www.turkishstudies.net/turkishstudies

Turkish Studies

eISSN: 1308-2140

Research Article / Araştırma Makalesi

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Hentbol Sporcularının, Takım Antrenörlerinin Sahip Olduğu Karizmatik Liderlik Algılarının Takım Bütünlüğüne Etkisinin İncelenmesi

Analysis of the Effect of the Charismatic Leadership Perception of Male 1st League Handball Athletes About Team Coaches on Team Unity in Terms of Certain Variables

Ahmet Yılmaz Albayrak* - Yeşim Bayrakdaroğlu** - T. Osman Mutlu***

Abstract: This study was designed to analyze the effect of charismatic leadership perception of the male handball athletes, who play in the 1st league of Turkish Handball Federation in 2018-2019 season, about their team coaches on tem unity in terms of certain variables. 112 athletes taking part in 13 teams competing in 2018-2019 male 1st league handball season form the sample group. In order to collect data, Charismatic Leadership and Group Unity Scales were used. In the analysis of data; descriptive statistics such as mean value, standard deviation, frequency/percentage, normal distribution test (Kolmogorov-Smirnov test) were used along with t-test (Mann-Withney U test) for dual comparisons and variance analysis (Kruskal Wallis-H test) for multiple comparisons to test the hypotheses of the study. As a result of analysis, a statistically significant difference was found between effective speech skill ($U=949.500$, $p<0.05$) and social attractiveness of the group ($U=834.000$, $p<0.05$) subscales in terms of educational status variable of the athletes. Also a statistically significant difference was found between personalized interest χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.109, $p<0.05$) and group unity in task χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.686, $p<0.05$) subscales in terms of age variable. A statistically significant difference was found between extraordinary appearance χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 7.812, $p<0.05$), adopting values χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 9.551, $p<0.05$), social unity of the group χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.319, $p<0.05$) and group unity in task χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 13.177, $p<0.05$) subscales in terms of sports year variable. No statistically significant differences were found between other subscales.

Structured abstract: Introduction: Leadership is the ability of a leader to influence the people who follow him/her and to bring them together and guide them in line with specific objectives in order to achieve a goal or purpose (Chaudhry and Javed, 2012). Charismatic leadership, which is one of the modern approaches to

* Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği

Asst. Prof. Dr., Gumushane University

ORCID 0000-0002-3345-6579

ahmetyilmazalbayrak@hotmail.com

** Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği

Asst. Prof. Dr., Gumushane University

ORCID 0000-0003-1460-4780

yesimsongun@hotmail.com

*** Doç.Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği

Assoc. Prof. Dr., Mugla Sıtkı Kocman Universtiy

ORCID 0000-0003-1270-6978

omutlu@mu.edu.tr

Cite as/ Atıf: Albayrak, A. Y., Bayrakdaroğlu, Y. & Mutlu, T. O. (2020). Hentbol sporcularının, takım antrenörlerinin sahip olduğu karizmatik liderlik algılarının takım bütünlüğüne etkisinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 15(5), 2175-2189. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44360>

Received/Geliş: 19 June/Haziran 2020

Accepted/Kabul: 25 August/Ağustos 2020

Copyright © MDE, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 31 August/Ağustos 2020

CC BY-NC 4.0

the field of leadership, is the process of giving meaning to the success of the organization by instilling moral purpose and commitment into the organization and actions for the organization's performance (House and Howell, 1992: 82).

Group cohesion (environment), which is defined by an organization, group or team acting together and pursuing instrumental goals (Carron et al., 2002: 119-120), is characterized by a harmonious group or "commitment" by group members (Mudrack, 1989:39). It is seen that charismatic leaders ensure team cohesion (environment) by demonstrating critical behaviors such as motivating team members, establishing trust, developing trust and commitment, and acting as a role (Katzenbach et al., 1993:111).

Methodology: In the study, 112 players who competed in the Turkey Handball Federation 2018-2019 Men's Premier League Handball Season from 13 different teams created the sample group. In the data collection, the charismatic leadership scale, which was created in the form of a four-point Likert and gathered under ten dimensions by Veli Onur Celik in 2011, and the Group Environment Questionnaire developed by Carron, Brawley and Widmeyer (1985) were used.

Data Analysis: In order to test the hypotheses of the research, a t-test (Mann-Whitney U test) in paired comparisons and variance analysis (Kruskal Wallis-H test) in multiple comparisons were used besides descriptive statistics such as mean, standard deviation, frequency/percentage, normal distribution test, (Kolmogorov-Smirnov test). After the variance analysis test, the Bonferroni correction method was used to prevent type I and type II errors that may result from paired comparisons performed in order to determine in which groups the significant difference was found. The significance level (0.05) for age and sports age variables was divided into the number of Mann-Whitney U test (6) and the significance level was determined as 0.008.

Results: As a result of analysis, a statistically significant difference was found between effective speech skill ($U=949.500$, $p<0.05$) and social attractiveness of the group ($U=834.000$, $p<0.05$) subscales in terms of educational status variable of the athletes. Also a statistically significant difference was found between personalized interest χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.109, $p<0.05$) and group unity in task χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.686, $p<0.05$) subscales in terms of age variable. A statistically significant difference was found between extraordinary appearance χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 7.812, $p<0.05$), adopting values χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 9.551, $p<0.05$), social unity of the group χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.319, $p<0.05$) and group unity in task χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 13.177, $p<0.05$) subscales in terms of sports year variable. No statistically significant differences were found between other subscales.

Keywords: Leadership, Charismatic Leadership, Team Unity, Male 1st League Handball Athletes, Charismatic Leadership Perception

Öz: Bu çalışma Türkiye Hentbol Federasyonu 2018-2019 erkek 1. Lig Hentbol sezonunda hentbol oynayan sporcuların, takım antrenörlerinin karizmatik liderlik algılarının takım bütünlüğüne etkisinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. 2018-2019 erkek 1. Lig hentbol sezonunda mücadele eden 13 takımda görev yapan 112 sporcu örneklem grubunu oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında kullanılmak üzere Karizmatik Liderlik ve Grup Bütünlüğü Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, ortalama, standart sapma, frekans/yüzde, normal dağılım testi, (Kolmogorov-Smirnov test), gibi betimsel istatistiklerin yanında, ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) yapılmıştır. Analizler sonucunda; sporcuların eğitim durumu değişkenine göre etkili konuşma becerisi ($U=949.500$, $p<0.05$) ve grubun sosyal çekiciliği ($U=834.000$, $p<0.05$), yaş değişkeni ile kişiselleştirilmiş ilgi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.109, $p<0.05$) ve grubun görevde bütünleşmesi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.686, $p<0.05$, spor yaşı değişkeni ile sıradışı görünüş χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 7.812, $p<0.05$), değerlerine sahip çıkma χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 9.551, $p<0.05$), grubun sosyal bütünleşmesi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.319, $p<0.05$) ve grubun görevde bütünleşmesi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 13.177, $p<0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiş, diğer alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Karizmatik Liderlik, Takım Bütünlüğü, Erkek 1.Lig Hentbol Sporcuları, Karizmatik Liderlik Algısı

Giriş

Liderlik, eski çağlardan beri insanlarda merak uyandıran bir konu olmuştur. Liderlerin izleyicileri ne kadar etkiledikleri tam olarak anlaşılamamasına rağmen tarihte askeri, siyasi, dini ve toplumsal liderlerin hikâyeleri mevcuttur (Yukl, 2018: 1). Liderlik aynı zamanda Machiavelli'nin "Prens" ve Platon'un "Devlet", adlı eserlerinde ana konu olarak işlendiği görülmektedir (Saylı & Baytok, 2014: 6).

Liderlik bir hedefin veya amacın başarılabilmesi için liderin kendisini takip eden insanları etkileyebilmesi ve onları bir araya getirerek belli amaçlar doğrultusunda yönlendirme becerisidir (Chaudhry & Javed, 2012). Buna rağmen, bir kişinin hangi özelliklere, yetenek ve şartlara bağlı olarak lider olacağına veya bir liderin ne zaman ön planda olacağı sorusunun cevabını kesin yanıtlarla vermek olanaksızdır. (Güney, 2014: 18). Son yıllarda iş ve çalışma şartlarının değişmesi ile birlikte yöneticilerin, çalışanların gereksinimleri ve beklentilerinin farklılaşması sonucu liderlik alanında da yeni yaklaşımlar gündeme gelmiştir ve bu yeni yaklaşımlardan biri de "Karizmatik Liderlik" tir (Çelik, 2015:105).

"Karizmatik Liderlik" kelime öbeğinin temelini oluşturan Karizma kelimesi sosyolojide ve yönetim bilimi alanlarında ilk kez karşımıza Max Weber ile çıkmıştır. Max Weber'in "karizmatik yetki" kavramını kullanması ile literatüre girmiştir (Deliveli, 2010). Weber, bireyin kıymetli gördükleri ve nitelikleriyle liderdir, demiştir. Karizmatik otoritenin hakim olduğu liderliği ise Weber, nadir rastlanan bir bireye inanma ve onun yolundan gitme olarak tanımlamakta olup karizmatik otoritenin, liderin bireysel özelliklerine dayandığına değinmektedir (Hoy & Miksel, 2010).

Karizmatik liderliğin özellikleri McGill Üniversitesi'nden Conger ve Kanungo tarafından yapılan araştırmalarla şu şekilde araştırılmıştır. Karizmatik liderler, toplumun benimsediği örf ve adetlere, inanışlara uymayan ve özgüveni yüksek kişilerdir. Karizmatik bir lider, mevcut durumu korumaz; gerektiğinde köklü değişiklikler yapabilen kişilerdir (Ertan-Kantos, 2011: 141). Bireyin sahip olduğu karizma, etrafındakileri etkilemede önemli rol oynamaktadır. Bu davranış tarzında lider karizma yaratan özellikleri ile, başkalarını kendi istediği yönde davranmaya yönlendirebilmektedir. Karizmatik lider izleyicilerini üstün performans sergilemeleri konusunda teşvik eder (Koçel 1999: 424).

Vizyoner ve ilham verici yetenek, sözsüz iletişim, ideolojik değerlere hitap etme gibi özelliklere sahip karizmatik liderler, takipçilerin duygusal ve motivasyonel uyarılmaları; liderin dile getirdiği misyonla ilgili olarak takipçi değerlerinin artırılması üzerinde durur. Karizmatik lider, takipçilerin bilişlerini veya görev ortamını etkilemek yerine takipçilerin özsaygı ve lidere olan güvenle; örgütün performansı için örgüte ve eylemlere ahlaki amaç ve bağlılık aşıl原因arak örgütün başarısına anlam kazandırdığı görülmektedir (House & Howell, 1992: 82).

İnsanların bir amaç ve hedef etrafında toplandığı, sportif etkinlik ve spor hizmeti beklentilerini önemli ölçüde karşıladığı örgütler olarak spor kulüpleri (Demirel vd., 2007: 77), sergiledikleri performanslar ile birbirlerine bağımlı olmayan sporcu üyelerden ya da başarıya ulaşmak için bütünlük içinde koordineli bir şekilde çaba harcayan sporculardan oluşmaktadır (Çelik, 2011: 29).

Bir örgütün, grubun ya da takımın birlikte hareket etme ve araçsal hedeflerinin peşinde ve / veya üye hedeflerinin ihtiyaçlarını karşılamada birleşik kalma eğiliminde olması, genel olarak takım bağlılığı olarak adlandırılan takım uyumu ve takım başarısı ile ilgili dinamik bir süreç olduğu varsayılan grup bütünlüğü (sarginlığı) kavramı 1940 ve 1950'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Bu süreç üyelerin grubun görevine olan kişisel katılımı hakkındaki duyguları; grupla kişisel sosyal etkileşimleri hakkındaki duyguları; görev ve hedefleri etrafında bir bütün olarak grubun benzerliği ve birliği ile ilgili algıları; ve grubun bir sosyal birim olarak benzerliği ve birliği hakkındaki algısı

olmak üzere dört temel yapının bir sonucu olduğu düşünülen kavramsal bir modele dayandırılmıştır (Carron vd., 2002: 119-120; Carron vd., 1985:248).

Grup bütünlüğü (sarginlığı) grup üyeleri tarafından uyumlu bir grup veya “bağlılık” ile karakterize edilmektedir. Bütünlük grup üyeleri tarafından bireysel farklılık ve güdülerini aşmak için ortaya çıkan kuvvetler olarak tanımlanmaktadır. Üyeler üzerinde grup halinde kalmak; başka bir deyişle bağlılık, bir gruba üyeliğin üyeleri için grubun cazibesidir. 'Güçlü bağlar' ile yansıtılan grubun bütünlüğü (sarginlığı) kavramı gruba cazibe veya ayrılmaya karşı direnç olarak kabul edilmektedir (Mudrack, 1989:39). Daha sonra çağdaş grup bütünlüğü (sarginlığı) tanımları yapılmış olsa da sarginlık genel olarak, üyelerin birbirlerini ve grubu çekici bulma derecesi olarak kavramsallaştırılmıştır (Öcel & Aydın, 2006).

Takım liderliği, lider olarak, “öncelikli olarak takım hedeflerini tanımlamaktan ve bu görevleri yerine getirmek için takımı geliştirmek ve yapılandırmaktan sorumlu” bir süreçtir. (Zaccaro vd., 2001:452). Lider, etkili takım performansı için ekip üyelerinin bireysel eylemlerini başarıyla entegre etmek, takımın karmaşık ve dinamik ortamlarda performans gösterebilmek, grup üyelerinin grubun bir parçası hissetme ve grupta kalma arzusu kılmak gibi grup davranışının en güçlü tahmindisi olarak görülmektedir. Liderlik tarzı ve bütünlük (sarginlık) takım çalışması kalitesinin önemli yönlerinden biridir ve ekip üyelerinin ekipte kalma, birbirlerine çalışma isteklerini etkileyen faktörlerdir (Wang vd., 2005: 174-175).

Karizmatik liderlerin değerlerinin ve hedeflerinin takipçiler tarafından güçlü bir şekilde içselleştirilmesi, bu değerlere ahlaki bağlılığı ve takipçilerin kolektif uğruna kendi çıkarlarını aşma eğilimi göstermeleri (Hause vd., 1990:216), ayrıca ekip üyelerini hevesli kılmak, güven yaratmak, güven ve bağlılık geliştirmek ve rol olarak hareket etmek gibi kritik davranışları ortaya koyarak takım bütünlüğünü (sarginlığı) sağladıkları görülmektedir (Katzenbach vd., 1993:111).

Materyal Metod

Çalışmada Türkiye Hentbol Federasyonu 2018-2019 erkek 1. Lig hentbol sezonunda mücadele eden 13 takımda görev yapan 112 sporcu örneklem grubunu oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Veli Onur Çelik'in 2011 yılında geliştirmiş olduğu dördümlü Likert şeklinde oluşturulmuş on boyut altında toplanmış karizmatik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri 0,775, Cronbach Alpha testi değeri ise ,955 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların grup/takım bütünlüğünün (sarginlığının) ölçülmesinde, Carron, Brawler ve Widmeyer (1985) tarafından geliştirilen Grup Bütünlüğü (Sarginlığı) Ölçeği (Group Environment Questionnaire) kullanılmıştır. Grup Bütünlüğü (Sarginlığı) Envanteri, öngörülen dört sarginlık alt boyutunu içeren toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Öcel (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında Cronbach Alpha değeri karizmatik liderlik ölçeği için ,922, takım bütünlüğü (sarginlığı) ölçeği için ise ,771 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi:

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, ortalama, standart sapma, frekans/yüzde, normal dağılım testi, (Kolmogorov-Smirnov test), gibi betimsel istatistiklerin yanında, ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-WithneyU test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) kullanılmıştır. Varyans analizi testinden sonra anlamlı farklılığın hangi gruplarda olduğunu belirlemek için yapılan ikili karşılaştırmalardan kaynaklanabilecek tip I ve tip II hataları önlemek için bonferroni düzeltme yöntemi kullanılmıştır. Yaş ve spor yaşı değişkenleri için anlamlılık düzeyi (0.05) yapılan Mann-Withney U testi miktarına (6) bölünmüş ve anlamlılık düzeyi 0.008 olarak belirlenmiştir.

Bulgular ve Yorum

Araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlere ilişkin sonuçlar bu bölümde raporlanmıştır. Araştırmanın demografik değişkenlerine ait analiz sonuçları tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Sporcuların demografik özelliklerine göre istatistiksel dağılımları

Cinsiyet	N	%	Branş	N	%
1. Erkek	112	100.0	1.hentbol	112	100.0
<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>
Mücadele Edilen Lig	Eğitim Durumu				
1. Hentbol 1. Lig	112	100.0	1. Lise ve altı	31	27.7
<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>	2. Üniversite ve üstü	81	72.3
			<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>
Yaş	Spor Yaşı				
1. 18 yaş ve altı	16	14.3	1. 5 yıl ve altı	22	19.6
2. 19-22 yaş arası	50	44.6	2. 6-10 yıl arası	47	42.0
3. 23-26 yaş arası	24	21.4	3. 11-15 yıl arası	23	20.5
4. 27 yaş ve üstü	22	19.6	4. 16 yıl ve üstü	20	17.9
<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>
MAÇS					
1. 2 yıl ve altı	76	67.9			
2. 3 yıl ve üstü	36	32.1			
<i>Toplam</i>	<i>112</i>	<i>100.0</i>			

(MAÇS = Mevcut Antrenörle Çalışma Süresi)

Tablo 1’i incelediğimizde, katılımcıların 1. Hentbol liginde mücadele eden erkek sporculardan oluştuğu görülmektedir. Sporcuların eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında 31 sporcunun lise ve altı öğretim programlarından mezun olduğu, 81 sporcunun ise üniversite ve üstü öğretim programlarından mezun olduğunu göstermektedir. Yaş değişkenine göre dağılım, 16 sporcunun 18 yaş ve altı, 50 sporcunun 19-22 yaş, 24 sporcunun 23-26 yaş ve 22 sporcunun ise 27 yaş ve üstü şeklinde gerçekleşmiştir. Spor yaşı değişkenine göre ise, 22 sporcunun 5 yıl ve altı, 47 sporcunun 6-10 yıl arası 23 sporcunun 11-15 yıl ve 20 sporcunun 16 yıl ve üstü bir spor tecrübesine sahip olduğunu göstermektedir. 76 Sporcu % 67,9’luk bir oranla mevcut antrenörü ile 2 yıl ve altı süre çalışmışken, 36 sporcu % 32,1 oranı ile mevcut antrenörü ile 3 yıl veya daha uzun süre çalışmıştır.

Eğitim durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Sporcuların Karizmatik Liderlik Ve Grup Sargınlığı Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kişiselleştirilmiş İlgi	1. Lise ve altı	31	57.03	1768.00	1239.000	.914
	2. Üniversite ve üstü	81	56.30	4560.00		
Güven	1. Lise ve altı	31	62.44	1935.50	1071.500	.229
	2. Üniversite ve üstü	81	54.23	4392.50		
Antipatik Algı	1. Lise ve altı	31	54.56	1691.50	1195.500	.695
	2. Üniversite ve üstü	81	57.24	4636.50		
Etkileycilik	1. Lise ve altı	31	60.03	1861.00	1146.000	.473
	2. Üniversite ve üstü	81	55.15	4467.00		
Kişilik	1. Lise ve altı	31	55.16	1710.00	1214.000	.783
	2. Üniversite ve üstü	81	57.01	4618.00		
Motive Etme	1. Lise ve altı	31	57.84	1793.00	1214.000	.784
	2. Üniversite ve üstü	81	55.99	4535.00		
Etkili Konuşma Becerisi	1. Lise ve altı	31	66.37	2057.50	949.500	.044
	2. Üniversite ve üstü	81	52.72	4270.50		
Sıradışı Görünüş	1. Lise ve altı	31	64.69	2005.50	1001.500	.095
	2. Üniversite ve üstü	81	53.36	4322.50		
Risk Alma	1. Lise ve altı	31	60.24	1867.50	1139.500	.445
	2. Üniversite ve üstü	81	55.07	4460.50		
Değerlerine Sahip Çıkma	1. Lise ve altı	31	60.68	1881.00	1126.000	.390
	2. Üniversite ve üstü	81	54.90	4447.00		
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	1. Lise ve altı	31	63.71	1975.00	1032.000	.145
	2. Üniversite ve üstü	81	53.74	4353.00		
Grubun Görev Çekiciliği	1. Lise ve altı	31	60.34	1870.50	1136.500	.437
	2. Üniversite ve üstü	81	55.03	4457.50		
Grubun Sosyal Çekiciliği	1. Lise ve altı	31	70.10	2173.00	834.000	.006
	2. Üniversite ve üstü	81	51.30	4155.00		
Grubun Görevde Bütünleşmesi	1. Lise ve altı	31	64.55	2001.00	1006.000	.099
	2. Üniversite ve üstü	81	53.42	4327.00		

*P<0,05; N (112)

Sporcuların eğitim durumu değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, etkili konuşma becerisi (U=949.500, p<0.05) ve grubun sosyal çekiciliği (U=834.000, p<0.05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Yaş değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Sporcuların Karizmatik Liderlik Ve Grup Sargınlılığı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Yaş	N	Sıra ort.	sd	χ^2	p	(I-J)
Kişiselleştirilmiş İlgi	1. 18 yaş ve altı	16	77.13	3	8.109	.044	1-2
	2. 19-22 yaş arası	50	52.53				
	3. 23-26 yaş arası	24	50.67				
	4. 27 yaş ve üstü	22	56.89				
Güven	1. 18 yaş ve altı	16	59.78	3	1.583	.663	
	2. 19-22 yaş arası	50	52.24				
	3. 23-26 yaş arası	24	60.52				
	4. 27 yaş ve üstü	22	59.41				
Antipatik Algı	1. 18 yaş ve altı	16	42.59	3	6.693	.082	
	2. 19-22 yaş arası	50	60.07				
	3. 23-26 yaş arası	24	65.44				
	4. 27 yaş ve üstü	22	48.75				
Etkileycilik	1. 18 yaş ve altı	16	64.69	3	5.318	.150	
	2. 19-22 yaş arası	50	60.96				
	3. 23-26 yaş arası	24	44.98				
	4. 27 yaş ve üstü	22	52.98				
Kişilik	1. 18 yaş ve altı	16	61.94	3	5.928	.115	
	2. 19-22 yaş arası	50	59.03				
	3. 23-26 yaş arası	24	61.04				
	4. 27 yaş ve üstü	22	41.84				
Motive Etme	1. 18 yaş ve altı	16	66.88	3	3.092	.378	
	2. 19-22 yaş arası	50	58.08				
	3. 23-26 yaş arası	24	51.04				
	4. 27 yaş ve üstü	22	51.32				
Etkili Konuşma Becerisi	1. 18 yaş ve altı	16	61.97	3	1.018	.797	
	2. 19-22 yaş arası	50	57.52				
	3. 23-26 yaş arası	24	52.10				
	4. 27 yaş ve üstü	22	49.73				
Sıradışı Görünüş	1. 18 yaş ve altı	16	65.63	3	2.731	.435	
	2. 19-22 yaş arası	50	58.30				
	3. 23-26 yaş arası	24	52.88				
	4. 27 yaş ve üstü	22	49.73				
Risk Alma	1. 18 yaş ve altı	16	70.34	3	4.022	.259	
	2. 19-22 yaş arası	50	56.27				
	3. 23-26 yaş arası	24	53.44				

	4. 27 yaş ve üstü	22	50.30			
	1. 18 yaş ve altı	16	69.53			
Değerlerine Sahip Çıkma	2. 19-22 yaş arası	50	56.11	3	3.795	.284
	3. 23-26 yaş arası	24	49.77			
	4. 27 yaş ve üstü	22	55.25			
	1. 18 yaş ve altı	16	47.50			
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	2. 19-22 yaş arası	50	53.34	3	3.607	.307
	3. 23-26 yaş arası	24	63.17			
	4. 27 yaş ve üstü	22	62.95			
	1. 18 yaş ve altı	16	56.22			
Grubun Görev Çekiciliği	2. 19-22 yaş arası	50	61.49	3	2.493	.477
	3. 23-26 yaş arası	24	50.08			
	4. 27 yaş ve üstü	22	52.36			
	1. 18 yaş ve altı	16	59.81			
Grubun Sosyal Çekiciliği	2. 19-22 yaş arası	50	57.64	3	1.274	.735
	3. 23-26 yaş arası	24	58.17			
	4. 27 yaş ve üstü	22	49.68			
	1. 18 yaş ve altı	16	74.34			1-2
Grubun Görevde	2. 19-22 yaş arası	50	49.55	3	8.686	.034
Bütünleşmesi	3. 23-26 yaş arası	24	52.77			
	4. 27 yaş ve üstü	22	63.39			

*P<0,05; ** P<0,008; N (112)

Sporcuların yaş değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, yaş değişkeni ile ilişiselleştirilmiş ilgi χ^2 (sd=3, n=112) = 8.109, p<0.05) ve grubun görevde bütünleşmesi χ^2 (sd=3, n=112) = 8.686, p<0.05) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutundaki anlamlı farklılığın hangi yaş kategorileri arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda, sadece 18 yaş ve altı sporcular ile 19-22 yaş kategorisindeki sporcular (U=221.000, p<0.008) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer yaş kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (p>0.008). Benzer şekilde grubun görevde bütünleşmesi alt boyutunda da 18 yaş ve altı sporcular ile 19-22 yaş kategorisindeki sporcular (U=225.500, p<0.008) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer yaş kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0.008).

Spor yaş değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Sporcuların Karizmatik Liderlik Ve Grup Sargınlığı Algı Düzeylerinin Spor Yaşı Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Spor Yaşı	N	Sıra ort.	sd	χ^2	p	(I-J)
Kişiselleştirilmiş İlgi	1. 5 yıl ve altı	22	59.80	3	1.018	.797	
	2. 6-10 yıl arası	47	53.29				
	3. 11-15 yıl arası	23	60.28				
	4. 16 yıl ve üstü	20	56.08				
Güven	1. 5 yıl ve altı	22	63.57	3	2.691	.442	
	2. 6-10 yıl arası	47	53.85				
	3. 11-15 yıl arası	23	61.02				
	4. 16 yıl ve üstü	20	49.75				
Antipatik Algı	1. 5 yıl ve altı	22	57.20	3	3.394	.335	
	2. 6-10 yıl arası	47	60.41				
	3. 11-15 yıl arası	23	58.02				
	4. 16 yıl ve üstü	20	44.78				
Etkileycilik	1. 5 yıl ve altı	22	61.27	3	6.363	.095	
	2. 6-10 yıl arası	47	62.73				
	3. 11-15 yıl arası	23	43.76				
	4. 16 yıl ve üstü	20	51.25				
Kişilik	1. 5 yıl ve altı	22	59.68	3	1.706	.636	
	2. 6-10 yıl arası	47	59.52				
	3. 11-15 yıl arası	23	50.74				
	4. 16 yıl ve üstü	20	52.53				
Motive Etme	1. 5 yıl ve altı	22	58.27	3	2.164	.539	
	2. 6-10 yıl arası	47	60.55				
	3. 11-15 yıl arası	23	49.48				
	4. 16 yıl ve üstü	20	53.10				
Etkili Konuşma Becerisi	1. 5 yıl ve altı	22	54.82	3	1.053	.788	
	2. 6-10 yıl arası	47	59.88				
	3. 11-15 yıl arası	23	55.30				
	4. 16 yıl ve üstü	20	51.78				
Sıradışı Görünüş	1. 5 yıl ve altı	22	64.02	3	7.812	.050	
	2. 6-10 yıl arası	47	62.77				
	3. 11-15 yıl arası	23	44.78				
	4. 16 yıl ve üstü	20	46.98				
Risk Alma	1. 5 yıl ve altı	22	66.07	3	2.924	.404	
	2. 6-10 yıl arası	47	56.37				
	3. 11-15 yıl arası	23	51.07				

	4. 16 yıl ve üstü	20	52.53				
	1. 5 yıl ve altı	22	71.95				
Değerlerine Sahip Çıkma	2. 6-10 yıl arası	47	53.27	3	9.551	.023	1-3
	3. 11-15 yıl arası	23	44.20				
	4. 16 yıl ve üstü	20	61.25				
	1. 5 yıl ve altı	22	58.82				
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	2. 6-10 yıl arası	47	49.44	3	8.319	.040	2-4
	3. 11-15 yıl arası	23	53.59				
	4. 16 yıl ve üstü	20	73.90				
	1. 5 yıl ve altı	22	61.68				
Grubun Görev Çekiciliği	2. 6-10 yıl arası	47	55.18	3	0.703	.873	
	3. 11-15 yıl arası	23	55.41				
	4. 16 yıl ve üstü	20	55.15				
	1. 5 yıl ve altı	22	52.80				
Grubun Sosyal Çekiciliği	2. 6-10 yıl arası	47	54.28	3	2.242	.524	
	3. 11-15 yıl arası	23	56.33				
	4. 16 yıl ve üstü	20	66.00				
	1. 5 yıl ve altı	22	58.91				
Grubun Görevde Bütünleşmesi	2. 6-10 yıl arası	47	56.81	3	13.177	.004	3-4
	3. 11-15 yıl arası	23	38.27				
	4. 16 yıl ve üstü	20	73.75				

*P<0,05; ** P<0,008; N (112)

Sporcuların spor yaşı değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, spor yaşı değişkeni ile sıradışı görünüş χ^2 (sd=3, n=112) = 7.812, p<0.05), değerlerine sahip çıkmaya χ^2 (sd=3, n=112) = 9.551, p<0.05), grubun sosyal bütünleşmesi χ^2 (sd=3, n=112) = 8.319, p<0.05) ve grubun görevde bütünleşmesi χ^2 (sd=3, n=112) = 13.177, p<0.05) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Değerlerine sahip çıkma alt boyutundaki anlamlı farklılığın hangi spor yaşı aralığından kaynaklandığını tespit etmek için yapılan tekrarlı Mann Whitney U testleri sonucunda, 5 yıl ve altı tecrübeye sahip sporcular ile 11-15 yıl arası tecrübeye sahip sporcular (U=126.500, p<0.008), arasında, grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutunda 6-10 yıl arası tecrübeye sahip sporcular ile 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip sporcular (U=248.500, p<0.008) arasında ve grubun görevde bütünleşmesi alt boyutunda ise, 11-15 yıl arası tecrübeye sahip sporcular ile 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip sporcular (U=86.000, p<0.008), arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer spor yaşı kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0.008). Sıradışı görünüş alt boyutunda ise, varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık tespit edilsede, yapılan tekrarlı ikili karşılaştırmalardan kaynaklanabilecek tip I ve tip II hatanın önüne geçmek için elde edilen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, belirlenen yeni anlamlılık seviyesinin (p=0,008) üzerinde olduğu için anlamlı farklılık yoktur şeklinde değerlendirilmiştir.

Mevcut antrenörle çalışma süresi değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Sporcuların Karizmatik Liderlik ve Grup Sargınlığı Algı Düzeylerinin mevcut Antrenörü İle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	MAÇS	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kişiselleştirilmiş İlgi	1. 2 yıl ve altı	76	49.64	3773.00	847.000	.001
	2. 3 yıl ve üstü	36	70.97	2555.00		
Güven	1. 2 yıl ve altı	76	59.99	4559.00	1103.000	.097
	2. 3 yıl ve üstü	36	49.14	1769.00		
Antipatik Algı	1. 2 yıl ve altı	76	62.23	54729.50	932.500	.006
	2. 3 yıl ve üstü	36	44.40	1598.50		
Etkileyicilik	1. 2 yıl ve altı	76	54.84	4168.00	1242.000	.429
	2. 3 yıl ve üstü	36	60.00	2160.00		
Kişilik	1. 2 yıl ve altı	76	56.71	4310.00	1352.000	.919
	2. 3 yıl ve üstü	36	56.06	2018.00		
Motive Etme	1. 2 yıl ve altı	76	54.49	4141.50	1215.500	.334
	2. 3 yıl ve üstü	36	60.74	2186.50		
Etkili Konuşma Becerisi	1. 2 yıl ve altı	76	56.36	4283.50	1357.500	.947
	2. 3 yıl ve üstü	36	56.79	2044.50		
Sıradışı Görünüş	1. 2 yıl ve altı	76	57.59	4376.50	1285.500	.603
	2. 3 yıl ve üstü	36	54.21	1951.50		
Risk Alma	1. 2 yıl ve altı	76	59.13	4494.00	1168.000	.207
	2. 3 yıl ve üstü	36	50.94	1834.00		
Değerlerine Sahip Çıkma	1. 2 yıl ve altı	76	56.20	4271.50	1345.500	.886
	2. 3 yıl ve üstü	36	57.13	2056.50		
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	1. 2 yıl ve altı	76	55.61	4226.50	1300.500	.673
	2. 3 yıl ve üstü	36	58.38	2101.50		
Grubun Görev Çekiciliği	1. 2 yıl ve altı	76	55.03	4182.00	1256.000	.484
	2. 3 yıl ve üstü	36	59.61	2146.00		
Grubun Sosyal Çekiciliği	1. 2 yıl ve altı	76	55.59	4224.50	1298.500	.663
	2. 3 yıl ve üstü	36	58.43	2103.50		
Grubun Görevde Bütünleşmesi	1. 2 yıl ve altı	76	54.12	4113.00	1187.000	.252
	2. 3 yıl ve üstü	36	61.53	2215.00		

*P<0,05; N (112) (MAÇS=Mevcut antrenörü ile çalışma süresi)

Sporcuların mevcut antrenörle çalışma süresi değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, kişiselleştirilmiş ilgi (U=847.000, p<0.05) ve antipatik algı (U=932.500, p<0.05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Tartışma

Tablo 1'i incelediğimizde, katılımcıların 1. Hentbol liginde mücadele eden erkek sporculardan oluştuğu görülmektedir. Sporcuların eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında % 27,7'sinin lise ve altı öğretim programlarından mezun olduğu, % 72,3'ünün ise üniversite ve üstü öğretim programlarından mezun olduğunu saptanmıştır. Yaş değişkenine göre dağılım, sporcuların % 14,3 ile 18 yaş ve altı, % 44,6 ile 19-22 yaş, % 21,4 ile 23-26 yaş ve % 19,6 ile 27 yaş ve üstü şeklinde gerçekleşmiştir. Spor yaşı değişkenine göre ise, sporcuların % 19,6'sının 5 yıl ve altı, % 42,0'inin 6-10 yıl arası % 20,5'inin 11-15 yıl ve % 17,9'unun 16 yıl ve üstü bir spor tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Sporcuların % 67,9'u mevcut antrenörü ile 2 yıl ve altı süre çalışmışken, % 32,1'i ise mevcut antrenörü ile 3 yıl veya daha uzun süre çalışmıştır.

Sporcuların eğitim durumu değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, elde edilen sonuçlar incelendiğinde, etkili konuşma becerisi ($U=949.500$, $p<0.05$) ve grubun sosyal çekiciliği ($U=834.000$, $p<0.05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir bulgu tespit edilememiştir. Çelik, 2011 yılında basketbol sporcuları üzerine yaptığı çalışmada eğitim düzeyi değişkenine göre kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Toros, 2009 yılında algılanan antrenörlük davranışı ile takım sargınlığı (bütünlüğü) arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada sezon öncesi, görev çekiciliği, sosyal çekicilik, görev bütünlüğü ile eğitim öğretim, sezon ortasında, görev çekiciliği ile eğitim öğretim, sezon sonunda ise sosyal çekicilik ile eğitim-öğretim arasında bir ilişki bulunduğunu ifade edilmektedir.

Sporcuların yaş değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla çıkan sonuçlarda, yaş değişkeni ile kişiselleştirilmiş ilgi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.109, $p<0.05$) ve grubun görevde bütünlüşmesi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.686, $p<0.05$) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutunda sadece 18 yaş ve altı sporcular ile 19-22 yaş kategorisindeki sporcular ($U=221.000$, $p<0.008$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p>0.008$). Belirtilen yaş aralığında olan sporcular antrenörlerinin onlara karşı daha ilgili olduğunu düşünebilmektedir. Küçük yaş grubunun ihtiyaçlarının daha fazla olduğu gözönüne alındığında antrenörlerin bu yaş kitlesiyle daha fazla ilgilenmeleri olası bir durumdur. Yapılan çalışmalarda da bu sonuçları destekleyen bulgular elde edilmiştir. Basketbolcular üzerinde yapılan çalışmada, yaş değişkenine göre oluşturulan gruplar arasında, güven, değer için risk alma, etkileycilik ve kişiselleştirilmiş ilgi alt boyutlarına ilişkin puanlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Testler sonucunda 18 yaş ve altındaki sporcular diğer yaş grubundaki sporculara göre antrenörlerine daha fazla güvenmektedir. Çelik'in (2011) çalışmasında kişiselleştirilmiş ilgi değişkeni ile grubun görevde bütünlüşmesi arasındaki olumlu ilişki, güven değişkeninin aracılık etkisi ile sağlanabildiği görülmüştür. Çalışmamızdaki bulgular Çelik (2011), Arslantaş ve Dursun'un (2008) çalışmalarından elde edilenler bulgular ile benzerlik göstermektedir. Oyuncularının ihtiyaçlarına karşı duyarlı olan antrenör, onların güvenlerini kazanarak takımının sosyal ve görev bütünlüğünü sağlayabilir. Bu yaş grubundaki sporcular, antrenörlerinin kendi ihtiyaçlarına duyarlı olduğunu düşünmekte ve antrenörleri daha etkileyici buldukları ortaya çıkmıştır (Çelik, 2011). Benzer şekilde grubun görevde bütünlüşmesi alt boyutunda da 18 yaş ve altı sporcular ile 19-22 yaş kategorisindeki sporcular ($U=225.500$, $p<0.008$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer yaş kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.008$).

Sporcuların spor yaşı değişkenine göre karizmatik liderlik ve grup sargınlığı algı düzeyleri arasında, ortaya çıkan veriler incelendiğinde spor yaşı değişkeni ile değerlerine sahip çıkma χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 9.551, $p<0.05$), grubun sosyal bütünlüşmesi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 8.319, $p<0.05$) ve grubun görevde bütünlüşmesi χ^2 ($sd=3$, $n=112$) = 13.177, $p<0.05$) alt boyutları arasında,

istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Değerlerine sahip çıkma alt boyutunda 5 yıl ve altı tecrübeye sahip sporcular ile 11-15 yıl arası tecrübeye sahip sporcular ($U=126.500$, $p<0.008$), arasında, grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutunda 6-10 yıl arası tecrübeye sahip sporcular ile 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip sporcular ($U=248.500$, $p<0.008$) arasında ve grubun görevde bütünleşmesi alt boyutunda ise, 11-15 yıl arası tecrübeye sahip sporcular ile 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip sporcular ($U=86.000$, $p<0.008$), arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p>0.008$).

Sporcuların mevcut antrenörle çalışma süresi değişkeni incelendiğinde kişiselleştirilmiş ilgi ($U=847.000$, $p<0.05$) ve antipatik algı ($U=932.500$, $p<0.05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, diğer alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır. Çelik (2011), araştırma bulgularına göre antrenör ile 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 görülmüştür. Uzun süre aynı antrenör ile çalışmak, sporcuların antrenörleri ile ilgili karizma algısının oluşmasında böylesi bir rol oynamış olabilir. Uzun süredir birlikte olan takımlardaki sporcuların takımın başarısına karşı daha fazla istek duymaları ve daha yüksek düzeyde sargınlığına sahip olmaları olası bir durum olarak karşımıza çıkabilir (Carron, 1982).

Sonuç

İnsanların bir amaç ve hedef etrafında toplandığı, sportif etkinlik ve spor hizmeti beklentilerini önemli ölçüde karşıladığı örgütler olarak spor kulüpleri (Demirel ve diğ., 2007: 77) varlıklarını sürdürebilmek, performanslarını artırabilmek için örgütün yapısına hakim, geniş bir vizyona sahip ve örgüt üyelerini etkileyebilme yeteneğine sahip liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bağlamda örgütün yapısını geliştirmek, örgütün performansını, etkinliğini, verimliliğini motivasyon ve tatmin düzeyini artırarak örgütü başarıya taşımak için kilit öneme sahip kişinin lider olduğu anlaşılmaktadır (Şahin, 2009: 98).

Bir spor kulübünün etkili olma ve yüksek kaliteli sonuçlar yaratma kabiliyeti kişilerarası dinamikler ve süreçlerle açıkça ilişkili olduğu için, takım antrenörünün rolü, tüm kulüp faaliyetlerinden ve sonuçlarından resmi olarak sorumlu olduğu için özellikle önemlidir (Myrtveit, 2016:5). Özellikle hentbol gibi takım sporlarında görev yapan antrenörlerin, sporcuların performanslarını, motivasyonlarını ve iş doyumlarını arttıracak, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayacak ve takım içerisinde bir “bütünlük” oluşturacak liderlik davranışları ortaya koymaları en önemli faktördür. Farklı alanlarda görev yapan ve izleyicileri tarafından karizmatik olarak algılanan liderlerin, örgütlerde performansın artmasında, bütünlüğün oluşmasında, başarılı bir grafik çizilmesinde son derece başarılı oldukları takip edilmektedir. Karizmatik liderler, kendi inanç, değer ve idealleri ile ilgili olarak güven, kararlık ve güçlü bir inanış sergilerler. Karizmatik liderlerin bu davranışlarının ve kendileri hakkındaki olumlu kanının oluşması, grup üyeleri arasındaki bütünlüğün oluşmasında da önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle hentbol takımlarında görev yapan antrenörlerin sergiledikleri davranışların sporcular tarafından karizmatik olarak algılanmasının, takımın amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve bütünlüğünün (sargınlığın) oluşturulmasında önemli rol oynayabileceği görülmektedir (Çelik, 2015: 105-117).

Kaynakça

- Arslantaş, C.C. & Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisine Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 111-128.
- Carron, A. V., Bray, S.R. & Eys, M.A. (2002). Team cohesion and team success in sport, *Journal of Sports Sciences*, 20:2, 119-126.

- Carron, A.V., W.N. Widmeyer. & L.R. Brawley. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: the group environment questionnaire. *Journal Of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Chaudhry, A. Q. & Javed, H. (2012). Impact Of Transactional And Laissez Faire Leadership Style On Motivation, *International Journal Of Business And Social Science*, 3 (7), 15.
- Çelik, V.O. (2011). *Basketbol Oyuncularının Görüşlerine Göre Antrenörlerinin Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Takım Bütünlüğüne Etkisi*, Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, V.O. (2015). Spor Alanında Karizmatik Liderlerin Grup Bütünlüğü Üzerindeki Etkileri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (11) s:104-122.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde Yeni Lider Bağlamında Lider Yöneticilik*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Demirel, M., Karahan, B.G. & Ünlü, H. (2007). Farklı Üniversitelerdeki Spor Taraftarların Takımları İle Özdeşleşme Düzeyleri. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 78-86.
- Ertan-Kantos, Z. (2011). “Örgüt Metaforlarında Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme”. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 141
- Güney, S. (2014). *Davranış Bilimleri*. 8. Baskı. Nobel Yayıncılık.
- House R.J., Spangler W.D. & Woycke J. (1990). Personality and charisma in the US presidency: a psychological theory of leadership effective-ness. *Acad Manage Proc*.
- House, R.J. & Howell, J.M. (1992). Personality And Charismatic Leadership. *The Leadership Quarterly*, 3 (2), S. 81-108
- Hoy, W. K. & Miksel, C. G. (2010). Educational administration theory, Research and Practice, Turan, S. (Çev.), Nobel Yayın Dağıtım.
- Katzenbach, J. & Smith D. (1993). *The discipline of teams*. Harvard BusRev.
- Koçel, T. (1999). İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul
- Mudrack, P.E. (1989). Defining group cohesiveness: a legacy of confusion?. *Small Group Behavior*, Vol 20. No 1. s: 37-49.
- Myrtveit, R.B. (2016). *The Relationship between Team Leadership and Team Performance in Management Teams*. Master Thesis. Department of Psychology, University Of Oslo.
- Öcel, H. & Aydın, O. (2006). Grup Sargınlığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikologlar Derneği*, 9(18), 19-32.
- Saylı, H. & Baytok, A. (2014). *Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler*. 1. Baskı, Nobel Yayıncılık.
- Şahin, B. (2009). Örgütsel Gelişmenin Sağlanmasında Dönüşümcü Liderlerin Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (3), s. 97-118.
- Yukl, G. (2018). Örgütlerde Liderlik. Çetin, Ş. & Baltacı, R. (Çv). 8. Baskı. Nobel Yayıncılık.
- 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, 173–180.

Zaccaro, S. J., Rittman, A. L. & Marks, M. A. (2002). Team leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 451- 483.