

Sahada Karizma: Profesyonel Futbolcuların Antrenörlerine Yönelik Karizmatik Liderlik Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesi

Charisma On The Field: Analyzing Professional Football Players' Perceptions Of Coaches' Charismatic Leadership In Terms Of Various Variables

Gökhan Karakurt¹ Ramazan Ceylan^{2*}

*Correspondence:

Ramazan CEYLAN
rceylan@bayburt.edu.tr

¹Bayburt İl Millî Eğitim Müdürlüğü,
Bayburt, Türkiye,
gokhangokhan83@hotmail.com,
Orcid: 0000-0001-9881-6283

²Bayburt University, Bayburt,
Türkiye, rceylan@bayburt.edu.tr
Orcid: 0000-0003-0123-0783



<https://doi.org/10.5281/zenodo.1767993>

Received / Gönderim: 01.05.2025

Accepted / Kabul: 20.06.2025

Published / Yayın: 30.06.2025

Volume 2, Issue 2, June, 2025

Cilt 2, Sayı 2, Haziran, 2025

Öz

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

The aim of this study is to examine the impact of professional football players' perceptions of their coaches' charismatic leadership across various variables. A total of 509 professional athletes, actively playing in different league levels under the Turkish Football Federation and aged between 18 and 36 or older, voluntarily participated in the study. As data collection tools, a personal information form developed by the researcher and the Charismatic Leadership Scale (CLS)—comprising 10 dimensions and 35 items, developed by Veli Onur Çelik (2013) were utilized. The data were analyzed using SPSS 26.0. Since the data showed a normal distribution, the Independent Samples t-Test was used for comparisons between two groups, while One-Way Analysis of Variance (ANOVA) and Tukey's Post Hoc Test were employed for comparisons among multiple groups. The results were interpreted at a significance level of $p < 0.05$ Upon analyzing the scale results, statistically significant differences were found in football players' perceptions of their coaches' charismatic leadership based on the variables of age, income difference between players and coaches, duration of professional experience, league level, years of working with the same coach, annual income level, educational level, and playing positions.

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

<https://www.ijoss.org/Archive/issue2-volume2/ijoss-Volume2-issue2-25.pdf>

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 ya da 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.

Materyal ve Yöntem

Araştırma yöntem ve modeli

Bu araştırma, **nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli** çerçevesinde yürütülmüştür (Karasar, 2009). Araştırmanın amacı doğrultusunda, profesyonel futbolcuların antrenörlerine yönelik karizmatik liderlik algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Çalışma Gurubu

2021-2022 futbol sezonunda Türkiye Futbol Federasyonu'na bağlı Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig'de aktif olarak forma giyen 509 profesyonel futbolcu oluşturmaktadır. Katılımcılar, **ölçüt örnekleme yöntemi** ile belirlenmiştir (Büyüköztürk vd., 2022).

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından oluşturulan **kişisel bilgi formu** ile birlikte, Veli Onur Çelik (2013) tarafından geliştirilen **Karizmatik Liderlik Ölçeği (KLÖ)** kullanılmıştır. Ölçek, toplam **35 madde ve 10 alt boyuttan** oluşmakta olup, 5'li Likert tipi derecelendirme sistemiyle yanıtlanmıştır

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. İstatistiksel sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi $p < ,05$ olarak alındı.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların tanımlayıcı bilgiler

Değişkenler	Grup	N	%
Yaş	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	1 - 3 yıl arası	87	17.1
	4 - 6 yıl arası	119	23.4
	7 - 10 yıl arası	180	35.4
	10 yıl 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	1 - 2 yıl arası	366	71.9
	3 yıl ve üzeri	143	28.1
Yıllık gelir	50000 TL ve altı	98	19.3
	50001 - 250000 TL arası	208	40.9
	250001 - 500000 TL arası	110	21.6
	500001 TL 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	Antrenör geliri yüksek	203	39.9
	Sporcu geliri yüksek	306	60.1
Oynadığınız mevki	Kaleci	58	11.4
	Defansif	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 takımında 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 ilgili karizmatik liderlik algı ölçeği tanımlayıcı istatistik ve güvenirlik analiz sonuçları

Faktör	N	Min	Max	X	ss	Güvenirlik katsayısı
Kişiselleştirilmiş İlgi	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 İlgi düzeyi ortalamasının altında olduğu, güven düzeyinin ortalamasının altında olduğu, antipatik algı düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğu, etkileycilik düzeyinin ortalamasının altında olduğu, Kişilik düzeyinin ortalamasının altında olduğu, motive etme düzeyinin ortalamasının altında olduğu, etkili konuşma becerisi düzeyinin ortalamasının altında olduğu, sıra dışı görünüş düzeyinin orta seviyede olduğu, risk alma düzeyinin ortalamasının altında olduğu, değerlerine sahip çıkma düzeyinin ortalamasının altında olduğu ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin tüm alt boyutlarının yüksek bir güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Futbolcuların yaş değişkenine göre antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Yaş (yıl)	N	X	ss	f	P	Anlamlı
Kişiselleştirilmiş İlgi	25 ve altı (a)	174	8.83	2.29	3,90	,009*	c<a,d
	26 – 30 yaş arası (b)	228	8.69	1.93			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	8.07	1.75			
	36 yaş ve üzeri (d)	28	9.50	2.89			
Güven	25 ve altı (a)	174	8.52	2.67	1,80	,145	-
	26 – 30 yaş arası (b)	228	8.23	2.35			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	8.06	1.84			
	36 yaş 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 yaş arası (b)	228	9.10	1.72			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	9.70	1.99			
	36 yaş 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 yaş arası (b)	228	6.96	2.32			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	6.32	1.76			
	36 yaş 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 yaş arası (b)	228	6.31	1.90			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	5.46	1.81			
	36 yaş 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 yaş arası (b)	228	4.57	1.48			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	4.21	1.09			
	36 yaş 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 yaş arası (b)	228	4.89	1.19			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	4.39	1.35			
	36 yaş ve üzeri (d)	28	4.92	1.24			
Sıradışı Görünüş	25 ve altı (a)	174	7.76	1.85	17,94	,000*	b<d c<a,b,d
	26 – 30 yaş arası (b)	228	7.50	1.86			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	6.12	1.84			
	36 yaş ve üzeri (d)	28	8.46	1.75			
Risk Alma	25 ve altı (a)	174	4.85	1.62	,39	,755	-
	26 – 30 yaş arası (b)	228	5.00	1.77			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	4.91	1.06			
	36 yaş 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 yaş arası (b)	228	5.13	1.51			
	31 – 35 yaş arası (c)	79	4.64	1.33			
	36 yaş ve üzeri (d)	28	5.28	1.04			

* p<.05

Tablo 3 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının yaş değişkenine göre Kişiselleştirilmiş İlgî ($f=3,90$; $p=,009$), Antipatik Algı ($f=3,09$; $p=,027$), Etkileyicilik ($f=5,40$; $p=,001$), Kişilik ($f=8,85$; $p=,000$), Motive Etme ($f=13,35$; $p=,000$), Etkili Konuşma Becerisi ($f=3,43$; $p=,017$), Sıradışı 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 ($f=,39$; $p=,755$) alt boyutlarında ise anlam olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Futbolcu ve antrenör arasındaki gelir düzeyine göre karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Gelir Karşılaştırması	N	X	ss	f	P
Kişiselleştirilmiş İlgî	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		
Sıradışı 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		

* $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının gelir düzeyine göre Kişilik ($F=3,753$; $p=,002$) alt boyutunda anlamlı olduğu; Kişiselleştirilmiş İlgî ($F=,472$; $p=,131$), 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 karşılaştırması

Faktör	Grup	N	X	ss	f	P	Anlamlı
Kişiselleştirilmiş İlg	1 - 3 Yıl arası	87	8.35	2.56	2.78	.041*	b>a
	4 - 6 Yıl arası	119	9.15	2.27			
	7 - 10 Yıl arası	180	8.60	1.98			
	10 Yıl ve üzeri	123	8.60	1.73			
Güven	1 - 3 Yıl arası	87	8.31	3.21	2.92	.033*	b>c
	4 - 6 Yıl arası	119	8.92	2.36			
	7 - 10 Yıl arası	180	8.15	2.48			
	10 Yıl ve üzeri	123	8.13	1.67			
Antipatik Algı	1 - 3 Yıl arası	87	9.01	1.90	2.39	.067	
	4 - 6 Yıl arası	119	9.57	1.54			
	7 - 10 Yıl arası	180	9.25	1.63			
	10 Yıl ve üzeri	123	9.06	1.97			
Etkileyicilik	1 - 3 Yıl arası	87	6.80	2.38	1.04	.373	
	4 - 6 Yıl arası	119	6.89	2.42			
	7 - 10 Yıl arası	180	7.19	2.30			
	10 Yıl ve üzeri	123	6.79	1.81			
Kişilik	1 - 3 Yıl arası	87	6.37	2.05	.17	.915	
	4 - 6 Yıl arası	119	6.27	1.91			
	7 - 10 Yıl arası	180	6.37	2.17			
	10 Yıl ve üzeri	123	6.46	1.82			
Motive Etme	1 - 3 Yıl arası	87	4.50	1.96	2.79	.040*	c>d
	4 - 6 Yıl arası	119	4.52	1.36			
	7 - 10 Yıl arası	180	4.82	1.98			
	10 Yıl ve üzeri	123	4.26	1.20			
Etkili Konuşma Becerisi	1 - 3 Yıl arası	87	4.59	1.65	1.50	.211	
	4 - 6 Yıl arası	119	4.84	1.38			
	7 - 10 Yıl arası	180	4.81	1.27			
	10 Yıl ve üzeri	123	4.54	1.18			
Sıradışı Görünüş	1 - 3 Yıl arası	87	7.44	2.00	.55	.648	
	4 - 6 Yıl arası	119	7.23	2.15			
	7 - 10 Yıl arası	180	7.51	1.85			
	10 Yıl ve üzeri	123	7.49	1.82			
Risk Alma	1 - 3 Yıl arası	87	4.60	1.67	3.38	.018*	b>a
	4 - 6 Yıl arası	119	5.27	1.70			
	7 - 10 Yıl arası	180	4.95	1.68			
	10 Yıl ve üzeri	123	4.78	1.30			
Değerlerine Sahip Çıkma	1 - 3 Yıl arası	87	4.72	1.58	1.87	.133	
	4 - 6 Yıl arası	119	4.98	1.85			
	7 - 10 Yıl arası	180	5.12	1.38			
	10 Yıl ve üzeri	123	4.82	.985			

* p<.05

Tablo 5 incelendiğinde, futbolcuların antrenörleri ile ilgili karizmatik liderlik algılarının profesyonellik süresine göre Kişiselleştirilmiş İlg (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), Etkileyicilik (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 ilgili karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Grup	N	X	ss	f	P	Anlamlı
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*	b>a
	1. Lig (b)	122	9.42	1.47			c>a
	2. Lig (c)	131	9.32	1.93			d>a
	3. Lig (d)	166	9.40	1.62			
Etkileyicilik	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
	1. Lig (b)	122	4.30	1.05			d>b
	2. Lig (c)	131	4.38	1.83			d>c
	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			
Sıradışı 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
	1. Lig (b)	122	4.85	1.48			d>c
	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			

* p<.05

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), Etkileyicilik (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 ile birlikte çalıştıkları yıl değişkenine göre antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Gelir Karşılaştırması	N	X	Ss	f	P
Kişiselleştirilmiş İlgi	1-2 Yıl	366	8.87	2.27	29.59	.000*
	3 Yıl ve Üzeri	143	8.23	1.55		
Güven	1-2 Yıl	366	8.46	2.61	12.36	.092
	3 Yıl ve Üzeri	143	8.06	1.94		
Antipatik Algı	1-2 Yıl	366	9.34	1.66	3.43	.039*
	3 Yıl ve Üzeri	143	8.98	1.96		
Etkileyicilik	1-2 Yıl	366	7.21	2.45	56.61	.000*
	3 Yıl ve Üzeri	143	6.32	1.38		
Kişilik	1-2 Yıl	366	6.35	1.94	4.70	.756
	3 Yıl ve Üzeri	143	6.41	2.18		
Motive Etme	1-2 Yıl	366	4.80	1.85	63.64	.000*
	3 Yıl ve Üzeri	143	3.96	.96		
Etkili Konuşma Becerisi	1-2 Yıl	366	4.75	1.43	5.28	.325
	3 Yıl ve Üzeri	143	4.62	1.13		
Sıradışı Görünüş	1-2 Yıl	366	7.43	2.04	12.19	.967
	3 Yıl ve Üzeri	143	7.42	1.65		
Risk Alma	1-2 Yıl	366	5.13	1.73	24.21	.000*
	3 Yıl ve Üzeri	143	4.40	1.08		
Değerlerine Sahip Çıkma	1-2 Yıl	366	5.06	1.61	30.24	.007*
	3 Yıl 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 ilgili karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Grup	N	X	ss	F	P	Anlamlı
Kişiselleştirilmiş İlgiler	50.000 TL ve Altı (a)	98	10.7	2.4	70.33	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	8.74	1.7			b>c,d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	8.07	1.5			c>d
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	7.15	1.0			
Güven	50.000 TL ve Altı (a)	98	9.38	3.4	14.0 9	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	8.61	2.1			b>c,d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	7.65	2.0			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	7.52	1.4			
Antipatik Algı	50.000 TL ve Altı (a)	98	8.31	1.8	12.7 8	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	9.39	1.6			c>d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	9.39	1.6			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	9.69	1.6			
Etkileyicilik	50.000 TL ve Altı (a)	98	9.09	2.5	53.0 6	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	6.78	2.0			c>d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	6.37	1.7			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	5.81	1.2			
Kişilik	50.000 TL ve Altı (a)	98	7.57	1.8	33.9 4	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	6.70	1.9			b>c,d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	5.67	1.5			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	5.20	1.8			
Motive Etme	50.000 TL ve Altı (a)	98	5.84	1.9	29.0 8	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	4.43	1.8			b>d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	4.18	1.0			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	3.95	.85			
Etkili Konuşma Becerisi	50.000 TL ve Altı (a)	98	5.52	1.8	21.7 6	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	4.74	1.0			b>d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	4.50	1.1			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	4.07	1.2			
Sıradışı Görünüş	50.000 TL ve Altı (a)	98	8.32	2.0	11.7 1	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	7.30	1.9			b>d
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	7.45	1.7			c>d
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	6.75	1.7			
Risk Alma	50.000 TL ve Altı (a)	98	6.81	2.0	85.4 7	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	4.63	1.0			b>c
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	4.20	1.0			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	4.43	1.2			
Değerlerin Sahip Çıkma	50.000 TL ve Altı (a)	98	6.37	1.9	49.5 8	.000 •	a>b,c,d
	50.001 – 250.000 TL Arası (b)	20	4.69	1.0			b>c
	250.001 – 500.000 TL Arası (c)	11	4.55	1.0			
	500.001 TL ve Üzeri (d)	93	4.50	1.0			

* p<.05

Tablo 8 incelendiğinde, futbolcuların yıllık gelir düzeyleri değişkeninin karizmatik liderlik algılarına göre Kişiselleştirilmiş İlgili (F=70,335; p=,000), Güven (F=14,095; p=,000), Antipatik Algı (F=12,786; p=,000), Etkileyicilik (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 ilgili karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Grup	N	X	ss	F	P	Anlamlı
Kişiselleştirilmiş İlgili	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
	Ön Lisans (b)	102	8.80	1.86			c>b
	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			
Sıradışı Görünüş	Lise (a)	111	7.80	1.97	5.22	.006*	a>c
	Ön Lisans (b)	102	7.70	1.96			b>c
	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			

* p<.05

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 İlgili (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 ilgili karizmatik liderlik algılarının karşılaştırması

Faktör	Grup	N	X	ss	F	P	Anlamlı
Kişiselleştirilmiş İlgî	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
	Defansif (b)	151	8.72	2.43			b>c
	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	11.00	.000*	c>a,b
	Defansif (b)	151	8.94	1.98			d>a,b
	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
	Defansif (b)	151	6.93	2.42			a>c
	Orta Saha (c)	188	6.94	2.36			a>d
	Ofansif (Hücum) (d)	112	6.58	1.89			
Kişilik	Kaleci (a)	58	7.43	1.75	7.50	.000*	a>b
	Defansif (b)	151	6.15	2.05			a>c
	Orta Saha (c)	188	6.12	2.14			a>d
	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			
Sıradışı 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*	a>b
	Defansif (b)	151	4.59	1.29			c>b
	Orta Saha (c)	188	5.08	1.61			
	Ofansif (Hücum) (d)	112	5.04	1.41			

* p<.05

Tablo 10 incelendiğinde, futbolcuların oynadıkları mevki değişkeninin karizmatik liderlik algılarına göre Kişiselleştirilmiş İlgî (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.

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, etkileyicilik, 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, etkileyicilik 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, etkileyicilik, 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 Özşarı (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, 30 açıklayıcı-ödüllendirici davranış ve otokratik davranış özellikleri, futbolcuların aylık 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.

Futbolcuların, 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 (Tablo5).

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 dikkat et), 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 kişileştirilmiş ilgi, güven, etkileycilik, 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, etkileycilik, kişilik, antipatik algı ve sıra dışı görünüş alt boyutlarında istatistiksel bakımdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları ile bizim çalışmamızın sonuçları 31 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 benzer olduğu görülmüştür. Sporcu algıları açısından farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeylerini araştıran Yılmaz (2008), hentbol antrenörlerinin pozitif geri bildirim 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 çalışmada 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 32 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 çalışmada eğitim düzeyi değişkenine göre otokratik liderlik bulgularıyla benzerlik taşımaktadır ve Kişileştirilmiş 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 çalışmada; 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 çalışmada 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. Çakioğlu (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 Kong'da yaptıkları deneysel çalışmada, karizmatik liderlik tipinin, takım üyelerindeki memnuniyet durumu üzerinde en etkili liderlik tipi olduğunu belirtmişlerdir.

Sonuç

Sonuç olarak;

✓ Yaş değişkenine göre, futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının; Kişileştirilmiş ilgi, antipatik algı, etkileycilik, 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, etkileycilik, 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, etkileycilik, 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, etkileycilik, 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, etkileycilik, 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, etkileycilik, 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, etkileycilik, kişilik, sıra dışı görünüş, risk alma ve değerlerine sahip çıkma alt boyutlarının anlamlı fark olduğu; kişileştirilmiş ilgi, güven, motive etme ve etkili konuşma becerisi alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı 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 anlamlı fark olduğu; etkili konuşma becerisi ve risk alma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı 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 anlamlı 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 anlamlı 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 sevkinde 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.

Kısaltmalar / Abbreviations

SD	Standard Deviation (Standart Sapma)
X	Ortalama
SE	Standard Error (Standart Hata)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
p	p-değeri (Sonucun istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir.)
t test	Independent Samples t Test F value F statistic
n	Kişi Sayısı
Min	Minimum
Maks	Maksimum

Beyanlar / Declarations

Etik Onay ve Katılım Onayı / Ethics approval and consent to participate

Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir.

During the preparation and writing of this study, the principles of scientific integrity, ethics, and citation, as stipulated in the "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive," were fully observed; no falsification was made on the collected data, and this study has not been submitted to any other academic publication platform for evaluation. The author bears full responsibility for any potential violations regarding the article.

Veri Ve Materyal Erişilebilirliği / Availability of data and material

Bu çalışmanın bulgularını destekleyen veriler, makul talepler üzerine sorumlu yazardan temin edilebilir. Veri seti yalnızca akademik amaçlar için erişilebilir olacak ve verilerin herhangi bir kullanımı, orijinal çalışmayı referans gösterecek ve katılımcıların gizliliğini koruyacaktır.

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request. The dataset will be accessible only for academic purposes, and any use of the data will recognize the original study and maintain the confidentiality of the participants.

Çıkar Çatışması / Competing interests

Yazarlar, bu makalede sunulan çalışmayı etkileyebilecek herhangi bir çıkar çatışması veya kişisel ilişkiye sahip olmadıklarını beyan etmektedirler.

The authors declare that they have no known competing financial interests or personal relationships that could have appeared to influence the work reported in this paper.

Yazar Katkıları / Authors' Contribution Statement

Çalışmanın tasarımı ve planlanması; veri toplama, analiz veya yorumlama; makalenin yazımı; veri düzenleme, yöntem belirleme, özgün taslak yazımı ile gözden geçirme ve düzenleme gibi tüm süreçler tek yazar tarafından eşit düzeyde gerçekleştirilmiştir. Yazar, makalenin tüm bölümlerini eleştirel bir şekilde değerlendirmiş ve son halini onaylamıştır.

All stages of the study—including its design and planning, data collection, analysis and interpretation, manuscript preparation, data organisation, methodological structuring, drafting, and subsequent review and revision—were undertaken solely by the author with equal contribution across all processes. The author critically evaluated every part of the manuscript and approved its final version.

Fon Desteği / Funding

None.

Teşekkür / Acknowledgements

Bu çalışma, Gökhan Karakurt tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Ceylan danışmanlığında, Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı bünyesinde yürütülmüş olan "Profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi / Examination of Charismatic Leadership Perceptions Regarding the Trainers of Professional Football Players According to Different Variables" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Tamamlanan tez çalışması, spor bilimleri alanında, özellikle algı, antrenör, futbol, karizmatik liderlik, liderlik, spor ve takım sporları gibi kavramları kapsamaktadır. Çalışma dili Türkçe olup, 2022 yılında savunulmuştur..

This study was derived from the master's thesis entitled "Examination of Charismatic Leadership Perceptions Regarding the Trainers of Professional Football Players According to Different Variables", conducted by Gökhan Karakurt under the supervision of Dr. Ramazan Ceylan at the Graduate School of Education, Department of Physical Education and Sports, Bayburt University. The completed thesis falls within the field of sports sciences, specifically addressing concepts such as perception, trainer, football, charismatic leadership, leadership, sports, and team sports. The study was conducted in Turkish and was successfully defended in 2022.

APA 7 Citation

Karakurt, G., & Ceylan, R. (2025). Sahada Karizma: Profesyonel Futbolcuların Antrenörlerine Yönelik Karizmatik Liderlik Algılarının Değişkenler Açısından İncelenmesi. *International Journal of Health, Exercise, and Sport Sciences (IJOSS)*, 2(2), 271–291. <https://www.ijoss.org/Archive/issue2-volume2/ijoss-Volume2-issue2-25.pdf>

References / Kaynaklar

- Afan, 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, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 449949)
- Anılır, M. (2007). Basketbol antrenörlerinin metaprogramları ile sporcuları tarafından algılanan liderlik nitelikleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 196101)
- Aracı, H. (1999). Okullarda beden eğitimi. Bağırçan Yayınevi.
- Arıkan, Y. (2007). Futbolda şiddet ve polis. *Polis Bilimleri Dergisi*, 9(1–4), 109–132.
- Armağan, İ. (1981). Sporun toplum bilimsel temelleri. EÜ BESYO Yayınları.
- Arslandaş, 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. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Aslan, Ü. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 345545)
- Ateşoğlu, M. (Çev.). (1974). Sporda erdemlik: Fair-play. Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları.

- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına 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.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.
- Başaran, İ. E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri: Yönetim davranış. Kadioğlu Matbaası.
- Başer, T. (2009). Türkiye basketbol erkekler 1. ligi'nde görev yapan antrenörlerin liderlik özellikleri ile gerçekte var olan liderlik özelliklerinin incelenmesi ve yeni bir model önerisi (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 267608)
- Belker, B. L. (1999). Yöneticiliğe ilk adım. İnkılap Kitabevi.
- Bensiz, A. (2016). *Amatör futbolcuların algılarına göre antrenörlerin liderlik özelliklerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (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*, 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.
- Bursalioğlu, Z. (1987). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar*. Ankara Üniversitesi Basımevi.
- 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). *Araştırma yöntemleri: Desen ve analiz* (A. Aypay & E. Gümüş, Ed.). Pegem Akademi.
- 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*, 10(2), 121–127.
- Çakioğlu, A. (2003). *Leadership and satisfaction in soccer: Examination of congruence and players position* (Master's thesis). <https://etd.lib.metu.edu.tr/upload/1067388/index>
- Çelik, C., & Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(3).
- Çelik, V. O. (2011). *Basketbol oyuncularının görüşlerine göre antrenörlerin karizmatik liderlik özelliklerinin takım bütünlüğüne etkisi* (Doktora tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 288466)
- Danacı, E. (2015). *Spor yöneticilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: İstanbul ili örnekleme* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (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, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 263909)
- Dereli, T. (1976). *Organizasyonlarda davranış*. İstanbul Üniversitesi Yayını.
- 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. *Yüzyıl Liderlik Sempozyumu*, 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). TODAİE Yayınları.
- Erkal, M. (1992). *Sosyolojik açıdan spor*. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Everard, K. B., Morris, G., & Wilson, I. (2004). *Effective school management*. Sage.
- FIFA. (2015). *Futbol oyun kuralları 2014/2015*. Türkiye Futbol Federasyonu. (03.02.2022 tarihinde erişildi.)
- 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). Pearson Education.
- Giambattista, 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 liderliğimize neden gerek duysun?* (N. El-Hüseyni, Çev.). MESS Yayınları.
- Günay, M., & Yüce, A. İ. (2008). *Futbol antrenmanının bilimsel temelleri*. Gazi Kitabevi.
- Güzel, İ. İ. (2008). *Amatör sporcuların antrenörlerinden beklentileri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Hart, B. H. (1973). *Strateji-Dolaylı tutum* (C. Enginsoy, Çev.). Genelkurmay Basımevi.
- Hicks, H. G., & Gullet, C. R. (1981). *Organizasyonlar: Teori ve davranış* (B. Baykal, Çev.). İTİA İşletme Bilimleri Enstitüsü.
- 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), 1–12. (Not: Orijinal PDF'de sayfa numarası 0–0 olarak görüldüğü için APA uyarlaması yapılmıştır.)
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2002). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Kandemir, D. (2017). *Elazığ ilinde farklı bireysel spor dallarında görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 478981)
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. baskı). Furkan Ofset.
- Sadler, P. (1997). *Leadership*. Kogan Page.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsel değişim* (Vol. 76). TODAİE Yayınları.
- Sever, O. (2016). *Statik ve dinamik core egzersiz çalışmalarının futbolcuların sürat ve çabukluk performansına etkisinin karşılaştırılması* (Doktora tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 426964)
- Sevim, Y. (2007). *Antrenör eğitimi ilkeleri*. Nobel Yayınları.
- Seydioğlu, C. (2017). *İstanbul'daki beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinden bireysel ve takım sporları yapanların liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (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, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 672880)
- Tekarslan, E., & Baysal, A. (1989). *Sosyal psikoloji*. Filiz Kitabevi.
- Tekin, Y. (2007). *Modern bir liderlik yaklaşımı vizyoner liderlik: Antalya'da faaliyette bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (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 fonksiyonları* (V. G. Diker, Çev.). Hayat Yayınları.
- Toklu, O. (2010). *Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (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 Bernard Bass's model. *Estudios Gerenciales*, 26(114), 59–75.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 8(0), 57–84.
- Türksoy, A. (2008). *Futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti* (Doktora tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (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), 585–598.
- Voss, T. (2000). *Lider yöneticilik* (M. Zaman, Çev.). 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. (2022, March 10). *Futbol takımı*. https://tr.wikipedia.org/wiki/Futbol_tak%C4%B1m%C4%B1
- Weber, M. (1968). *Economy and society* (3 vols.; G. Roth & C. Wittch, Eds.; aktaran: J. A. Conger & R. N. Kanungo, 1994, Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 439–452). Bedminster.
- Weinberg, R., & Gould, D. (1995). *Foundations of sport and exercise psychology*. Human Kinetics.
- Willardson, J. M. (2014). *Core gelişimi* (Ç. Bulgan & M. A. Başar, Çev. Ed.). İstanbul Tıp Kitapevleri.
- Yıldırım, B. N. (2012). *Liderlik özellikleri ve liderlik tarzlarının duygusal zeka perspektifinden incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, YÖK Ulusal Tez Merkezi). (Tez No. 320094)
- Yılmaz, H. (1999). İşletmelerde takım çakışması yoluyla motivasyon. *Standart Dergisi*, 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.

Publishers' Note

IJOSS remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.