fazla yedi yedek oyuncularından oluşmaktadır. Bu oyuncular sahadaki görev yerlerine göre farklı isimlerde anılırlar. Kaleciler diğer oyuncularından farklı olarak, kaleciler için tanımlanmış alanlar içerisinde (ceza alanı) topa elleri ve kollarıyla müdahale etme yetkisine sahiptir (FIFA, 2015).

Kaleci haricindeki diğer on oyuncu, oyun alanı içerisinde değişik pozisyonlarda misyon alırlar. Bu pozisyonlar; savunma, orta saha ve hücum bölgeleri olmak üzere üç ana gruba bölünürken, bu üç grup da kendi içerisinde bölünmektedir. Savunma, kendi kalesine yakın konumda bulunan ve karşı ekibin yaptığı hücum hamlelerini en geride yani kendi kalesi önünde karşılayan pozisyonudur. Hücum bölgesindeki oyuncuların nihai amacı gol atmak ve rakip kaleye en yakın olan pozisyonlarda bulunmaktır. Orta saha ise savunma ve hücum bölgeleri arasında kalan oyuncuların oluşturduğu bir pozisyon şeklidir. Müsabakada oynayacak olan oyuncular ve yedekler, oyun alanı içerisindeki oyuncuların dizilişleri gibi misyonlar, her ekibin başında bulunan teknik direktör tarafından tanımlanır. Teknik direktörler, kendisi için tanımlanan sınırlar dâhilinde kalmak şartıyla sahadaki oyunculara yönergeler verebilmektedirler. Takımın teknik direktörüne yardımcı olma ve müsabakalar haricindeki idmanlarda oyuncuları çalıştırma vazifelerini icra eden alıştırmanlar da teknik kadroyu oluşturan değişik misyonlulardan biridir (FIFA, 2015).

On bir kişiden oluşan futbol takımı, bu kişilerin başarma hırısı içerisinde olmaları sebebiyle etkileşimlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple başarıya, ulaşmada ekip ya da grup bireylerinin duygu ve hareket ilişkileri ile ilgili tepkilerde gösterecekleri uyum önemlidir. Sporda özellikle futbol dalında ahlaki açıdan ikilik oluşturan durumlarla çok sık karşılaşılmaktadır. Spor ortamında karşılaşılan bu tip ikilemlerde, ne yazık ki sporcuların seçimini daha çok sportmenlik dışı davranışlardan yana olmaktadır. Özellikle bu durum profesyonel düzeydeki bire bir yakın temaslı takım sporlarında yaşanmaktadır. Spor branşları hakkında genel bir durum değerlendirilmesi yapıldığında, sportmenlik dışı davranışlara en fazla futbol branşında rastlandığı görülmektedir. Aynı zamanda spor alanında sorumluluklara bağlı olma boyutunda, futbolcuların antrenman çalışmalarına katılım göstermeleri, eksik olan yönlerini gidermeleri ve kendilerini geliştirmeleri, ma içerisinde gösterecekleri çabaları gibi davranışlardan oluşmaktadır. Böylece genel bir değerlendirme ile futbolcunun fantezi becerisi arttıkça sosyal normlara uyum, kurallara ve yönetime saygı ile rakibe saygı düzeyinin de yükseldiğı sonucuna ulaşıldığı, empatik düşünceye sahip olan futbolcuların rakibe saygı boyutlarında bir yükselme eğilimi, spor katılıma bağlılık, sosyal normlara uyum ile bir de kurallara ve yönetime saygı düzeylerinde anlamlı bir artış gerçekleşir (Kavussanu, Stamp, Slade, & Ring, 2009).

Futbol dalının rekabet seviyesinin yüksek olması ve bunun başarı odağıyla birleşmesi tüm paydaşlar üzerinde büyük bir baskı kurmaktadır. Futbolcular üzerinde oluşan bu baskının ilk yansıması ortaya konmaktadır. Futbolun temaslı yapısı ile yüksek rekabet ve baskı birleşince bazen davranışların kontrol edilemediğı ya da bu oyunun sonucundan daha fazla nemsenmediğı durumlar oluşabilmektedir. Bu durumlar ise sporun etki büyüklüğünü en st seviyede kullanan futbolcu davranışlarını ortaya koymaktadır (Kavussanu, & Ntoumanis, 2003).

Takım

Takım; ortak amaçlar etrafında toplanan insanların, koydukları hedeflere ulaşabilmeleri için kendilerini motive edip hedeflenen konulara yoğunlaşarak sonuca varabilen insan topluluğudur (Yılmaz, 1999). Takım; bileşenlerinde çeşitlilik gösteren, etrafıyla sürekli irtibat halinde olan ve bu yapıya bağlı parçaları bulunan bir sistemdir (Sağlam, 1979). Aynı hedefler düşüncesi altında toplanan grup üyelerine verilen ödevleri ve sorumlulukları yerine getirebilen, yapabilecekleri uğraşlar bakımından bir bütünü sağlayan kişilerin oluşturduğı yapılardır (Katzenbach, & Smith, 1993).

Aynı amaçlar doğrultusunda hareket eden ve en az iki kişiden kurulmuş insan topluluklarının bulunduğı bir yapıdır (şimşek, elik, & Akgemci, 2014). Takım; amaçlanan

ortak hedeflere ulaşmak için birbirlerine bağımlı olmadan çalışarak, topluluk içerisinde normal bir işleyişle devam eden ve birbirlerine karşı davranışlarını belirli ölçütlere göre sergileyen kişilerin oluşturduğu yapıdır (Cohen, & Bailey, 1997).

Bir grupta yer alan kişiler birden fazla işleve sahiptir. Benne ve Sheats (1948) tarafından elli yıl önce bu işlevleri; “uyumlulaştırıcı, başlatıcı, katkı sağlayıcı ve güçlendirici” olarak açıklamışlardır (Partington, & Haris, 1999). Plant (1987) rol faaliyetlerini; “yaratıcılık, yardımlaşma, etkileme, merkezi bütünleşme, problemle başa çıkma” ve benzeri gibi değişkenlerden oluştuğunu iddia eder. Everard, Morris ve Wilson (2004) ise takım rollerini daha geniş bir şekilde, “koordinatörlük, danışmalık, uygulayıcılık, bilgi vericilik, işe bağlılık, başlatıcılık, araştırmacılık, katalizörlük, tartışma liderliği, oluşturmacılık, gözlemcilik, kaynak araştırmacılığı, değerlendirme, kontrolörlük ve tamamlayıcılık” gibi birden fazla başlıkta ele alınabileceği açıklanmıştır.

Futbol Takımı

Futbol takımı, futbol oynamak üzere seçilen belli sayıdaki insan topluluğudur. Sahada futbol oynayan oyunculara ek olarak futbolcuları yöneten, antrene eden ve onların her türlü ihtiyacını karşılayan, onlara yardımcı olan diğer unsurları da bu takımın içine katmak mümkündür. Bu sebeple futbol takımı denince daha çok bir başkan, teknik heyet, yardımcı elemanlar ve futbol oynaması için seçilen insan topluluğu anlaşılmaktadır. (Web,1).

Donuk’a (2008) göre takımda herkes üzerine düşen görevi tam olarak yapmak zorundadır. Takım oyuncularının birinin eksik bir iş yapması başarısızlığa zemin hazırlayacaktır. Örneğin; kaleci, savunma ve orta saha oyuncuları çok iyi oynarken forvet hattında görev alan sporcuların kendilerini karşılamaya yeterince verememesi, mücadele etmemesi, diğer arkadaşları ile yardımlaşmaması sonucu oluşacak zayıflık, skoru ve başarıyı doğrudan etkileyecektir. Baltaş (2005), özel olarak futbol takımlarında futbolcular haricinde antrenörün, masörün, doktorun, yöneticinin bir ekip olarak çalışması halinde başarının gerçekleşebileceğinden bahsetmiştir. Bu kişilerin birbirlerini tamamlayıcı özellikte olmaları, açık başarı kriterlerinin oluşturulması ve bunun çevresinde organize olunmasının; iyi bir liderin olmasının, takım halinde hareket edebilmenin, yeni gelen oyuncularla iyi ilişkiler kurmanın ve kötü koşullarda birbirine destek olabilmenin başarıyı getiren unsurlar olduğunu açıklamıştır.

Lider

Lider; insanların sahip olduğu bireysel veya kolektif yeteneklerini açığa çıkaran, ulaşılması gereken hedef doğrultusunda grubu yönlendiren kişidir (Erdem, O. & Dikici, M.

2009; Can, 2006). Aynı zamanda olaylara duygusal yaklaşmayıp kararları objektif olan bireydir. Aldığı kararları bir yönüyle değerlendirmez (Beker, 1999).

Lider, ortak amaçlar peşinde olan grupların çalışmalarını yöneten ve bu çalışmalardan sorumlu bireydir (Yukl, 1989). Lider, liderlik yaptığı ekibin amaçlarını tasarlayan ve bu amaçlar doğrultusunda ekipteki kişileri yönlendiren şahıstır (Dereli, 1976). Lider, ekip veya bir grupta bulunan kimselerin tek başına yapacakları eğitimi artıran bireydir (Başaran, 1992). Yaşadığı ortamda kendisi ve etrafındaki kişiler için üretken davranarak dezavantajlı durumları bile avantajlı duruma çevirebilen bireydir (Biçer, 2005). Önceden tayin edilmiş amaçları gerçekleştirebilmek için bir topluluğu bu amaçlar doğrultusunda hedefe yönlendirebilen ve bu işleyişi başlatabilen kişidir (Aktemur, 2016). Belirli bir grubun hedeflerini gerçekleştirmesi için üretken olan, bu hedeflere ulaşabilmek için grupla birlikte hareket ederek insanları güdüleyebilen ve bu manada etkin bir rol oynayan kişidir (Danacı, 2015).

Her zaman kolay olmayan, bazen zor durumlar sonucunda meydana gelen, insanoğlunun sürekli olarak özgün çalışma ve arayışlarının sonucunda ortaya çıkan bir davranış şeklidir liderlik. Liderlik; ona bağlı çalışanların, azim ve güven içerisinde işlerini yapmalarında yol gösterme işidir (Tekaslan, 1989). Genel hatlarıyla liderlik, düşüncelerin ve ifadelerin düzenli bir şekilde harekete geçirilmesi işidir (Ergun, 1981). Liderlik; bireyselleşmiş bir olgu olmamakla beraber, geçmişe dayalı tecrübelerden elde edilmiş, kalıcı izleri bulunan bir hayat serüvenidir (Sadler, 1997). Liderlik, hazır bir grubu belirlenmiş bir hedefe yönlendirme ve grup çalışmalarını faaliyete geçirme işidir (Bursalıoğlu, 1987).

Liderlik, kişilerin bireysel veya kolektif olarak belirlenmiş hedeflere ulaşabilmesini sağlamak amacıyla bu kişi veya kişilere yardımcı ve yol gösterici olmaktır (Koçel, 2004). Liderlik; planlanmış hedeflere ulaşmak amacıyla çalışmalara yardımcı olarak, onları güdüleyip faaliyete geçirme işidir (Hart, 1973). Liderlik; bağlı bulunan müessesenin amaçları doğrultusunda, mevcut çalışanları bir araya getirmek suretiyle çalışanların ortak bir amaca hizmet etmelerini sağlayıp çalışanları tek vücut olarak hareket ettirmektir (Kaya, 2002). Liderlik, aynı grupta bulunan üyeleri toplayarak onları belirlenmiş bir ortak amaç için buluşturup ve bu amaçları gerçekleştirirken oluşabilecek sıkıntıların veya problemlerin üstesinden gelerek sonuca ulaşmalarını sağlayan kişidir (Rost, 1991).

Liderlik Çeşitleri

Karizmatik liderlik.

Karizmatik liderlik; geniş kitlelere hitap edebilen, onların nezdinde büyük yer kaplayan ve doğuştan gelen üstün yeteneğe sahip olan bireydir (Akşit, 2008). Normal zamanlarda

olmayan ve sorunların çıkmaza girdiği, çözüm üretilmesinin zor olduğu ânlarda yeteneğini ortaya koyarak bu olumsuzlukların üstesinden gelebilen üst düzey bir yönetim şeklidir (Çelik, & Sünbül, 2008). İnanıdırıcılık ve etkilme sanatında üst düzey yeteneklere sahip olan kişilerdir. Aşırı olumsuz durumların bile her zaman üstesinden gelebilecek yapıdadırlar (Erçil, 1997). Grup üyelerini çalışmaları hususunda sürekli teşvik ederek onların performanslarını artırmaya yardımcı olur ve grup üyeleri de sergiledikleri bu performans düzeyinin liderlerinden kaynaklandığına inanırlar (Brophy, 2010). Öz güveni yüksek ve bu güveni çalışanlarına aktarabilen, çalışanların performansına katkıda bulunabilen kişidir. Grup üyelerine, davranışlarıyla kendini takip ettirebilen bir konuma ulaşabilirler. Karizmatik lider, sorunların çıkmaza girdiği kriz ânlarında ortaya çıkar ve karizmatik liderler; kendinden ödün vererek grup üyelerini veya grupta çalışanları kendi bilgi, beceri ve tecrübeleri dâhilinde çeşitli teknikler kullanarak yönlendirirler (Tomey, 2009).

Karizmatik liderlik yaklaşımları.

Weber'in otorite yaklaşımı ve karizma.

Toplum ile ilgili çalışmalar yapan Weber üç uygun modelden oluşan bir tipoloji ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşımlar sırasıyla, geleneksel, karizmatik ve rasyonel – yasal otorite olarak bölümlendirilmiştir (Weber, M. 1968; Akt., Conger & Kanungo, 1994). Otoritenin geleneksel yönetiminde, önceden kullanılan veya yazılı olmayan kanunların otoriteye sahip kişiler aracılığıyla topluma atfedilmesi gerekmektedir. Otoritenin uygulandığı sistemlerde güç, kral öldüğü zaman yerine dünyaya gelen ilk erkek çocuğun geçmesi şeklinde devam edilmektedir. Günümüz dünyasında da böyle otoriter sistem örnekleri yer almaktadır. Rasyonel-yasal otorite sisteminde ise kişiler, geleneksel yöntemlerin bulunmadığı ve doğuştan bir hakları olmadığı için otoriteye sahip değildirler. Bu şekil, kanun ve yasalar çerçevesinde yüklenmektedir. Kişilerin örnek verildiği özellikleri doğrultusunda geleneksel ve rasyonel-yasal otorite sistemleri, karizmatik otorite sistemleri ile aynı değildir. Karizmatik liderliğe sahip olanların, normal insanlardan farklı olarak daha üst düzeyde olan ve herkeste bulunmayan ilahi güçlerle insanları etkiledikleri söylenmektedir (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2002). Weber, karizmatik liderlik davranışlarını herhangi bir kural, kaide ve yasalardan faydalanmadan direkt olarak liderin davranış ve tepkilerine karşı gösterilen inançtan ötürü olduğunu ileri sürmüştür (Conger, & Kanungo, 1994).

House'un karizmatik liderliği.

Karizmatik liderlik anlayışını ilk kez meydana çıkaran Max Weber'in anlayışını House, genişleterek karizmatik liderliği psikolojik bakımdan araştırmıştır. House, Karizmatik liderlik

ile birleştirilen temel davranışları, bazı kişisel özellikleri ve durumsal farklılıkları ele almıştır (House, 1992).

House (1992), lider davranışlarındaki yaklaşımlarını aşağıdaki gibi açıklamıştır:

- İdeolojik vizyonun net olarak açıklanması,
- Yakın ve uzak amaçlar, değerler, ahlaki değerler ve kimlik gibi bireylere katkı sağlayıcı mesajları içeren iletişim,
- Örnek kişilik yapısı ile vizyon içerisindeki değerleri içeren rol model davranışı,
- Takipçilerinden yüksek performans beklentisinin ifade edilmesi,
- Takipçilerin yeteneklerine karşı duyulan yüksek derecedeki güvenin belirtilmesi,
- Vizyonun başarısı ile ilişkili konularda takipçilerini güdüleyici davranışlar sergilemesidir.

House ve arkadaşları (1991), karizmatik liderlik üzerine yaptıkları araştırmada, karizmatik liderliğin güdeleyici potansiyel bileşenlerini ifade etmişlerdir ve özellikle karizmatik olarak algılanan liderin yüksek bir güç motivasyonuna ve düşük bir ilişki motivasyonuna sahip olacağını beklemektedirler. Bu çalışmaya göre; karizmatik liderler tasarlanmış değişiklikleri ortaya koyarken, liderlik vizyonu ile ilgilenen takipçileri harekete geçiren sosyal etki davranışı ortaya koymalıdır (De Hoogh, 2005).

Shamir'in benlik algısı kuramı ve karizma.

House'un karizma alanında psikolojik temele dayalı olan neo-karizmatik liderlik yaklaşımı haricinde, bu alanda gerçekleştirilmiş farklı yaklaşımlar da yer almaktadır. Baktığımız zaman bu kuramların birincisi Shamir'in Benlik Algısı Kuramıdır. Shamir'e göre Benlik algısı kuramı, House' un karizmatik liderlik kavramı temel alınarak ortaya konmuştur. House'un teorisine benzemediği yer olarak takipçilerin bir ekip üzerindeki etkilerini ve birebir ikili ilişkilerini ilgilendiren alanlarda daha geniş açıklamalarda bulunulmuştur (Aslan, 2009).

Karizmaya dayalı başka yaklaşımların Meindly'in sosyal sirayet kuramı ve psiko-analitik yaklaşımı olduğu görülmektedir. Bu gibi kuramlar ise izleyicilerin tepkilerini liderin tepkilerinden daha fazla temel almışlardır (Aslan, 2009).

Burns'ın ve Bass'ın dönüştürücü liderlik yaklaşımı ve karizma.

Karizmatik liderlik; siyaset bilimi, sosyoloji, insan kaynakları, örgütsel davranış, psikoloji, tarih, yönetim gibi sosyal bilimlerin çeşitli dallarında incelenmiştir (Oktay, & Gül, 2003). Buradaki konunun değişik disiplinler tarafından incelenmesi, toplu olarak tanımlanabilir

bir yapıda olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı literatürde geniş bir şekilde ele alınan Karizmatik Liderlik için Max Weber'den bu yana farklı tanımlar yapılmıştır. Birden fazla araştırmacı “karizmatik” liderlik kavramını “vizyoner”, “dönüşümcü” veya “ilham verici” kavramları ile birlikte ele almışlardır (House, 1992). Bennis, Bass ve Namus gibi yönetim bilimcileri onun dönüşümcü liderlik kavramını referans alarak, grup içerisinde yüksek hedefler belirleyen ve bu amaçlara ulaşmada takipçilerine destek veren liderleri tanımlamayı amaçlamışlardır. Yakın bir zaman diliminde örgütsel alan yazınında, dönüşümcü liderlik ve karizmatik liderlik birbirlerinin yerine kullanılmıştır. Dönüşümcülük kavramından etkilenen araştırmacılar, dönüşümcü liderliğin alt boyutu olarak karizmatik liderliği ele almışlardır (Bass, 1985; Akt., Conger & Kanungo, 1994).

Bayer'in karizma kavramı.

Bayer, sosyolojik bakımdan ele aldığı karizma kavramını Weber'in orijinal karizma kavramı ile tekrar karşılaştırmıştır. Bu kavramı Bayer, birbirinden ayrılmaz ve çok seçenekli bir sosyal yapı olarak ele almıştır. Karışık durumlarda veya kriz durumlarında ortalama değişkenler ele alınamaz fakat karizmayı oluşturan önemli etkenlere ulaşılabilir (Çelik, 2011).

Bayer, Karizmatik liderlerin normal liderlerden üstün olması gerektiğini, grupları etrafında toplama ve onları kendine inandırması, başarılarını sürekli olarak liderliğine dayandırarak yenilemesi gerektiğini savunmuştur (Çelik, 2011).

Conger ve Kanungo'nun karizmatik liderlik teorisi.

Conger ve Kanungo'nun çalışmaları arasında olan karizmatik liderlik yaklaşımlarından biri de Karizmaya Atıf Teorisidir. Yukl karizmatik liderliğe ilişkin işlevsel açıklamalardan birinin de Conger ve Kanungo'ya ait olduğunu açıklamıştır (Yukl, 1999). Kanungo ve Conger, grupta çalışan kişiler tarafından belirli bir kişiye yapılan atıf şeklinde tanımlanmıştır karizmayı. Liderlerin, açıklanan bu modelde ilgilendiği hangi tür davranışların, takipçileri tarafından karizmatik olarak algılandığını anlamaya yöneliktir. Takipçilerin lidere atfettikleri karizma kavramı bu kuramda, liderin gözlemlenebilen davranışlarına dayanıyorsa bu davranışsal bileşenler açıklanarak karizmanın doğasını açıklamanın mümkün olabileceği düşünülmektedir (Conger, & Hunt, 1999).

Liderlik sürecini Kanungo ve Conger modellerinde, liderlik süreci içerisinde davranışsal bileşenleri üç aşamada incelenmiştir. İlk aşama çevresel değerlendirme aşamasıdır (environmental assessment stage). Bu aşamada karizmatik liderler diğer yöneticilerden farklı olarak takipçileri tarafından, mevcut durumda değişimi isteyen biri olarak algılanmaktadır.

İkinci aşama ise vizyonun ifade edilmesidir. Bu aşama liderin vizyonunu net bir şekilde ortaya koyduğu aşamadır. Yönetici vizyonu paylaşır, idealleştirir ve etkin olarak bu vizyonu ilham verici olarak açıklar. Son aşaması olan üçüncü aşama, uygulamaya koyma basamağıdır. Astlarda, liderin bireysel olarak risk alma ve kendini ifade etme yönünde göstereceği davranışlara ilişkin öngörülerin oluşturulmasıdır. (Conger, 1999; Conger, Kanungo, & Mennon, 2000; Conger, & Kanungo, 1994; Conger, vd., 1997; Aslan, 2009).

Otoriter liderlik.

Yetkilerin ve kararların tek kişide olduğu bir tarzdır (Hicks, & Gullett, 1981). Karar aşamasında hiç kimseye danışma gereksinimi duyulmaz. Sorumluluğundaki kişilere emir vermeyi severler ve onları sürekli kontrol etmek isterler. Sorumluluğundaki insanları ödüllendirmeyi de cezalandırmayı da kendileri vermek isterler (Tekin, 2007). Bu tarz liderlikte emir verme ve grubu harekete geçirme görevi liderdedir. Grup, söylenenleri yerine getirmek ve itaat etmekle mükelleftir. Mevcut toplulukta tecrübe ve bilgi donanımı bu lider tipine aittir (Martens, 1998). Resmî olarak belirlenmiş ve kanıtlanmış bir yönetim şekli olmakla birlikte zoraki bir yönetim anlayışı vardır. Gruptaki insanların düşünceleri veya kararları önemsizdir. Lider, çalışanlarıyla veya grup üyeleriyle asla fikir alışverişi yapmaz. Grup üyeleri sadece liderin dediklerini yapmakla sorumludurlar (Bakan, & Büyükbeşe, 2010). Genel manada lider, grubun amaçlarına ulaşmasında ve grup üyelerinin çalışmalarında onlara katkı sağlamaktadır. Otokratik liderlik tarzında ise grup üyelerinin liderden herhangi bir yardım veya katkı görmesi mümkün değildir (Van, Vugt, & Hart, 2004).

Grup üyeleri, liderin gözüne girmek ve kendilerini lidere sevdirmek gibi davranışlar sergilerler. Bu liderlik tarzında görevi belirli bir zamana kadar bırakmak kötü sonuçlara sebep olabilir fakat bazı durumlarda ise hayat kurtarıcı olabilir. Yapılan çalışmanın veya işlerin olumsuz gitmesi durumunda bu davranış şeklinin benimsenmesi, uygulanması grup üyelerinde şaşkınlığa veya hayal kırıklığına sebep olacaktır. Bundan dolayı grup üyelerinde hayata tutunma ihtiyacı hissedilecek ve bu durum kendini toparlama hissiyatı oluşturacağı için işler olumlu yönde seyredecektir. Fakat lider sürekli bu şekilde davranırsa grup üyelerinin duygularına karşı duyarsız davrandığı izlenimini oluşturur ve bu yaklaşımın sonucu hüsrarla sonuçlanır (Köksal, 2007).

Bu davranış modelinin uygulanmaması gerektiği düşünülebilir. Otokratik davranış modeli yeri ve zamanına göre kullanıldığında çok iyi derecede işe yaramaktadır. İşlerin yolunda gitmemesi durumunda bu davranış modelinin hayata geçirilmesi yapılan işin başarıyla sonuçlanmasını sağlar. Bu davranış tarzının kullanılması, grup üyelerini yapmış oldukları yanlış hareketlerden vazgeçirecektir ve üyelerin başarıya giden yol için farklı çalışma stilleri

geliştirmelerine olanak sağlayacaktır. Olumsuz durum ortadan kalktığında aynı davranış metodu uygulanmaya devam ederse grup üyelerinin veya çalışanlarının duygu ve motivasyonlarının görmezden gelinmesi, kötü sonuçların oluşmasına yol açacaktır (Goffee, & Jones, 1999).

Demokratik liderlik.

Neoklasik dönemin en popüler liderlik şeklidir. Kendinden alt seviyede çalışanların da düşüncelerine önem verir ve onlara güvenir. Çalışanlarını karar aşamasına ve plan sürecine dahil ederek teşvik eder. Çalışanlar ise destekleneceklerini bildikleri için çalışanların azimlerinde artış görülür. İş ortamındaki dayanışma ve liderle olan ilişki güçlenir. Çalışma isteği üst safhalara çıkar (Seydioğlu, 2017). Demokratik liderlik yaklaşımında yaşanan olumsuzluklardan birisi de zamanın gereksiz olarak uzamasıdır. Anında alınabilecek kararlarda yetersiz kalınmaktadır ve sonuca gidilememektedir (Bakır, 1998).

Demokratik liderlik yaklaşımında grup üyelerinin ve grupta çalışanların fikirleri önemlidir, bu fikirler grup lideri tarafından benimsenmelidir. Bu yaklaşımda grup üyelerinin öz güveni artacaktır, grup üyeleri yaptıkları işi zevk alarak yapacaklardır. Yapılan işten alınan verim artacaktır fakat bu yaklaşımdaki tek olumsuzluk grup üyelerinin tek tek fikirleri alındığı için zamandan tasarruf edilemeyecektir. Ortaya konulan çalışmada önemli olan kaliteli ürün elde etmek ise burada çalışmanın süresi önemsenmeyecektir ve çalışmalarda bu yaklaşımın uygulanması son derece uygun olacaktır (Bhatti, 2012).

Bu yönetimi uygulayan liderler astlarını araştırmaya sevk ederek onların beceri ve kabiliyetlerini üst seviyeye taşımalarına yardımcı olurlar. Demokratik lider, makamından ve mevkisinden güç alarak şahsi menfaatlerine göre hareket etmez (Başer, 2009). Bu liderlik tipinde, belirlenmiş bir amaca ulaşmak için ekip çalışanlarıyla beraber hedefler oluşturulmalıdır. Grup liderine bağlı olan astların, başarı güdülerini artıracığına ve onların kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacağına inanılan bir liderlik yaklaşımıdır (Duncan, 1981). Demokratik liderliği benimseyen bir yönetim şeklinde grup üyelerine veya kurum çalışanlarına değer verilmektedir. Grup üyelerinin söz hakkının olduğu bir yönetim şeklidir. Çalışanlar kendilerini gruba ait hissederler, kuruma olan güven ve sevgi duyguları üst seviyeye taşınır (Thompson, & Diker, 1988).

Liberal liderlik.

Gruptaki üyelerin başına buyruk davranışları göze çarpmaktadır. Bireyler gruptaki çalışmaları kendi başlarına yürütürler ve dışarıdan destek almadan kendilerini güdülerler. Sadece bazı zaman dilimlerinde liderle iletişime geçilir ve bu iletişimin sürekliliği yoktur

(Tengilimoğlu, 2005). Liberal bir liderin kişisel ihtiyaçları, çalışanlarının tüm ihtiyaçlarından daha önce gelir (Trapero, & De Lozada, 2010).

Grup liderinin yok sayıldığı ve bu vasfın kullanılmasına müsaade edilmediği bir liderlik şeklidir (Pihie, Sadeghi, & Elias, 2011). Çalışmalarında ve yönetim şeklinde herhangi bir amaç gütmeyen, çalışanlarına veya grup üyelerinin çalışmalarına karışmayan ve onları dışarıdan destekleyen, düşünce ve görüşleri takipçilerinden bekleyen bir yönetim şeklidir (Sabuncuoğlu, & Tüz, 2003). Astlarına veya çalışanlarının çalışmalarına karışmayan, liderlik veya yöneticilik vasfını harekete geçirmeyen bir yönetim tarzıdır (Yıldırım, 2012). Lider bu yaklaşımda tarafsız durumda olur ve kendini astlarıyla aynı pozisyona konumlandırır. Gruptaki herkes kendi kontrolünü sağlamakla mükelleftir ve lider bu duruma kesinlikle karışmaz. Liberal lider, takipçilerinin dışarıdan gruba ve çalışma hedeflerine karışmasına izin verir. Burada lider, gruba sadece dışarıdan girdiler sağlar. Çok fazla talep gören bir yönetim şekli değildir ve bu yönetim şekli grup içerisinde tartışmalara yol açmaktadır (Aslan, 2013).

Antrenör

Antrenör; bir takımın sevk ve idaresini sağlayan, sporcuları motive eden ve sporculara taktikler veren bir öğreticidir (Giambatista, 2004). Takım yönetimindeki kişi veya kişilerin belirlenen hedefe yönelmesini sağlayan, sporcuların her türlü gelişimine dokunarak sezon boyunca takımı yönetebilen ve takımın idaresini doğru bir şekilde sürdüren, olumlu yönde sonuca odaklanan ve kendini sporcuların yerine koyarak sporculara dürüst kişilikler kazandırmaya çalışan kişidir (Öztürk, Koparan, Haşıl, Mehmet, & Özkaya, 2004). Oyuncularının olumlu yöndeki davranışlarını örneklendirerek onları desteklemelidir, çalışmalarının içine oyuncuları da dâhil ederek onlara sorumluluk bilincini aşılmalı ve onların otokontrol sistemlerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır (Toklu, 2010).

Antrenör, eldeki tüm imkânları kullanmasını iyi bilen ve çalıştırdığı kişilerin de bu imkânlardan faydalanmasını sağlayan kişidir (Sunay, 1998). Kendini geliştirmiş ve çevresine örnek olabilen kişidir. Problem çözme odaklı çalışan, sporcularının her türlü sorunlarıyla başa çıkmaları için onlara yardımcı olan, sporcularıyla iyi geçinen, onlara çalışmaları sevdiren, günümüz spor anlayışıyla sporcularını çalıştıran ve onların spor yapmaktan zevk almalarını sağlayan kişidir. Aile yaşantısına dikkat eden, sosyal hayatında ölçülü davranan, kendi sorunlarını asla çalışma ortamına yansıtmayan ve bu sorunların üstesinden gelmeye çalışan uzman bir çalıştırıcıdır (Bensiz, 2016).

Antrenörde bulunması gereken bireysel özellikler.

- İyi algılama yeteneğine sahip olma: Hünerlerinin ve stratejilerinin iyi idrak edilmesi gerekmektedir. Oyuncuların sakatlanma tehlikesini en aza indirecek usuller uygulamalıdır.
- İleri görüşlü olma: Bu özellik, bir antrenörün belirlediği amaçlarla ilişkilidir. Eğlenmek, kazanmak en genel amaçlar olarak belirtilebilir.
- Şefkatli olma: Takım antrenörünün oyuncularına ilgi göstermesidir. Oyuncularının eksiklerine sabır ve anlayış gösterme duygularını içerir.
- Sağlam kişilikli olma: Antrenörün, günlük hayatında ve sporda örnek davranışlar sergilemesidir. Söylenenler ve yapılanlar birbiri ile uyumlu olmalıdır.
- Mizah yeteneğine sahip olma: Antrenörün, spor faaliyetinde ve hayatında uygun tutumlar göstermesi anlamına gelmektedir. Antrenörün dedikleri ve sergilediği davranışlar birbiri ile uyumlu olmalıdır (Hindistan, 1998).

Genel olarak antrenörlük ise sporla ilgilenen kitlenin etkileşimi sonucunda son şeklini spor ve sporcuyla alan bir bilimdir. Bu mesleğin sanatsal bir özellik taşıdığı da söylenebilir (Konter, 1996).

Antrenör tipleri.

Başlıca antrenör tipleri; uysal ve iyi huylu, aşırı disiplinli otoriter, gevşek, gergin ve hareketli antrenör tipleri olmak üzere dört grupta incelenmektedir. Uygulamada antrenör tipleri ise; otoriter antrenör, demokratik antrenör ve her iki özelliği de bir denge de tutan antrenör tipleridir (Sevim vd., 2001; akt., Tatlısu, 2021).

Aşırı disiplinli otoriter antrenör tipi.

Baktığımızda gerektiği kadar deneyime sahip olmayan yeni yetişen antrenörlerdir. Genellikle bireylere ve sporcularına güvenmez, kendisi için en önemli şeyin yönetmek olduğuna inanmıştır. Kontrol kendilerinden alındığında gerektiğinden fazla kaygı, stres ve güvensizlik hissederler. Başarısızlığı ve yenilgiyi kabullenmezler. Sert görünümlü, ceza vermeyi seven, kendisine itaat edilmesini seven antrenör tipidir. Genel olarak planlı bir şekilde hareket eder. Bu antrenör tipinin disiplinli bir ortam yaratması, sporcuları kendi hedeflerine adanmalarını sağlamaları avantaj sağladığı yönleridir. Fakat sürekli gelen başarısızlıklar takım içerisinde huzursuzluğa yol açmakta bu da dezavantajdır (Sevim vd., 2001; akt., Tatlısu, 2021).

Uysal ve iyi huylu antrenör tipi.

Bu modeldeki antrenör tipi, genelde sepatik ve sevimli bireylerdir. Sporcusuyla sevgiye ve saygıya dayalı ilişkileri vardır. Sporcuların sorunları ile yakından ilgilenir. Girişken

bir kişiliğe sahip antrenör tipidir. Sporcularıyla bire bir güzel bir iletişim kurabilir. Yumuşak huylu, esnek ve üretken bir yaklaşımla, tüm sporcuların rahat davranışlar sergilemesi bakımından onlarla ilgilenir. Bu tarz antrenörlerle oyuncular çok rahatlıkla iletişim halinde olabilirler. Avantajları: Karşılıklı olarak sevgi, saygı ve iyi duygular ortamı, takım ruhunu güçlendirerek geliştirir ve çoğu zamanlarda beklenenin üzerinde bir başarı sağlanır. Zafer paylaşılır olmalıdır ve yenilgi telafi edilebilir olarak algılanır. Güvenli bir ortamdan söz etmek mümkündür. Dezavantajları: Bazı durumlarda antrenörün tüm gelen önerilere açıklığı ve esnekliği takımlarda zayıflığa ya da otorite anlamında boşluk oluşmasına yol açabilir (Sevim, 2007).

Gergin ve hareketli antrenör tipi.

Otoriter antrenör özelliğiyle uyuşmaktadır. Çok benzerlik olmasa bile, huzur verici değildir. Güvensiz, aceleci, olgun olmayan, çok ilkeleri bulunmayan tiplerdir (Anılır, 2007).

Gevşek antrenör tipi.

Boyun eğmeye meyil gösteren, her türlü olayı rahatlıkla karşılayan, ciddiyetleri güvensiz olan antrenör tipleridir. Pasif, rahat ve uyuşmazlıklar karşısında yanlı olmayan düşüncelerini belirtmeyen bir kişiliğe sahiptirler. Bu durum, takım ve oyunculara karşı ilgilerinin olmadığını gösterir. Avantajları: Sporcuya ve bireye bağlı olmadığı için, bağımsızlık hissi oluşturur. Bu ortamın rahatlığı, grubun göstereceği performans üzerinde baskıcı bir unsur oluşturamaz. Dezavantajları: ciddi olaylar karşısında antrenör sürekli olarak yetersiz kalır, antrenör tam olarak bir gelişme planına sahip değildir. Sporcu, antrenörden bağımsız olduğu için ne yapacağından emin değildir (Sevim, 2007).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Materyal ve Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma yapılan guruplar, araştırma sürecinde faydalanılan veri toplama yöntemleri ve araçları, toplanan bu verilerin sonucunda yapılan veri analizi gibi bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, profesyonel futbolcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere göre etkisini inceleyen nicel bir araştırma olup, araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Literatürde yapılan araştırmada iki değişken arasındaki ilişkinin derecesinin ölçülmesi istendiğinde ilişkisel tarama modelinin kullanılabileceği belirtilmektedir (Christensen, Johnson, & Turner, 2015).

Çalışma Gurubu

Çalışma gurubu, Türkiye Futbol Federasyonu'nun farklı liglerinde (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig) aktif olarak futbol oynayan toplam 509 profesyonel futbolcudan oluşmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada, araştırmacı tarafından düzenlenen “Kişisel Bilgi Formu” ile “Karizmatik Liderlik Ölçeği” kullanılarak Google form üzerinden veri toplama işlemi gerçekleştirildi.

Kişisel Bilgi Formu: Futbolcuların demografik özelliklerine ilişkin bilgilerini toplamak için araştırmacı tarafından oluşturulan; yaş, profesyonellik süresi, görev yapılan lig seviyesi, aynı antrenör ile birlikte çalışma süresi, kazanılan yıllık gelir, eğitim düzeyi, sporcu ve antrenörünün gelir düzeyi karşılaştırması ve oynadığı mevki durumunu sorgulayan toplam 8 adet soru sorulmuştur.

Karizmatik Liderlik Ölçeği: Veli Onur Çelik (2013) tarafından geliştirilen bu ölçek sporcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme çalışması sonucunda, 10 alt boyut (Kişiselleştirilmiş İlgi, Güven, Antipatik Algı, Etkileyicilik, Kişilik, Motive Etme, Etkili Konuşma Becerisi, Sıra Dışı Görünüş, Risk Alma, Değerlerine Sahip Çıkma) ve 35 maddeden oluşan bir ölçeme aracı ortaya çıkmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, öncelikle dijital ortama aktarıldı ve SPSS 26.0 paket programı ile analizleri yapıldı. Çalışmada elde edilen veriler üzerinde verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacı ile Skewness ve Kurtosis değerleri incelendi. Verilerin normal bir dağılım gösterdiği tespit edildi. Bu değerlerinin -2 ile +2 arasında olması durumunda literatürde parametrik analizler uygulandı (George, & Mallery, 2010).

Futbolcuların; aynı antrenör ile çalışma süresi ve gelir düzeyi karşılaştırması değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için ‘bağımsız örneklem T testi’ kullanıldı. Yaş, profesyonellik süresi, görev yapılan lig, yıllık gelir, eğitim düzeyi ve oynadığı mevki durumunu değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ‘tek yönlü varyans analizi’ ile birlikte anlamlı farklılıkları tespit etmek için posthoc testlerinden Tukey testi kullanıldı. İstatiksel sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi $p<,05$ olarak alındı.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Değişkenler	Grup	Kişi	%
Yaş (Yıl)	25 yaş ve altı	174	34,2
	26-30 yaş arası	228	44,8
	31 - 35 yaş arası	79	15,5
	36 yaş ve üzeri	28	5,5
Profesyonellik süresi (Yıl)	1 - 3 arası	87	17,1
	4 - 6 arası	119	23,4
	7 - 10 arası	180	35,4
	10 ve üzeri	123	24,2
Görev yapılan lig	Süper Lig	90	17,7
	1. Lig	122	24
	2. Lig	131	25,7
	3. Lig	166	32,6
Aynı antrenör ile çalışma süresi (Yıl)	1 - 2 arası	366	71,9
	3 ve üzeri	143	28,1
Yıllık gelir (TL)	50000 ve altı	98	19,3
	50001 - 250000 arası	208	40,9
	250001 - 500000 arası	110	21,6
	500001 ve üzeri	93	18,3
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	111	21,8
	Ön lisans	102	20
	Lisans ve lisansüstü	296	58,2
Gelir düzeyi karşılaştırması (TL)	Antrenör geliri yüksek	203	39,9
	Sporcu geliri yüksek	306	60,1
Oynadığınız mevki	Kaleci	58	11,4
	Defansif (Savunma)	151	29,7
	Orta Saha	188	36,9
	Ofansif (hücum)	112	22
Toplam		509	100

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yaş değişkenine göre %34,2' si 25 yaş ve altı, %44,8'i 26-30 yaş arası, %15,5'i 31 - 35 yaş arası ve %5,5'i 36 yaş üzeri yaş aralıklarında oldukları belirlendi. Profesyonel futbol sürelerine göre %17,1'i 1 - 3 yıl arası, %23,4'ü 4 - 6 yıl arası, %35,4'ü 7 - 10 yıl arası ve %24,2'si 10 yıl üzeri profesyonel futbol oynadıkları, oynadıkları lig kategorilerine göre %17,7'si Süper Lig, %24'ü 1. Lig, %25,7'si 2. Lig ve %32,6'sı 3. Ligde futbol oynadıkları; antrenörleri ile birlikte aynı takımda çalışma sürelerine göre %71,9'u 1 - 2 yıl arası ve %28,1'i 3 yıl üzerinde aynı antrenör ile çalıştıkları; yıllık kazanç sağladıkları gelir düzeyine göre %19,3'ü 50000 TL ve altı, %40,9'u 50001 - 250000 TL arası, %21,6'sı 250001 - 500000 TL arası ve %18,3'ü 500001 TL üzerinde yıllık gelir düzeylerinin olduğu; aldıkları eğitim seviyelerine göre %21,8'i lise ve altı, %20'si ön lisans, %58,2'si lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinin olduğu; antrenörlerinin aldığı yıllık gelirin kendi gelirlerine göre yüksek olma durumlarına %39,9'u evet, %60,1'i hayır cevaplarının verildiği; oynadıkları mevkiye göre %11,4'ü kaleci, %29,7'si defansif, %36,9'u orta saha ve %22'si ofansif (hücum) oyuncu olarak oynadıkları görülmektedir.

Tablo 2. *Futbolcuların Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algı Değerleri Güvenirlik Tablosu*

Faktör	Kişi Sayısı	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma	Güvenirlik Katsayısı
Kişiselleştirilmiş İlgı	509	5,00	19,00	8,69	2,11	,636
Güven	509	5,00	20,00	8,35	2,45	,799
Antipatik Algı	509	3,00	12,00	9,24	1,75	,808
Etkileyicilik	509	4,00	16,00	6,96	2,24	,767
Kişilik	509	3,00	12,00	6,37	2,01	,898
Motive Etme	509	3,00	12,00	4,56	1,69	,792
Etkili Konuşma Becerisi	509	3,00	10,00	4,71	1,35	,579
Sıra Dışı Görünüş	509	3,00	12,00	7,43	1,94	,902
Risk Alma	509	3,00	12,00	4,92	1,61	,767
Değerlerine Sahip Çıkma	509	3,00	11,00	4,95	1,46	,665

Tablo 2 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının kişiselleştirilmiş İlgı düzeyi ortalamanın altında olduğu, güven düzeyinin ortalamanın altında olduğu, antipatik algı düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğu, etkileyicilik düzeyinin ortalamanın altında olduğu, Kişilik düzeyinin ortalamanın altında olduğu, motive etme düzeyinin ortalamanın altında olduğu, etkili konuşma becerisi düzeyinin ortalamanın altında olduğu, sıra dışı görünüş düzeyinin orta seviyede olduğu, risk alma düzeyinin ortalamanın altında olduğu, değerlerine sahip çıkma düzeyinin ortalamanın altında olduğu ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin tüm alt boyutlarının yüksek bir güvenirlikte olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Futbolcuların Yaş Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Yaş (yıl)	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Anlamlı fark
Kişiselleştirilmiş İlgi	25 ve Altı (a)	174	8,83	2,29	3,90	,009	c-a,d
	26 – 30 arası(b)	228	8,69	1,93			
	31 – 35 arası(c)	79	8,07	1,75			
	36 ve üzeri (d)	28	9,50	2,89			
Güven	25 ve Altı (a)	174	8,52	2,67	1,80	,145	-
	26 – 30 arası(b)	228	8,23	2,35			
	31 – 35 arası(c)	79	8,06	1,84			
	36 ve üzeri (d)	28	9,14	3,36			
Antipatik Algı	25 ve Altı (a)	174	9,28	1,62	3,09	,027	c-b,d
	26 – 30 arası(b)	228	9,10	1,72			
	31 – 35 arası(c)	79	9,70	1,99			
	36 ve üzeri (d)	28	8,75	1,87			
Etkileycilik	25 ve Altı (a)	174	7,04	2,06	5,40	,001	a-d c-b,d
	26 – 30 arası(b)	228	6,96	2,32			
	31 – 35 arası(c)	79	6,32	1,76			
	36 ve üzeri (d)	28	8,25	3,12			
Kişilik	25 ve Altı (a)	174	6,80	1,90	8,85	,000	c-a,b d-a,b
	26 – 30 arası(b)	228	6,31	1,90			
	31 – 35 arası(c)	79	5,46	1,81			
	36 ve üzeri (d)	28	6,78	3,01			
Motive Etme	25 ve Altı (a)	174	4,41	1,75	13,35	,000	a-b,c c-b,d
	26 – 30 arası(b)	228	4,57	1,48			
	31 – 35 arası(c)	79	4,21	1,09			
	36 ve üzeri (d)	28	6,39	2,92			
Etkili Konuşma Becerisi	25 ve Altı (a)	174	4,60	1,53	3,43	,017	b-a,c
	26 – 30 arası(b)	228	4,89	1,19			
	31 – 35 arası(c)	79	4,39	1,35			
	36 ve üzeri (d)	28	4,92	1,24			
Sıra Dışı Görünüş	25 ve Altı (a)	174	7,76	1,85	17,94	,000	b-d c-a,b,d
	26 – 30 arası(b)	228	7,50	1,86			
	31 – 35 arası(c)	79	6,12	1,84			
	36 ve üzeri (d)	28	8,46	1,75			
Risk Alma	25 ve Altı (a)	174	4,85	1,62	,39	,755	-
	26 – 30 arası(b)	228	5,00	1,77			
	31 – 35 arası(c)	79	4,91	1,06			
	36 ve üzeri (d)	28	4,78	1,47			
Değerlerine Sahip Çıkma	25 ve Altı (a)	174	4,79	1,48	3,50	,015	b-a,c
	26 – 30 arası(b)	228	5,13	1,51			
	31 – 35 arası(c)	79	4,64	1,33			
	36 ve üzeri (d)	28	5,28	1,04			

Tablo 3 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının yaş değişkenine göre Kişiselleştirilmiş İlgi (F=3,90; p=,009), Antipatik Algı (F=3,09; p=,027), Etkileycilik (F=5,40; p=,001), Kişilik (F=8,85; p=,000), Motive Etme (F=13,35; p=,000), Etkili Konuşma Becerisi (F=3,43; p=,017), Sıra Dışı Görünüş (F=17,94; p=,000) ve Değerlerine Sahip Çıkma (F=3,50; p=,015) alt boyutlarında anlamlı olduğu; Güven (F=1,80; p=,145) ve Risk Alma alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=,39; p=,755) görülmektedir.

Tablo 4. *Futbolcu ve Antrenör Arasındaki Gelir Düzeyine Göre Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması*

Faktör	Antrenörün Maaşı Futbolcunun Maaşından Yüksek	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kişiselleştirilmiş İlgi	Evet	203	8,51	2,24	,47	,131
	Hayır	306	8,80	2,02		
Güven	Evet	203	8,22	2,42	4,89	,316
	Hayır	306	8,44	2,46		
Antipatik Algı	Evet	203	9,23	1,65	3,41	,940
	Hayır	306	9,24	1,82		
Etkileyicilik	Evet	203	6,83	1,97	10,52	,305
	Hayır	306	7,04	2,40		
Kişilik	Evet	203	6,03	2,07	3,75	,002*
	Hayır	306	6,60	1,93		
Motive Etme	Evet	203	4,55	1,51	10,44	,921
	Hayır	306	4,57	1,80		
Etkili Konuşma Becerisi	Evet	203	4,57	1,47	,612	,056
	Hayır	306	4,81	1,26		
Sıra Dışı Görünüş	Evet	203	7,35	1,93	1,17	,464
	Hayır	306	7,48	1,95		
Risk Alma	Evet	203	4,98	1,56	,90	,547
	Hayır	306	4,89	1,65		
Değerlerine Sahip Çıkma	Evet	203	4,81	1,36	6,48	,080
	Hayır	306	5,04	1,52		

Tablo 4 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının gelir düzeyine göre Kişilik (F=3,753; p=,002) alt boyutunda anlamlı olduğu; Kişiselleştirilmiş İlgi (F=,472; p=,131), Güven (F=4,893; p=,316), Antipatik Algı (F=3,414; p=,940), Etkileyicilik (F=10,523; p=,305), Motive Etme (F=10,442; p=,921), Etkili Konuşma Becerisi (F=,612; p=,056), Sıra Dışı Görünüş (F=1,176; p=,464), Risk Alma (F=,909; p=,547) ve Değerlerine Sahip Çıkma alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=6,486; p=,080) görülmektedir.

Tablo 5. Futbolcuların Profesyonellik Süresi Değişkenine Göre Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Profesyonellik süresi (Yıl)	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Anlamlı fark
Kişiselleştirilmiş İlgi	1 - 3 arası (a)	87	8,35	2,56	2,78	,041*	b-a
	4 - 6 arası (b)	119	9,15	2,27			
	7 - 10 arası (c)	180	8,60	1,98			
	10 ve üzeri (d)	123	8,60	1,73			
Güven	1 - 3 arası (a)	87	8,31	3,21	2,92	,033*	b-c
	4 - 6 arası (b)	119	8,92	2,36			
	7 - 10 arası (c)	180	8,15	2,48			
	10 ve üzeri (d)	123	8,13	1,67			
Antipatik Algı	1 - 3 arası (a)	87	9,01	1,90	2,39	,067	
	4 - 6 arası (b)	119	9,57	1,54			
	7 - 10 arası (c)	180	9,25	1,63			
	10 ve üzeri (d)	123	9,06	1,97			
Etkileycilik	1 - 3 arası (a)	87	6,80	2,38	1,04	,373	
	4 - 6 arası (b)	119	6,89	2,42			
	7 - 10 arası (c)	180	7,19	2,30			
	10 ve üzeri (d)	123	6,79	1,81			
Kişilik	1 - 3 arası (a)	87	6,37	2,05	,17	,915	
	4 - 6 arası (b)	119	6,27	1,91			
	7 - 10 arası (c)	180	6,37	2,17			
	10 ve üzeri (d)	123	6,46	1,82			
Motive Etme	1 - 3 arası (a)	87	4,50	1,96	2,79	,040*	c-d
	4 - 6 arası (b)	119	4,52	1,36			
	7 - 10 arası (c)	180	4,82	1,98			
	10 ve üzeri (d)	123	4,26	1,20			
Etkili Konuşma Becerisi	1 - 3 arası (a)	87	4,59	1,65	1,50	,211	
	4 - 6 arası (b)	119	4,84	1,38			
	7 - 10 arası (c)	180	4,81	1,27			
	10 ve üzeri (d)	123	4,54	1,18			
Sıra Dışı Görünüş	1 - 3 arası (a)	87	7,44	2,00	,55	,648	
	4 - 6 arası (b)	119	7,23	2,15			
	7 - 10 arası (c)	180	7,51	1,85			
	10 ve üzeri (d)	123	7,49	1,82			
Risk Alma	1 - 3 arası (a)	87	4,60	1,67	3,38	,018*	b-a
	4 - 6 arası (b)	119	5,27	1,70			
	7 - 10 arası (c)	180	4,95	1,68			
	10 ve üzeri (d)	123	4,78	1,30			
Değerlerine Sahip Çıkma	1 - 3 arası (a)	87	4,72	1,58	1,87	,133	
	4 - 6 arası (b)	119	4,98	1,85			
	7 - 10 arası (c)	180	5,12	1,38			
	10 ve üzeri (d)	123	4,82	,985			

Tablo 5 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının profesyonellik süresine göre Kişiselleştirilmiş İlgi (F=2,780; p=,041), Güven (F=2,925; p=,033), Motive Etme (F=2,791; p=,040) ve Risk Alma (F=3,382; p=,018) alt boyutlarında anlamlı olduğu; Antipatik Algı (F=2,399; p=,067), Etkileycilik (F=1,043; p=,373), Kişilik (F=,172; p=,915), Etkili Konuşma Becerisi (F=1,509; p=,211), Sıra Dışı Görünüş (F=,551; p=,648) ve Değerlerine Sahip Çıkma alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=1,873; p=,133) görülmektedir.

Tablo 6. Futbolcuların Oynadıkları Lig Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Oynadığı Lig	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Anlamlı fark
Kişiselleştirilmiş İlgi	Süper Lig (a)	90	8,78	2,04	,28	,839	-
	1. Lig (b)	122	8,66	1,63			
	2. Lig (c)	131	8,56	2,27			
	3. Lig (d)	166	8,75	2,35			
Güven	Süper Lig (a)	90	8,90	2,22	2,19	,088	-
	1. Lig (b)	122	8,15	1,74			
	2. Lig (c)	131	8,42	2,54			
	3. Lig (d)	166	8,15	2,87			
Antipatik Algı	Süper Lig (a)	90	8,58	1,95	5,26	,001*	a-b,c,d
	1. Lig (b)	122	9,42	1,47			
	2. Lig (c)	131	9,32	1,93			
	3. Lig (d)	166	9,40	1,62			
Etkileycilik	Süper Lig (a)	90	6,80	1,87	1,37	,249	-
	1. Lig (b)	122	6,91	2,01			
	2. Lig (c)	131	6,76	2,19			
	3. Lig (d)	166	7,24	2,57			
Kişilik	Süper Lig (a)	90	6,21	1,68	,43	,731	-
	1. Lig (b)	122	6,47	1,91			
	2. Lig (c)	131	6,46	2,12			
	3. Lig (d)	166	6,31	2,15			
Motive Etme	Süper Lig (a)	90	4,35	1,21	5,91	,001*	d-a,b,c
	1. Lig (b)	122	4,30	1,05			
	2. Lig (c)	131	4,38	1,83			
	3. Lig (d)	166	5,01	2,06			
Etkili Konuşma Becerisi	Süper Lig (a)	90	4,64	1,36	,58	,622	-
	1. Lig (b)	122	4,67	1,10			
	2. Lig (c)	131	4,66	1,26			
	3. Lig (d)	166	4,83	1,57			
Sıra Dışı Görünüş	Süper Lig (a)	90	7,23	1,64	1,56	,198	-
	1. Lig (b)	122	7,72	1,61			
	2. Lig (c)	131	7,27	2,16			
	3. Lig (d)	166	7,44	2,11			
Risk Alma	Süper Lig (a)	90	4,75	1,39	5,60	,001*	d-a d-c
	1. Lig (b)	122	4,85	1,48			
	2. Lig (c)	131	4,61	1,43			
	3. Lig (d)	166	5,32	1,86			
Değerlerine Sahip Çıkma	Süper Lig (a)	90	4,71	1,30	2,18	,089	-
	1. Lig (b)	122	5,02	1,39			
	2. Lig (c)	131	4,81	1,31			
	3. Lig (d)	166	5,13	1,68			

Tablo 6 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının futbol oynadıkları liglere göre Antipatik Algı (F=5,265; p=,001), Motive Etme (F=5,914; p=,001) ve Risk Alma (F=5,609; p=,001) alt boyutlarının anlamlı olduğu; Kişiselleştirilmiş İlgi (F=,281; p=,839), Güven (F=2,190; p=,088), Etkileycilik (F=1,376; p=,249), Kişilik (F=,430; p=,731), Etkili Konuşma Becerisi (F=,589; p=,622), Sıra Dışı Görünüş (F=1,560; p=,198) ve Değerlerine Sahip Çıkma alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=2,186; p=,089) görülmektedir.

Tablo 7. Futbolcuların Takım Antrenörleri İle Birlikte Çalıştıkları Yıl Değişkenine Göre Antrenörleriyle İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Antrenörü ile Birlikte Çalışma (Yıl)	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kişiselleştirilmiş İlgi	1-2	366	8,87	2,27	29,59	,000**
	3 ve Üzeri	143	8,23	1,55		
Güven	1-2	366	8,46	2,61	12,36	,092
	3 ve Üzeri	143	8,06	1,94		
Antipatik Algı	1-2	366	9,34	1,66	3,43	,039*
	3 ve Üzeri	143	8,98	1,96		
Etkileyicilik	1-2	366	7,21	2,45	56,61	,000**
	3 ve Üzeri	143	6,32	1,38		
Kişilik	1-2	366	6,35	1,94	4,70	,756
	3 ve Üzeri	143	6,41	2,18		
Motive Etme	1-2	366	4,80	1,85	63,64	,000**
	3 ve Üzeri	143	3,96	,96		
Etkili Konuşma Becerisi	1-2	366	4,75	1,43	5,28	,325
	3 ve Üzeri	143	4,62	1,13		
Sıra Dışı Görünüş	1-2	366	7,43	2,04	12,19	,967
	3 ve Üzeri	143	7,42	1,65		
Risk Alma	1-2	366	5,13	1,73	24,21	,000**
	3 ve Üzeri	143	4,40	1,08		
Değerlerine Sahip Çıkma	1-2	366	5,06	1,61	30,24	,007*
	3 ve Üzeri	143	4,67	,94		

Tablo 7 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleri ile birlikte çalıştıkları yıl değişkeninin karizmatik liderlik algılarına göre Kişiselleştirilmiş İlgi (F=29,598; p=,000), Antipatik Algı (F=3,433; p=,039), Etkileyicilik (F=56,616; p=,000), Motive Etme (F=63,647; p=,000), Risk Alma (F=24,212; p=,000) ve Değerlerine Sahip Çıkma (F=30,246; p=,007) alt boyutlarının anlamlı olduğu; Güven (F=12,367; p=,092), Kişilik (F=4,709; p=,756), Etkili Konuşma Becerisi (F=5,284; p=,325) ve Sıra dışı Görünüş alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=12,190; p=,967) görülmektedir.

Tablo 8. Futbolcuların Yıllık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Gelir Düzeyi (TL)	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart S	F	p	Anlamli fark
				a			
				p			
				m			
				a			
Kişiselleştirilmiş İlgi	50.000 ve Altı (a)	98	10,73	2,48	70,3	,000	a-b,c,d b-c,d c-d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	8,74	1,79			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	8,07	1,51			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	7,15	1,03			
Güven	50.000 ve Altı (a)	98	9,38	3,44	14,0	,000	a-b,c,d b-c,d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	8,61	2,18			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	7,65	2,08			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	7,52	1,47			
Antipatik Algı	50.000 ve Altı (a)	98	8,31	1,85	12,7	,000	a-b,c,d c-d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	9,39	1,67			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	9,39	1,67			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	9,69	1,60			
Etkileycilik	50.000 ve Altı (a)	98	9,09	2,54	53,0	,000	a-b,c,d c-d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	6,78	2,00			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	6,37	1,78			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	5,81	1,20			
Kişilik	50.000 ve Altı (a)	98	7,57	1,85	33,9	,000	a-b,c,d b-c,d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	6,70	1,96			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	5,67	1,57			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	5,20	1,82			
Motive Etme	50.000 ve Altı (a)	98	5,84	1,99	29,0	,000	a-b,c,d b-d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	4,43	1,80			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	4,18	1,05			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	3,95	,858			
Etkili Konuşma Becerisi	50.000 ve Altı (a)	98	5,52	1,81	21,7	,000	a-b,c,d b-d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	4,74	1,05			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	4,50	1,13			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	4,07	1,21			
Sıra Dışı Görünüş	50.000 ve Altı (a)	98	8,32	2,02	11,7	,000	a-b,c,d b-d c-d
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	7,30	1,94			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	7,45	1,76			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	6,75	1,72			
Risk Alma	50.000 ve Altı (a)	98	6,81	2,02	85,4	,000	a-b,c,d b-c
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	4,63	1,05			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	4,20	1,00			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	4,43	1,22			
Değerlerine Sahip Çıkma	50.000 ve Altı (a)	98	6,37	1,98	49,5	,000	a-b,c,d b-c
	50.001 – 250.000 Arası (b)	208	4,69	1,06			
	250.001 – 500.000 Arası (c)	110	4,55	1,09			
	500.001 ve Üzeri (d)	93	4,50	1,02			

Tablo 8 incelendiğinde, futbolcuların yıllık gelir düzeyleri değişkeninin karizmatik liderlik algılarına göre Kişiselleştirilmiş İlgi (F=70,335; p=,000), Güven (F=14,095; p=,000), Antipatik Algı (F=12,786; p=,000), Etkileycilik (F=53,063; p=,000), Kişilik (F=33,941; p=,000), Motive Etme (F=29,086; p=,000), Etkili Konuşma Becerisi (F=21,764; p=,000), Sıra Dışı Görünüş (F=11,715; p=,000), Risk Alma (F=85,478; p=,000) ve Değerlerine Sahip Çıkma alt boyutları tamamının anlamlı olduğu (F=49,581; p=,000) görülmektedir.

Tablo 9. Futbolcuların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart S	F	p	Anlamli fark
				a			
				p			
				n			
				a			
Kişiselleştirilmiş İlgi	Lise (a)	111	8,98	2,41	1,29	,274	-
	Ön Lisans (b)	102	8,94	2,46			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	8,49	1,84			
Güven	Lise (a)	111	8,60	2,52	1,29	,274	-
	Ön Lisans (b)	102	8,50	2,75			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	8,20	2,30			
Antipatik Algı	Lise (a)	111	8,97	1,98	7,76	,000**	c-a c-b
	Ön Lisans (b)	102	8,80	1,86			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	9,49	1,58			
Etkileyicilik	Lise (a)	111	7,36	2,19	3,66	,026*	a-c
	Ön Lisans (b)	102	7,15	2,48			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	6,74	2,14			
Kişilik	Lise (a)	111	7,02	1,83	9,13	,000**	a-c
	Ön Lisans (b)	102	6,48	2,20			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	6,09	1,95			
Motive Etme	Lise (a)	111	4,49	1,60	1,20	,301	-
	Ön Lisans (b)	102	4,37	1,38			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	4,65	1,81			
Etkili Konuşma Becerisi	Lise (a)	111	4,63	1,24	1,67	,189	-
	Ön Lisans (b)	102	4,54	1,55			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	4,80	1,31			
Sıra Dışı Görünüş	Lise (a)	111	7,80	1,97	5,22	,006*	a-c b-c
	Ön Lisans (b)	102	7,70	1,96			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	7,19	1,89			
Risk Alma	Lise (a)	111	5,27	1,53	3,22	,040*	a-c
	Ön Lisans (b)	102	4,84	1,87			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	4,82	1,53			
Değerlerine Sahip Çıkma	Lise (a)	111	4,93	1,39	4,57	,011*	b-c
	Ön Lisans (b)	102	5,33	1,80			
	Lisans ve Lisansüstü (c)	296	4,82	1,34			

Tablo 9 incelendiğinde, futbolcuların eğitim düzeyi değişkeninin karizmatik liderlik algılarına göre Antipatik Algı (F=7,764; p=,000), Etkileyicilik (F=3,669; p=,026), Kişilik (F=9,131; p=,000), Sıra Dışı Görünüş (F=5,229; p=,006), Risk Alma (F=3,229; p=,040) ve Değerlerine Sahip Çıkma (F=4,571; p=,011) alt boyutlarının anlamlı olduğu; Kişiselleştirilmiş İlgi (F=1,297; p=,274), Güven (F=1,297; p=,274), Motive Etme (F=1,205; p=,301) ve Etkili Konuşma Becerisi alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=1,672; p=,189) görülmektedir.

Tablo 10. Futbolcuların Oynadıkları Mevki Değişkenine Göre Antrenörleri ile İlgili Karizmatik Liderlik Algılarının Karşılaştırılması

Faktör	Oynadığı Mevki	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart S a p m a	F	p	Anlamlı fark
Kişiselleştirilmiş İlgi	Kaleci (a)	58	9,43	2,48	4,00	,008*	a-d
	Defansif (b)	151	8,78	2,24			
	Orta Saha (c)	188	8,63	1,87			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	8,27	2,03			
Güven	Kaleci (a)	58	8,98	2,32	4,72	,003*	a-c b-c
	Defansif (b)	151	8,72	2,43			
	Orta Saha (c)	188	7,89	2,49			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	8,31	2,34			
Antipatik Algı	Kaleci (a)	58	8,31	1,79	11,0	,000**	c-a,b d-a,b
	Defansif (b)	151	8,94	1,98			
	Orta Saha (c)	188	9,57	1,74			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	9,56	1,08			
Etkileyicilik	Kaleci (a)	58	7,84	1,66	4,17	,006*	a-b,c,d
	Defansif (b)	151	6,93	2,42			
	Orta Saha (c)	188	6,94	2,36			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	6,58	1,89			
Kişilik	Kaleci (a)	58	7,43	1,75	7,50	,000**	a-b,c,d
	Defansif (b)	151	6,15	2,05			
	Orta Saha (c)	188	6,12	2,14			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	6,55	1,64			
Motive Etme	Kaleci (a)	58	4,79	1,60	3,68	,012*	b-c
	Defansif (b)	151	4,82	1,86			
	Orta Saha (c)	188	4,29	1,64			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	4,50	1,49			
Etkili Konuşma Becerisi	Kaleci (a)	58	4,79	1,39	1,72	,161	-
	Defansif (b)	151	4,64	1,36			
	Orta Saha (c)	188	4,86	1,31			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	4,52	1,38			
Sıra Dışı Görünüş	Kaleci (a)	58	8,00	1,46	3,00	,030*	a-c
	Defansif (b)	151	7,31	2,03			
	Orta Saha (c)	188	7,22	2,06			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	7,64	1,75			
Risk Alma	Kaleci (a)	58	5,22	1,62	1,71	,163	-
	Defansif (b)	151	4,77	1,34			
	Orta Saha (c)	188	5,04	1,84			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	4,78	1,50			
Değerlerine Sahip Çıkma	Kaleci (a)	58	5,27	1,33	4,66	,003*	b-a,c
	Defansif (b)	151	4,59	1,29			
	Orta Saha (c)	188	5,08	1,61			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	5,04	1,41			

Tablo 10 incelendiğinde, futbolcuların oynadıkları mevki değişkeninin karizmatik liderlik algılarına göre Kişiselleştirilmiş İlgi (F=4,004; p=,008), Güven (F=4,728; p=,003, Antipatik Algı (F=11,003; p=,000), Etkileyicilik (F=4,175; p=,006), Kişilik (F=7,507; p=,000), Motive Etme (F=3,682; p=,012), Sıra Dışı Görünüş (F=3,006; p=,030) ve Değerlerine Sahip Çıkma (F=4,663; p=,003) alt boyutlarının anlamlı olduğu; Etkili Konuşma Becerisi (F=1,724; p=,161) ve Risk Alma alt boyutlarında ise anlam olmadığı (F=1,713; p=,163) görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde futbolculardan elde edilen bulgular; yaş, futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyi, yıllık gelir düzeyi, profesyonellik süresi, futbol oynadıkları lig, aynı antrenör ile birlikte çalışılan yıl, eğitim düzeyi ve oynadıkları oyun mevki değişkenlerine göre incelendi. Araştırma sonuçlarına göre hem çalışmamızı destekler nitelikte çalışmalar bulunmakla beraber çalışmamızı desteklemeyen sonuçları gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.

Yaş değişkenine göre, futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının; Kişileştirilmiş ilgi, etkileycilik, antipatik algı, kişilik, motive etme, sıra dışı görünüş, etkili konuşma becerisi, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark görüldüğü, güven ve risk alma alt boyutlarının anlamlı olmadığı sonucuna varıldı (Tablo-3). Alan yazında elde ettiğimiz sonuçları destekler çalışmalar bulunmakla birlikte farklı sonuçlara ulaşan çalışmalarla karşılaşmak mümkündür. Arslantaş ve Dursu'nun (2008) basketbolcular üzerinde yaptığı çalışmada, yaş değişkenine göre; değer için risk alma, güven, etkileycilik ve kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutları puanlamasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmanın sonuçları ile çalışmamızın sonuçlarına bakıldığında kişiselleştirme alt boyutu ile ilgili sonuçların benzerlik olduğu diğer alt boyutlarındaki sonuçların ise farklılık gösterdiği anlaşılmıştır.

Futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyi değişkenine göre; kişiselleştirilmiş ilgi, güven, risk alma, antipatik algı, motive etme, etkileycilik, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görüldü (Tablo-4). Güzel (2008), yaptığı çalışmada amatör sporcuların gelir düzeyine göre; antrenörlerden beklentileri arasında anlamlı bir değişiklik olup olmadığını test etmiş ve amatör sporcuların antrenörlerinden beklentilerine ilişkin görüşlerinde, gelir düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Amatör futbolcuların aylık gelir durumlarına göre antrenörlerinin liderlik tarzlarını değerlendirmede elde edilen verilerin ortalama ve standart sapmalarını hesaplayabilmek için Özsarı (2010), aylık gelir durumunu 0-250 TL, 251-500 TL, 501-750 TL, 751 TL ve üzeri olarak gruplandırmış ve hesaplamalar sonucunda aylık gelir durumlarına göre grupların tümünde eğitici-destekleyici davranışa ait bulgular daha yüksek çıkmıştır. Araştırmaya katılan futbolcuların aylık gelir durumlarına göre antrenörlerinin liderlik özelliklerinin karşılaştırılmasında eğitici-destekleyici davranış, demokratik davranış,

açıklayıcı-ödüllendirici davranış ve otokratik davranış özellikleri, futbolcuların aylık 0-250 TL, 251-500 TL, 501-750 TL, 751 TL ve üzeri kazançları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna rağmen Liderlik Davranışları Ölçeği Alt Boyutları ile Futboldaki Aylık Gelir Değişkeni arasında otokratik davranış boyutu için anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 501-1000 TL geliri olanların otokratik davranış puan ortalamaları diğer liderlik alt boyutlarından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumdan dolayı aylık gelir elde eden futbolcuların, antrenörlerinin onlara karşı daha otokratik bir davranış sergileyerek daha disiplinli bir çalışma ortamı oluşturduğundan kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Futbolcuların, antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının profesyonellik süresi değişkenine göre kişiselleştirilmiş ilgi, güven, motive etme ve risk alma alt boyutlarında anlamlı farklar olduğu; antipatik algı, kişilik, etkileyicilik, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında ise anlam olmadığı görülmektedir (Tablo-5). Weinberg ve Gould'un (1995) yapmış olduğu çalışmada, sporcuların spor yaşantılarına bağlı olarak eğitici-destekleyici davranış boyutundaki puanların ortalamasının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Lider davranışlarının kolej futbolcuları üzerindeki etkilerini araştıran Garland ve Barry (1987), liderin (eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik, ödüllendirici ve sosyal destekleyici gibi) kişisel davranışlarının oyuncuların performansları ile bir etkileşim içinde oldukları sonucuna varmışlardır. Elazığ ilinde farklı bireysel spor dallarında görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarının incelenmesi adı altında araştırma yapan Kandemir (2017), sporcuların sporculuk yılı değişkenleri incelendiğinde liderlik ölçeği alt boyutlarından, eğitici liderlik puan ortalamalarından, 1-2 yıl spor yapan sporcuların ortalaması 19,58, 3-4 yıl spor yapan sporcuların ortalaması 22,22, 5 yıl ve daha fazla spor yapan sporcuların ortalaması ise 28,06 olduğu tespit etmiştir. Gruplar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan p değeri ($p < 0,00$) bulunmuş gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Anlamlılık düzeydeki farklılaşmaya bakıldığında sporcuların sporculuk yılı arttıkça sporcular antrenörlerin daha eğitici olduğu düşünülmektedir.

Futbolcuların oynadıkları lig seviyesi değişkenine göre antipatik algı, motive etme, risk alma, alt boyutlarında anlamlı fark olduğu ancak kişiselleştirilmiş ilgi, güven, etkileyicilik, kişilik, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında ise anlamlı fark olmadığı görülmüştür (Tablo-6). Çelik (2011) tarafından yapılan çalışmada lig düzeyi değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında güven, motive edici iletişim, değer için risk alma, etkileyicilik, kişilik, antipatik algı ve sıra dışı görünüş alt boyutlarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları ile bizim çalışmamızın sonuçları

benzerlik göstermektedir. Türksoy (2008) çalışmasında, Süper Ligdeki futbolcuların daha fazla eğitici destekleyici davranışı algıladığını, 1. Ligdeki futbolcuların ise daha fazla otokratik davranışı algıladıkları sonucuna varmıştır. Özşarı'nın (2010) çalışmasında, futbolcuların görev aldıkları amatör lig seviyelerine göre antrenörlerinin liderlik özelliklerinin karşılaştırılmasında eğitici-destekleyici davranış, otokratik davranış, açıklayıcı ödüllendirici davranış ve demokratik davranış özellikleri futbolcuların Süper Amatör, Birinci Amatör ve İkinci Amatör Ligde futbol oynamaları bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada liderlik davranışları ölçeği alt boyutları ile "Amatör Küme Lig Türü" değişkeni arasında otokratik davranış alt boyutu için istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Süper Amatör Ligde oynayanların otokratik davranış puan ortalamaları 1. Amatör Ligde oynayanlardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Aynı antrenörle birlikte çalışılan yıl değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, antipatik algı, etkileycilik, risk alma, motive etme ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu; güven, kişilik, etkili konuşma becerisi ve sıra dışı görünüş alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo-7). Uygulanan çoklu karşılaştırma testi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilen tüm alt boyutlarda, antrenörü ile daha fazla süre çalışan sporcuların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Uzun süreli olarak aynı antrenör ile çalışmanın, sporcuların antrenörleri ile ilgili karizma algısının oluşmasında daha etkili olduğu düşünülebilir. Bu çalışma ile bizim çalışmamızın etkileycilik, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarının sonuçlarıyla aynı olduğu görülmüştür. Sporcu algıları açısından farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeylerini araştıran Yılmaz (2008), hentbol antrenörlerinin pozitif geribildirim boyutunda aldıkları puanlarda, sporcuların aynı antrenörle çalışma süresine göre; 2 yıl aynı antrenörle çalışan sporcuların, 1 yıl ve altında aynı antrenörle çalışan sporculara göre daha anlamlı olduğu sonucuna varmıştır.

Yıllık gelir düzeyi değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, güven, antipatik algı, etkileycilik, kişilik, motive etme, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş, risk alma ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo-8). Basketbolcular üzerinde çalışma yapan Çelik (2011), bu araştırmasında çalışma süresi değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında Karizmatik Liderlik Ölçeğinin alt boyutlarından güven, değer için risk alma, etkileycilik ve kişiselleştirilmiş ilgiye ilişkin puanlarda anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varmıştır. Bayındır (2018) yaptığı araştırmada sporda liderlik ölçeği alt boyutları ile maddi gelir memnuniyeti değişkenine göre eğitim öğretim alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş fakat diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir fark olmadığı

görülmüştür. Eğitici ve öğretici davranış boyutunda liderlik davranışları için maddi gelir durumunun çok iyi olduğunu düşünen antrenörlerin düzeyi, kazanç durumunu daha düşük seviyede gören diğer tüm gruplara göre anlamlı bir şekilde daha düşük sonuçlandığı tespit edilmiştir.

Futbolcuların eğitim düzeyi değişkenine göre antipatik algı, etkileyicilik, kişilik, sıra dışı görünüş, risk alma ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarına ait sonuçların anlamlı olduğu; kişileştirilmiş ilgi, güven, motive etme ve etkili konuşma becerisi alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo-9). Yılmaz'ın (2008) futbol, hentbol, voleybol, güreş ve badminton branşlarında Türkiye liglerinin en üst kategoride mücadele eden takımlar ile yaptığı araştırmada eğitim düzeyi değişkenine göre otokratik liderlik bulgularıyla benzerlik taşımaktadır ve Kişiselleştirilmiş İlgi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Fakat bizim çalışmamızda eğitim düzeyine göre kişileştirilmiş ilgi düzeyinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu çalışma ile bizim çalışmamızın sonuçları farklıdır. Türkiye Profesyonel Hentbol 1. Liginde görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarının incelenmesi üzerine araştırma yapan Nacar (2013), eğitim düzeyi değişkenlerine göre otokratik davranış alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ve eğitici-öğretici, demokratik, sosyal destek ve pozitif geri bildirim ve davranış boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Lider davranışlarının kolej futbolcuları üzerindeki etkilerini inceleyen Garland ve Barry (1990), liderin (eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik, ödüllendirici ve sosyal destekleyici gibi) kişisel davranışlarının oyuncuların performansları ile bir etkileşim içinde olduklarını tespit etmişlerdir.

Oynadıkları mevki değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, güven, antipatik algı, etkileyicilik, kişilik, motive etme, sıra dışı görünüş, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu; etkili konuşma becerisi ve risk alma alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür (Tablo-10). Türksoy'un (2008) Süper Lig ve 1. Ligde oynadıkları mevkiye göre futbolcular üzerinde yaptığı araştırmada; demokratik, eğitici-destekleyici ve otokratik davranış özellikleri defans, orta saha ve forvet oyuncularını için farklılık göstermezken ($p>0,05$), açıklayıcı-ödüllendirici davranış özelliği kaleciler için anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p>0,05$). Amatör kümede yapılan bu araştırmada eğitici-destekleyici davranış özelliği orta saha oyuncularını için farklılık göstermiştir. Türksoy'un Süper Lig ve 1. Ligde yaptığı çalışmada, açıklayıcı-ödüllendirici davranış özelliği kaleciler açısından da farklılık göstermiştir. Bu farkın ortaya çıkma sebebinin oynanan mevkiden ve lig statüsünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Riemer ve Chelladurai (1995), bir futbol takımı üzerinde yaptıkları çalışmada takımı defansif ve ofansif olarak ikiye ayırmışlar. Bu çalışma sonucunda ise defans oyuncularının demokratik

davranış özelliğine ilişkin puanlarının anlamlı derecede fark olduğu görülmüştür. Çakıoğlu (2003), üniversitede bulunan öğrenciler içinden futbol oynayan sporcular üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda ise saha içindeki tüm mevkiler adına elde ettikleri bulguların otokratik davranış özellikleri boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Cheung, Thomas, Lam, ve Yue, (2001), Hong Hong da yaptıkları deneysel çalışmada, karizmatik liderlik tipinin, takım üyelerindeki memnuniyet durumu üzerinde en etkili liderlik tipi olduğunu belirtmişlerdir.



Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı, profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesidir.

Sonuç olarak;

- ✓ Yaş değişkenine göre, futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının; Kişileştirilmiş ilgi, antipatik algı, etkileyicilik, kişilik, motive etme, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark görüldüğü, güven ve risk alma alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.
- ✓ Futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyi değişkenine göre; kişileştirilmiş ilgi, güven, antipatik algı, etkileyicilik, motive etme, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş, risk alma, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.
- ✓ Profesyonellik süreci değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, güven, motive etme, risk alma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu, antipatik algı, etkileyicilik, kişilik, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.
- ✓ Futbolcuların oynadıkları lig değişkenine göre antipatik algı, motive etme, risk alma, alt boyutlarında anlamlı fark olduğu, kişileştirilmiş ilgi, güven, etkileyicilik, kişilik, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.
- ✓ Çalışılan yıl değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, antipatik algı, etkileyicilik, motive etme, risk alma ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu; güven, kişilik, etkili konuşma becerisi ve sıra dışı görünüş alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.
- ✓ Yıllık gelir düzeyi değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, güven, antipatik algı, etkileyicilik, kişilik, motive etme, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş, risk alma ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.
- ✓ Futbolcuların eğitim düzeyi değişkenine göre, antipatik algı, etkileyicilik, kişilik, sıra dışı görünüş, risk alma ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarının

anlamalı fark olduğu; kişileştirilmiş ilgi, güven, motive etme ve etkili konuşma becerisi alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamalı fark olduğu tespit edilmiştir.

- ✓ Oynadıkları mevki değişkenine göre kişileştirilmiş ilgi, güven, antipatik algı, etkileycilik, kişilik, motive etme, sıra dışı görünüş, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamalı fark olduğu; etkili konuşma becerisi ve risk alma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamalı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışma sonuçları genel olarak ifade edildiğinde yaş değişkenine, futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyine, profesyonellik süresi değişkenine, oynadıkları lig değişkenine, takım antrenörleri ile birlikte çalıştıkları yıl değişkenine, futbolcuların yıllık gelir düzeyi değişkenine, eğitim düzeyi değişkenine ve oynadıkları mevki değişkenine göre sporcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarında anlamalı farklılıklar tespit edilmiştir. Türkiye’de liderlik ile ilgili yapılmış araştırmalar bulunmasına rağmen spor alanında antrenörlerin ‘‘karizmatik liderlik’’ algılarının yapıldığı araştırmaya pek rastlanılmamıştır. Gerçekleştirilen bu araştırmada profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algıları hakkında önemli bilgiler sunması açısından alan yazına katkı sunmaktadır.

Öneriler;

Profesyonel lig seviyesinde yapılan bu araştırmada, profesyonel futbolcuları çalıştıran antrenörlerin takımlarını sevk ve idarede işlerini kolaylaştıracağını düşündüğümüz aşağıda verilen önerileri dikkate alması tavsiye edilmektedir.

1. Yapılan araştırmada; yaş değişkeninin Kişileştirilmiş ilgi, antipatik algı, etkileycilik, kişilik, motive etme, etkili konuşma becerisi, sıra dışı görünüş, değerlerine sahip çıkma alt boyutlarında anlamalı farklılıklar ortaya çıkardığı görüldü. Bu durum takım içi uyum düzenine katkı ve sportif başarıyı destekleyeceği düşünüldüğünden futbol takımları oluşturulurken sporcuların yaşlarının birbirine yakın olmasına dikkat edilmeli, özellikle çok genç ve futbolculuk kariyerinin sonuna yaklaşmış fazla sayıdaki sporcuların aynı takımda yer almaması tavsiye edilmektedir.
2. Uzun yıllar birlikte çalışan sporcuların antrenörleri hakkındaki karizmatik liderlik algıları yüksek çıktığı görüldü. Uzun yıllar birlikte çalışmanın bireylerin birbirlerini olumlu yönde tanıma ve anlamalarında olumlu etkileyeceğinden futbol takımları antrenörleri ile uzun yıllar çalışacak şekilde program geliştirerek uzun süreli kontrat yapmaları takımların sevinde ve idaresinde ayrıca sportif başarıda olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

3. Literatür incelendiğinde, takım sporlarında karizmatik liderlikle ilgili çalışmalara az da olsa rastlanmıştır. Fakat bireysel sporlarda konuyla ilgili yapılan araştırma sayısının kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu sebeple karizmatik liderlikle ilgili çalışmaların bireysel sporlarda yapılması literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
4. Bu araştırma, profesyonel futbolcular üzerinde yapıldı. Amatör futbol takımlarındaki futbolcular üzerinde de uygulanarak her iki gruptaki futbolcuların antrenörleri hakkındaki karizmatik liderlik algıları karşılaştırılıp incelenebilir.
5. Antrenörlerin takım ile yaptıkları kontratlarında, sporculardan yüksek ücret alması ibaresi konulması önerilebilir.



Kaynakça

- Afyon, Y. A., & Boyacı, A. (2016). The effects of 8-week core training on the development of some motoric features among 18 year-old footballers 18 yaş grubu futbolcularda 8 haftalık merkez bölge (core) antrenmanlarının bazı motorik özelliklerin gelişimine etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 4595-4603.
- Akkoyunlu, Y., Şenel, Ö., & Güzel, N. A. (2004). Yıldız erkek futbolcuların bir müsabaka süresince kan laktik asit ve glukoz düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(3), 79-85.
- Akşit, H. (2008). *Yönetim ve yöneticilik*. Kum Saati Yayın Dağıtım.
- Aktemur, A. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların duygusal zekaları ve örgüt kültürüne ilişkin algıları üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 449949)
- Anılır, M. (2007). *Basketbol antrenörlerinin metaprogramları ile sporcuları tarafından algılanan liderlik nitelikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 196101)
- Aracı, H. (1999). Okullarda Beden Eğitimi, Bağırhan Yayinevi, Ankara. *Ateşoğlu, M.(Çev.).(1974). Sporda Erdemlik: Fair-play. Ankara: GSB.*
- Arıkan, Y. (2007). Futbolda şiddet ve polis. *Polis Bilimleri Dergisi*, 9(1-4), 109-132.
- Armağan, İ. (1981). Sporun toplum bilimsel temelleri. *İzmir: EÜ BESYO Yayınları*.
- Arslantaş, C. C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: “Kurumda çalışma yılı” ve “ücret” değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 345545)
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları” na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Bakır, M. (1999). Modern yönetim anlayışından hareketle spor yöneticiliğinin kapsamı. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 73-80.
- Balsak, A. (2012). *Sağlık işletmelerinde takım performansı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, Türkiye.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.
- Başaran, İ. E. (1992). Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetimsel Davranış, *Kadioğlu Matbaası*, Ankara.
- Başer, T. (2009). *Türkiye basketbol erkekler 1. ligi'nde (beko basketbol ligi) görev yapan antrenörlerin algılanan liderlik özellikleri ile gerçekte var olan liderlik özelliklerinin incelenmesi ve yeni bir model önerisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 267608)
- Belker, B. L. (1999). Yöneticiliğe ilk adım. *İnkılap kitapevi*, İstanbul.

- Bensiz, A. (2016). *Amatör futbolcuların algılarına göre antrenörlerin liderlik özelliklerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 448244)
- Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. *International business research*, 5(2), 192.
- Biçer, T. (2005). Liderlik ve ötesi. *Kobi Efor Dergisi*, 2005:67.
- Bridgewater, S., & Stray, S. (2002). Brand values and a typology of premiership football fans. *Warwick Business School*.
- Brophy, J. (2010). *Leadership essentials for emergency medical services*. Jones & Bartlett Learning.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar. *Ankara Üniversitesi Basımevi*. Ankara.
- Cheung, S. O., Ng, S. T., Lam, K. C., & Yue, W. M. (2001). A satisfying leadership behaviour model for design consultants. *International Journal of Project Management*, 19(7), 421-429.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. (2015). Arastırma yöntemleri desen ve analiz. *Cev. Ed. A. Aypay, Gumus, E., Tarama Arastirmalari*, 12.
- Cicioğlu, H., Ocak, Y., & Günay, M. (2001). 6 haftalık hazırlık dönemi antrenmanlarının profesyonel futbolcularda bazı fiziksel ve fizyolojik parametreler üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2).
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of management*, 23(3), 239-290.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of organizational behavior*, 15(5), 439-452.
- Conger, J. A., & Hunt, J. G. (1999). Charismatic and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 2(10), 121-127.
- Çakıoğlu, A. (2003). *Leadership and satisfaction in soccer: examination of congruence and players position* (Master's thesis). Retrieved from <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/1067388/index>
- Çelık, C., & Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: mersin ilinde bir alan araştırması. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(3).
- Çelık, V. O. (2011). *Basketbol oyuncularının görüşlerine göre antrenörlerin karizmatik liderlik özelliklerinin takım bütünlüğüne etkisi*. (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 288466)
- Danacı, E. (2015). *Spor yöneticilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: İstanbul ili örnekleme* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 391348)
- De Hoogh, A. H., Den Hartog, D. N., Koopman, P. L., Thierry, H., Van den Berg, P. T., Van der Weide, J. G., & Wilderom, C. P. (2005). Leader motives, charismatic leadership, and subordinates' work attitude in the profit and voluntary sector. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 17-38.

- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 263909)
- Dereli, T. (1976). Organizasyonlarda davranış. *İstanbul Üniversitesi Yayını. 1*
- Duncan, W. J. (1981). Quasiexperimental research in organizations: A critique and proposed typology. *Human Relations*, 34(11), 989-1000.
- Erçil, Y. (1997). Lineer Olmayan Karizmatik Liderlik Modeli, 21. Yy. *Liderlik Semp*, 2.
- Erdem, O., & Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Ergun, T. (1981). *Türk kamu yönetiminde önderlik davranışı* (Vol. 191). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Erkal, M. (1992). Sosyolojik Açıdan Spor. *Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları. İstanbul. 2.*
- Everard, K. B., Morris, G., & Wilson, I. (2004). *Effective school management*. Sage.
- FIFA. "Futbol Oyun Kuralları: 2014/2015" (PDF). Zürih: Türkiye Futbol Federasyonu. 30 Mayıs 2015 tarihinde kaynağından arşivlendi (PDF). Erişim tarihi: 03.02.2022.
- Fişek, K. (1985). 100 soruda Türkiye spor tarihi (Vol. 53). *Gerçek Yayınevi*.
- Fox, R. (2003). Food and eating: an anthropological perspective. *Social Issues Research Centre*, 1, 21.
- Garland, D. J., & Barry, J. R. (1990). Personality and leader behaviors in collegiate football: A multidimensional approach to performance. *Journal of research in personality*, 24(3), 355-370.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). *GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc, 10.*
- Giambatista, R. C. (2004). Jumping through hoops: A longitudinal study of leader life cycles in the NBA. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 607-624.
- Goffee, R., & Jones, G. (1999). İnsanlar liderliğinize ne diye gerek duysun? (çev. N. ElHüseyni). *İstanbul: MESS.*
- Günay, M. & Yüce, A.İ. (2008). Futbol Antrenmanının Bilimsel Temelleri. *Gazi Kitapevi. Ankara.*
- Güzel, İ. İ. (2008). *Amatör sporcuların antrenörlerinden beklentileri üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi).* Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Hart, B. H. (1973). Lidell, Strateji-Dolaylı Tutum. Çev: Em. Korg. Cemal ENGİNSOY, Genelkurmay Basımevi, Ankara.
- Hicks, H. G., & Gullet, C. R. (1981). Organizasyonlar: teori ve davranış, (Çev. B. BAYKAL). *İstanbul, İİTİ A İşletme Bilimleri Enstitüsü, 32.*
- Hindistan, Y. S. (1998). *Çocuklar ve gençler için voleybol antrenörlüğü*. Beyaz Yayınları.
- House, R. J. (1992). Charismatic leadership in service-producing organizations. *International Journal of Service Industry Management*, 3(2), 0-0.
- Hughes, R. L., Ginnet, B. C. ve Curphy, G. J. (2002), Leadership: Enhancing The Lessons of Experience, McGraw-Hill Irwin Companies, Boston, 7, 400-401.
- Kandemir, D. (2017). *Elazığ ilinde farklı bireysel spor dallarında görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarının incelenmesi.* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 478981)

- Kantos, Z. E. (2011). Örgüt metaforlarında liderlik: Kavramsal bir çözümleme. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 135-158.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Kavussanu, M., & Ntoumanis, N. (2003). Participation in sport and moral functioning: Does ego orientation mediate their relationship?. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25(4), 501-518.
- Kavussanu, M., Stamp, R., Slade, G., & Ring, C. (2009). Observed prosocial and antisocial behaviors in male and female soccer players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(S1), S62-S76.
- Kaya, Ç. (2002). Liderler: Liderliğe giden yollar. *Beta Yayınları, İstanbul*, 1.
- Keten, M. (1993). Türkiye'de spor. (2. Baskı). *Polat Ofset. İstanbul*.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği.(9. Baskı). *İstanbul: Beta Yayınları*, 706.
- Konter, E. (1996). Bir lider olarak antrenör. *Alfa Basım Yayım Dağıtım. İstanbul*.
- Köksal, F. (2007). Liderlik tarzları ve antrenörlük. *Konya Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Semineri*, (s 26).
- Martens, R. (1998). Başarılı Antrenörlük. *Beyaz Yayınları. İstanbul*. 11,14.
- Nacar, E. (2013). A study on leadership styles of coaches of the Turkish professional handball first league. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2), 612-617.
- Niyazi, C. A. N. (2006). Öğretmen liderliği ve engelleri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 137-161.
- Oktay, E., & Hasan, G. Ü. L. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 403-428.
- Özler, D. E., & Koparan, E. (2006). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış*, 8(1), 1-29.
- Özsarı, A. (2010). *Amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının tespiti* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 260675)
- Öztürk, F., Koparan, Ş., Haşıl, N., Mehmet, E. F. E., & Özkaya, G. (2004). Antrenör ve hakemlerin empati durumlarının araştırılması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 19-25.
- Partington, D. ve Haris, H. (1999). Team role balance and team performance: An empirical study. *The journal of management development*, 18(8), 694-705.
- Pepe, O. (2012). *Futbol ve futsal (salon futbolu) oyuncularının vücut salınımlarının incelenmesi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 331389)
- Pihie, Z. A. L., Sadeghi, A., & Elias, H. (2011). Analysis of head of departments leadership styles: Implication for improving research university management practices. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1081-1090.
- Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of sport and exercise psychology*, 17(3), 276-293.
- Rost, J. C. (1991). *Leadership for the twenty-first century*. Greenwood Publishing Group.

- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2003). Örgütsel Psikoloji, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, *Furkan Ofset. Bursa* 147-148.
- Sadler, P. (1997). "Leadership" *Kogan Page. London.* 22.
- Sağlam, M. (1979). Örgütsel Değişme (76). *TODAI Yayınları. Ankara.* 185.
- Sever, O. (2016). *Statik ve dinamik core egzersiz çalışmalarının futbolcuların sürat ve çabukluk performansına etkisinin karşılaştırılması* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 426964)
- Sevim, Y. (2007). Antrenör eğitimi ilkeleri. *Nobel Yayınları. Ankara.*
- Seydioğlu, C. (2017). *İstanbul'daki beden eğitimi ve spor yüksek okulu öğrencilerinden bireysel ve takım sporları yapanların liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 466804)
- Sipahi, S., & Or, E. (2005). Analitik hiyerarşi prosesi (AHP) tekniği ile forvet oyuncuların yetenek ve becerilerine göre değerlendirilmesi. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 16(50), 53-65.
- Stone, C. (2007). The role of football in everyday life. *Soccer & society*, 8(2-3), 169-184.
- Sunay, H. (1998). Spor eğitim alt yapısında beden eğitimi öğretmeni ve antrenörün önemi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 43-50.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Eğitim Yayınevi.
- Tatlısu, T. (2021). *Antrenörlerin duygularını ifade etmede çeşitli demografik özelliklerin etkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 672880)
- Tekarslan, E., & Baysal, A. (1989). Can/Şencan, Hüner/Kılınç Tanıl. *Sosyal Psikoloji, Filiz Kitabevi, İstanbul..*
- Tekin, Y. (2007). *Modern bir liderlik yaklaşımı vizyoner liderlik: Antalya 'da faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 211018)
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Thompson, B. L., & Diker, V. G. (1998). *Yeni yöneticinin el kitabı 1: yönetim fonksiyonlar/Bras Thhompson; çeviri Vedat G. Diker*. Hayat.
- Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi) Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 260679)
- Tomey, A. M. (2008). Guide to nursing management and leadership. *Australian Nursing and Midwifery Journal*, 15(11), 41.
- Trapero, F. G. A., & De Lozada, V. M. (2010). Differences between the relationship of integrity and leadership styles according to the model of Bernard Bass. *Estudios gerenciales*, 26(114), 59-75.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, (80), 57-84.

- Türksoy, A. (2008). *Futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti*. (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 224601)
- Van Vugt, M., & Hart, C. M. (2004). Social identity as social glue: the origins of group loyalty. *Journal of personality and social psychology*, 86(4), 585.
- Voss, T. (2000). *Lider Yöneticilik*. (M. Zaman, çev. ed.). İstanbul: Hayat Yayınevi.
- Wang, E., Chou, H. W., & Jiang, J. (2005). The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall performance during ERP implementation. *International Journal of Project Management*, 23(3), 173-180.
- Web,1 https://tr.wikipedia.org/wiki/Futbol_tak%C4%B1m%C4%B1 Erişim tarihi: 10.03.2022.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society* three volumes, Roth, G. ve Wittch, C. (Eds.)Bedminster, New York, 1925; Aktaran; Conger, J. A. ve Kanungo, R. N., Charismatic leadership in organizations: perceived behavioral attributs and their measurement, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, 439-452, 1994.
- Weinberg, R. & Gould, D. (1995). Foundations of sport and exercise psychology. *Human Kinetics İllionis, United State*.
- Willardson, J.M. (2014). *Core Gelişimi* (Ç. Bulgan, M.A. Başar, çev. ed.). İstanbul: İstanbul Tıp Kitapevleri.
- Yıldırım, B. N. (2012). *Liderlik özellikleri ve liderlik tarzlarının duygusal zeka perspektifinden incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 320094)
- Yılmaz, H. (1999). İşletmelerde Takım Çakışması Yoluyla Motivasyon. *Standart Dergisi*, Nisan, 38(448), 28-33.
- Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of management*, 15(2), 251-289.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The leadership quarterly*, 10(2), 285-305.

Ekler

Ek-1:Kişisel Bilgi Formu

Sayın sporcular aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar yüksek lisans tezinde kullanılacaktır. Yanıtlarınızın samimi olması bizim çok önemlidir ve bilimsel bir çalışmaya ışık tutacaktır. Vereceğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacaktır. İlgi ve alakanız için teşekkür ederim.

Gökhan KARAKURT

Kişisel Bilgiler

1-Yaşınız?

- a) 18 - 25 b) 26-30 c)31-35 d) 36 ve üzeri

2- Kaç senedir profesyonel futbol oynuyorsunuz?

- a) 1-3 b) 4-6 c) 7-10 d) 10 ve üzeri

3-Oynadığınız takım hangi lig’de?

- a) Süper lig b) 1.lig c) 2. Lig d) 3.lig

4-Oynadığınız takımın antrenörü ile kaç yıldır beraber çalışıyorsunuz?

- a) 1-2 b) 3-4 c) 5-6 d) 7 yıl ve üzeri

5-Takımdan aldığınız yıllık (sezonluk) maaş ne kadar?

- a) 10.000-50.000 b) 51.000 -250.000 c) 251.000 - 500.000 d) 250.000 ve üzeri

6-Eğitim düzeyiniz?

- a) Ortaokul b) Lise c) Ön lisans d) Lisans ve üzeri

7-Takım antrenörünün aldığı maaş sizin maaşınızdan fazla mı?

- a) Evet b) Hayır

8-Oynadığınız mevki?

- a) Kaleci b) Defansif c) Orta saha d) Ofansif (hücum)

Ek-2:Karizmatik Liderlik Anketi**KARİZMATİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ**

No		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Antrenörüm ailemi tanır					
2	Antrenörüm geleceğimle ilgili planlarımda bana yardımcı olur					
3	Antrenörüm, benim sorunlarıma karşı duyarlılık gösteri					
4	Antrenörüm en zor günlerimde (ölüm, hastalık, sakatlık vb.) daima yanımda olur					
5	Antrenörüm, benim için özel olan günleri (doğum günü vb) bilir					
6	Antrenörüm sahada ne yaparsam yapayım, kenarda beni destekler					
7	Başarısız olsam dahi antrenörümün beni destekleyeceğini bilirim					
8	Antrenörüm, her türlü sorunumda bana yardımcı olur					
9	Antrenörümle saha dışındaki sorunlarım hakkında rahatça konuşurum					
10	Antrenörüm, tüm oyuncularının ihtiyaçları ile yakından ilgilenir					
11	Antrenörüm sıra dışı davranışları nedeniyle antipatik olarak değerlendirilir					
12	Antrenörüm çoğu insan tarafından kendini beğenmiş olarak nitelendirilir					
13	Antrenörüm sıra dışı davranışları nedeniyle ukala olarak değerlendirilir					
14	Antrenörümün etkileyici bir fiziksel görüntüye sahiptir					
15	Antrenörüm üzerine giydiği kıyafet ne olursa olsun kendine yakıştıır					
16	Antrenörüm, etkileyici bir ses tonuna sahiptir					
17	Antrenörüm çevresindekilerle etkileyici bir iletişim kurar					
18	Antrenörüm, sahip olduğu düşünceleri ile bana göre ortalama biri olarak nitelendirilemez					
19	Antrenörüm sergilediği davranışlar ile içinde bulunduğu topluma göre ortalama biri olarak nitelendirilemez					

20	Antrenörüm sahip olduğu değerler ile bana göre ortalama biri olarak nitelendirilemez					
21	Antrenörüm, beni bir hareketiyle ateşleyebilir					
22	Antrenörüm, beni tek bir cümle ile ateşleyebilir					
23	Antrenörüm, her oyuncusunu nasıl motive edeceğini bilir					
24	Antrenörümün cümleleri anlaşılırdır					
25	Antrenörüm konuşmaya başladığında herkes susar ve onu dinler					
26	Antrenörüm konuşması sırasında vurgulamaları çok iyi yapar					
27	Antrenörümün saç sitili içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir					
28	Antrenörümün kıyafetleri içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir					
29	Antrenörümün fiziksel yapısı içinde bulunduğu topluma göre sıra dışı olarak nitelendirilebilir					
30	Antrenörüm, diğer antrenörlerin alamayacağı riskler alır					
31	Antrenörüm, herkesi şaşırtan, umulmadık kararlar alır ve uygular					
32	Antrenörüm, radikal kararlar alır ve uygular					
33	Antrenörüm, karşısına çıkan tüm engellere rağmen kafasındakileri uygular					
34	Antrenörüm, yapmak istediği şeyleri karşısındaki engelleri yıkarak gerçekleştirebilir					
35	Antrenörüm kendi düşüncelerini savunur ve arkasında durur					

Özgeçmiş

1985 yılında Bayburt'ta doğdu. İlköğretim ve ortaöğretimini Bayburt'ta tamamladı. 2002 yılında başladığı Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 2006 yılında mezun oldu.

2010 yılında memuriyet hayatına Muş'un Konukbekler beldesindeki Konukbekler YİBO'da öğretmen olarak başladı.

2011 yılında Bayburt'un Aydıntepe ilçesinde bulunan Çok Programlı Anadolu Lisesinde öğretmenlik görevine devam etti ve bu okulda müdür yardımcılığı yaptı.

2014 yılının son ayında Aydıntepe Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğüne müdür görev unvanıyla atandı ve 2021 yılının haziran ayına kadar bu görevi sürdürdü.

Halk Eğitim Müdürlüğü yaptığı esnada bazı kurumların müdürlüğüne geçici olarak vekâlet etti. 2017 yılında Aydıntepe İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde kısa bir süre müdür vekili olarak görev yaptı. 2019-2020 yılları arasında Aydıntepe İlçe Gençlik ve Spor Müdürlüğünde müdür vekili olarak görev yaptı. 2015 ve 2020 yılları arasında belirli sürelerle Aydıntepe İlçe Halk Kütüphanesi Müdürlüğünde müdür vekili olarak görev yaptı.

Türkiye'deki amatör futbol liglerinde lisanslı olarak futbol oynadı.

2011 yılından itibaren Türkiye Halter Federasyonunda Bayburt İl Temsilcisi olarak görev yapmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığının düzenlemiş olduğu birçok seminer ve kurs eğitimlerine katıldı.

Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü öğrencisidir.

Yüksek lisans eğitimini ise Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Bölümünde tamamlamıştır. 2021 yılının Haziran ayında Bayburt Yunus Emre Ortaokuluna yetkili müdür olarak ataması yapılmış olup buradaki görevine devam etmektedir.