



**SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE ANTRENÖRLÜK
EĞİTİMİ BÖLÜMÜNDE ÖĞRENİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN ÖZ LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI**

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR**

Javid NADİRZADE

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mert AYDOĞMUŞ**

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ BÖLÜMÜNDE
ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ÖZ LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI**

Javid NADİRZADE

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mert AYDOĞMUŞ**

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK
Nisan 2023**

Javid NADİRZADE tarafından hazırlanan “SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ BÖLÜMÜNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ÖZ LİDERLİK DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mert AYDOĞMUŞ

.....

Tez Danışmanı, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 18/04/2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Serkan REVAN (SÜ)

.....

Üye : Prof. Dr. N. Bahadır KAYIŞOĞLU (KBÜ)

.....

Üye : Prof. Dr. Mert AYDOĞMUS (KBÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”

Javid NADİRZADE

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE ANTRENÖRLÜK BÖLÜMÜNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ÖZ LİDERLİK DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Javid NADİRZADE

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Mert AYDOĞMUŞ

Nisan 2023, 89 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışlarının karşılaştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nicel yöntem takip edilmiş olup tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim görmekte olan 227'si erkek 92'si kadın olmak üzere 319 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilmiş ve Fidan (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış olduğu Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YÖLÖ) kullanılmış olup veriler Google Forms üzerinden toplanmıştır. Verilerin analizi için öncelikle normallik analizi yapılmış, verilerin normal dağıldığı belirlendiğinden parametrik testlerle devam edilmiştir. Bu

doğrultu da fark testleri için ikili gruplarda t-testi yapılmış olup ikiden fazla gruplar için ise ANOVA (tek yönlü varyans analizi) uygulanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda spor yöneticiliği ve antrenör adaylarının öz liderlik düzeyleri yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere göre yapılan inceleme sonucunda ise cinsiyet, sınıf düzeyi, okudukları bölüm, gönüllü katılım durumu, mezun olunan lise türü özelliğine göre spor yöneticisi ve antrenör adayların öz liderlik davranışlarında istatistiksel yönden bir farklılık oluşmazken; yaş grubu özelliği, anne ve baba eğitim durumu özelliği yönüyle katılımcıların öz liderlik davranışlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler : Spor Yöneticiliği, Antrenörlük, Öz Liderlik

Bilim Kodu : 130117

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

**COMPARISON OF THE SELF LEADERSHIP BEHAVIORS OF STUDENTS
WHO STUDY IN SPORTS MANAGEMENT AND COACHING
DEPARTMENT**

Javid NADİRZADE

**Karabük University
Institute of Graduate Programs
Department of Physical Education and Sports**

Thesis Advisor:

Prof. Dr. Mert AYDOĞMUŞ

April 2023, 89 pages

The aim of this research is to compare the self-leadership behaviors of the students studying in the sports management and coaching departments. For this purpose, the quantitative method was followed in the research and it was designed in the scanning model. The sample group of the study consists of 319 participants, 227 men and 92 women, who are studying in the sports management and coaching department. Personal information form and Renewed Self-Leadership Scale (YÖLÖ) developed by Houghton and Neck (2002) and adapted to Turkish by Fidan (2008) were used as data collection tools, and data were collected via Google Forms. For the analysis of the data, first of all, normality analysis was performed, and since it was determined that the data were normally distributed, parametric tests were continued. In this

direction, t-test was performed in paired groups for difference tests, and ANOVA (one-way analysis of variance) was applied for more than two groups.

As a result of the analysis, the self-leadership levels of the sports management and coach candidates were determined at a high level. As a result of the analysis made according to demographic variables, there is no statistical difference in the self-leadership behaviors of the sports manager and coach candidates according to gender, class level, department they study, voluntary participation status, type of high school graduated; It was concluded that there was a statistically significant difference in the self-leadership behaviors of the participants in terms of age group characteristics and educational status of parents.

Keywords: Sports Management, Coaching, Self-Leadership

Science Code : 130117

TEŞEKKÜR

Bu tez alıőmasında bilgi ve tecrübeleriyle desteğini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Mert AYDOğMUŞ hocama sonsuz teőekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez çalıőmam sırasında benden hiçbir yardımını esirgemeyen, anlayıő gösteren sevgili aileme ve arkadaşlarıma desteklerinden ötürü tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
ÇİZELGELER DİZİNİ	xiii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2	6
GENEL BİLGİLER	6
2.1. SPOR YÖNETİMİ KAVRAMI.....	6
2.1.1. Spor Yöneticisi Kavramı.....	7
2.1.2. Spor Yöneticisinin Özellikleri.....	8
2.1.2.1. Spor Yöneticiliği Meslek Bilgisi.....	8
2.1.2.2. Spor Alan Bilgisi.....	9
2.1.2.3. Genel Kültür.....	10
2.2. ANTRENÖRLÜK KAVRAMI.....	10
2.2.1. Antrenörün Görevleri	12
2.2.2. Antrenörlerin Özellikleri	12
2.2.2.1. Antrenörlerin Liderlik Özellikleri	13
2.2.2.2. Antrenörlerin Kişisel Özellikleri.....	14
2.2.2.3. Antrenörlerin İletişimsel Özellikleri	14
2.2.2.4. Antrenörlerin Mesleki Özellikleri	14

2.3.	LİDERLİK KAVRAMI	15
2.3.1.	Liderlik Yaklaşımları	17
2.3.1.1.	Özellikler Yaklaşımı	17
2.3.1.2.	Davranışsal Yaklaşım.....	18
2.3.1.3.	Durumsallık Yaklaşımı	19
2.3.2.	Yeni Liderlik Yaklaşımları	20
2.3.2.1.	Vizyoner Liderlik	20
2.3.2.2.	Karizmatik Liderlik.....	21
2.3.2.3.	Sosyal Adalet Liderliği	22
2.3.2.4.	Etkileşimci Liderlik.....	22
2.3.2.5.	İşlemci Liderlik	23
2.4.	SPORDA LİDERLİK	23
2.5.	ÖZ LİDERLİK KAVRAMI.....	26
2.5.1.	Öz Liderliğin Önemi	28
2.5.2.	Öz Liderlik Stratejileri	30
2.5.2.1.	Davranış Odaklı Stratejiler.....	30
2.5.2.2.	Doğal Ödül Stratejileri	30
2.5.2.3.	Yapıcı Düşünce Kalıbı Stratejileri	31
2.5.3.	Öz Liderlikle İlgili Araştırmalar	32
2.5.3.1.	Yurt Dışı Araştırmalar.....	32
2.5.3.2.	Yurt İçi Araştırmalar	34
	BÖLÜM 3	39
	MATERYAL METOT.....	39
3.1.	ARAŞTIRMANIN MODELİ	39
3.2.	ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLER.....	40
3.3.	EVREN VE ÖRNEKLEM.....	41
3.4.	VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	41
3.5.	VERİLERİN TOPLANMASI.....	42
3.6.	VERİLERİN ANALİZİ	42
	BÖLÜM 4	43
	BULGULAR.....	43

4.1. NORMALLİK ANALİZİ.....	43
4.2. İÇ TUTARLILIK ANALİZİ.....	43
4.3. DEMOGRAFİK BULGULAR	44
4.4. ÖLÇEK PUANLARI	47
4.5. ÖLÇEK SORULARININ ANALİZİ	48
4.6. FARK TESTLERİ.....	58
BÖLÜM 5	65
TARTIŞMA	65
BÖLÜM 6	71
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	71
6.1. SONUÇLAR	71
6.2. ÖNERİLER.....	72
KAYNAKLAR	73
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ	89

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Kişisel ve örgütsel bağlamda öz liderlik yapısı	27
Şekil 3.1.Araştırmanın modeli	39

ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 2.1. Öz Liderliğin Bireysel ve Örgütsel Faydaları	29
Çizelge 4.1. Normallik Analizi	43
Çizelge 4.2. İç Tutarlılık Analizi.....	44
Çizelge 4.3. Katılımcıların Cinsiyete İlişkin Dağılım.....	44
Çizelge 4.4. Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Dağılım	44
Çizelge 4.5. Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Dağılım	45
Çizelge 4.6. Katılımcıların Bölümlerine İlişkin Dağılım.....	45
Çizelge 4.7. Katılımcıların Anne Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılım.....	45
Çizelge 4.8. Katılımcıların Baba Eğitim Durumlarına İlişkin Dağılım	46
Çizelge 4.9. Katılımcıların Gönüllü Katılım Durumlarına İlişkin Dağılım.....	46
Çizelge 4.10. Katılımcıların Mezun Olduğu Lise Türüne İlişkin Dağılım	46
Çizelge 4.11. Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YÖLÖ) ve Alt Boyutları Analizi	47
Çizelge 4.12. Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YÖLÖ) İfadelerine Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	48
Çizelge 4.13. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumları.....	58
Çizelge 4.14. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Grubuna Göre Farklılaşma Durumları.....	58
Çizelge 4.15. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Sınıfa Göre Farklılaşma Durumları	60
Çizelge 4.16. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Bölüme Göre Farklılaşma Durumları	60
Çizelge 4.17. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Anne Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumları	61
Çizelge 4.18. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Baba Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumları.....	62

Çizelge 4.19. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Gönüllü Faaliyetlere Katılma Durumuna Göre Farklılaşma Durumları	63
Çizelge 4.20. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mezun Olduğu Lise Türüne Göre Farklılaşma Durumları	63

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Spor, insanlığın varoluşundan bu yana var olan bir olgudur. İnsanların doğa ile yaşam mücadelesi sonucunda ortaya çıkmış ve yüzyıllar boyunca insanlık gibi sürekli bir değişim ve gelişim halinde olmuştur. Günümüzde spor kimine göre sağlıklı bir yaşam tarzı, kimine göre eğlence, kimine göre profesyonel bir uğraş yani bir meslektir (Yüksel, 2020).

Spor günümüzde, dinamik yapısı sayesinde insanların dikkatini çekerek, fiziksel, zihinsel, sosyo-kültürel ve psikolojik gelişimlerine etki etmenin yanı sıra günümüzde kitleleri peşinden koşturması, uluslararası ilişkileri geliştirmesi ve dünya barışına katkı sağlaması yönüyle evrensel bir dile dönüşmüş durumdadır (Parlar, 2021). Barış, sevgi, hoşgörü, kardeşlik ve özveri gibi özellikleri bünyesinde barındıran spor, insanlığın refah ve uygarlık seviyelerini de yansıtmaktadır (Sunay, 2017). Spor, sağlık yönünden değerlendirildiğinde, hastalıkların iyileştirilmesi ve önlenmesinde de hayati bir etkiye sahiptir oynamaktadır (Yıldırım ve Kaplan, 2023). Tüm bu özellikleri ile spor günümüzde büyük bir endüstri haline gelmiştir.

Spor endüstrisi, spor faaliyetlerinin üretim, dağıtım ve pazarlama süreçlerinde yer alan birçok farklı sektörü içeren geniş bir kavramdır. Bu sektörler arasında spor organizasyonları, medya, perakende satış, turizm, sağlık ve spor malzemeleri üretimi yer alır. Spor endüstrisi, dünya genelinde milyarlarca dolarlık bir sektördür ve sürekli büyümektedir (Halıcı vd., 2020).

Spor endüstrisi, sosyal ve teknolojik büyüme ile spor yöneticilerinden antrenörlerine kadar birçok kişiye istihdam sağlayan bir alandır. Küreselleşmenin yanı sıra spor endüstrisinin ve teknolojisinin gelişmesi, uluslararası alanda çalışabilecek eğitimli spor yöneticisi ve antrenörlerine olan talebi artırmıştır. Bu olaylar sonucunda spor yöneticiliği ve antrenörlük amatör düzeyde istek ve şevkle yapılabilecek bir iş

olmaktan çıkıp mesleki eğitim, yetenek ve tecrübe gerektiren bir meslek haline gelmiştir (Yetim, Yenel ve Karacan, 2018).

Yönetim biliminin bir alt disiplini olan spor yönetimi, yönetim fonksiyonlarının spor alanına uyarlanmış halidir. Spor yönetimi, belirlenen amaçlara ulaşmak için yönetim sürecinde etkin olan tüm paydaşların etkin olarak kullanılması olarak tanımlanabilir. Son birkaç yüzyılda gelişen spor yönetimi yapısı da tüm paydaşları bir araya getiren çeşitli yapısal özelliklere sahiptir (Basım ve Argan, 2009). Bilgi ve teknoloji çağı hayatın birçok alanında önemli değişim ve gelişmeleri beraberinde getirirken spor yönetim bilimlerine olan ihtiyaç da artmıştır. Bu bağlamda spor yöneticilerinin yetiştirilmesi sporun gelişmesi için çok önemli hale gelmiştir (Sunay, 2009).

Spor yöneticileri, temel amacı sporu geniş kitlelere yaymak ve geliştirmek olan, yönetim sürecinin her aşamasında aktif rol oynayan, üniversitelerin spor bilimleri ve spor yüksekokullarında spor yönetimi konusunda eğitim almış kişilerdir. Şu anda spor yöneticiliği alanı meslek olarak kabul edilmekte ve günümüzde sporun sahip olduğu potansiyele rağmen amatör ve sadece gönüllülük esasına dayalı spor yöneticiliğinin yeterli olmayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle sporun himayesinde görev alan spor yöneticilerinin kişisel beceri, deneyim, mesleki bilgi, yaratıcılık, örgütsel bağlılık ve spor yöneticiliği eğitimlerine sahip olması ve mesleği sevmesi önemlidir (Yetim ve Şenel, 2001).

Antrenör ise sporcuları bireysel ve takım halinde uluslararası kural ve yöntemlere göre yetiştiren, bu alandaki güncel gelişmeleri yakından takip eden, sporu, sporun teknik yönlerini ve kurallarını öğreten spor eğitimcileridir (Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, 2015). Antrenörler, sporcuların başarılı olmaları ve hedeflerine ulaşmaları için önemli bir faktördür. Başarılı bir sporcu olmak için yetenek, iş ve imkanların yanı sıra iyi bir antrenöre de sahip olmak gerekmektedir. Antrenör, sporcuları en yüksek performansa ulaştıran, sporcuların fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal yeteneklerini fark etmelerine yardımcı olan, sporcuları müsabakalara hazırlayan kişidir (Türksoy, 2020). Antrenör sadece sporcuların fiziksel verilerini iyileştirmeyi amaçlamaz. Bir sporcunun en üst düzeyde performans gösterebilmesi için fiziksel özelliklerinin ve diğer parametrelerinin en iyi düzeyde olmasını sağlamalıdır. Aynı zamanda sporcunun

en iyi performansını sergileyebilmesi için zihinsel durumu, zihinsel kapasitesi ve sosyal yaşamının antrenör tarafından optimize edilmesi gerekir.

Gerek spor yöneticileri gerekse antrenörlerin işlerinde başarılı olabilmeleri için çeşitli özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özelliklerden bazıları ekip çalışması, motive edebilme, güven verebilme, saygı uyandırabilme, cesaret, liyakat, öz eleştiri, esneklik, diplomasi, tecrübe ve en önemlisi yönetme, liderlik yeteneği ve liderlik yeteneğinin yeni niteliklerinden biri olan öz liderliktir (Yetim, 2002). Öz liderlik, bireylerin belirlenmiş bazı davranışsal ve bilişsel stratejileri kullanarak kendi kendilerine tesir edip yönlendirdiği, kendi tutum ve düşüncelerini denetledikleri bir süreçtir (Houghton ve Neck, 2002).

Öz liderlik teknikleri liderlerin kendilerini olumlu yönde değiştirme, kendilerini daha iyi anlama ve gerçekleştirme fırsatı bulmalarına imkan sağlarken, liderlik ettiği insanlara örnek olma, onları motive etme ve yönlendirme konularında yardımcı olmaktadır (Doğan ve Şahin, 2008). Özliderlik, liderlerin ve kitle içindeki bireylerin hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için kişisel etkileme ve yönlendirme tekniklerini içeren bir yaklaşımdır. Özliderlik, bireysel performansı arttırmak amacıyla belirli bir davranış grubu ve bilişsel yöntemlerle ilgilenir. Bu yöntemler liderlerin kendilerini geliştirmelerine ve diğerlerine rol model olmalarına yardımcı olur (Özsoy, 2012).

Öz liderlik; kişinin ya da başkalarının kendi kendine liderlik yapmalarına imkan sunarak onların kendi liderlik yönlerini ortaya çıkarmalarını sağlamaktır (Kör, 2015). Öz liderlik yaklaşımında öne çıkan temel nokta, yöneticinin ve her çalışanın doğasında bulunan öz liderlik enerjisini tespit etmek ve bu bağlamda çalışanları güçlendirmektir (Yetim, 2002).

Spor yöneticileri ve Spor günümüzde, dinamik yapısı sayesinde insanların dikkatini çekerek, fiziksel, zihinsel, sosyo-kültürel ve psikolojik gelişimlerine etki etmenin yanı sıra günümüzde kitleleri peşinden koşturması, uluslararası ilişkileri geliştirmesi ve dünya barışına katkı sağlaması yönüyle evrensel bir dile dönüşmüş durumdadır (Parlar, 2021).

Spor endüstrisi, spor faaliyetlerinin üretim, dağıtım ve pazarlama süreçlerinde yer alan birçok farklı sektörü içeren geniş bir kavramdır. Bu sektörler arasında spor organizasyonları, medya, perakende satış, turizm, sağlık ve spor malzemeleri üretimi yer alır. Spor endüstrisi, dünya genelinde milyarlarca dolarlık bir sektördür ve sürekli

Antrenörlük, sporcu veya takımdaki bireylerin potansiyelini maksimize etmek, performanslarını geliştirmek ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için kullanılan bir yöntemdir. Antrenörler, öz liderlik vasıflarına sahip olmalıdırlar çünkü liderlik becerileri, takımın performansını artırmak için çok önemlidir. Bir antrenör, takımın lideri olarak, takımın hedeflerini belirleyebilir, takımın performansını takip edebilir ve takım üyelerinin yeteneklerini geliştirmek için eğitim programları oluşturabilir (Sarıkaya ve Bilir, 2019; Akman, 2022; Akyüz ve Karavelioğlu, 2022).

Spor yöneticiliği, takımın organizasyon ve yönetiminden sorumludur. Spor yöneticileri, takımın finansal kaynaklarını yönetir, takımın reklam ve pazarlama faaliyetlerinden sorumludur ve takımın genel stratejisini belirlerler. İyi bir spor yöneticisi, liderlik becerilerine sahip olmalıdır çünkü takımı motive etmek, takımın hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak ve takımın üyeleri arasındaki işbirliğini artırmak için liderlik becerileri çok önemlidir (Doğar, 2019).

Antrenörler açısından düşünüldüğünde takımı meydana getiren oyuncuların öz liderlik yeteneklerinin ortaya çıkartılmasını ifade etmektedir. Antrenörlük, sporcu veya takımdaki bireylerin potansiyelini maksimize etmek, performanslarını geliştirmek ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için kullanılan bir yöntemdir. Antrenörler, öz liderlik vasıflarına sahip olmalıdırlar çünkü liderlik becerileri, takımın performansını artırmak için çok önemlidir. Bir antrenör, takımın lideri olarak, takımın hedeflerini belirleyebilir, takımın performansını takip edebilir ve takım üyelerinin yeteneklerini geliştirmek için eğitim programları oluşturabilir (Sarıkaya ve Bilir, 2019; Akman, 2022; Akyüz ve Karavelioğlu, 2022).

Spor yöneticiliği, takımın organizasyon ve yönetiminden sorumludur. Spor yöneticileri, takımın finansal kaynaklarını yönetir, takımın reklam ve pazarlama faaliyetlerinden sorumludur ve takımın genel stratejisini belirlerler. İyi bir spor

yöneticisi, liderlik becerilerine sahip olmalıdır çünkü takımı motive etmek, takımın hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak ve takımın üyeleri arasındaki işbirliğini artırmak için liderlik becerileri çok önemlidir (Doğar, 2019).

Bu açıdan değerlendirildiğinde gerek spor yöneticilerinin gerekse antrenörlerin takımı harekete geçirebilme ve en verimli şekilde hedefe ulaştırma gibi bir yükümlülüğünün olduğu ve özliderlik vasıflarını taşımaları gerektiği ifade edilebilir. Öz liderlik, sporcu veya takım üyelerinin kişisel hedeflerini belirlemelerine, yeteneklerini geliştirmelerine ve performanslarını artırmalarına yardımcı olur. Bir sporcu veya takım üyesi, öz liderlik vasıflarına sahip olduğunda, kendi performansını yönetebilir, takım arkadaşlarının performansını artırmak için işbirliği yapabilir ve takımın hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir (Akman, 2022; Akyüz ve Karavelioğlu, 2022). Bu bağlamda spor yöneticilerinin ve antrenörlerin öz liderlik düzeylerinin bilinmesi ve bu özelliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması önem arz etmektedir.

Ülkemizde spor faaliyeti yürüten organizasyon ve kurumların yönetim bölümlerinde, işin uzmanlarına pek rastlanmamaktadır, bu da spor yöneticiliği bölümünün önemini arttırmaktadır. Spor faaliyetlerinin giderek artan önemi nedeniyle, devlet ve vakıf üniversitelerindeki spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümleri, bu bölümlerde öğrenim gören öğrencilerinin öz liderlik davranışlarını geliştirerek bu alanda daha fazla uzman yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, spor yöneticiliği ve antrenörlük öğrencilerinin öz liderlik davranış düzeylerinin değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca spor yöneticiliği ve antrenörlük öğrencilerinin öz liderlik davranış düzeylerinin cinsiyet, yaş, üniversite, sınıf, gelir durumu ve çalışma durumu gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği de merak konusudur.

Alan yazın incelendiğinde spor yöneticileri ve antrenörlük öğrencilerine yönelik çalışmalar yapılmış olmakla birlikte bu bölümlerde okuyan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çalışmada spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışlarının karşılaştırılması amaçlanmıştır.

BÖLÜM 2

GENEL BİLGİLER

2.1. SPOR YÖNETİMİ KAVRAMI

Spor yönetimi kavramı, spor etkinliklerinin yönetimi ve organizasyonunun sporculara bırakılmayacağı anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Fişek, 2003). Spor yönetimi biliminin ortaya çıkışı 1960'lara denk gelmektedir. Önce Amerika'da, ardından Avrupa ve diğer kıtalarda görülen spor yönetimi kavramının bilimsel olarak ele alınışı üniversitelerde olmuştur (Basım ve Argan, 2016).

Spor yönetimi, sportif faaliyetleri önceden belirlenmiş hedeflere ulaştırabilmek için mevcut malzeme ve insan kaynaklarının bu belirlenen hedefler doğrultusunda en verimli ve etkin şekilde kullanılmasını sağlamaktır. Spor yönetimi; spor tesislerinin, organizasyonların, kulüplerin ve bunların insan kaynaklarının verimliliğini ve etkinliğini inceleyen akademik bir bilim dalıdır (Donuk (2015). Spor yönetimi, spor teşkilatlarının hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan insan ve madde kaynaklarını kullanmalarıdır (Sunay, 2017).

Spor yönetiminin temel amacı, spor etkinliklerinin akıllı ve bilimsel bir şekilde nasıl yürütüleceğinin araştırmacısı olmak ve bu bulguları yönetim ilkelerine dönüştürmektir. Diğer bir ifadeyle spor yönetimi, spor alanında politika, karar ve hedeflere ulaşmaya yönelik tüm faaliyetlerdir. Spor işletmeciliği, beden eğitimi ve spor etkinliklerinin geliştirilmesinin yanı sıra, personel alımı, spor tesislerinin denetimi ve yönetimi, spor etkinlikleri organizasyonu, spor politikası, mevzuat, organizasyon ve spor yönetimi gibi konularla ilgilenmektedir (Yoldaş, 2021).

Yapılan tanımlar dikkate alındığında genel yönetim ilke ve yöntemlerinin spor örgütleri için de uygulanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Çünkü spor yönetimi; Spor politikası, spor hukuku, spor teşkilatı, spor organizasyonları, spor tesisleri ve

spor yöneticileri gibi unsurları anlamak ve yorumlamak verimlilik ve etkinlik açısından önemlidir (Sunay, 2017). Spor yönetimini oluşturan unsurların etkin kullanımında insan faktörü ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla spor yöneticiliği uygulama alanının bir bilgi alanı olduğu ve bu alanda eğitim almış veya deneyim kazanmış kişilerin katılması gerektiği söylenebilir. Bu nedenle yönetici ve spor yöneticisi kavramları spor yönetimi alanında önem kazanmaktadır.

2.1.1. Spor Yöneticisi Kavramı

Dünya genelinde insan kaynakları notasında çağa ayak uyduran daha aktif ve ideal bir yönetim için hemen her sektörde profesyonel yöneticilik ön plana çıkarken, benzer bir durum spor örgütleri için de geçerlidir (Cankalp, 2002). Bu nedenle spor yönetiminin günümüzde bir meslek grubu olduğunun etkin bir şekilde tespit edilebilmesi için eğitilmiş insan unsurundaki eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. Alanında uzman eğitilmiş insan faktörü, başka alanlarda olduğu kadar spor sektöründe de yer almaktadır ve "spor yöneticisi" olarak adlandırılmaktadır (Cankalp, 2005). Spora önem veren ve bu alana yatırım yapan ülkeler, spor yönetimi konusunda eğitim almış spor yöneticilerini görevlendirerek amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar (Cankalp, 2005).

Literatürde spor yöneticisi tanımlarının işlevsel ve kavramsal olarak iki boyutta ele alındığı görülmektedir. İşlevsel açıdan bakıldığında spor sektöründe kullanılan yönetici kavramı iki şekilde algılanmaktadır. Bunlardan ilki, dernek statüsündeki kulüplerde gönüllülük esasına göre görev yapan başkan, yönetim kurulu üyesi vb. unvanlara sahip kişilerdir. İkincisi ise spor kulüplerinde kulüp müdürü, daire başkanı, genel menajer vb. statülerde profesyonel olarak görev yapan kişilerdir (Basım ve Argan, 2016: 6). İŞKUR (2020) spor yöneticisini "Her türlü sportif fiziki yapılara sahip, kamu ve özel kurumların tesislerini yönetmek ve sportif organizasyonları koordine etmek gibi faaliyetleri yürütme bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişi" olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımlamada ise spor yöneticisi sportif alanlarda faaliyet gösteren örgütsel yapıların amaçlarına ulaşabilmek için sorumluluk alan, planlamalar yapan, görevli kişileri sınıflandıran, onları yönlendiren, grup çalışmaları yapan ve işleyişi denetleyen kişilerdir (Krotee ve Bucher 2007).

Ülkemizde, spor sektörüne nitelikli eleman yetiştirmeyi amaçlayan temel kurumlar, spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarıdır. Bu kurumlar, ülkemizin sportif temellerini ve başarısını daha ileriye taşıyacak insan gücünü yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Özellikle spor yönetimi alanında, 2020-2021 eğitim öğretim yılı itibariyle Türkiye'deki 82 üniversitede lisans düzeyinde eğitim veren spor yöneticiliği bölümleri mevcuttur (Halıcı vd., 2020).

Türkiye'deki ilk spor yöneticiliği lisans programları Gazi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Manisa Celal Bayar Üniversiteleri'nde başlatılmıştır. Günümüzde ise spor yöneticiliği eğitim programları ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde birçok üniversitede mevcuttur. Bu programlar, spor sektörüne yönelik nitelikli insan kaynağı yetiştirmeyi hedeflemektedir (Parlar, 2021). 2021 yılı itibariyle Türkiye'de lisans düzeyinde spor yöneticiliği eğitimi veren bölüm/program sayısı 96'dır. Bu programların tamamı öğrenci alımı yapmasa da, 16'sı vakıf üniversiteleri bünyesinde yer almaktadır. (YÖK, 2020).

Spor Yöneticiliği lisans programlarına kabul edilebilmek için Türkiye'de ÖSYM tarafından yapılan YKS sınavına girmek ve "Eşit Ağırlık" puan türünde belli bir seviyenin üzerinde puan almak gerekmektedir. Bazı Spor Yöneticiliği programları sadece ÖSYM tarafından yapılan sınavdan elde edilen puanla öğrenci alırken bazıları, adayları sportif performansa dayalı özel yetenek sınavlarına tabi tutarak veya belirli bir süre belirli spor branşlarında lisanslı spor yapma gibi ön şartlar talep ederek öğrenci alımı yapabilmektedir. (Parlar, 2021).

2.1.2. Spor Yöneticisinin Özellikleri

Spor yöneticisi tanımları incelendiğinde yöneticilerin nitelikleriyle ilgili genellikle üç temel konu üzerinde durulduğu dikkat çekmektedir. Bu konular spor yöneticiliği meslek bilgisi, spor alan bilgisi ve genel kültür bilgisidir (Parlar ve Çon, 2020).

2.1.2.1. Spor Yöneticiliği Meslek Bilgisi

Meslek bilgisi; spor yöneticisi adaylarına tüm yönetim fonksiyonlarını spora uygulama becerisi kazandırmayı amaçlar. Spor yöneticiliği alanında mesleki eğitimini

tamamlamış her spor yöneticisi adayının gösterdiği davranışlar şunlardır (Sunay, 2005):

- Yönetimi ve yöneticiliği sevme
- Spor yönetimi alanında olmaktan memnuniyet duyma
- Sporla ilgili mevzuatı bilme
- Spor konusunda toplumun istek, ihtiyaç ve beklentilerini bilme,
- Türk spor teşkilatını tanıma ve bağlantı kurma
- Spor organizasyonlarını düzenleme
- Türk spor teşkilatı içinde spor yöneticisinin görev ve yükümlülüklerini bilme
- Uluslararası spor teşkilatlarıyla ilgili gereken bilgilere sahibi olma,
- Yönetimin fonksiyonlarına hâkim olma
- Ödül ve ceza seçeneklerini zamanında ve yerinde kullanma
- Halkla ilişkileri bilme
- Çalışanlarına ve çevresine karşı yaptıklarıyla çelişmeme
- Bilgili, dürüst ve disiplinli ve liderlik vasıflarına sahip olma

2.1.2.2. Spor Alan Bilgisi

Spor yöneticisi adaylarına alanlarında sosyal, zihinsel ve bedensel gelişimlerini sağlayacak, sporu geniş kitlelere yayacak ve yaşamları boyunca spor yapacak bilinç ve nitelikler kazandırmayı, spor bilgisi, uygulama ve teorik eğitim vermeyi amaçlamaktadır (Kurudirek, 2011). Spor alan bilgisi hususunda spor yöneticisine verilen eğitimler şunlardır (Sunay, 2017):

- Spor kavramının tanımlanması, geçmişten günümüze gelişiminin öğretilmesi
- Bir organizma olarak insanın yapısı ve bu yapının işlevlerinin doktrini
- Hareket ve egzersiz bilimini öğretmek
- Sportif branşların kural, teknik ve taktiklerini öğretmek
- Sportif branşlarla ilgili tesis, malzeme ve ekipman hakkında bilgi eğitimi
- Spor literatürünü inceleme, araştırma ve araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi eğitimi.

2.1.2.3. Genel Kültür

Spor yöneticisi adaylarının taşınması gereken özelliklerden biri de genel kültürlü olmaktır. Genel kültür eğitimi ile sporun ve toplumun sorunları hakkında bilinçlendirmeyi, bu sorunlara çözüm bulmayı ve ülkenin ekonomik ve kültürel gelişimine katkıda bulunmayı amaçlanmaktadır.

Genel kültür eğitimi alan her spor yöneticisi adayı; etkili iletişim becerisine sahip olma, kendi dilini iyi kullanabilme, anlaşılır ve sade olma, kendisini eleştirebilen ve eleştirilmeye açık olma, sporcuların ve çalışanların sorunlarına karşı duyarlı olma ve çözümü için çaba sarf etme, çevresiyle iş birliği yapabilme, örgüt içi ve örgüt dışı kişi ve kurumlarla ortak çalışabilme, yabancı dili iyi bir iletişim kurabilecek düzeyde bilme, iyi derecede bilgisayar ve teknoloji kullanma becerisine sahip olma vb. davranışlarını gösterir (Sunay, 2016).

2.2. ANTRENÖRLÜK KAVRAMI

Köken itibarıyla İngilizce güçlü, azimli, dayanıklı, kuvvetli anlamına gelen “antrenör” kelimesi herhangi bir değişime uğramadan olduğu gibi Türkçeye geçmiştir. Antrenörler sporcuların çeviklik, nefes alma ve dayanıklılıklarını artırma, mücadele yeteneklerini güçlendirme, kişisel gelişimlerini sağlama ve sosyal yapılarını oluşturma adına uzun vadeli eğitim planları yapar ve bunları uygulamaya koyarlar (Donuk, 2007).

Antrenörlük, sporcuların maksimum performanslarına ulaşmalarına yardımcı olan; sosyal, fiziksel, duygusal ve zihinsel kapasitelerini en üst düzeye çıkarmaya çalışan ve onları rekabete hazırlayan bir mesleki gruptur. Bu meslekteki kişiler antrenör olarak tanımlanmaktadır. Antrenör, belirli amaçları içeren davranışlarla sporcuların duygusal, sosyal, zihinsel, ve fiziksel yeteneklerini geliştirmelerini sağlayan; bunu gerçekleştirebilme adına bilimsel amaçlardan da faydalanan ve bu amaca uygun özel bir eğitim ve öğretim almış kişilerdir (Türksoy, 2020).

Bir sporcuyu eğiten, geliştiren ve yetiştiren bu kişiler atletizm, yüzme, boks vb. alanlardaki sporcularla uğraşan veya bu tür takımlara kurallara göre yarışmayı ve

oynamayı öğreten kişilerdir. Temel amacı sporcu yetiştirme ve onları geliştirme olan antrenörler, aynı zamanda sporla uğraşan bireylere bilgi ve yetkinlik kazandıran bir organizatör, aktif bir yönetici, psikolojik bir asistan ve eğitimidir (Sağsan vd., 2016).

Bilginin son yıllardaki hızlı değişimi, gelişimi ve tüketimi, bilgiyi üretebilen, etkin kullanabilen, yaratıcı düşünebilen ve yeni bilgiler üretebilen öğrenci ve sporcuların yetiştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Tuncel, 2011). Bu anlamda antrenör, amatör veya profesyonel düzeyde faaliyet gösteren ve belirtilen hedefe ulaşmak için yetişmiş veya yetiştirilmiş kişidir (Şahin, 2005).

Antrenörler liderlik ve öğretme işlevlerine sahip kişiler olmalıdır. Bu anlamda antrenörler, sporcuların yaş, branş, cinsiyet, geçmiş, antrenman seviyesi, antrenman yaşı, hedefleri, mevki ve pozisyonu gibi özelliklerine göre farklı yol ve yöntemler izleyebilmeli veya uygulayabilmelidir. Böylece antrenörün davranışlarındaki farklılıklar ve takımın başarısına etkisi görülebilmektedir (Sevim vd., 2001).

Benzer şekilde antrenörün kişilik yapısı da sporcunun veya takımın başarısını etkilemektedir. Bir antrenör taktik, teknik ve hareket alanlarında iyi olsa bile bu özelliklerini sporculara iletmezse, sporcularla etkili iletişim kuramaz ve onları motive edemezse başarılı olamaz. Öyle ki hırslı, yerinde duramayan bir antrenör ile daha sakin ve sporcularına hakim olamayan bir antrenörün takıma etkisi daha farklı olabilmektedir. Dolayısıyla bir antrenörün başarısı, sahip olduğu bilgi birikimiyle değil, bu bilgiyi sporculara aktarabilmesi ve pratikte uygulayabilmesi ile ilgilidir (Erdoğan, 2011).

Antrenörlük Eğitimi Bölümü, 4 yıllık lisans programı olarak üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) bünyesinde verilmektedir ve mezunlara "antrenör" unvanı verilir. Mezunlar, öğrencilikleri süresince seçtikleri spor branşlarına yönelebilirler. BESYO'nun bu bölümüne giriş iki aşamalıdır. Adaylar, öncelikle Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı'nda (YKS) bölümün ilgili yılda belirlediği baraj puanını almalıdır. Daha sonra, fakülte tarafından gerçekleştirilen özel yetenek sınavını da başarıyla geçmek gerekmektedir. Bu bölüme kabul edilen öğrenciler, seçtikleri spor branşına göre antrenörlük yapma hakkını kazanırlar (Dimlioğlu, 2022).

Antrenörlük bölümünden mezun olan öğrenciler, seçtikleri branşa göre 3. kademe ve uzman antrenör belgesiyle mezun olurlar. Mezunlar, gençlik spora bağlı kurum ve kuruluşlarda antrenör, yerel yönetimlerde spor uzmanı, özel sektörde profesyonel veya amatör antrenör, ilgili eğitimlerini tamamlayıp üniversitelerde akademisyen olarak çalışabilirler. Ayrıca gerekli formasyon eğitimlerini tamamlayarak Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak özel kurum kuruluşlarda ve MEB’te çalışabilmektedirler (Açıkada vd., 2022)

2.2.1. Antrenörün Görevleri

Antrenörün temel görevleri “Spor Bilimleri Enstitüleri Avrupa Ağı” tarafından şu şekilde açıklanmıştır (Toros, 2010):

- Sporcuyu çalıştıran, eğiten ve geliştiren kişiler, yüksek düzeyde egzersiz geliştirmeli ve aktiviteyi teşvik etmelidir. Bu doğrultuda eğitmenlerin bilimsel bilgi ve deneyimleri ön plana çıkmaktadır. Egzersizin uygulanabilirliği de dikkatlice düşünülmelidir.
- Sporcu yetiştiren, geliştiren ve istihdam eden bireyler, spor yapan bireylerin performanslarının artırılması, fiziksel, psikolojik ve sosyal iyiliklerinin sürdürülmesi konusunda uygun kişilerle fikir alışverişinde bulunmakla yükümlüdür.
- Sporcu yetiştiren, geliştiren ve istihdam eden bireyler, sporcuların çıkarlarını ve onların fiziksel, psikolojik ve sosyal iyiliklerini korumalıdır.
- Antrenman yapan, geliştiren ve sporcuyla birlikte çalışan kişilerin performansını iyileştirmenin yanı sıra spor yapan bireylerin sağlığı ile de ilgilenir.

Sporun genel kabul görmüş ahlakına ve formel kurallarına uymayan ve faaliyetlerinde kişisel çıkarlarını ön planda tutan antrenörlerin spora verdikleri zarar karşısında; sporda istenilen seviyeye ulaşma arzusu, sporun evrensel ilkelerine dayalı sportif tutum, davranış ve kuralları özümseyen ve bu bağlamda sporcuya rehberlik eden antrenörlerin değeri daha iyi anlaşılmaktadır.

2.2.2. Antrenörlerin Özellikleri

Küreselleşmenin yoğun olarak etkilediği günümüz dünyasında, karar verme sürecinin saniyelerle sınırlı olduğu ancak kararları etkileme gücünün birçok makro değişikliği beraberinde getirdiği bilinmektedir (Tozoğlu, 2003). Antrenörler, sporcuların yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek için etkili kararlar vermelidir. Bu, antrenörün ve sporcunun bilgi seviyesinden kaynaklanmaktadır. Antrenör yaptığı görevler, sahip olduğu yetki ve sorumluluklar açısından hem sporcular hem de spora gönül vermiş kişiler açısından önemli bir konuma sahiptir (Abakay ve Kuru, 2011). Bu nedenle antrenörlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için belirli nitelik ve özelliklere sahip olmaları gerekir.

2.2.2.1. Antrenörlerin Liderlik Özellikleri

Bir spor kulübünün ve bu kulüpte oynayan sporcunun istenilen seviyeye gelebilmesi için olmazsa olmazlardan biri, iyi eğitilmiş sporcuyla eğiten, geliştiren ve çalıştıran, sporcuları peşinden gitmeye ikna edebilecek, kapsamlı branş bilgisi olan ve kademeye göre eğitim verebilecek kişilerin varlığıdır. Bir antrenörün bunları gerektiği ölçüde yapabilmesi için bir yöneticiden öte bir lider olması gerekmektedir (Körük vd., 2003).

Antrenörler, sporcuların kendileriyle çalışmaya istekli olmalarını ve takıma aidiyet hissetmelerini ancak liderlik niteliklerini tatmin edici düzeyde yansıtarak sağlayabilirler. Böylece sporcuların performansları daha yüksek olacaktır (Ulukan, 2006). Sporcular, antrenörlerinden öğrenerek ve ona göre hareket ederek daha iyi performans göstereceklerdir. Antrenörler liderlik tarzlarını nasıl ve ne zaman kullanacakları konusunda doğru kararlar verebilmeli ve sporcuları yaptıkları işten memnun olmalıdır. Bir antrenör lider olduğunu sporculara gösterebilirse yaptığı işe katkıda bulunarak birlik ve beraberliği sağlayabilecektir (Donuk, 2007).

Liderlik rolü üstlenen antrenörler, hedeflere ulaşmak için yapılması gerekenleri bilir ve takip eder, sporcular için gerçekçi hedefler belirler. Hedefe giden yolda sporcuları kendileriyle bağlayarak hiçbir şekilde umutsuz ya da bocalamamalarını sağlar ve onlara güven aşılarlar. Olumlu davranışlar sergileyerek ve sporcuların tutumlarını güçlendirerek spor ortamı oluşturmalarıdır. Sporcuları antrenman ve maç analizine dahil ederek, kendilerini kontrol etmeleri ve geliştirmeleri için doğru ortamı

yaratmalıdırlar. Kısacası antrenörlerin liderlik rolü üstlenebilmeleri için belirli şartları yerine getirmeleri ve bunu sporculara yansıtılmaları gerekmektedir (Temel, 2010).

2.2.2.2. Antrenörlerin Kişisel Özellikleri

Sporcu yetiştiren, geliştiren ve çalıştıran kişilerin temel kişilik özellikleri arasında öğrencilerine karşı olumlu tutum ve rol model olmaları özel bir önem taşımaktadır. Sporcuların hazırlanması, geliştirilmesi ve istihdamı ile uğraşan antrenörlerin, bilgi birikimi ve bireysel nitelikleri ile sporla uğraşan kişilere örnek teşkil etmelidirler. Bu nedenle antrenörlerin tutumları sporla uğraşan kişiler tarafından sürekli takip edilmelidir. Bu bağlamda antrenörlerin tavır ve davranışlarında tarafların uyması veya kaçınması gereken prensipleri ortaya koyabilmeleri, sporcuların da bu prensipleri içselleştirme ve özümsemeleri için çok önemlidir (Toros, 2010).

2.2.2.3. Antrenörlerin İletişimsel Özellikleri

Antrenörlerin temel sorumluluklarından biri de sporcularla iyi iletişim kurmaktır. Antrenör ve sporcular arasındaki iletişimin ana kaynağı, antrenörlerin sporla uğraşan bireylerden ne beklediği ve ifade edilen beklentileri sağlamak için uygun tutumların ortaya konulmasıdır. Sporcuyla yetiştiren, geliştiren ve yetiştirenlerin ahlaki ilkeleri, ifade edilen tutumların belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Bunun nedeni ifade edilen görüşlerin tarafların uyması veya kaçınması gereken ilkelere göre şekillenmesidir (Öztürk ve Soytürk, 2019).

2.2.2.4. Antrenörlerin Mesleki Özellikleri

Antrenörlerin sorumlulukları bilgilendirici, açıklayıcı, yol gösterici, rol model, arkadaş canlısı, motive edici, araştırmacı, eğitici ve düzenleyici olarak tanımlanmıştır. Ancak antrenörlerin bu sorumlulukları yerine getirirken sahip olmaları gereken bazı

mesleki özellikler vardır. Dolaşır (2005) bu mesleki özellikleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Sporcularla ve takımlarla açık ve çift yönlü iletişim sağlayabilmeli.
- Antrenman sürecini ve uygulama prensiplerini iyi bilmeli.
- Farklı antrenörlük tekniklerine hakim olmalı.
- Takımlarla ve sporcularla yaşlarına uygun etkileşimler sağlayabilmeli.
- Sporcular arasından yeni yetenekleri ortaya çıkarabilmeli.
- Sporla uğraşan bireylere ve takımlara güvenliklerini sağlamak için tavsiyelerde bulunabilmeli.
- Takım ve sporculara tıbbi tavsiye verebilecek bilgi birikimine sahip olmalı.
- Takım ve sporculara sakatlıklara karşı alınacak önlemler konusunda tavsiye verebilmeli.
- Düzenli antrenmanların nedenlerini ve sonuçlarını sporcunun anlayabileceği şekilde aktarabilmeli.
- Sporcuları bir kazaya karışma nedenleri konusunda bilgilendirebilmeli.
- Sporla uğraşan kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve geliştirebilecek uygulamalar konusunda bilgi sahibi olmalı.
- Sporla uğraşan kişilerin yeteneklerini geliştirmeleri konusunda onlara yardımcı olabilmeli.
- Spor yapan bireylerin veya takımların uygulamalarını ve ilerlemelerini izlemek için gerekli değerlendirme testlerini kullanabilmeli.
- Sporla uğraşan bireylere sağlıklı beslenme konusunda tavsiyeler verebilmeli.
- Sporla uğraşan bireylerin enerji sistemlerini geliştirecek bilgiye sahip olmalı.
- Sporculara rahatlama konusunda tavsiyelerde bulunabilmeli.
- Sporculara destekleyici unsurlar konusunda tavsiyelerde bulunacak bilgiye sahip olmalı.
- Müsabakaları ve sporcuların uygulamalı performanslarını değerlendirebilmeli ve gerekli tavsiyelerde bulunabilmeli.

2.3. LİDERLİK KAVRAMI

Liderlik, tarihten günümüze hayatımızın her aşamasında karşılaştığımız organizasyonların, partilerin, grupların, ailelerin, ekiplerin ve işletmelerin hedeflerini tanımlayan bir kavram ve özelliktir. Bu nedenle geçmişten günümüze kadar yaşanan her değişimle yeni bir tanım ya da özellik kazanan liderlik kavramının kapsamının genişletilmesi ve çağın ihtiyaçlarını karşılar hale getirilmesi için yönetim bilimleri tarafından sürekli olarak araştırmalar yapılmaktadır (Sağır, 2013). 20.yüzyıl araştırmacılarının da ilgi odağı olan liderlik konusu, zamanın gereklilikleri ve koşullarına göre tarihin her döneminde farklı bölgelerde farklılık gösteren liderlik tanımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Hodgetts ve Luthans, 2003).

Liderlik, zamanın başlangıcından beri var olan bir olgudur. Liderlik araştırmalarında, bir liderin organizasyonundaki insanları etkileme yeteneği çok önemlidir (Dl ve Çamuroğlu, 2014). Liderlik, bir örgütün kültürünü oluşturan en önemli unsurlardan biridir. Kuruluşun politika ve prosedürlerini uygular, bunları üyelere iletir ve yapılması gereken faaliyetleri kuruluş üyelerinin zihninde geliştirir. Bu nedenle meteoroloji mühendisleri olarak adlandırılırlar (Gümüşlüoğlu, 2009).

Hızlı teknolojik gelişme, çevresel faktörlerdeki değişiklikler, artan bilgi seviyeleri, ekonomik ve sosyo-kültürel reformlar yeni yönetim kavramları ve tarzları yaratmaktadır. Dolayısıyla bu değişim sürecinin yönetilmesinde, anlaşılmasında ve başarısında “liderlik” kavramı önemli bir rol oynamaktadır. Liderlik, bu değişimler gerçekleştikçe kendini yenilemekte ve değişmektedir (Ünal, 2012).

Lider, belirli bir amaç için bir çalışanı veya kuruluşu etkileyebilen ve ikna edebilen ve elindeki kaynakları en etkin şekilde kullanarak hızlı ve doğru kararlar verebilen kişidir. Koçel (2015) liderliği, belirli bir durumda ortak bir amaca veya grup hedefine ulaşmak için başkalarının eylemlerini yönlendirme ve etkileme süreci olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda lider, grubun başarısına ve faaliyetlerine katkıda bulunmak için takipçilerini etkileme ve motive etme yeteneğine sahip kişidir (Bakan, 2008).

Werner (1993) liderliği, grup üyelerinin belirli koşullar, zamanlar ve koşullar altında bir örgütün hedeflerine ulaşmak için gönüllü çaba gösterme, ortak hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunma, deneyimlerini paylaşma ve deneyimlerini sürdürme

yeteneği olarak tanımlamaktadır, takipçiler aktif gösterilen liderlik tarzından memnun olma, kişi olarak tanımlanan grup faaliyetlerini etkileme sürecidir (Akt. Kahya, 2013). Keith (2001) göre lider, hedefler belirleyen, bu hedeflere ulaşmak için gereken teknik adımları belirleyen, işbirliği ve koordinasyonu sağlayan ve bunları uygulayan kişidir (Keith, 2001).

Bir organizasyonda liderlikten bahsetmek için, üyelerin öncelikle ortak bir amacı olması ve bu hedefleri gerçekleştirecek bir lider bulması gerekir. Lider, başkalarını zorlamadan çaba gösterebilmeli, kişisel niteliklere ve bilgiye sahip olmalıdır (Bolat ve Seymen, 2003). Liderlik genel olarak liderlik niteliklerine sahip kişilerin etraflarındakileri belirli bir amaca ulaşmak için ikna etme yeteneğini ifade eder (Baltacı, 2014).

2.3.1. Liderlik Yaklaşımları

Liderlik yaklaşımları “özellikler yaklaşımı”, “davranışsal yaklaşım” ve “durumsal yaklaşım” dışında iletişim ve teknolojiadaki gelişmelerle birlikte ortaya çıkan “yeni liderlik yaklaşımları” olmak üzere dört başlık altında incelenebilir.

2.3.1.1. Özellikler Yaklaşımı

Özellik temelli yaklaşım, lideri tanımlamanın ve açıklamanın en basit yaklaşımı olarak bilinir. Bu yaklaşımın temeli liderin diğer insanlardan farklı olması gerektiğidir (Yıldırım, 2010). Bu liderlikle ilgili ilk teoridir (Bulut, 2009). Özellikler teorisine göre bireyler "lider doğarlar, sonradan lider olamazlar". Dolayısıyla bazı bireyler doğuştan sahip oldukları bazı üstün yetenekleri sayesinde diğer bireylerden ayrılmaktadırlar. Böylesi bir durumda kişinin liderlik tarzını açıklayabilmenin tek yolu, bu tür kişilerin cinsiyet, dürüstlük, başarılı olma yeteneği, duygusal olgunluk, kişilerarası ilişkiler vb. özelliklerini ölçmek olabilir (Alkım, 2006; Uğur ve Uğur, 2014), Bu yaklaşımda kişinin sahip liderlik özelliklerinin bütünüyle doğuştan gelmediği, deneyim ve öğrenme yoluyla da kazanılabileceği de ifade edilmektedir (Uğurluoğlu ve Yiğit, 2009).

Yüksek düzeyde zeka, özellikle temel zihinsel yetenek, analiz etme ve sentezleme yeteneği, mantık ve yargılama gücü liderleri diğer insanlardan ayıran öncelikle kendi

yetenekleri olarak kabul edilir. Sosyal özellikler açısından; insan ilişkilerinde iletişim ve ikna becerileri, hakimiyet, etkileme becerileri, girişimcilik, müzakere becerileri gibi özellikler ifade edilmiştir (Yıldırım, 2010). Özellikler teorisinin liderliği açıklamadaki başarısızlığı; özelliklerin göreceli doğası gereği öneminin tam olarak açıklanamaması, grup ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi, durumsal faktörlerin göz ardı edilmesi ve bu özelliklerin olayların sonucuna etkisinin tam olarak belirlenememesi gibi nedenlerle açıklanabilir (Gemlik vd., 2008).

Özellik yaklaşımının amacı; liderleri yetkin kılan özellikleri bulmak ve geleceğin liderlerine o tarafı öğretmektir. Bu yaklaşıma göre çeşitli psikolojik veya kişisel özellikler kişiyi lider yapar. Kişinin doğuştan gelen liderlik yeteneklerine sahip olduğunu, dolayısıyla liderliğin doğuştan geldiğini ve bu özellikteki bireylerin her durumda kendilerini lider olarak göstereceklerini savunur. İlk liderlik çalışmaları, liderlerin özelliklerinden yola çıkarak lideri açıklamaya odaklanmıştır. Bu doğrultuda yapılan ilk araştırmalarda ten rengi, cinsiyet, boy, yaş gibi fiziksel özellikler; psikolojik testler neticesinde elde edilen saldırganlık, özgüven ve bağımsızlık gibi kişilik özellikleri ve yaratıcılık ve kıvrak zeka gibi doğuştan gelen özellikler dikkate alınmıştır. Bir liderin özelliklerinin liderlik sürecini belirlemede en önemli faktör olduğu görüşü incelenmiştir (Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010). Yapılan araştırmalar, etkili liderlerin aynı özelliklere sahip olmadığını ve liderliğin özellikleri konusunda fikir birliği olmadığını ortaya koymuştur. Özellikler yaklaşımının "Nasıl lider olunur?" sorusunu açıklanmasındaki eksiklik, araştırmacıları farklı yaklaşımlar keşfetmeye sevk etmiştir (Keklik vd., 2012).

2.3.1.2. Davranışsal Yaklaşım

Davranışçı yaklaşımın temel önermesi, lideri etkili ve başarılı kılan özelliklerin liderin kendi özellikleri değil, liderlik ederken sergilediği davranışlar olduğudur. Bu bağlamda araştırmacılar, liderlerin davranışlarının temel yönelimini belirlemeye çalışmışlardır. Liderlerin astlarıyla iletişim kurma şekli, nasıl planladıkları, nasıl yetki verip kontrol ettikleri, nasıl hedefler belirledikleri vb. Bu teoriye göre liderlik,

insanların kişisel özelliklerinin ötesinde bir davranışı olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, liderlik büyük ölçüde insan davranışları tarafından belirlenir (Bulut, 2009).

Davranışçı yaklaşıma göre lider, kurumsal çıkarları korumanın yanı sıra grup üyelerinin çabalarına destek olmalı ve onların bireysel değerlerini korumalıdır. (Keklik vd., 2012). Bu nedenle bu kuramın vurgusu, başarılı öncülerini başarısız liderlerden ayıran özelliklere sahip olanları grup üyeleri arasında araştırmak üzerinedir (Alkın, 2006). Ayrıca davranışçı yaklaşımlar kişiyi biyolojik, psikolojik, fizyolojik ve sosyal faktörlere sahip bir bütün olarak kabul etmiştir. Bir insanın sadece faydalı yanlarını kullanarak onunla iş yapmayı düşünmemiştir. Bir başka ifadeyle çalışanların tavır ve davranışlarının bir sebebi vardır ve bu davranış motivasyon artırıcı çeşitli yöntemlerle değiştirilebilir. Burada kastedilen, bireylerin her zaman tedbirli davranmamasıdır (Öven, 2006).

Lider ile astlar arasındaki etkili iletişim ve davranışların söz konusu olduğu bu yönetim tarzında şu şekilde tanımlanabilir: Liderlik, kişisel bir unsur olarak değil, liderin grubun diğer üyeleriyle olan ilişkisinden kaynaklanan bir davranış biçimi olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu nedenle davranışsal yaklaşımda lider, bağımsız bir izolasyon olarak değil, astlarıyla birlikte bir bütün olarak değerlendirilir. Bugüne kadar liderlik konusunda tüm liderlik teorilerini tek bir isim altında toplamak mümkün olmamış, gösterilen liderlik niteliklerinin çok önemli olduğu ve örgütleri çok ileri götürdüğü sonucuna varılmıştır. Bu nedenle araştırmacılara göre lider, üyesi olduğu takımdan özerk değildir ve takımla olan ilişkisi çerçevesinde değerlendirilmelidir (Arslan, 2015).

2.3.1.3. Durumsallık Yaklaşımı

Davranışsal ve özellikler liderlik yaklaşımlarını ön plana çıkaran araştırmacılar etkileyici liderliğin, örgüt kültürü, yönetsel değerler, görevlerin doğası ve uzmanlık gibi birçok faktöre bağlı olabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak bu özelliklerin tamamı tüm etkili liderlerde ortak olmadığı gibi her davranış da her durumda etkili değildir. Bu nedenle araştırmacılar, belirli bir liderlik türünün etkinliğini tespit eden durumsal faktörleri incelemeye çalışmışlar, böylece durumsallık teorisi ortaya çıkmıştır. Bu

teori, durumun kimin lider olacağını ve liderin ne tür bir liderlik benimsemesi gerektiğini belirlediğini kabul eder (Uğurluoğlu ve Yiğit, 2009). Etkin liderliği durumsal liderlik kuramları görev, güç, kişilik, tutum ve algının birleşiminin sonucu olarak tanımlamaktadır (Gemlik vd., 2008). “Tek ve en iyi” liderlik tarzı olduğunu iddia eden davranış teorilerinin farklı yönlerini temsil eden bu yaklaşım, bir liderin en iyi davranışının duruma göre değişebileceğini öne sürer. Bu nedenle, belirli koşullarda hangi durumların önemli olduğunu belirlemek ve bu durumlara hangi liderlik tarzının uygun olabileceğini araştırmak için durumsallık teorilerine büyük önem verilmektedir (Yıldırım, 2010).

Durumsal yaklaşımlar, tek bir tane veya birkaç tane doğru davranışı önermez. Karşılaşılan her durum, mutlak nitelikleriyle farklı bir davranış ve yaklaşım gerektirebilir. Bu nedenle, durumsal teoriler, eksikliklerini tamamlayarak ve diğer liderlik yaklaşımlarını göz ardı etmeden bunlardan en iyi şekilde yararlanmaya çalışır. Bu açıdan daha önceki araştırmaların birikimini de bir kazanç olarak görmektedir (Çetin, 2008).

2.3.2. Yeni Liderlik Yaklaşımları

Günümüzün küresel rekabet ortamında, organizasyonların performansını iyileştirmek için liderliğe yönelik birçok yeni yaklaşım önerilmiştir. Bu yaklaşımlar, değişen çevresel koşulların yanı sıra değişen insan algısı ve anlayışı düzeyleriyle kolaylaştırılır. Daha yetkin ve özgürlükçü dünya görüşüne sahip insanlar kendilerini sınırlayan ve şekillendiren stereotipik liderlik tarzlarına zorlanmaya başlamış ve bu tür olaylar sonucunda liderlik yaklaşımlarını yeniden gözden geçirme ve yorumlama ihtiyacı doğmuştur (Çağlar, 2004).

Literatürdeki yeni modern liderlik tarzları farklı sayılar altında verilmektedir. Bu çalışmada literatürde sıkça bahsedilen vizyoner liderlik, karizmatik liderlik, etkileşimci liderlik, sosyal adalet liderliği, etkileşimci liderlik ve işlemci liderlik yaklaşımlarına değinilmiştir.

2.3.2.1. Vizyoner Liderlik

Vizyon, örgütlerin ileriki dönemlerde gerçekleştirmek istediği amaçlarla hayalini kurduğu yerdir (Özdemir, 2000) Ancak bu açıklamada önemli olan kısım, örgütün yalnızca tahminlerde bulunması değil ulaşılmak istenen amaç için neler yapılacağıının, nasıl bir yol izleneceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda vizyona göre hareket edilerek belli bir yere ulaşılmaması mümkün olacaktır (Kılıç, 2010). Vizyon sahibi lider, gerçekler ile ulaşılmak istenen hedef arasında denge kurarak olayları kurgulayan kişidir. Ayrıca örgüte ait vizyon, grup üyeleriyle paylaşıldıkça istenilen sonuca odaklanma artacak, vizyon daha geniş bir taban tarafından benimsenecek dolayısıyla benimsenen vizyonun gerçekleşme olasılığı artacaktır. Vizyon paylaşılmadığında örgütün vizyon olarak belirlediği hedef yalnızca hayal olarak kalacaktır (Çelik, 2005).

Vizyoner liderin diğer yöneticilere göre önemli bir farklılığı bulunmaktadır. Vizyoner lider, Örgütle alakalı konularda kimsenin önceden kestiremediği sonuçları ön görebilir özellik taşımaktadır. Oluşturduğu bakış açısıyla yeteneklerini birleştiren vizyoner lider, olayları kişisel olarak değerlendirmeyip örgütün geneli kapsayacak şekilde kurumsal bir sentez oluşturabilmektedir (Durukan, 2006). Bu şekilde izleyenlerini düşünceleriyle etkileyebilmektedir.

2.3.2.2. Karizmatik Liderlik

Liderin karizmatik özelliğe sahip olması onun saygınlığı, duyarlılığı, güven verici olması, başarılı ve çalışkanlığı ile ilgili bireysel özellikleriyle anlatılmaktadır (Doğan, 2007). Karizmatik liderin yanında yer alan izleyenler kendilerini güvende hisseder, mutlu olurlar ve her zorluğun üstesinden gelebilecek güce sahip olduklarını düşünürler. Bu liderlik tipinde izleyenlerin karizmatik lideri olağanüstü özellikte algılaması, kahraman gibi görmesi, kurtarıcı vasfıyla nitelendirmesi, mükemmel, insanüstü özellikte varlık olarak görülmesi gibi algı oluşmaktadır (Celep, 2004).

Karizmatik liderlerin varlığı kaos ortamında daha net anlaşılmaktadır. Çok ciddi olumsuzluklar gerçekleştiğinde (ekonomik bunalım, siyasi bir kriz, dini bir gerilim gibi) bir kişinin çıkıp tüm olumsuzluklarla ilgili çözüm ortaya koyması ve izleyenlerin bu duruma hayran olması karizmatik lideri ortaya çıkarmaktadır (Oktay ve Gül, 2003).

Bu şekilde pozitif düşünceler izleyenler arasında yayılmakta ve ortak ilgi oluşmaktadır. Ortak ilgi, liderle izleyenler arasında kuvvetli bir bağ oluşturarak izleyenler tarafından liderin özellikleri benimsenip kabullenilmektedir.

2.3.2.3. Sosyal Adalet Liderliği

Sosyal adalet liderliği, aynı sosyo-ekonomik özelliklere sahip olmayan kişi ya da toplulukların kaliteli eğitim imkanlarından yararlanması diğer bir ifadeyle eğitimde fırsat eşitliği imkanının bireylere sağlanması için eğitim liderleri tarafından alınan sorumluluğa işaret etmektedir (Özdemir, 2018). Toplumun sosyo-ekonomik ya da sosyo-kültürel özelliklerinin farklılığından kaynaklanan yetersizliklerin en aza indirilmesi amacıyla eğitimde sosyal adalet sağlanmaya çalışılmaktadır. Çocukların eğitim ve öğretimin sunduğu her türlü imkandan eşit oranda yararlanması için her türlü çabanın sergilenmesi sosyal adalet kapsamında değerlendirilmektedir. Nitekim her çocuk eşit bir şekilde yaşama hakkına sahiptir. Okul yöneticisinin bu duruma duyarlılık göstermesi ve dezavantajlı çocuklara eğitimde fırsat ve imkan eşitliğine göre yaklaşım sergilemesi gerekmektedir (Çelik, 2015).

Eğitim örgütlerinde belli standartlara sahip öğrencilerin akademik başarıya sahip olması değil her öğrencinin başarması için ihtiyaç duyduğu fırsatın sağlanması sosyal adaleti görünür kılan bir uygulamayı vurgulamaktadır. Yöneticideki sosyal adalet lider özelliği, her bir öğrencinin ayrıcalıklı olduğuna inanarak eğitim hizmetinin planlanması yönünde adım atmasıyla yakından ilgilidir. Bunu başarabilen müdürlerin sosyal adalet lideri özelliği taşıdığı ifade edilebilir (Çelik, 2015). Bu şekilde fırsat eşitsizliğinden kaynaklanan engeller, kaldırılmış ve her öğrenci için başarı yolu açılmış demektir.

Sosyal adalet liderliği yalnızca okul yöneticilerinin üstlendiği bir rol değildir. Öğretmenler de eşit şartlara sahip olmayan öğrenciler için uygun koşulları sağlayarak onlara başarının kapılarını sosyal adalet lider özelliğiyle açabilmelidir. Bu şekilde hem öğretmen hem okul yöneticisinin sosyal adalet lider özelliğini işe koşmasıyla okulun akademik başarısı artırılmış ve mutlu bireyler yetiştirilmiş olacaktır.

2.3.2.4. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik, organizasyonda her şeyin aksamadan ve plana göre devam etmesi için performansa bağlı ödül ve ceza yönteminin olduğu bir yapı oluşturmak için çalışır (Su, 2015). Bu anlayışı tesis etmek için sık sık kontroller yaparlar. Bu nedenle mevcut uygulamaları takip eder ve çalışanların başarılı olup olmadıklarını belirlerler. Sonuçlara göre, iyi sonuçlar gösterenler ödüllendirilir. Çalışanların başarıları takdir edilirken eksiklikler giderilmeye çalışılır. Ayrıca güçlerini konumlarına uygun olarak kullandıkları için otokratik liderlik özelliklerini de sergilerler (Gedikoğlu, 2015). Etkileşimci liderlikte, lider ve takipçiler arasındaki karşılıklı alışveriş önemlidir. Takipçiler, gerekli çalışmalarını yaptıkları takdirde lider tarafından ödüllendirilir. Bu liderlik türü tüm kurum ve kuruluşların hemen her kademesinde görülebilir (Güney, 2015).

2.3.2.5. İşlemci Liderlik

İşlemci liderlik işlerini yaparken kuralların dışına çıkmamaya çaba gösterirler. Genellikle resmi otoritelerini kullanarak örgütün yapısında çok az değişiklik yapan lider tipleri, işlemci lider olarak nitelendirilmektedir (Doğan, 2007). Bu özellikteki liderler, çalışanlarının yenilikçi ve yaratıcı özellikleriyle ilgilenmeyen, değişimlere kapalı liderlerdir. İzleyenlerin motivasyonunu artırmak için genellikle para ve statü gibi maddi güdüleyicileri önemsemekte ve ön planda tutmaktadır. Sözlü takdir davranışına yönelmemektedirler. İşlemci liderlerin sergilediği üç farklı davranış dikkat çekmektedir (Özdemir, 2018). İlk davranışları, şarta bağlılıktır. Lider ve izleyenler arasında etkileşim vardır. Çalışanlar gösterdikleri çaba sonucunda belirlenen hedefe ulaştıklarında ödüllendirilirler, hedef değiştiğinde ödül de değişir. İşlemci liderlerin sergilediği ikinci davranış şekli ise çalışanların takip edilmesi ve kendilerine verilen işi yapamadıkları zaman liderin devreye girerek kılavuzluk etmesidir. İşlemci liderlerin üçüncü davranış biçimleri ise çalışanlara hiç müdahale etmeden izlemektir.

2.4. SPORDA LİDERLİK

Yöneticiler kurum ve organizasyonlarda önemli bir rol oynarlar ve birçok sorumluluğu üstlenirler. Spor kurum ve organizasyonlarında spor faaliyetlerinin belirlenen amaçlara uygun şekilde yürütülmesini sağlayan kişiler spor yöneticileridir. Spor

politikalarının ulusal ve uluslararası düzeyde uygulanması ve çağdaş spor anlayışına uygun olarak yönetilmesinde spor yöneticilerinin rolü büyüktür.

Liderlik, iyi bir yöneticinin en önemli işlevlerinden biridir ve özellikle spor yöneticiliğinde önemlidir çünkü sporun hedefi insanlardır. Bir spor kurumundaki yöneticinin, sadece kurumun işleriyle uğraşan ve koltuğunda oturan biri olması mümkün değildir. Spor yöneticisi, kurumun hedeflerine ulaşmak için örgüt içi ve dışı ilişkileri düzenleyen ve geliştiren, onları yöneten ve belirli bir yönde liderlik ve rehberlik sağlayan ve onları etkileyen kişidir. (Yetim, 1996).

Spor sektöründe, yönetim alanındaki gibi oyun alanındaki uygulamalarda ve diğer spor faaliyetlerinde liderlik, kilit bir faktör ve ayırt edici bir özelliktir. (Gündoğdu, 2014). Spor yönetimi, spor kurumlarının, organizasyonlarının ve spor faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için liderlik becerilerinin kritik öneme sahip olduğu bir alandır. Spor politikalarının başarıyla uygulanması ve yönetilmesi için spor yöneticileri hayati bir rol oynamaktadır. Spor yönetimi, hem spora özgü hem de yönetim konularında bilgi ve nitelikler gerektiren önemli bir meslektir. Astarına, sporculara ve çevrelerine örnek bir lider olma, liderliğin önemli bir vasfı ve en öncelikli olanıdır. (Kılınç, 2013).

Spor, diğer yönetim alanlarına göre liderliğin daha fazla önem taşıdığı bir alandır. Spor kulüplerinin yapısı, diğer organizasyonlardan farklıdır ve liderlerin, grupları belirlenmiş amaçlara doğru etkili bir şekilde yönlendirmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, liderler ve sporcular arasında uzun süreli ilişkiler oluşmaktadır ve liderler, sporcularıyla çeşitli duyguları paylaşarak özel bir hava yaratırlar. Bu süreçte, liderler takım içinde başarı, ihtişam, hüznün, hayal kırıklığı, acı ve sevinç gibi duyguları paylaşarak sporcularıyla bağ kurarlar (Terlemez, 2019).

Bir spor liderinin öncelikli olarak sahip olması gereken yetenekler arasında, yetki verme kabiliyeti, takipçilerine bir vizyon kazandırma yeteneği, organizasyon ve takımın ortak amaçlarına kendini adanmak, toplumsal, örgütsel ve kültürel değerlere saygı gösterme becerisi ve risklerle başa çıkma konusunda öngörü ve sezgi kabiliyeti yer alır. (Gökçe, 2005). Bugünün küreselleşen dünyasında, spor yöneticileri çalışanlarına liderlik etmek için ilgili, güvenilir ve takipçilerine ve sporculara coşku

ve ilham verebilen bir liderlik tarzı benimsemelidirler. Bu liderlik tarzı sayesinde spor yöneticileri, takım ve organizasyonlarının başarısını artırabilirler. (Gündoğdu, 2014). Spor alanında liderlik görevi üstlenen kişiler, takım, organizasyon veya çalışanlar arasında dostluk ve samimiyet ilişkilerini geliştirerek aidiyet duygusunu pekiştirmelidir. Bu alanda başarı odaklı bir yaklaşımın benimsendiği için liderlerin kararlı ve hırslı olmalarının yanı sıra sabırlı ve öğrenmeye açık olmaları da gerekmektedir. (Terlemez, 2019).

Spor alanındaki liderlik konusunda, genellikle antrenörlerin öne çıktığı görülür. Ancak spor sektörü oldukça çeşitli alanları içeren karmaşık bir yapıya sahiptir. Sporda liderlik, antrenörlerin yanı sıra spor kulüplerindeki yöneticiler, federasyon başkanları ve alt kademelerinin yöneticileri, Türkiye Olimpiyat Komitesi başkan ve üyeleri, medya kuruluşlarının spor haberleri yöneticileri, il gençlik ve spor müdürlükleri yöneticileri, federasyon il temsilcileri ve il hakem kurulu başkanları, spor merkezi ve organizasyonları yöneticileri gibi birçok farklı örnek verilebilir (Donuk, 2006).

Doğan (2004) bir spor takımının lideri konumundaki antrenörün rol ve işlevlerini şu şekilde özetlemektedir:

- Bilgili olma ve paylaşma: Spor dalı hakkında sürekli olarak yeni bilgiler öğrenen spor yöneticisi, bu bilgileri sporcularıyla paylaşarak onların gelişimine katkıda bulunur.
- Eğiticilik: sporcularına öğretmek istediği hareketleri gösterir ve uygulamalarını sağlar.
- Destekleyicilik: sporcularının sevdikleri sporu devam ettirmeleri ve başarılı olmaları için destek verir ve olumlu yönlerini öne çıkarır.
- Danışmanlık: antrenmanda ve antrenman dışında sporcularına her konuda danışmanlık yaparak onların sorularını cevaplar ve yol gösterir.
- Güdüleyicilik: güdüleme konusuyla ilgili bilgilerini sporcuları yeterli düzeyde motive etmek için kullanır.
- Arkadaşlık-dostluk: sporcularıyla sıcak bir ortamda, hiyerarşiyi en aza indirerek arkadaşça ilişkiler kurar.

- Halkla ilişkiler: takımın halkla ilişkilerini yürüterek yöneticilerle, diğer takımlarla ve basınla ilişkilerini düzenler.
- Organizatörlük: takımın sezon öncesi ve sezon içindeki kamplarını organize eder, özel turnuvalar düzenler ve takımın katılacağı turnuvalara karar verir.
- Planlamacılık: sporcularının çalışma programlarını planlar ve takımın sezon içindeki performansını artırmak için gerekli önlemleri alır.

2.5. ÖZ LİDERLİK KAVRAMI

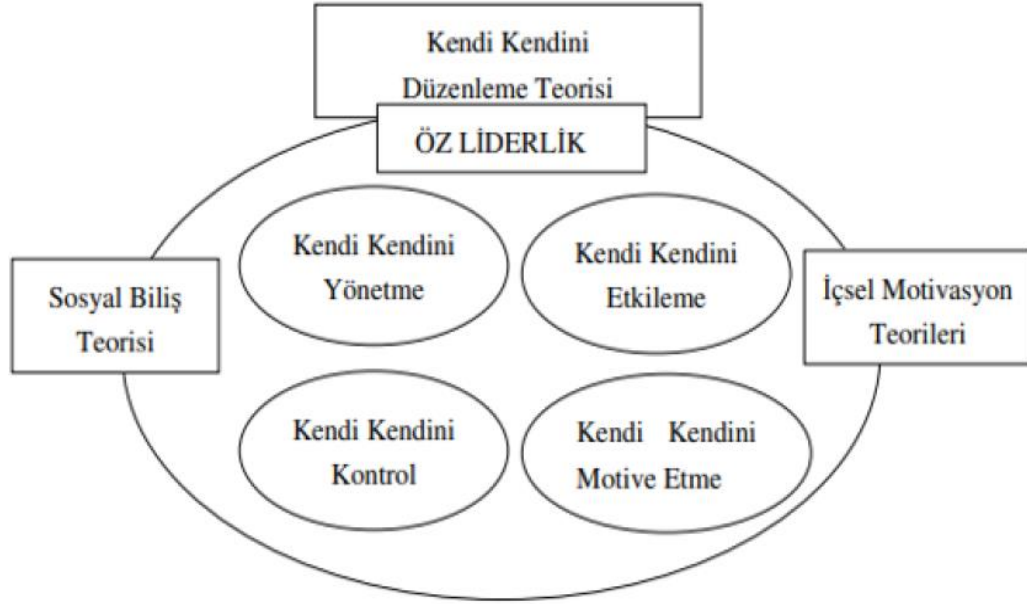
İlk olarak 1986 yılında Manz tarafından ortaya atılan öz-liderlik (Aslan, 2013), öz-düzenleme kuramı içerisinde yer almaktadır. Kendi Literatürde öz liderlik kavramı, “kendi kendine liderlik” olarak da adlandırılmaktadır. Kendi kendine liderlikte, herkes enerjisini kendi liderlik tarzından almaktadır (Elloy, 2005). Öz liderlik bireylerin kendi kendilerini motive etmesi ile kişilerin sosyal öğrenmeleri, öz yönetim ve öz denetimden oluşturulmuş bir liderlik tarzıdır (Neck ve Manz, 2010: 65). Öz liderlik, insanların işlerini yaparken kendilerini motive ederek gerçekleştirdiği kendini etkileme sürecinin bütünüdür (Uğurluoğlu, 2010).

Manz (1986) öz liderliği, insanların başarıya ulaşmak için belirli davranışsal ve bilişsel stratejiler kullanarak kendi eylemlerini ve düşüncelerini etkilediği, yönlendirdiği ve değerlendirdiği bir süreç olarak ifade etmiştir. Öz liderlik, bireyin kendi kendinin lideri olabileceği ve sürekli olarak kendini olumlu yönde değiştirebileceği düşüncesini savunmaktadır (Yavuz ve Ayan, 2018).

Öz liderlik, en basit şekilde kendini etkileme süreci olarak tanımlanır. Bu yaklaşıma göre liderliğin yeni kriteri geleceğin doğru tanımlanması, yeteneklerinin tanınması ve üst düzeyde geliştirilmesidir (Tabak, Sığırı & Türköz, 2003). Kendi kendine liderlik, çalışanların kendilerinin ve çalıştıkları organizasyonun başarısı için gerekli olan bir motivasyon ve yönlendirme gücüdür. Aynı zamanda öz-liderlik, çalışanların işleriyle ilgili gerekli prosedürleri yerine getirme iradesinin derecesini de gösterir (Demiröz, 2015).

Öz liderlik, bireysel ve örgütsel olarak başarıya ulaşmak için bazı davranışsal stratejilerin ve kendi kendine eğitimin uygulanması olarak tanımlanmaktadır

(Serinkan, 2012). Öz liderlik, bireyin kendi içindeki davranışlarını düzenleyen standart bir sistemdir. Kişiler kendi otokontrol sistemleri ile ulaşmaya çalıştıkları hedeflere göre hareket ederek kendi sonuçlarını yaratabilirler. Kişi bu fikirleri oluştururken kendi öz yönetimini ve davranışlarını belirli hedeflere göre motive ederek yönlendirebilir. Bu amaçlara ulaşmak için kişi davranış ve düşüncelerini etkileyerek kendi liderlik tarzını uygular (Erdoğan, 2019: 12). Örgütsel anlamda öz liderlik ise bir organizasyonda çalışan her kişinin, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için davranışsal ve bilişsel stratejiler uygulayarak kendi hayatını etkin bir şekilde yönetmesidir (Akt., Kutanis, 2018). Kişisel ve örgütsel öz liderlik yapısı Şekil 2.1’de verilmiştir.



Şekil 2.1. Kişisel ve örgütsel bağlamda öz liderlik yapısı (türküz, 2010: 60).

Öz liderlik, kişinin takipçilerini etkileyerek, kendi stratejilerini kullanarak ve kendi hedeflerini yaratarak ortak hedeflere doğru harekete geçmesini içeren, son yirmi yılın en çok çalışılan ve tartışılan liderlik tarzlarından biridir. Öz liderlik, bireysel motivasyonla kendi kendine liderlik etme, kendini ve takipçilerini belirli hedefler doğrultusunda yönlendirme, bu bağlamda liderliği grubun diğer üyeleriyle paylaşmadır (Başkapan, 2021). Örgütsel bir ortamda herkesin kendi kendine lider olma fırsatına sahip olduğu genel olarak kabul edilir. Bu bağlamda öz liderlik, her çalışanı kendi lideri haline getirme anlayışıdır (Türküz, 2010).

2.5.1. Öz Liderliğin Önemi

Geleneksel liderlik rolleri büyük oranda değişmektedir. Örgüt içinde liderin takipçilerini yönlendirmek yerine örgütteki her bir kişinin kendi kendini yönetmesi, kişilerin örgüte katkısının en üst düzeye çıkarılmasını sağlar. Ayrıca günümüz ortamında örgütlerin daha yaratıcı olması, yenilikçi olması, değişen koşullar karşısında daha hızlı ve esnek olması, işbirliği yapması ve inisiyatif kullanması, her kademedeki çalışanın liderlik vasıflarını göstermesi ve geliştirmesi beklenmektedir. Bu bakımdan modern örgütlerde sadece yönetici veya liderler değil, her çalışan kendini etkileyebilmeli, özyönetim sağlamalı ve karar vermelidir. Tüm bunları gerçekleştirebilmesi için çalışanın öz liderlik yönünün güçlü olması gerekmektedir (Craig, 2007).

Bireyler, insanları kontrol ve motivasyon kaynaklarının temelini oluşturur. Bu bağlamda öz liderlik fikirlerin kontrolünü artırır, olumsuz duyguları tespit etmeye yardımcı olur ve başarılı olmalarını engelleyen düşüncelerden ziyade başarıyı destekleyen olumlu düşüncelerin gelişimini sağlar. Ayrıca öz liderlik, insanların davranış ve düşüncelerini bilinçli olarak etkilemesine izin vererek insanların amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. İnsanlar bağımsız liderler olarak yalnızca çalıştıkları organizasyona katkıda bulunmaz, aynı zamanda kendi gelişimlerini de desteklerler. Bu özellik kuruluşlar arasında destekleniyorsa, insanlar işbirliği yapmaya daha istekli olacaktır (Houghton ve Yoho, 2005).

Öz liderlik, insanlara daha fazla sorumluluk yükleyerek dış etkenlere dayalı kendini etkileme sürecini azaltır ve çalışanları güçlendirerek, liderin geleneksel otoritesine bağımlılığın azaldığı ve liderliğin paylaşıldığı bir organizasyon yaratılmasına yardımcı olur (Türköz, 2010). Öz liderliğin olduğu örgütlerde, insanlardan kendileri ve örgütleriyle ilgili sorunların çözümüne katılmaları beklenir. Bu noktada örgütlerin bireyleri desteklemesi önemlidir. Örgütlerde liderler, çalışanlara ne yapacaklarını söylemez, onları serbest bırakır, işlerinde bağımsız olmalarına izin verirler (Pearce ve Manz, 2005).

Yeni veya yaratıcı fikirlerin geliştirilmesi ve yenilikçiliğin sürekli olması istendiğinde örgütler öz liderliğe büyük değer vermelidir. Öz liderliğin olduğu örgütlerde, her kişi düşüncelerini ifade etmekte ve kendisi için kararlar almakta özgürdür. Çalışanların farklı fikir ve düşüncelere açık olmaları, örgütlerde yaratıcılığı ve yenilikçiliği arttırabilirler (DiLiello ve Houghton, 2006). Öz liderliğin birey ve örgüt için olan faydaları Tablo....de özetlenmiştir.

Çizelge 2.1. Öz liderliğin bireysel ve örgütsel faydaları

Birey için Olan Faydalar	Örgüt için Olan Faydalar
Kişisel farkındalık	Güçlendirilmiş ve birbirine bağlı çalışanlar
Öz güven	Sonuç ve hedef belirlemenin geliştirilmesi
Anlam ve amaç bulabilme	Daha hızlı ve daha iyi karar verme
Stresi azaltmak	Daha yaratıcı ve yenilikçi olma
Mutluluğu artırmak	Çatışmanın azaltılması
Daha iyi iletişim	İşbirlikçi takım çabası

Kaynak: Kör, 2015

Tüm bu bilgiler ışığında karmaşık ve dinamik bir çalışma ortamına uyum sağlamak için personelin de yönetim sürecine dahil olması gerekmektedir. Bu aşamada, personelin kendi kendine liderlik niteliklerine sahip olması ve organizasyon içinde kendi kendine liderliğin geliştirilmesi gerekir. Bu güven ve ekip potansiyelinin ortaya çıkması için önemlidir (Bligh, Pearce ve Kohles, 2006, s. 302). Bu organizasyon durumunda, insanların daha işbirlikçi bir pozisyon izlemesine ve güvenilir ve etkili gruplar oluşturmalarına olanak tanır. Bu grup ve ekipler, görevlerini tamamlamak için gözetim veya yönlendirmeye ihtiyaç duymadan içsel motivasyonları sayesinde görevlerini sorunsuz bir şekilde yerine getirirler. Ayrıca insanlar, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, öz-yönetimleri sayesinde kendilerini kontrol

ederek, öz yeterliliklerinin ve yeteneklerinin farkına varırlar. Öz liderliğin sağladığı bu farkındalık davranışları, aynı zamanda insanların kendi kararlarını verme yetilerini ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek davranış, düşünce ve yeteneklerini geliştirmelerini de etkiler (Andrey ve Kazan, 2013).

2.5.2. Öz Liderlik Stratejileri

Özliderlik yöntemleri genel olarak davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce model stratejileri olmak üzere üç stratejik boyuttan oluşmaktadır (Houghton ve Neck, 2002).

2.5.2.1. Davranış Odaklı Stratejiler

Bireyin öz farkındalığını artırmayı ve yapılması gereken işleri davranış odaklı stratejilerle yönetmeyi amaçlayan davranışsal stratejiler; kendini değerli hissetmesi, kendi özünü anlaması, davranışlarıyla ilgili olarak kendini kontrol etmesi ve pozitif davranışları sonucunda kendini ödüllendirmesi temeline dayanmaktadır (Türköz, 2010).

Davranış odaklı stratejiler, bireyin kendisi hakkında aldığı verileri değerlendirerek, bireyin kendi farkındalığını ve benlik davranışını kendi kendini yönetme davranışına dönüştürme süreçleri olarak görülmektedir (Arlı, 2011). Böylece bir kişi, kendi öz farkındalık düzeyini ve kendi davranış kalıplarını anlamaya çalışarak liderlik motivasyonunu keşfedebilir. Davranışsal stratejiler; “hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini gözlemleme ve kendine hatırlatıcılar belirleme” olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır

2.5.2.2. Doğal Ödül Stratejileri

Doğal ödül stratejisi; bir kişinin çalışma motivasyonunu arttırmak, daha güvenli ve kendi kendine yeterli hissetmek ve bu bağlamda yaşam kalitesini yükseltmek için kullanılan etkili yöntemlerden biridir (Doğan ve Şahin, 2008). Doğal ödül stratejisinin

temel amacı bireyin hoşuna gitmeyen davranışlardan da uzak durması, hoşuna giden davranışları ise sıklıkla sergilemesidir. Çalışanlar arasındaki seviyeli diyalog, örgütsel normlar, Hoşlandığı bir ortamda çalışıyor olmak bireyin performans ve motivasyonuna olumlu katkılar sağlamaktadır (Tabak, Sığırı, Türköz, 2013).

Doğal ödül, insanların içsel motivasyonuna dayanır. İnsanlar çevrelerinde işle ilgili çalışmalarını veya görevlerini yaparken dışsal ödüllerden ziyade içsel olarak motive olmalarına yardımcı olacak doğal ödülleri kabul ederler (Kör, 2015). Gerçekleşen işin keyifli şekilde yapılan bir eylem olması ya da haz dolu olması, kişinin ödüllendirildiğini hissetmesini sağlar (Konan ve Atik, 2015).

Doğal ödül stratejilerinde iki önemli unsur vardır. Bunlardan ilki, aktivitenin zevkli yönlerini ortaya çıkararak görevi doğal bir ödül haline getirmek, ikincisi ise algıyı aktivitenin istenmeyen özelliklerinden uzaklaştırıp doğal ödül olarak görülen özelliklere doğru değiştirmeye çalışmaktır. Bu iki doğal strateji sayesinde kişi işin keyifli yanlarına odaklanarak üretkenliğini artırabilir (Uğurluoğlu, 2010).

Doğal ödülde meydana gelen bir eylem, eylemle birlikte doğal olarak var olur. Böylece kişinin motivasyon seviyesi yükselirken doğal ödüller de sağlanır. Doğal bir ödül stratejisi kullanırken olumlu ve ödüllendirici eylemlerine odaklanmak, bireyin içsel memnuniyetini artırmayı ve sürecin faydalarını en üst düzeye çıkarmayı amaçlar (Doğan ve Şahin, 2008). Bir kişinin optimal performansa ulaşması için; eylemin hoş yönlerine odaklanmayı amaçlar (Houghton ve Neck, 2002). Doğal ödül stratejileri “düşünceyi doğal ödüller üzerine odaklama” şeklinde tek alt boyuttan oluşmaktadır.

2.5.2.3. Yapıcı Düşünce Kalıbı Stratejileri

Bu strateji modeli, sorunlardan ve zorluklardan çok insanlara fayda sağlayacak düşünme stillerinin geliştirilmesini içermektedir. Ayrıca bu stratejik modelin temeli, insanların zihniyetleri ile faaliyetlerini olumlu yönde etkilemek, kalıcı kılmak ve alışkanlık haline gelen bu düşünceleri etkin bir şekilde yönetmektir (Kör, 2015). Yapıcı düşünme stratejileri, kendi kendine olumlu telkin, zihinsel sembolizm ve kusurlu bilgi ile ilgilenir. Bu stratejide, görevi tamamlamaktan elde edilecek avantajı

öngörerek göreve başarılı ve olumlu bir zihniyetle yaklaşma eğilimi vardır (Cristofaro ve Giardino, 2020).

Performansı olumlu yönde etkileyebilecek tasarım odaklı düşünme kalıplarının ve alışkanlık türlerinin oluşumunu kolaylaştırmak için oluşturulmuş olan yapıcı düşünme modeli stratejilerinden öz liderlik için örnek olabilecek davranışlar olarak hedefe yönelik çabanın zihinsel unsurlarını harekete geçirmek ve gücü ve kontrolü kasıtlı olarak harekete geçirmek ve yönetmek sayılabilir. Yapıcı düşünme stratejileri: “başarılı performans hayal etme”, “kendi kendine konuşma” ve “fikirleri değerlendirme” olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır (Houghton ve Neck, 2002).

2.5.3. Öz Liderlikle İlgili Araştırmalar

2.5.3.1. Yurt Dışı Araştırmalar

Öz liderlik kavramı ilk olarak 1983 yılında Manz tarafından çalışılmış ve bireylerin öz liderliklerinin iş yerindeki performansları için oldukça önemli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, öz liderliğin davranış odaklı olma ve doğal ödül boyutları ele alınmıştır. Bu çalışmada, öz liderliğin kendi kendine yönetim davranışlarını kapsadığı ve bireylerin kendi kendilerini etkileme davranışlarına yön verdiği belirtilmektedir.

Stewart vd. (1996) tarafından yapılan çalışmada öz disiplin ve öz liderlik eğitimlerinin çalışan bireylerin kendi kendilerini yönetme davranışlarına olan etkileri incelenmiştir. Araştırmada, kişilik ve öz liderliğin farklı kavramlar olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada kişilik özelliklerinden birisi olan öz disiplin ile öz liderliğin etkileşim içerisinde olduğu ve öz liderlik eğitimleri sonucunda ise, düşük öz disiplin seviyesinde olan bireylerin, yüksek öz disiplin seviyesinde olanlara göre öz liderlik becerilerini daha fazla geliştirdikleri gözlenmiştir.

Prussia, Anderson ve Manz (1998) tarafından yapılan araştırma da öz liderlik becerileri ile öz yeterlilik algısının çalışan bireylerin performanslarına etkileri incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Southwestern Üniversitesi’nde girişimcilik programına devam eden 20-49 yaş aralığında 151 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre öz

liderlik stratejilerinin öz yeterlilik uygulamaları üzerinde büyük bir etkisi olduğu; öz yeterlilik algısının da doğrudan performansı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öz liderlik becerilerinin düzeyi arttıkça kişinin öz yeterlilik düzeyinin de arttığı, bunun sonucunda da bireyin performansında yükseliş olduğu tespit edilmiştir.

Anderson ve Prussia'nın (1997) geliştirmesini yaptığı ve 90 maddeden oluşan "Öz Liderlik Ölçeği" tercih edilmiştir. Çalışmanın sonrasında, öz liderlik stratejilerinin öz yeterlilik uygulamalarında önemli çıktıları olduğu, öz yeterliğin ise pozitif davranışlar üstünde dikkate değer sonuçları olduğu bulunmuştur. Ek olarak, bireyin öz liderlik düzeyi yükseldikçe, çalışma alanındaki performansı ile ilgili güvende de artış gösterdiği belirlenmiştir.

Houghton, Bonham, Neck ve Singh (2004) tarafından 357 yöneticilik dersi alan öğrenci üzerinde yürütülen öz liderlik ile kişilik arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerçekleştirilen deneysel çalışmalarda, öz liderlik eğitimi alan kişilerin tutum ve davranışlarında olumlu değişimlerin meydana geldiği, davranışlarında ve bilinç düzeylerinde önemli ölçüde yükselişler görüldüğü ayrıca öz liderliğin kişilik gelişimini desteklediği görülmüştür.

Hardy (2004) devlet kurumlarında çalışan 429 yönetici üzerinde öz liderlik uygulamalarını incelemiştir. Çalışma sonucunda, öz liderlik stratejilerinden kendini ödüllendirme stratejisinin kendini cezalandırma stratejisine göre daha az uygulandığı görülmüştür. Ayrıca çalışmada, kendilerini cezalandırma stratejisine yöneticilerin sıklıkla başvurmalarının olumsuzluğa neden olduğundan söz edilmiştir. Bu çalışmada öneri olarak ise devlet kurumlarında çalışan yöneticiler için öz liderlik stratejilerinin yararlı olacak şekilde kullanılması tavsiye edilmiştir.

Houghton ve Neck (2002) öz liderlikle ilgili yaptığı araştırmada öz liderliğin alt boyutlarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre öz liderlik kişilerin kendilerini düzenleyerek liderliklerini takipçileriyle paylaşarak kendini yenileme ve kendinin lideri olarak takımını ilerletmeye dayalı bir süreç olarak görülmektedir.

DiLiello ve Houghton (2006)'un öz liderlik, yenilikçilik, yaratıcılık ve örgüt desteği arasındaki ilişkiyi kavramsal bir model geliştirerek inceleyen çalışmalarında, güçlü öz liderlerin kendilerini, zayıf öz liderlere göre daha yenilikçi ve yaratıcı hissedecekleri

ve bu yenilikçilik ve yaratıcılık potansiyeline sahip olan kişilerin de iş yerlerinden güçlü destekler görmeleri halinde, bu desteği görmeyenlere göre sahip oldukları bu potansiyellerini daha fazla uygulamaya geçirecekleri ön görülmektedir.

Van Zyl (2008) tarafından yapılan çalışmada bir devlet kurumunda çalışan birinci grup yöneticilerin stres ve öz liderlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda başarılı performans hayal etme, kendini gözleme, stres ile kendini ödüllendirme, kendine hedef belirleme, ve doğal ödüllere düşünceyi odaklama stratejileri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu gözlemlenmiştir. Alt kademe yöneticilerine performanslarının daha verimli hale gelmesi için doğal ödül sağlayıcı işlere odaklanmaları ve kendilerini ödüllendirmeleri önerilmiştir. Yöneticilere maruz kaldıkları yüksek seviyedeki stres göstergelerinin en aza indirgenmesi için öz liderlik stratejilerinin yerinde kullanılması, stres yönetiminin ise doğru uygulanması gerektiği görülmüştür. Bunlardan yararlanıldığında üretimin olumlu düzeyde artmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. 23

Curral, Marques-Quinterio (2009) Öz Liderlik ve İş Rolü Yeniliğinin, Hedef Yönelimli Olmak ve İş Performansı Arasındaki İlişkide ne tür aracılık rollerinin olduğuna dair inceleme yapmışlardır. Üç farklı yazılım şirketinde çalışan geneli yükseköğrenim görmüş, 8 yıllık ortalama iş deneyime sahip toplam 108 kişi üzerinde yürütülen araştırma sonucuna göre öz liderlik yeteneklerinin hedefe yönelimi öğrenme ve rol yeniliği ilişkisine aracılık etkisi yarattığı belirlenmiştir. Öz liderlik modelinin davranış odaklı stratejilerinin ise öğrenme yönelimi ve işyeri performansı arasındaki ilişkisinde aracılık eden bir rol oynadığı bulunmuştur.

Stewart, Courtrinht ve Manz (2011) öz liderliği çok yönlü olarak ele aldıkları araştırmalarında bireysel düzeyde yapılan öz liderlik çalışmalarının daha iyi duygusal ve daha iyi iş performansına karşılık geldiğini tespit etmişlerdir. Araştırmacılar özlidersliği etkileyen iç ve dış güçlere dikkat çekmişler ve takım düzeyinde öz liderliğin bu güçleri doğru kullanmakla sağlanacağını tespit etmişlerdir.

2.5.3.2. Yurt İçi Araştırmalar

Doğan ve şahin (2008) tarafından öz liderlik ölçeğinin güvenilirlik geçerlik çalışması ve Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Araştırmada bireysel performansı arttırmak için öz liderlik stiline kullanılabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuca göre öz liderlik yaklaşımı ile kişinin kendi kendine liderlik yapması sağlanarak örgüt içindeki motivasyon ve etkililiğin arttırılabileceği ifade edilmiştir. Araştırmada öz liderlik becerilerinin geliştirilmesiyle örgüt performansının da olumu yönde değişeceği vurgulanmıştır.

Uğurluoğlu (2010) tarafından yapılan çalışmada, öz liderlik stratejilerinin iş doyumu üzerinde etkileri ile iş özerkliğinin çeşitli değişken açısından öz liderlik stratejileri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ankara'da özel bir hastanede 145 çalışan kişiyle gerçekteşirilen araştırmanın sonucuna göre çeşitli değişkenlerin öz liderlik stratejilerinin kullanılmasını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Göksoy vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin öz liderlik roller ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Konya ilinde devlet okullarında görev yapan 394 öğretmenin katılımıyla gerçekteşirilen çalışma sonucunda, katılımcı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile öz liderlik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile öz liderlik davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Kayral (2015) Sağlık personelinin öz liderlik becerilerinin iş tatmini ve performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Gaziantep ilinde özel bir hastanede çeşitli görevlerde çalışan toplam 345 kişiyle gerçekteşirilen araştırma sonucuna göre sağlık personelinin öz liderlik becerileri, iş tatmin ve performans düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öz liderlik stratejilerinden yapıcı düşünce modeli stratejileri performansı etkilediği; davranış odaklı stratejilerin ise de iş tatmini üzerinde daha çok etkili olduğu belirlenmiştir.

Garipağaoğlu ve Güloğu (2015) öğretmenlerin ve yöneticilerin öz liderlik becerilerinin yüksek düzeyde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar öz liderlik becerilerinin günümüz dünyasında bir zorunluluk olduğunu, eğitim örgütlerinin dinamik bir yapıya sahip olabilmesi için öğretmenlerin öz liderlik becerilerinin olmasının gerektiğini vurgulamışlardır. Değişen ve gelişen eğitim sektöründeki denetim odağının öğretmenlerin bizzat kendileri olmaları gerektiği, bununla beraber

öğretmenlerinin kendilerine liderlik edebilmelerinin etkili öğretmen olmaları için önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma öğretmen adayları üzerinde yapılmıştır, araştırma sonuçlarına göre öz liderlik becerilerinin öğretilmesi geleceğin öğretmenlerini motive edecektir.

Arlı ve Avcı (2017) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin öz kendilik değerlendirmelerinin öz liderlik davranışlarını anlamlı ve olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Araştırmaya göre öz liderlik davranışlarının artmasında kişilerin eğitim seviyesinin önemli bir yeri vardır. Başka bir deyişle kendi kendini değerlendiren öğretmenlerin öz liderlik davranışlarının artması beklenebilir.

Özcan vd. (2017) Türkçe öğretmenlerinin öz liderlik düzeylerini inceledikleri araştırmalarında öğretmenlerin kendilerini öz liderlik açısından yeterli gördükleri sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada kadın Türkçe öğretmenlerinin erkek öğretmenlere göre öz liderlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öz liderlik davranışları yüksek bir Türkçe öğretmeni ana dili öğretirken doğru ve etkili kullanma konusunda öğrencilerine rol model olabilir. Kendi kişisel gelişimini öz liderlik stili ile oluşturmaya çalışan bir öğretmenin öz güveni yüksek, mesleki farkındalığı olan, araştırma- geliştirme yeteneklerine sahip takım ruhu taşıyan biri olması beklenebilir. Bu da Türkçe öğretmenlerinin kalıplardan sıyrılarak öz liderlik becerileri ile eğitime yön verecek liderler olmaları gerektiğini göstermektedir.

Kızrak vd. (2017) Ankara ilinde çalışan 227 kamu çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların öz liderlik becerilerine etkileyen psikolojik sermaye faktörlerini tespit etmeyi hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre öz liderlik davranışları psikolojik sermaye faktörlerinden etkilendiği görülmüştür. Özellikle öz liderlik psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutundan etkilenmektedir. Psikolojik sermayeden umut hariç iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik etkileşim içinde olduğu tek değişken öz liderliğin kendini hatırlatıcılar belirleme alt boyutu olduğudur. Öz liderliğin kendini ödüllendirme ve kendini cezalandırma alt boyutları üzerinde ise psikolojik sermayenin etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Akkuş'un (2018) yaptığı araştırmada öğretmenlerin öz liderlik algılarının sınıf yönetimlerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna göre öz liderlik davranışları gösteren öğretmenlerin öğrenciler tarafından daha çok benimsendiği ve öz liderlik

davranışı gösteren öğretmenlere sorunlarından daha kolay bahsedebildiği görülmektedir. Öz liderlik davranışı ile öğretmenler sınıf içinde daha demokratik tutumlar sergileyebilmektedir. Öz liderlik algıları yüksek öğretmenler sınıflarını daha iyi yönlendirebildikleri için kendilerini daha yeterli hissetmektedirler.

Yüksel (2019) tarafından yapılan çalışma Batı Akdeniz'de bulunan üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nde öğrenim gören öğrencilerin erkeksi veya kadınsı spor dallarında öz liderlik etme ve toplumsal cinsiyet rollerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 152'si Akdeniz Üniversitesi, 175'i ise Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde olmak üzere toplam 327 spor yöneticiliği öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma sonunda öğrencilerin başvurdukları spor branşlarının literatürle uyumlu olarak erkeksi (eril), kadınsı (feminen) ve tarafsız (her cinsiyete uygun) spor branşları olduğu görülmüştür. BEM Cinsiyet Rolü Envanteri ölçeği ve Öz-Liderlik Ölçeği ile tarafsız, erkeksi ve kadınsı spor branşlarını yapanların liderlik davranışlarında kendi kendini yönlendirmede ve kendi kendini motive etmede daha başarılı oldukları görülmüştür.

Karakullukçu (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer tatmininin Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan spor yöneticilerinin öz yeterlik, yönetsel yeterlilik ve öz liderlik inançları düzeyleri arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan 303 spor yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öz-yeterlik inancının öz liderlik inancı üzerinde azaltıcı/olumsuz, kariyer doyumu duygusu üzerinde ise güçlendirici/olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca öz liderlik inancının kariyer doyumu duygusu üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür.

Gayretli (2019) tarafından yapılan çalışmada spor yöneticiliği bölümünde eğitim gören spor yöneticisi adaylarının öz liderlik davranışları incelenmiştir. Araştırmanın katılımcıları beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören 465'i erkek, 231 kadın olmak üzere toplam 696 spor yöneticiliği adaydır. Araştırma bulgusu spor yöneticisi adaylarının öz liderlik davranışlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkenliği incelemelerine göre, yapıcı düşünce stratejileri

düzeyinde kendi kendine liderlik davranışının yapıcı görüş stratejileri arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, davranışa yönelik stratejiler ve doğal ödül stratejileri düzeyinde bir fark bulunmamıştır.

Fidan (2020) öz liderlik alan yazında incelediği; öz eğitim, öz güven, öz yeterlik, kendini gerçekleştirme ve değişim kavramlarının kişilerin öz liderlik süreçlerini olumlu yönde desteklediği sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda öz liderliğin kişilerin özlere yaptıkları desteklerin kişilere çok yönlü kazanımlar sağladığını belirtmiştir. Araştırmacı elde ettiği bulgular ışığında öz liderliğin bireysel özgürlük bağlamında kişilere çözümler sunabileceğini vurgulamıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin öz liderlik ve mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akman (2022) tarafından yapılan çalışmada, spor yöneticiliği öğrencilerinin öz liderlik davranışları ile akademik motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda ilişkisel tarama yöntemi ve nedensel-karşılaştırmalı yöntem kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin kullanıldığı çalışmanın örneklemini İstanbul'daki çeşitli üniversitelerde Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim gören 321 gönüllü öğrenci oluşturmuştur. Çalışma neticesinde cinsiyet değişkeni ile öz liderlik düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı, bun karşın öz liderlik düzeyi ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM 3

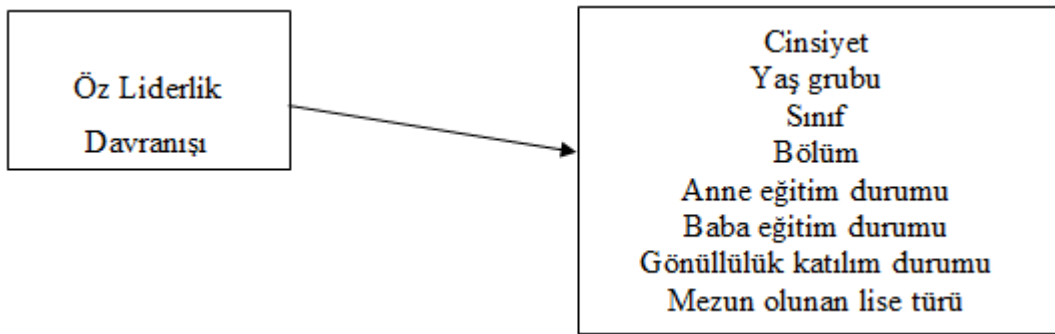
MATERYAL METOT

Bu bölümde çalışmanın modeli, araştırma soruları, hipotezler, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışlarını belirlemek ve karşılaştırmaktır. Araştırmanın yöntemi bu kapsamda nicel yöntemlerden tarama modelidir. Tarama modelinde, var olan bir durum herhangi bir dış müdahale olmaksızın incelenmektedir. Bu çalışma kapsamında, spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranış düzeyleri var olduğu şekliyle betimleneceği için tarama modeli yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni öz liderlik davranışıdır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise cinsiyet, yaş grubu, sınıf, bölüm, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, gönüllülük katılım durumu ve mezun olunan lise türüdür. Buna göre araştırma modeli aşağıdaki şekildedir:



Şekil 3.1.Araştırmanın modeli

3.2.ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLER

Bu araştırmanın amacı spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışlarını belirlemektir. “Spor yöneticisi ve antrenör adayların öz liderlik davranışları ne düzeydedir?” sorusundan hareketle aşağıdaki alt başlıklar oluşturulmuştur:

1. Spor yöneticisi ve antrenör adayların öz liderlik davranışları ne düzeydedir?
2. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “cinsiyet” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “yaş grubu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
4. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “sınıf” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
5. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “bölüm” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
6. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “anne eğitim durumu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
7. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “baba eğitim durumu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
8. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “gönüllü katılım durumu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
9. Spor yöneticisi ve antrenör adayların “mezun olunan lise türü” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Buradan hareketle oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

H2: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları yaş grubuna göre farklılaşmamaktadır.

H3: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları sınıfa göre farklılaşmamaktadır.

H4: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları bölüme göre farklılaşmamaktadır.

H5: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları anne eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H6: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları baba eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H7: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları gönüllülük katılım durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H8: Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları mezun olunan lise türüne göre farklılaşmamaktadır.

3.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. 2021-2022 öğretim yılında Konya Selçuk Üniversitesi, Sinop üniversitesi, Kastamonu üniversitesi Bartın üniversitesi, Karabük üniversitesinin de spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde örgün öğretim olmak üzere 159 antrenörlük, 160 spor yöneticiliği bölümü öğrencisine ulaşılmıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Kişisel Bilgi Formu ile Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilmiş ve Fidan (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış olduğu Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YÖLÖ) kullanılmıştır. Ölçek 35 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “Davranış odaklı stratejiler”, “Doğal ödül stratejileri” ve “yapıcı düşünce stratejileri” şeklindedir. Ölçek 5’li likert şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekteki derecelendirme, 1-

Kesinlikle katılmıyorum, 2- Az katılıyorum, 3-Orta derece katılıyorum, 4-Çok katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamında 0.960 düzeyinde olup, davranış odaklı stratejiler alt boyutunda 0.970, doğal ödül stratejileri alt boyutunda 0.890 ve yapıcı düşünce stratejileri alt boyutunda ise 0.950'dir.

3.5.VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından online ortamda oluşturulmuş bir form ile toplanmıştır. Öncelikle sorular Google Formlar üzerine girilmiş ve elde edilen link, katılımcılara gönderilmiştir.

3.6.VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma verileri analizi için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Öncelikle verilere normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağıldığı görüldükten sonra parametrik testlerle devam edilmiştir. Bu kapsamda fark testleri için ikili gruplarda t-testi, ikiden fazla gruplar için ise ANOVA (tek yönlü varyans analizi) uygulanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bu bölümde çalışma kapsamında toplanan veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.1. NORMALLİK ANALİZİ

Verilerin analizinden önce, analiz türlerinin tespit edilmesi amacıyla normallik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım tespiti için çarpıklık - basıklık testi sonuçları dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2014).

Çizelge 4.1. Normallik analizi

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği	-1.207	1.777

George ve Mallery'ye göre (2010) çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olması örneklemin normal dağıldığını göstermektedir. Buna göre çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Fark testleri için t-testi ve ANOVA; korelasyon analizi için ise Pearson korelasyonu kullanılmıştır.

4.2.İÇ TUTARLILIK ANALİZİ

Bu bölümde çalışmada yer alan Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği'ne yönelik iç tutarlılık analizi yapılmıştır. İç tutarlılık analizi ile elde edilen güvenilirlik değerlerinin 0.600 üzerinde olması ölçeği güvenilir; 0.800'den yüksek olması ise yüksek derecede güvenilir yapmaktadır. Ölçeğe ve alt boyutlarına ait iç tutarlılık analizi bulguları Çizelge 4.2'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. İç tutarlılık analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği	0,950	35
Davranış Odaklı Stratejiler	0.904	18
Doğal Ödül Stratejileri	0.772	5
Yapıcı Düşünce Stratejileri	0.869	12

Çizelge 4.2'ye göre, Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri 0,950'dir. Alt boyutların ise sırasıyla 0.904, 0.722 ve 0.869'dur. Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde, ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu ve analizde kullanılmasının uygun olduğu görülmektedir.

4.3.DEMOGRAFİK BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilere ait toplanan demografik veriler analiz edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılım Çizelge 4.3'de verilmiştir.

Çizelge 4.3. Katılımcıların cinsiyete ilişkin dağılım

Cinsiyet	N	%
Erkek	227	71.16
Kadın	92	28.84
Toplam	319	100

Çizelge 4.3'e göre, katılımcıların % 71.16'sı erkek, % 28.84'ü ise kadındır. Buna göre, katılımcıların çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin dağılım Çizelge 4.4'te verilmiştir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin dağılım

Yaş	N	%
19 yaş ve altı	64	20.06
20 yaş	72	22.57
21 yaş	61	19.12
22 yaş	52	16.30
23 yaş	32	10.03
24 yaş ve üzeri	38	11.91
Toplam	319	100

Çizelge 4.4'e göre, katılımcıların % 20.06'sı 19 yaş ve altında, % 22.57'si 20 yaşında, % 19.12'si 21 yaşında, % 16.30'u 22 yaşında, % 10.03'ü 23 yaşında ve % 11.91'i 24 yaş ve üzerindedir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğunun 20 yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcıların buldukları sınıflara ilişkin dağılım Çizelge 4.5'te verilmiştir.

Çizelge 4.5. Katılımcıların sınıf düzeylerine ilişkin dağılım

Sınıf	N	%
1. sınıf	37	11.60
2. sınıf	91	28.53
3. sınıf	107	33.54
4. sınıf	84	26.33
Toplam	319	100

Çizelge 4.5'e göre, katılımcıların % 11.60'ı 1. sınıf, % 28.53'ü 2. sınıf, % 33.54'ü 3. sınıf ve % 26.33'ü 4. sınıf öğrencisidir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun 3. sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Katılımcıların bölümlerine ilişkin dağılım Çizelge 4.5'te verilmiştir.

Çizelge 4.6. Katılımcıların bölümlerine ilişkin dağılım

	N	%
Antrenörlük	159	49.84
Spor Yöneticiliği	160	50.16
Toplam	319	100

Çizelge 4.6'ya göre, katılımcıların % 49.84'ü Antrenörlük ve % 50.16'sı ise Spor Yöneticiliği bölümü öğrencisidir. Buna göre katılımcıların bölümlerinin dağılımının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların anne eğitim durumlarına ilişkin dağılım Çizelge 4.7'de verilmiştir.

Çizelge 4.7. Katılımcıların anne eğitim durumlarına ilişkin dağılım

	N	%
İlköğretim	119	37.30
Ortaöğretim	86	26.96
Lise	54	16.93
Üniversite	60	18.81
Toplam	319	100

Çizelge 4.7'ye göre, katılımcıların annelerinin % 37.30'u ilköğretim, % 26.96'sı ortaöğretim, % 16.93'ü lise ve % 18.81'i üniversite mezunudur. Buna göre katılımcıların annelerinin büyük kısmının lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların baba eğitim durumlarına ilişkin dağılım Çizelge 4.8'de verilmiştir.

Çizelge 4.8. Katılımcıların baba eğitim durumlarına ilişkin dağılım

	N	%
İlköğretim	92	28.84
Ortaöğretim	82	25.71
Lise	75	23.51
Üniversite	70	21.94
Toplam	319	100

Çizelge 4.8'e göre, katılımcıların babalarının % 28.84'ü ilköğretim, % 25.71'i ortaöğretim, % 23.51'i lise ve % 21.94'ü üniversite mezunudur. Buna göre katılımcıların babalarının büyük kısmının lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların gönüllülük katılım durumlarına ilişkin dağılım Çizelge 4.9'da verilmiştir.

Çizelge 4.9. Katılımcıların gönüllü katılım durumlarına ilişkin dağılım

	N	%
Katıldım	235	73.67
Katılmadım	84	26.33
Toplam	319	100

Çizelge 4.9'a göre katılımcıların % 73.67'si gönüllülük faaliyetlerine katılırken, % 26.33'ü katılmamıştır. Katılımcıların mezun oldukları lise türüne ilişkin dağılım Çizelge 4.10'da verilmiştir.

Çizelge 4.10. Katılımcıların mezun olduğu lise türüne ilişkin dağılım

	N	%
Anadolu Lisesi	150	47.02
Spor Lisesi	43	13.48
Mes.ve Tek.Anadolu Lisesi	126	39.50
Toplam	319	100

Çizelge 4.10'a göre, katılımcıların % 47.02'si Anadolu Lisesi, % 13.48'i Spor Lisesi ve % 39.50'si Mes. ve Tek. Anadolu Lisesi mezunudur. Buna göre katılımcıların büyük kısmının Anadolu lisesi mezunu olduğunu söylemek mümkündür.

4.4.ÖLÇEK PUANLARI

Bu bölümde Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YÖLÖ) ile toplanan puanları analiz edilmiştir. Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YÖLÖ) ve alt boyutlarının puan ortalama değerleri ile standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Çizelge 4.11’de sunulmuştur.

Çizelge 4.11. Yenilenmiş öz liderlik ölçeği (yölö) ve alt boyutları analizi

Ölçekler	\bar{X}	S	Min	Maks
Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği	138.755	22.113	51	175
Davranış Odaklı Stratejiler	70.523	11.803	24	90
Doğal Ödül Stratejileri	20.351	3.541	5	25
Yapıcı Düşünce Stratejileri	47.881	7.878	19	60

Araştırma katılımcılarının öz liderlik puan ortalamaları 138.75 ± 22.113 düzeyindedir. En düşük öz liderlik puan 51 iken, en yüksek öz liderlik puanı 175’tir. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puanın 175 olduğu düşünüldüğünde, ortalama puanın “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Alt boyutlar bazında ele alındığında ise Davranış Odaklı Stratejiler alt boyut puan ortalamasının 70.523 ± 11.803 olduğu görülmektedir. Alt boyuttan alınabilecek en puanın 90 olduğu düşünüldüğünde elde edilen puanın “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Doğal Ödül Stratejileri alt boyut puan ortalamasının ise 20.351 ± 3.541 olduğu görülmektedir. Alt boyuttan elde edilebilecek en yüksek puan 25 olup, elde edilen ortalama “yüksek” düzeyindedir.

Yapıcı Düşünce Stratejileri alt boyut puan ortalaması ise 47.881 ± 7.878 düzeyindedir. Alt boyuttan elde edilecek en yüksek puan 60 olup, alt boyut ile elde edilen puan “yüksek” düzeyindedir.

4.5.ÖLÇEK SORULARININ ANALİZİ

Bu bölümde ölçekteki ifadelerine verilen cevaplar analiz edilmiştir. Ölçek ifadelerine verilen cevapların ortalama ve standart değerleri Çizelge 4.12’de sunulmuştur.

Çizelge 4.12. Yenilenmiş öz liderlik ölçeği (yölö) ifadelerine verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri

No	İfade	\bar{X}	S
S1	Önemli konular üzerinde çalışırken, yüksek başarı gösterebilmek için hayal gücümü kullanırım,	4.03	1.18
S2	Kendi performansım için belirli hedefler koyarım,	4.04	1.16
S3	Bazen karşılaştığım ciddi problemlerin üstesinden gelmeye çalışırken kendimi, (yüksek sesle veya içimden) kendimle konuşurken bulurum,	3.89	1.1
S4	Bir işi gerçekten iyi yaptığımda, kendimi bir şeyle ya da sevdiğim bir etkinlikle ödüllendirmekten hoşlanırım,	3.89	1.11
S5	Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım,	3.99	1.07
S6	Düşük performans gösterdiğimde genellikle zihinsel olarak şevkim kırılır,	3.71	1.16
S7	İşimde (derslerimde) ne derece iyi olduğumu takip edeceğim bir yol oluştururum,	3.86	1.02
S8	Düşüncelerimi iş ya da fakülte faaliyetlerimin kötü yönleri yerine iyi yönlerine odaklarım	3.83	1.02
S9	Başarım ihtiyacı hissettiklerimi hatırlamak için yazılı notlar kullanırım	3.64	1.19
S10	Bir işe başlamadan önce zihnimde kendimi o işi başarılı bir şekilde yürütürken canlandırırım,	3.9	1.1
S11	İşimde gösterdiğim çabalar, zihnimde bilinçli olarak oluşturduğum hedefler doğrultusundadır,	3.98	1.04
S12	Zor şartlarda çalışırken, bazen kendi kendime (içten ya da yüksek sesle) konuşurum,	3.82	1.05
S13	Bir şeyi iyi yaptığımda, kendimi iyi bir yemek, sinema, alışveriş, gezi gibi özel bir şeyle ödüllendiririm	3.65	1.16
S14	Sorun yaşadığım durumlarda, o durum hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde değerlendirmeye çalışırım,	3.89	1.04
S15	Bir işi başarıyla tamamlamadığımda, kendime zihnimde acımasız olma eğilimindeyimdir,	3.71	1.19
S16	Bir işi yaparken ne derece iyi performans sergilediğimin genellikle farkındayımır,	4.04	1.01
S17	Heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren kişi ve nesnelere çevremde olması için çaba sarf ederim	4.03	1.03
S18	Başarımam gereken işlere odaklanmama yardımcı olacak somut (belirli) hatırlatıcılar (notlar ve listeler, vb.) kullanırım,	3.71	1.12
S19	Bir işi yapmadan önce, bazen o işi başarıyla gerçekleştirdiğimi zihnimde canlandırırım,	4.06	1.01
S20	Kendi koymuş olduğum belli hedeflere yönelik çalışırım	4.08	0.98
S21	Zor durumda kaldığımda, o durumun üstesinden gelebilmeme yardımcı olması açısından kendi kendime (sesli ya da zihinsel) konuşurum,	3.93	1.01
S22	Bir işi başarıyla tamamladığımda, sık sık kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm,	3.86	1.12
S23	Biriyle anlaşmazlığa düştüğümde, kendi fikirlerimi açıkça ifade edebilir ve değerlendirebilirim,	4.08	0.93
S24	Bir işte düşük performans sergilediğimde kendimi suçlu hissederim,	3.8	1.08

S25	İşimi ne derece iyi yaptığıma dikkat ederim,	4.08	0.99
S26	Bir işi yalnızca yapıp bitirmek yerine mümkünse daha çok zevk alacağım biçimde yapabilmeyi tercih ederim	4.12	0.92
S27	Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi bilinçli bir şekilde gözümde canlandırırım,	4.06	0.92
S28	Gelecekte başarmak istediğim hedefler üzerine düşünürüm,	4.18	0.95
S29	Sahip olduğum inançları ve fikirleri düşünür ve üzerine değerlendirmeler yaparım,	4.12	0.88
S30	Bir işte iyi performans sergilemediğimi düşündüğümde, bu memnuniyetsizliğimi kendi kendime bazen açıkça ifade ederim,	4	0.96
S31	Üzerinde çalıştığım projelerle ilgili gidişatımı gözden geçiririm,	4.08	0.93
S32	İşimde yapmaktan zevk duyduğum etkinlikleri araştırırım,	4.13	0.96
S33	Gerçekte bir problemle karşılaşmadan önce o problemle nasıl baş edeceğime dair yapmış olduğum planı sıklıkla zihnimde tekrar ederim,	4.09	0.98
S34	Kendi performansım için hedefler belirlerim,	4.2	0.92
S35	İşlerin yürütmesi için kendime has yöntemler (yollar) bulurum,	4.25	0.93

Önemli konular üzerinde çalışırken, yüksek başarı gösterebilmek için hayal gücümü kullanırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.33, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 7.84, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 11.91, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 28.21 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 46.71 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.03 ± 1.18 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Kendi performansım için belirli hedefler koyarım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.64, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 6.58, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 10.97, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 31.35 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 45.45 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.04 ± 1.16 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bazen karşılaştığım ciddi problemlerin üstesinden gelmeye çalışırken kendimi, (yüksek sesle veya içimden) kendimle konuşurken bulurum, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.7, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.33, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 21.63, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 32.6

ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 35.74 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.89 ± 1.1 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işi gerçekten iyi yaptığımda, kendimi bir şeyle ya da sevdiğim bir etkinlikle ödüllendirmekten hoşlanırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.08, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 6.27, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 23.51, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 28.53 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 37.62 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.89 ± 1.11 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.76, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.33, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 18.81, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 32.29 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 39.81 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.99 ± 1.07 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Düşük performans gösterdiğimde genellikle zihinsel olarak şevkim kırılır, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.39, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 12.85, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 20.06, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 32.29 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 30.41 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.71 ± 1.16 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

İşimde (derslerimde) ne derece iyi olduğumu takip edeceğim bir yol oluştururum, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 6.58, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 23.51, çok katılıyorum seçeneğini

seçenlerin oranının % 36.36 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 30.72 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.86 ± 1.02 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Düşüncelerimi iş ya da fakülte faaliyetlerimin kötü yönleri yerine iyi yönlerine odaklarım sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 6.58, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 24.45, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 36.68 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 29.47 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.83 ± 1.02 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Başarma ihtiyacı hissettiklerimi hatırlamak için yazılı notlar kullanırım sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 7.52, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 8.46, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 24.76, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 30.72 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 28.53 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.64 ± 1.19 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işe başlamadan önce zihnimde kendimi o işi başarılı bir şekilde yürütürken canlandırırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.7, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.96, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 20.06, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 33.23 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 36.05 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.9 ± 1.1 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

İşimde gösterdiğim çabalar, zihnimde bilinçli olarak oluşturduğum hedefler doğrultusundadır, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.33, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 20.06, çok

katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 33.23 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.24 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.98 ± 1.04 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Zor şartlarda çalışırken, bazen kendi kendime (içten ya da yüksek sesle) konuşurum, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.45, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 7.84, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 21.63, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 37.3 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 29.78 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.82 ± 1.05 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir şeyi iyi yaptığımda, kendimi iyi bir yemek, sinema, alışveriş, gezi gibi özel bir şeyle ödüllendiririm sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 6.27, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 9.72, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 24.45, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 31.97 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 27.59 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.65 ± 1.16 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Sorun yaşadığım durumlarda, o durum hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde değerlendirmeye çalışırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.08, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.02, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 20.06, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 39.18 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 31.66 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.89 ± 1.04 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde acımasız olma eğilimindeyimdir, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum

seçeneğini seçenlerin oranının % 6.27, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 10.03, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 21.32, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 30.72 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 31.66 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.71 ± 1.19 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işi yaparken ne derece iyi performans sergilediğimin genellikle farkındayım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.7, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 16.3, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 36.99 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.87 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.04 ± 1.01 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren kişi ve nesnelerin çevremde olması için çaba sarf ederim sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.45, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.7, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 16.61, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 36.36 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.87 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.03 ± 1.03 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Başarmam gereken işlere odaklanmama yardımcı olacak somut (belirli) hatırlatıcılar (notlar ve listeler, vb.) kullanırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.64, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 8.46, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 21.32, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 37.93 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 26.65 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.71 ± 1.12 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işi yapmadan önce, bazen o işi başarıyla gerçekleştirdiğimi zihnimde canlandırırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, az katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.08, orta derece katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 16.93, çok katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 35.11 ve kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 40.75 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.06 ± 1.01 olup, bu değer çok katılmıyorum seçeneğine yakındır.

Kendi koymuş olduğum belli hedeflere yönelik çalışırım sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.19, az katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.39, orta derece katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 17.87, çok katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 34.48 ve kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 41.07 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.08 ± 0.98 olup, bu değer çok katılmıyorum seçeneğine yakındır.

Zor durumda kaldığımda, o durumun üstesinden gelebilmeme yardımcı olması açısından kendi kendime (sesli ya da zihinsel) konuşurum, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, az katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.02, orta derece katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 20.38, çok katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.24 ve kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 33.23 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.93 ± 1.01 olup, bu değer çok katılmıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işi başarıyla tamamladığımda, sık sık kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.7, az katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 6.58, orta derece katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 22.26, çok katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 30.72 ve kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 35.74 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.86 ± 1.12 olup, bu değer çok katılmıyorum seçeneğine yakındır.

Biriyle anlaşmazlığa düştüğümde, kendi fikirlerimi açıkça ifade edebilir ve değerlendirebilirim, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 1.88, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.08, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 15.36, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 41.07 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 37.62 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.08 ± 0.93 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işte düşük performans sergilediğimde kendimi suçlu hissederim, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 10.97, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 18.18, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 37.93 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 29.78 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 3.8 ± 1.08 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

İşimi ne derece iyi yaptığıma dikkat ederim, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.51, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.39, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 16.93, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 34.8 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 41.38 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.08 ± 0.99 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işi yalnızca yapıp bitirmek yerine mümkünse daha çok zevk alacağım biçimde yapabilmeyi tercih ederim sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.19, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 15.05, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 41.07 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.87 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.12 ± 0.92 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi bilinçli bir şekilde gözümde canlandırırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 1.88, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.39, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 15.05, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 42.95 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 35.74 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.06 ± 0.92 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Gelecekte başarmak istediğim hedefler üzerine düşünürüm, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.51, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 12.85, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 37.3 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 44.2 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.18 ± 0.95 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Sahip olduğum inançları ve fikirleri düşünür ve üzerine değerlendirmeler yaparım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 0.31, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 4.7, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 16.93, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.87 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 39.18 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.12 ± 0.88 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Bir işte iyi performans sergilemediğimi düşündüğümde, bu memnuniyetsizliğimi kendi kendime bazen açıkça ifade ederim, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 20.06, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 39.81 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 34.48 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4 ± 0.96 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Üzerinde çalıştığım projelerle ilgili gidişatımı gözden geçiririm, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.51, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 15.99, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 42.01 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 36.68 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.08 ± 0.93 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

İşimde yapmaktan zevk duyduğum etkinlikleri araştırım, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.82, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.76, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 12.54, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 39.5 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 41.38 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.13 ± 0.96 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Gerçekte bir problemle karşılaşmadan önce o problemle nasıl baş edeceğime dair yapmış olduğum planı sıklıkla zihnimde tekrar ederim, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.19, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 5.96, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 12.85, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 38.87 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 40.13 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.09 ± 0.98 olup, bu değer çok katılıyorum seçeneğine yakındır.

Kendi performansım için hedefler belirlerim, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 1.88, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.51, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 15.36, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 34.48 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 45.77 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.2 ± 0.92 olup, bu değer kesinlikle katılıyorum seçeneğine yakındır.

İşlerin yürümesi için kendime has yöntemler (yollar) bulurum, sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde kesinlikle katılmıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 2.51, az katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 3.13, orta derece katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 9.72, çok katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 36.36 ve kesinlikle katılıyorum seçeneğini seçenlerin oranının % 48.28 olduğu görülmektedir. Soruya verilen cevapların toplam puan ortalaması 4.25 ± 0.93 olup, bu değer kesinlikle katılıyorum seçeneğine yakındır.

4.6.FARK TESTLERİ

Bu bölümde katılımcıların ölçek ve alt boyut puan ortalamalarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumları ele alınmıştır. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşma durumları Çizelge 4.13'te sunulmuştur.

Çizelge 4.13. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
Toplam Öz Liderlik	Erkek	227	137.872	23.452	-1.121	0.263
	Kadın	92	140.935	18.334		
Davranış Odaklı Stratejiler	Erkek	227	70.040	12.419	-1.151	0.251
	Kadın	92	71.717	10.089		
Doğal Ödül Stratejileri	Erkek	227	20.167	3.766	-1.469	0.143
	Kadın	92	20.804	2.767		
Yapıcı Düşünce Stratejileri	Erkek	227	47.665	8.210	-0.768	0.443
	Kadın	92	48.413	6.999		

Cinsiyete göre katılımcıların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$). Bu durumda H1 hipotezi reddedilmemektedir. Kadınların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları erkeklerden yüksek olsa da, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının yaş grubuna göre farklılaşma durumları Çizelge 4.14'te sunulmuştur.

Çizelge 4.14. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının yaş grubuna göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Yaş Grubu	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
-------------------	-----------	---	-----------	---	---	---	------

Toplam Öz Liderlik	19 yaş ve altı (1)	64	143.125	14.708	5.597	0.000	1 > 3
	20 (2)	72	141.667	15.772			1 > 4
	21 (3)	61	131.066	23.244			2 > 4
	22 (4)	52	129.635	27.537			6 > 3
	23 (5)	32	144.313	24.050			5 > 4
	24 yaş ve üzeri (6)	38	146.026	24.619			6 > 4
Davranış Odaklı Stratejiler	19 yaş ve altı (1)	64	72.859	8.432	5.035	0.000	1 > 3
	20 (2)	72	72.056	8.463			1 > 4
	21 (3)	61	66.311	12.557			2 > 3
	22 (4)	52	66.173	14.384			5 > 3
	23 (5)	32	73.813	12.666			6 > 3
	24 yaş ve üzeri (6)	38	73.632	13.206			
Doğal Ödül Stratejileri	19 yaş ve altı (1)	64	21.078	2.148	3.375	0.006	1 > 4
	20 (2)	72	20.556	2.674			6 > 4
	21 (3)	61	19.508	3.668			
	22 (4)	52	19.173	4.493			
	23 (5)	32	20.656	3.773			
	24 yaş ve üzeri (6)	38	21.447	4.196			
Yapıcı Düşünce Stratejileri	19 yaş ve altı (1)	64	49.188	5.748	6.223	0.000	1 > 3
	20 (2)	72	49.056	5.924			1 > 4
	21 (3)	61	45.246	7.934			2 > 3
	22 (4)	52	44.288	9.531			2 > 4
	23 (5)	32	49.844	8.729			6 > 3
	24 yaş ve üzeri (6)	38	50.947	8.383			6 > 4

Yaş grubuna göre katılımcıların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu durumda H2 hipotezi reddedilmektedir. 19 yaş ve altı grubunun öz liderlik davranışları puan ortalaması 21 ve 22 yaş grubundan; 20 yaş grubunun öz liderlik davranışları puan ortalaması 22 yaş grubundan; 23 yaş grubunun öz liderlik davranışları puan ortalaması 22 yaş grubundan ve 24 yaş üzeri ve yaş grubunun öz liderlik davranışları puan ortalaması 21 ve 22 yaş grubundan anlamlı yüksektir.

19 yaş ve altı grubunun davranış odaklı stratejiler alt boyut puan ortalaması 21 ve 22 yaş grubundan; 20, 23 ile 24 ve üzeri yaş grubunun davranış odaklı stratejiler alt boyut puan ortalaması 21 yaş grubundan anlamlı yüksektir.

19 yaş ve altı ile 24 ve üzeri yaş grubunun doğal ödül stratejileri alt boyut puan ortalaması 22 yaş grubundan anlamlı yüksektir.

19 yaş ve altı grubunun yapıcı düşünce stratejileri alt boyut puan ortalaması 21 ve 22 yaş grubundan; 20 yaş grubunun yapıcı düşünce stratejileri alt boyut puan ortalaması

21 ve 22 yaş grubundan ve 24 yaş ve üzeri yaş grubunun yapıcı düşünce stratejileri alt boyut puan ortalaması 21 ve 22 yaş grubundan anlamlı yüksektir.

Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının sınıfa göre farklılaşma durumları Çizelge 4.15'te sunulmuştur.

Çizelge 4.15. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının sınıfa göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Sınıf	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Toplam Öz Liderlik	1. sınıf (1)	37	144.946	19.937	2.620	0.051	
	2. sınıf (2)	91	137.637	22.562			
	3. sınıf (3)	107	135.103	22.898			
	4. sınıf (4)	84	141.893	20.829			
Davranış Odaklı Stratejiler	1. sınıf (1)	37	73.892	10.731	2.568	0.054	
	2. sınıf (2)	91	69.736	12.425			
	3. sınıf (3)	107	68.720	12.220			
	4. sınıf (4)	84	72.190	10.629			
Doğal Ödül Stratejileri	1. sınıf (1)	37	20.946	2.924	1.572	0.196	
	2. sınıf (2)	91	20.297	3.831			
	3. sınıf (3)	107	19.841	3.548			
	4. sınıf (4)	84	20.798	3.307			
Yapıcı Düşünce Stratejileri	1. sınıf (1)	37	50.108	7.039	2.564	0.055	
	2. sınıf (2)	91	47.604	7.452			
	3. sınıf (3)	107	46.542	8.194			
	4. sınıf (4)	84	48.905	8.037			

Sınıfa göre katılımcıların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$). Bu durumda H3 hipotezi reddedilmemektedir. 1. Sınıf öğrencilerinin öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları diğer sınıftakilerden yüksek olsa da, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının bölüme göre farklılaşma durumları Çizelge 4.16'da sunulmuştur.

Çizelge 4.16. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının bölüme göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Bölüm	N	\bar{X}	S	t	p
Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği	Antrenörlük	159	137.189	20.212	-1.263	0.208
	Spor Yöneticiliği	160	140.313	23.814		
Davranış Odaklı Stratejiler	Antrenörlük	159	69.610	10.909	-1.380	0.169
	Spor Yöneticiliği	160	71.431	12.598		

Doğal Ödül Stratejileri	Antrenörlük	159	20.289	3.413	0.313	0.755
	Spor Yöneticiliği	160	20.413	3.623		
Yapıcı Düşünce Stratejileri	Antrenörlük	159	47.289	7.097	-1.339	0.182
	Spor Yöneticiliği	160	48.469	8.563		

Bölüme göre katılımcıların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$). Bu durumda H4 hipotezi reddedilmemektedir. Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları Antrenörlük bölümü öğrencilerinden yüksek olsa da, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının anne eğitim durumuna göre farklılaşma durumları Çizelge 4.17’de sunulmuştur.

Çizelge 4.17. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının anne eğitim durumuna göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Anne Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Toplam Öz Liderlik	İlköğretim (1)	119	134.798	23.987	4.471	0.004	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	86	138.570	21.799			
	Lise (3)	54	138.185	20.608			
	Üniversite (4)	60	147.383	17.637			
Davranış Odaklı Stratejiler	İlköğretim (1)	119	68.134	12.848	5.369	0.001	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	86	70.733	11.390			
	Lise (3)	54	69.981	11.002			
	Üniversite (4)	60	75.450	9.410			
Doğal Ödül Stratejileri	İlköğretim (1)	119	19.849	3.802	2.511	0.590	
	Ortaöğretim (2)	86	20.488	3.339			
	Lise (3)	54	20.148	3.466			
	Üniversite (4)	60	21.333	3.046			
Yapıcı Düşünce Stratejileri	İlköğretim (1)	119	46.815	8.366	3.320	0.020	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	86	47.349	8.096			
	Lise (3)	54	48.056	7.512			
	Üniversite (4)	60	50.600	6.250			

Anne eğitim durumuna göre katılımcıların öz liderlik davranışları ile davranış odaklı stratejiler ve yapıcı düşünce stratejileri alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu durumda H5 hipotezi reddedilmektedir.

Annesi üniversite mezunu olan spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışları ile davranış odaklı stratejiler ve yapıcı

düşünce stratejileri alt boyut puan ortalamaları annesi ilköğretim mezunu olanlardan anlamlı yüksektir.

Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının baba eğitim durumuna göre farklılaşma durumları Çizelge 4.18’de sunulmuştur.

Çizelge 4.18. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının baba eğitim durumuna göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Baba Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Toplam Öz Liderlik	İlköğretim (1)	92	134.511	24.864	5.173	0.002	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	82	135.354	23.025			
	Lise (3)	75	140.160	19.213			
	Üniversite (4)	70	146.814	17.725			
Davranış Odaklı Stratejiler	İlköğretim (1)	92	68.033	13.062	5.738	0.001	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	82	68.585	12.245			
	Lise (3)	75	71.640	10.361			
	Üniversite (4)	70	74.871	9.625			
Doğal Ödül Stratejileri	İlköğretim (1)	92	19.663	4.123	3.480	0.016	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	82	20.402	3.417			
	Lise (3)	75	20.147	3.295			
	Üniversite (4)	70	21.414	2.711			
Yapıcı Düşünce Stratejileri	İlköğretim (1)	92	46.815	8.708	4.447	0.040	4 > 1
	Ortaöğretim (2)	82	46.366	8.384			
	Lise (3)	75	48.373	6.730			
	Üniversite (4)	70	50.529	6.576			

Baba eğitim durumuna göre katılımcıların öz liderlik davranışları ile alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Bu durumda H6 hipotezi reddedilmektedir.

Babası üniversite mezunu olan spor yöneticiliği ve antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışları ile alt boyut puan ortalamaları babası ilköğretim ve ortaöğretim mezunu olanlardan anlamlı yüksektir.

Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının gönüllü faaliyetlere katılma durumuna göre farklılaşma durumları Çizelge 4.19’da sunulmuştur.

Çizelge 4.19. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının gönüllü faaliyetlere katılma durumuna göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Gönüllü Faaliyetlere Katılma Durumu	N	\bar{X}	S	t	p
Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği	Katıldı	235	138.894	23.258	0.186	0.852
	Katılmadı	84	138.369	18.661		
Davranış Odaklı Stratejiler	Katıldı	235	70.549	12.441	0.064	0.949
	Katılmadı	84	70.452	9.868		
Doğal Ödül Stratejileri	Katıldı	235	20.374	3.633	0.198	0.843
	Katılmadı	84	20.286	3.180		
Yapıcı Düşünce Stratejileri	Katıldı	235	47.970	8.215	0.338	0.735
	Katılmadı	84	47.631	6.881		

Gönüllü faaliyetlere katılma durumuna göre katılımcıların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$). Bu durumda H7 hipotezi reddedilmemektedir. Gönüllü faaliyetlere katılan öğrencilerinin öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları gönüllü faaliyetlere katılmayan öğrencilerden yüksek olsa da, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Katılımcıların Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının mezun olunan lise türüne göre farklılaşma durumları Çizelge 4.20’de sunulmuştur.

Çizelge 4.20. Katılımcıların yenilenmiş öz liderlik ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının mezun olduğu lise türüne göre farklılaşma durumları

Ölçek / Alt Boyut	Mezun Olunan Lise Türü	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Toplam Öz Liderlik	Anadolu Lisesi (1)	150	138.207	21.391	1.297	0.275	
	Spor Lisesi (2)	43	143.767	23.006			
	Mes.Ve Tek.Anadolu Lisesi (3)	126	137.698	22.596			
Davranış Odaklı Stratejiler	Anadolu Lisesi (1)	150	69.993	11.588	1.460	1.460	
	Spor Lisesi (2)	43	73.372	12.089			
	Mes.Ve Tek.Anadolu Lisesi (3)	126	70.183	11.917			
Doğal Ödül Stratejileri	Anadolu Lisesi (1)	150	20.380	3.153	0.736	0.480	
	Spor Lisesi (2)	43	20.884	3.935			
	Mes.Ve Tek.Anadolu Lisesi (3)	126	20.135	3.772			
Yapıcı Düşünce Stratejileri	Anadolu Lisesi (1)	150	47.833	7.790	1.179	0.309	
	Spor Lisesi (2)	43	49.512	7.884			
	Mes.Ve Tek.Anadolu Lisesi (3)	126	47.381	7.966			

Mezun olunan lise türüne göre katılımcıların öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$). Bu durumda H_8 hipotezi reddedilmemektedir. Spor lisesinden mezun olan öğrencilerinin öz liderlik davranışları ve alt boyut puan ortalamaları diğer lise türlerinden mezun olan öğrencilerden yüksek olsa da, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın bulguları alanda yapılan araştırma bulgularıyla kıyaslanarak literatür doğrultusunda açıklanmıştır. Araştırma bulguları, alt amaçlara göre sunulmuştur.

Katılımcıların öz liderlik davranışları düzeyi ile ilgili bulgular incelendiğinde ortalama puanın yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte ölçeğin alt boyutlarına göre katılımcıların öz liderlik davranışları düzeyinin de her bir alt boyutta yüksek düzeyde olduğu sonucu saptanmaktadır. Mevcut araştırma sonucuna göre katılımcıların yüksek düzeyde öz liderlik davranışlarına sahip olması, literatürde gereklilik olarak altı çizilen bir husustur. Gayretli ve Çelik, (2020), spor yöneticiliğinin meslek grubu içerisinde sayılmaya başlandığını, sporun amatörce yapılamayacağı ve spor yöneticisine ihtiyaç duyulduğunu açıklarken bu ihtiyaç dahilinde spor yöneticisinin donanımlı ve beceri sahibi olmasının beklendiğini ifade etmektedirler. Özellikle liderliğin pek çok rolünün ekip üyeleri tarafından paylaşılması ya da birlikte kullanılması anlamına gelen öz liderlik, spor yöneticilerinde ön plana çıkan bir özellik olarak dikkat çekmektedir (Elloy, 2008). Bu bağlamda mevcut araştırma sonucunda katılımcıların öz liderlik düzeylerinin yüksek bulunması, katılımcılar adına oldukça önemli bir donanım olarak değerlendirilmekle birlikte katılımcılarda gelişmiş öz liderlik davranışlarının bulunduğu belirtilebilir. Ayrıca öz liderliğin bilişsel ve davranışsal stratejilere dayalı olarak açıklanması, öz liderlik özelliği sayesinde bireyin kendi kendini motive ederek öz etkileşime girmesi sonucu davranışlarda olumlu değişimler meydana gelmesi (Neck ve Houghton, 2006) mevcut araştırma sonucunda öz liderlik ölçeği alt boyutlarında ulaşılan yüksek düzeydeki sonuçların katılımcılar için önemini vurgulamaktadır. “Davranış odaklı stratejiler”, “Doğal ödül stratejileri” ve “Yapıcı düşünce stratejileri” alt boyutlarında yüksek düzeyde puanlara ulaşılmış olması, katılımcıların kendi kendilerine motivasyon sağladıklarını ve öz etkileşime

girdiklerini düşündürmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırma sonucunun literatürle uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde mevcut araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Egzersiz liderlerinin öz yeterlik düzeyini araştıran Güler (2022) ve spor bilimleri fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik düzeylerini araştıran Uysal (2021) yapmış oldukları araştırma sonucunda katılımcıların öz liderlik ölçeği toplam puanı ve öz liderlik alt boyutları puanının yüksek düzeyde olduğu sonucunu ifade etmiştir. Alanda yapılan başka bir çalışmada da mevcut araştırma sonucuna yakın sonuçlar tespit edilmiştir. Gayretli (2019) araştırmasında spor yöneticisi adaylarının öz liderlik ölçeği ve ölçek alt boyutlarında orta değer üzerinde puan aldıkları sonucu rapor edilmiştir. Öz liderlik ölçeği ve alt boyutlarında orta değer üzerinde sonuç bildiren başka çalışmalar da mevcuttur (Göksoy vd., 2014; Ağırman, 2016). Bu bağlamda mevcut araştırma sonucunun önceki araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği belirtilmekle birlikte orta değer üzerinde sonuç bildiren araştırma sonuçlarına göre daha iyi bir düzeyde sonuçlara ulaşıldığı ifade edilebilir.

Katılımcıların “cinsiyet” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkeninin istatistiksel yönden bir farklılığa yol açmadığı anlaşılmaktadır. Buna göre kadın ya da erkek olma özelliğinin katılımcıların öz liderlik davranışlarında farklılık oluşturmamaktadır. Bu sonuç aynı zamanda H1 hipotezinin de reddedilmediğini ortaya koymaktadır.

Alanda yapılan bazı araştırma sonuçları mevcut araştırma sonucunu desteklerken bazı araştırma sonuçlarının da desteklemediği görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin öz liderlik ölçeği ve ölçek alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığına dair kanıt sunan araştırmalar mevcuttur (Ağırman, 2016; Çakır, 2015; Güler, 2022; Senger, 2014). Buna karşın Gayretli ve Çelik (2020) araştırmasında cinsiyet faktörünün katılımcıların öz liderlik puanlarında kadınlar lehine değişiklik oluşturduğu ifade edilmiştir. Benzer bir sonuç başka araştırmalarda da belirtilmiş olup kadın spor yöneticilerinin öz liderlik algılarının erkeklerden yüksek düzeyde olduğu bildirilmiştir

(Akkuş, 2018; Demiröz, 2015; Özsoy, 2012; Uysal, 2021). Bu bağlamda cinsiyet faktörü bazı araştırmalarda öz liderlik algısı üzerinde farklılaşmaya neden olurken bazılarında etkisiz kalmıştır. Dolayısıyla cinsiyet faktörünün öz liderlik algısı üzerinde belirleyici bir değişken olduğu söylenemez.

Katılımcıların “yaş grubu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu belirlenmektedir. Bu sonuca göre H2 hipotezinin de reddedildiği anlaşılmaktadır. Cinsiyet faktöründe olduğu gibi yaş faktörü açısından da alanda yapılan araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırma sonuçları yaş değişkeninin öz liderlik algısı üzerinde etkili olmadığı yönünde kanıt sunarken (Demiröz, 2015; Gayretli, 2019; Meitar ve Weisberg, 2006; Türköz, 2010) bazı araştırma sonuçları da mevcut araştırma sonucunu destekler nitelikte yaş faktörünün öz liderlik algısı üzerinde anlamlı değişiklik oluşturduğu yönünde kanıt sunmuştur (Arlı, 2011; Güler, 2022).

Katılımcıların “sınıf” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre sınıf düzeyinin değişmesi öz liderlik davranışlarında değişiklik oluşturmamıştır. Dolayısıyla H3 hipotezi reddedilmediği belirtilebilir. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde Gayretli ve Çelik, (2020) araştırmasında belirtilen sonuçla mevcut araştırma sonucunun paralel olduğu görülmektedir. Ayrıca Güler, Dursun ve Günay (2020) araştırmasında da spor lisesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinde sınıf düzeyi değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir. Güler, Dursun ve Günay (2020) araştırması, mevcut araştırma konusuyla doğrudan ilişkili olmasa da dolaylı olarak benzer bir konuyu ele almıştır. Ulaşılan sonucun mevcut araştırma sonucunu desteklediği belirtilebilir. Benzer şekilde Sarıkaya ve Bilir (2019) araştırmasında da liderlik ölçeği toplam puanın sınıf düzeyi değişkeninden etkilenmediği açıklanmıştır. Bu araştırma sonucunun da mevcut araştırmayla benzer olduğu ifade edilebilir. Mevcut araştırma sonucundan farklı olarak Arslan (2020) araştırmasında ise sınıf düzeyi değişkeninin 2. sınıf düzeyinde olanlar lehine farklılık oluşturduğu diğer sınıf düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı bildirilmiştir.

Katılımcıların “bölüm” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu tespit edilmektedir. Bu sonuca göre bölüm değişse de öz liderlik davranışlarında bir farklılaşma olmamaktadır. Bu bağlamda H4 hipotezinin reddedilmediği görülmektedir. Alanda yapılan araştırmalardan Uysal (2021) araştırmasında antrenör adaylarının bölüm değişkenine göre öz liderlik algılarının benzer olduğu ifade edilmiştir. Bu sonucun mevcut araştırma sonucunu desteklediği belirtilebilir.

Katılımcıların “anne eğitim durumu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi için bulgulara bakıldığında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bulgularda üniversite mezunu annelerin ilkökul mezunu annelere kıyasla öz liderlik davranışları ile davranış odaklı stratejiler ve yapıcı düşünce stratejileri alt boyut puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda H5 hipotezinin reddedildiği ifade edilebilir.

Katılımcıların “baba eğitim durumu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmektedir. Bu sonuca göre babası üniversite mezunu olan spor yöneticisi ve antrenör adayların öz liderlik davranışları düzeyinin babası ilkökul ve ortaöğretim mezunu olan spor yöneticisi ve antrenör adaylarından yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyinin artmasının öz liderlik davranışlarını gösterme düzeyini artırdığı ifade edilebilir. Bu durumda H6 hipotezinin reddedildiği belirtilebilir.

Anne ve baba eğitim durumu değişkeninin katılımcıların öz liderlik algılarında anlamlı bir farklılık oluşturması eğitimin etkisini açıklayan bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak öz liderlik algılarının da artması, öz liderlik üzerinde eğitimin yönlendirici bir etkisinin olduğunu düşündürmektedir. Houghton ve Yoho, (2005) olumsuz duyguların tespit edilmesi, insanların amaçlarına ulaşması, düşüncelerin kontrolünün sağlanmasında öz liderliğin önemini vurgulamaktadır. Bu anlamda anne ve babanın eğitim seviyesinin yüksek olmasının çocuğun kendini tanıması, yönlendirmesi, olumsuz duyguları uzaklaştırıp olumlu özellikleri öne

çıkarmasında önemli bir rol üstlendiği ifade edilebilir. Buna karşın alan yazına bakıldığında ise meslek yüksekokulu öğrencilerinin öz liderlik algılarını belirleyen Arslan (2020) araştırmasında anne ve baba eğitim durumunun katılımcıların öz liderlik algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı rapor edilmiştir. Cansoy, Türkoğlu ve Parlar (2016) araştırmasında da anne ve baba eğitimi durumunun öğrencilerin liderlik özellikleriyle ilgili algılarında değişikliğe yol açmadığı bildirilmiştir. Cevahircioğlu ve Çakıcı (2022) araştırmasında sporcuların karakter özelliklerine göre liderlik yönelimlerinde anne ve baba eğitim durumunun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ifade edilmiştir. Başka bir çalışmada da anne ve baba eğitim durumu değişkeninin üniversite öğrencilerinin liderlik özellikleriyle ilgili algılarını değiştirmediği açıklanmaktadır (Saylık ve Anık, 2021). Mevcut araştırma sonucuyla alandaki araştırma sonuçlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada bireylerdeki öz liderlik algısı, eğitim düzeyi yüksek anne ve babaların çocuklarında daha yüksek düzeyde bulunmuştur. bu sonuç, alandaki birçok çalışmanın sonucundan farklılık gösterse de ulaşılan sonucun spor yöneticileri ve antrenör adayları için olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Anne ve babaları üniversite mezunu olan katılımcıların öz liderlik yönüyle desteklendiği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların “gönüllü katılım durumu” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde istatistiksel bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre gönüllü katılım durumunun öz liderlik davranışlarını değiştirmediğini belirtmek mümkündür. Bu sonuca göre H7 hipotezinin reddedilmediği belirtilebilir. Buna karşın gönüllü katılımında bulunanların gönüllü katılımında bulunmayanlara kıyasla öz liderlik puanlarının yüksek olduğuna kanıt sunan Gayretli ve Çelik (2020) aradaki farkın istatistiksel yönden anlamlı olmadığını da belirtmektedir. Dolayısıyla Gayretli ve Çelik (2020) araştırması mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir. Alanda yapılan araştırmalarda öz liderlik algısı üzerinde gönüllü katılım değişkenini inceleyen oldukça sınırlı sayıda çalışmada olduğu için mevcut araştırma sonucunun kıyaslanması ve belli çıkarımlara ulaşılması kısıtlı olmaktadır. Dolayısıyla öz liderlik algısı ile gönüllü katılım durumu değişkenini inceleyen araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilebilir.

Katılımcıların “mezun olunan lise türü” değişkeni ile öz liderlik davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığıyla ilgili bulgular incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı belirtilebilir. Katılımcıların mezun oldukları lise türünün öz liderlik davranışlarında bir farklılık oluşturmadığı belirtilebilir. Bu sonuca göre H8 hipotezinin reddedilmediği belirtilebilir. Alan yazın incelemesinde spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik algılarının mezun olunan lise türüne göre incelendiği yalnızca bir çalışmaya rastlanmıştır. Gayretli (2019) araştırmasında mezun olunan lise türünün mevcut araştırma sonucunu destekler nitelikte öz liderlik davranışında anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ifade edilmiştir. Alanda mezun olunan lise türü ile öz liderlik ilişkisini ele alan başka çalışma olmadığı için kıyaslama yapılamamaktadır. Dolayısıyla alana yönelik iç görü zenginliği oluşturulması önerilmektedir.

BÖLÜM 6

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇLAR

Araştırmanın bulgularından hareketle şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları düzeyi yüksek düzeyde tespit edilmiştir.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları yaş grubu değişkenine göre farklılaşmaktadır.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları okudukları bölüme göre değişmemektedir.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları anne ve baba eğitim durumu değişkeni yönüyle farklılaşmakta olup üniversite mezunu olan anne ve babaların çocuklarının öz liderlik davranışları yüksek düzeyde tespit edilmiştir.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları gönüllü katılım durumuna göre değişmemektedir.
- Spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranışları mezun olunan lise türü yönüyle değişmemektedir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde spor yöneticisi ve antrenör adaylarının öz liderlik davranış düzeyinin yüksek olduğu; öz liderlik davranışlarının demografik özelliklerden bazılarına göre istatistiksel açıdan anlamlı değişiklik gösterirken bazılarına göre anlamlı yönde değişmediği sonucu tespit edilmiştir.

Alanda yapılan araştırma sonuçlarıyla mevcut araştırma sonuçları arasında genellikle benzerlik tespit edilmiş olsa da demografik verilerle ilgili farklılıkların saptanmış olması, öz liderlik üzerinde demografik verilerin belirleyici bir etkisinin bulunmadığını düşündürmektedir. Araştırma soruları bağlamında oluşturulan hipotezlerden H1, H3, H4, H7, H8 hipotezleri reddedilmezken; H2, H5, H6 hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuca göre demografik özelliklerin öz liderlik davranışlarında değişiklik oluşturmayacağı yönünde ileri sürülen hipotezlerin bir kısmı reddedilmiştir. Dolayısıyla demografik özelliklerin öz liderlik davranışlarında tamamen belirleyici bir rol üstlendiği ya da üstlenmediği yönünde kesin bir çıkarıma ulaşmak mümkün değildir. Alandaki benzer konuda yapılan araştırma sonuçları da bu çıkarımı desteklemektedir. Bazı araştırma sonuçları demografik özelliklerin istatistiksel yönden anlamlı bir fark oluşturduğuna dair kanıt sunarken bazılarında anlamlı ilişki bulunamadığı sonucu belirtilmiştir.

6.2.ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarından hareketle şu öneriler sunulabilir:

- Spor yöneticisi ve antrenörler için öz liderlik özelliğinin önemini vurgulamak için alana yönelik çalışma sayısının artırılması önerilmektedir.
- Spor yöneticileri ve antrenörler için öz liderliği geliştirmek için alana yönelik uzmanlar tarafından eğitim verilmesi önerilmektedir.
- Anne ve baba eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak öğrencilerdeki öz liderlik algısının yükselmesini destekleyecek bulgular oluşturulması için alanda yapılan çalışmalarda demografik değişken olarak anne ve baba eğitim durumu incelenmelidir.
- Mezun olunan lise türünün incelenen demografik özelliklere eklenmesi ve bu değişkenle öz liderlik ilişkisinin başka araştırmalarda da incelenmesi gerekmektedir.
- Öz liderlik davranışını destekleyebilecek değişkenler belirlenerek (öz yeterlik, öz güven, iş doyum gibi) bu değişkenle öz liderliğin ilişkisi incelenebilir.
- Nicel araştırmaların yanı sıra nitel yöntemin takip edildiği karma yöntem araştırmalar planlanabilir.

KAYNAKLAR

- Abakay, U. ve Kuru, E., “Profesyonel ve amatör futbolcuların antrenörleri ile olan iletişim düzeyi farklılıklarının karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1): 125-131 (2011).
- Açıkada, C., Haslofça, E. ve Haslofça, F., “Türkiye’de antrenörlük ve antrenman biliminin gelişmesi”, *Spor Bilimleri Dergisi*, 33(2): 53-73 (2022).
- Ağırman, N. “Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Erzurum (2016).
- Akkuş, M., “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öz-liderlikleri ile sınıf yönetimi öz yeterlik algıları arasındaki ilişki”, Yüksek Lisans Tezi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gaziantep (2018).
- Akman, S., “Spor yöneticiliği öğrencilerinin öz liderlik davranışları ile akademik motivasyonlarının değerlendirilmesi: İstanbul örneği”, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul (2022).
- Akyüz, Ö. ve Karavelioğlu, M.B., “Spor bilimleri fakültesinde okuyan aktif sporcuların liderlik özelliklerinin belirlenmesi”, *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1): 231-245 (2022).
- Alkın, C., “Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne (2006).
- Anderson, J. S. ve Prussia, G. E., “The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity”, *Journal of Leadership Studies*, 4(2): 119-143 (1997).
- Arlı, Ö. ve Avcı, A., “Öz kendilik değerlendirmesinin öz liderlik davranışları üzerinde etkisi: ilköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22): 455-468 (2017).
- Arlı, Ö., “Bazı öncül ve ardıllarıyla öz liderlik: ilköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Kara Harp Okulu, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara (2011).
- Arslan, A. “Meslek yüksekokulu öğrencilerinin öz-liderlik algıları ve sosyal problem çözme becerilerinin belirlenmesi”, *JRES*, 7(1): 80-106 (2020).

- Arslan, B., “Hastane yönetiminde liderlik ve iş doyumu”, Yüksek Lisans Tezi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul (2015). Arslan, Ş., “Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları”, *Eğitim Yayınevi*, Konya, (2013).
- Bakan, İ., “Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması”, *KMÜ İ.İ.B.F. Dergisi*, 14-15 (2008).
- Baltacı, F., “Liderlik davranışlarının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(3): 2014, 354 (2014).
- Basım, N. H. ve Argan, M., “Spor Yönetimi”, *Detay Yayıncılık*: Ankara, (2009).
- Başkapan, F., “Öğretmenlerin öz liderlik stillerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul (2021).
- Bligh, Michelle C., Craig L. Pearce, and Jeffrey C. Kohles: The importance of self- and shared leadership in team based knowledge work: A meso-level model of leadership dynamics”, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4): 296-318 (2006).
- Bolat, T. ve Seymen, O. A., “Örgütlerde iş etiğinin yerleştirilmesinde dönüşümcü liderlik tarzının etkileri üzerine bir değerlendirme”, *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, VI(9): 62 (2003).
- Bulut, F., “Hastane yöneticilerinin liderlik özelliklerinin çatışmayı yönetme düzeylerine etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul (2009).
- Cankalp, M., “Sporda Yönetim ve Organizasyon”, *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara (2002).
- Cansoy, R., Türkoğlu, M. E., & Parlar, H. “Liderlik özellikleri: Bir ölçek geliştirme çalışması ve öğrencilere yönelik bir araştırma” *Milli Eğitim Dergisi*, 45(212): 139-159 (2016).
- Celep C., “Eğitim Örgütlerinde Dönüşümsel Liderlik”, *Anı*, Ankara (2004).
- Cevahircioğlu, B., & Çakıcı, H. A. “Sporcuların karakter özelliklerine göre liderlik yönelimlerinin incelenmesi”, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2): 688-701 (2022).
- Cristofaro, Matteo & Pier Luigi Giardino, “Core self-evaluations, self-leadership, and the self-serving bias in managerial decision making: A laboratory experiment”, *Administrative Sciences*, 10(64): (2020).

- Currall, L. and Marques-Quinteiro, P., “Autoliderazgo y motivación de rol laboral: prueba de un modelo de mediación con orientación de meta y orientación llboral”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2): 165-176 (2009).
- Çağlar, İ., “İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri ile mühendislik fakültesi öğrencilerinin liderlik tarzına ilişkin eğilimlerinin karşılaştırılmalı analizi ve Çorum örneği”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 91-107 (2004).
- Çakır, M. “Öğretmenlerin liderlik stilleri ile sınıf içi öğretmen davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ili, Konak ilçesi örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Bolu (2015).
- Çelik V., “Liderlik”, Y. Özden (Ed.), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı içinde (187-215), *Pegem A*, Ankara, (2005).
- Çelik Z., “Eğitimsel Liderlik”, *Pegem Akademi*, Ankara, (2015).
- Çetin, N., “Kuramsal liderlik çözümlerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23): 79-85 (2008).
- Dal, L. ve Çorbacıoğlu, S., “Hizmetkâr liderlik davranışları ve lider-üye etkileşimi ilişkisi: bir devlet üniversitesi üzerine araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(4): 288 (2014).
- Demir, C., Yılmaz, M. K. ve Çevirgen, A., “Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma”, *Akdeniz Üniversitesi Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1): 129-152 (2010).
- Demiröz, K. C. Genç çalışanların öz liderlik algılarıyla yöneticilerinin çatışma yönetimi tarzı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul (2015).
- Demiröz, K. C., “Genç çalışanların öz liderlik algılarıyla yöneticilerinin çatışma yönetimi tarzı arasındaki ilişkinin incelenmesi”, Doktora Tezi, *Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul (2015).
- DiLiello, T. C. ve Houghton, J. D., “Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity”, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4): 319-337 (2006).
- Dimlioğlu, S., “Beden eğitimi öğretmenliği ve antrenörlük eğitimi bölümlerinde okuyan öğrencilerin zihinsel dayanıklılık düzeylerinin karşılaştırılması”,

- Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu *Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Karaman (2022).
- Doğan O., “Spor Psikolojisi Ders Kitabı”, *Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları*, Sivas (2004).
- Doğan S., “Vizyona Dayalı Liderlik”, *Kare*, İstanbul (2007).
- Doğan, S. ve Şahin, F., “Kendi kendine liderlik ölçeğinin türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması”, *H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 26(1): 139-164 (2008).
- Doğar, Y., “Türkiye’de Spor Yönetimi”, *Gece Kitaplığı*, Ankara (2019).
- Dolaşır, S., “Antrenörlük Etiği ve İlkeleri”, *Ankara Üniversitesi Açık Erişim Sistemi Yayınları*, Ankara (2005).
- Donuk, B., “Liderlik ve Spor”, *Ötüken Neşriyat*, İstanbul (2007).
- Donuk, B., “Spor Yönetim Sanatı”, *Ötüken Neşriyat*, İstanbul (2015).
- Donuk, B., “Türkiye profesyonel futbol ligleri antrenörlerinin liderlik tarzlarının incelenmesi ve bir moderl yaklaşımı”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul (2006).
- Durukan H., “Okul yöneticisinin vizyoner liderlik rolü”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2): 277-286 (2006).
- Elloy, D. F. “The relationship between self-leadership behaviors and organization variables in a self-managed work team environment”, *Management Research News*, 31(11): 801-810 (2008).
- Elloy, D. F., “The influence of superleader behaviors on organization commitment, job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team”, *Leadership & Organization Development Journal*. 26(2): 120-127 (2005).
- Erdoğan, B. S., “Türkiye’deki antrenör eğitiminin ilkesel ve yapısal problemlerinin incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara (2011).
- Erdoğan, M., “Eğitim sektöründeki yöneticilerin değerleri, öz liderlik nitelikleri ve iş tatminleri üzerine bir araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul (2019).
- Fidan, M., “Yeni nesil öğrencilerin öz eğitiminde özgürlük ve öz liderlik işbirliği: özgürleştirilen liderlik”, *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 1(2): 32-41 (2020).
- Fişek, K., “Spor yönetimi”, *YGS Yayınları*, Ankara (2003).

- Garipağaoğlu, B. Ç., ve Güloğlu, B., “Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2): 147-162 (2015).
- Gayretli, Z. ve Çelik, A. “Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının öz liderlik davranışlarının incelenmesi”, *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1): 18-30 (2020).
- Gayretli, Z., “Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının öz liderlik davranışlarının incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Trabzon (2019).
- Gedikoglu, T., “Liderlik ve okul yönetimi”, *Anı Yayıncılık*, Ankara, (2015).
- Gemlik, N., Mert, İ. S. ve Sıgır, Ü., “Örgütsel değişimi başarmada hastane yöneticilerinin liderlik davranışları yönelimi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir analiz”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2): 63-70 (2008).
- Gençlik Spor Genel Müdürlüğü, “Antrenör eğitim yönetmeliği”, *Gençlik Spor Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Gökçe, Z., “Spor yönetiminin farklı boyutlarında yer alan spor yöneticilerinin liderlik tiplerinin araştırılması (Ege bölgesi örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa (2005).
- Göksoy, S., Emen, E. ve Yenipınar, G. “Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi”, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 103-116 (2014).
- Göksoy, S., Emen, E. ve Yenipınar, Ş., “Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 103-116 (2014).
- Güler, B., Dursun, M. ve Günay, M. “Spor lisesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi”, *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 576-587 (2020).
- Güler, Ş. “Egzersiz liderlerinin öz liderlik algıları ile egzersiz katılımcılarının temel psikolojik ihtiyaçları arasındaki ilişkinin incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü* (2022).
- Gümüşlüoğlu, L., “İnovasyon ve liderlik”, *Savunma Sanayii Gündemi Dergisi*, 9, 38 (2009).

- Gündoğdu, F., “Spor yöneticilerinin liderlik stilleri ile sporun yaygınlaştırılması arasındaki ilişki”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara (2014).
- Güney, S., “Liderlik”, *Nobel Akademik Yayıncılık*, Ankara, (2015).
- Halıcı, A., Parasız, Ö. ve Yetim, A., “Sayılarla Türkiye’de spor yöneticiliği eğitimi”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4): 299-312 (2020).
- Hardy, K., “Self-leadership as a tool in management succession planning: Planned research could prove valuable in meeting the challenges of succession planning and management”, *The Public Manager*, 33(3): 41 (2004).
- Hodgetts, M. and Luthans, F., “International Management, Culture, Strategy and Behavior”, *Mcgraw-Hill/Irwin*, New York (2003).
- Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P. ve Singh, K., “The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures”, *Journal of Managerial psychology*, 19(4): 427-441 (2004).
- Houghton, J. D., Neck C. P., “The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership”, *Journal Of Managerial Psychology*, 17(8): 672-692 (2002).
- Houghton, Jeffery D., and Yoho S. K., “Toward a contingency model of leadership and psychological empowerment: when should self-leadership be encouraged?”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4): 65-83 (2005).
- İnternet: İŞKUR “Spor yöneticisi”, <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=3422.70> (2020).
- İnternet: YÖK “Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (2020).
- Kâhya, C., “Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güvenin rolü”, Doktora Tezi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum (2013).
- Karakullukçu, Ö. F., “Spor yöneticilerinin öz yeterlilik inancı ve öz liderlik inançları ile yönetsel yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkilerde kariyer tatmininin aracılık rolü”, Doktora Tezi, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Muğla (2019).
- Kayral, H.İ., “Öz liderlik becerilerinin, sağlık çalışanlarının iş tatminleri ve iş performanslarına etkisi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 18(2): 143-159 (2015).

- Keith, G., "Leadership: Classical", *Contemporary and Critical Approaches*, 92-93 (2001).
- Keklik, B., Uysal, Ş.A., Erdem, R., Çelik, R., "Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1): 27-34 (2012).
- Kılıç M., "Stratejik yönetim sürecinde değerler, vizyon ve misyon kavramları arasındaki ilişki", *Sosyoekonomi Dergisi*, 13(13): 81-89 (2010).
- Kılınç, Z., "Kadın spor ymneticilwerinin labirentteki yolculuğu: liderlik becerileri, algılanan engeller ve toplumsal cinsiyet rolleri", Doktora Tezi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bolu (2013).
- Kızrak, M., Bıçakçı, P.S., Basım, H.N., "Öz liderlik becerilerine psikolojik sermayenin rolü: kamu çalışanları üzerine görgül bir araştırma", *Business and Economics Research Journal*, 8(4): 797- 813 (2017).
- Koçel T., " İşletme Yöneticiliği", *Beta Basım Yayım Dağıtım*, İstanbul (2015).
- Konan, N., Atik, S., "Kendi Kendine Öz Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *E-Uluslar Arası Eğitim Araştırma Dergisi*, 6(3): 101-115 (2015).
- Kör, B., "Öz liderlik, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir araştırma", Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul (2015).
- Körük, E. Biçer, T. ve Donuk, B., "Amatör futbol antrenörlerinin liderlik davranış tipleri kullandıkları motivasyon tekniklerinin belirlenmesi", *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 11(3): 53-67 (2003).
- Krotee, L. March and Buche, Charkes A., "Spor yönetimi", H. Kasap ve Ü. Kesim (Ed.), *Beyaz Yayınları*, İstanbul (2007).
- Kurudirek, M.A., "Spor yöneticiliği ile beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin eğitim seviyelerinin liderlik düzeylerine etkisi", Yüksek Lisans Tezi, *Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Erzurum (2011).
- Kutunis, P., "Kendi kendine liderlik tarzının iş tatmini ve iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma", Yüksek Lisans Tezi, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara (2018).
- Neck, C. P. & Houghton, J.D., "Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities", *Journal Of Managerial Psychology*, 21(4): 270-295 (2006).

- Neck, C. P. and Houghton, J.D. “Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities”, *Journal of Managerial Psychology*. 21(4): 270-295 (2006).
- Neck, C. P. and Manz, C. C., “Mastering Self-Leadership, Empowering Yourself For Personal Excellence”, *Pearson Education*: New Jersey, (2010).
- Oktay E. & Gül H., “Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde yapılan bir araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-428 (2003).
- Öven, H., “Türk silahlı kuvvetlerinde yönetici ve liderin fonksiyonları (Van, Ağrı, Bitlis ve Siirt illeri askeri yönetici ve liderler örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Van (2006).
- Özcan, M., Şengül, M., Çelik, M. ve Kadir, A., (2017): Türkçe öğretmenlerinin öz liderlik düzeylerinin incelenmesi”, *Turkish Studies*, 12(14): 317-333 (2017).
- Özdemir M., “Eğitim Yönetimi”, *Anı*, Ankara, (2018).
- Özdemir S., “Eğitimde Örgütsel Yenileşme”, *Pegem A*, Ankara (2000).
- Özsoy, İ. “Örgüt iklimi, öz liderlik ve iş tatmininin ar-ge performansına etkisi: Savunma sanayisinde bir araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara. (2012).
- Öztürk, Ö. T. ve Soy Türk, M., “Sporcu algılarına göre antrenör iletişim becerileri”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 587-594 (2019).
- Parlar, F. M. ve Çon, M., “Spor yöneticisi adaylarının öğrenme stilleri ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişki”, *Turkish Studies - Education*, 15(5): 3607-3626 (2020).
- Parlar, F.M., “Spor yöneticiliği programlarında deneyimsel öğrenme”, Doktora Tezi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Samsun (2021).
- Pearce, C. L. ve Manz, C. C., “The new silver bullets of leadership: The importance of self and shared leadership in knowledge work”, *Organizational Dynamics*, 34(2): 130-140 (2005).
- Pearce, Craig L., “The future of leadership development: The importance of identity, multi-level approaches, self-leadership, physical fitness, shared leadership, networking, creativity, emotions, spirituality and on-boarding processes”, *Human Resource Management Review*, 17(4): 357-358 (2007).
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. and Manz, C. C., “Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy”, *Journal of*

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 19(5): 523-538 (1998).

Sağır, M., “Okul liderliği”, N. Can (Ed.), Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi içinde (184-213), *Pegem Akademi*, Ankara, (2013).

Sağsan, M. Ertaş, A., Burgul, N. S., “Lider antrenörlerin bilgi sahasında deplasman mücadelesi: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti üzerine görgül bir araştırma”, *Bilgi Dünyası*, 1(1): 1-21 (2016).

Sarıkaya, O. Ç., Bilir, F. P. “Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Çukurova Üniversitesi örneği” *Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1): 1-18 (2019).

Saylık, A., & Anık, S. “Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi”, *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 245-262 (2021).

Senger, K. “Öğretmenlerin liderlik yönetimi algılarının incelenmesi: Kars ili örneği”, Yüksek Lisans Tezi, *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kars (2014).

Serinkan, C., “Liderlik ve Motivasyonda Güncel Konular”, *Nobel Yayın*, İstanbul (2012).

Sevim, Y., Tuncel, F., Erge, E., ve Sunay, H., “Antrenör eğitimi ve ilkeleri”, *Gazi Yayınları*, Ankara, (2001).

Stewart, G. L., Courtright, S. H. and Manz, C. C., “Self-leadership: A multilevel review”, *Journal of Management*, 37(1): 185-222 (2011).

Stewart, Greg L. -Carson, Kenneth P. -Cardy, Robert L., The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on self-directed behavior in a service setting”, *Personnel Psychology*, 49(1): 143-164 (1996).

Su, A., “Başarı belgesi almış okul yöneticilerinin etik liderlik uygulamalarının incelenmesi (Afyonkarahisar ili örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, *Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Afyonkarahisar (2015).

Sunay, H., “Spor Yönetimi Anlamı ve Tanımı”, *Gazi Kitabevi*, Ankara, (2016).

Sunay, H., “Spor Yönetimi”, *Gazi Kitabevi*, Ankara (2017).

Sunay, H., “Türkiye’de ve dünyada spor yöneticilerinin yetiştirilmesi”, *46. Uluslararası ICHPER-SD Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Proceedings*. 121-130, İstanbul (2005).

- Şahin, H. M., “Beden Eğitimi ve Spor Sözlüğü”, *Morpa Kültür Yayınları*, İstanbul (2005).
- Tabak, A. A., Sığırlı, Ü. ve Türköz, T. “Öz liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması”, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 67, 213-246 (2013).
- Temel, V., “Konya iline ait bireysel ve takım sporu antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Karaman (2010).
- Terlemez, M., “Sporda liderlik tipleri, yaklaşımları ve fonksiyonları”, *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2): 138-151 (2019).
- Toros, T., “Turnuva öncesi ve turnuva sonrası basketbolcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, görev-ego yönelimli hedefleri, takım sargınlığı, ustalık performans iklimi ve kolektif yeterlik arasındaki ilişki”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2): 1118-1142 (2010).
- Tozoğlu, E., “Farklı spor dallarında görev alan antrenörlerin liderlik özellikleri ve bu özelliklerin bazı değişkenlerle ilişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum (2003).
- Tuncel Dolaşır, S., “Sınıf içi öğretmen davranışlarının beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri açısından karşılaştırılması”, *Ankara Üniversitesi, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, IX(2): 65-69 (2011).
- Türköz, T. “Çalışanların öz-liderlik algısının izlenim yöntemi taktiklerini kullanımlarına olan etkileri: Savunma sanayinde uygulamalı bir araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara (2010).
- Türköz, T., “Çalışanların öz liderlik algısının izlenim yöntemi taktiklerini kullanımlarına olan etkileri: savunma sanayinde uygulamalı bir araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara (2010).
- Türksoy, A., “Futbolda Liderlik ve Antrenörlük”, *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara, (2020).
- Uğur, U., ve Uğur, S. S., “Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1): 128-132 (2014).
- Uğurluoğlu, Ö., “Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma”, *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 24(1): 175-191 (2010).

- Uğurluoğlu, Ö., ve Çelik, Y., “Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri”, *İ İ.B.F. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2): 123-134 (2009).
- Ulukan, M., “Futbolcuların kulübe bağlılıklarında antrenörlerin liderlik özelliklerinin rolü”, Doktora Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya (2006).
- Uysal, S. “Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisi: Muğla Sıtkı Koçman üniversitesi örneği”, Yüksek Lisans Tezi, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* (2021).
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R. ve Çelik, R. “Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1): 25-57 (2012).
- Ünal, M., “Bilgi çağında değişim ve liderlik”, *Marmara Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, XXXII(1): 297-310 (2012).
- Van Zyl, E., “South African leadership for the twenty-first century: A self-leadership approach”, *Acta Academica*, 40(4): 180-199 (2008).
- Yavuz, E. ve Ayan, B., “Kamu örgütlerinde öz liderlik düzeyinin belirlenmesi”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17): 1002-1029 (2018).
- Yetim, A. ve Şenel, Ö., “Türkiye’de spor yöneticisi yetiştirme faaliyetlerinin görünümü”, *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 40-45 (2001).
- Yetim, A., “Başarılı bir spor yöneticisinin özellikleri”, *Ankara G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1): 15-18 (2002).
- Yetim, A., “Spor yönetiminde liderlik”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3): 85-94 (1996).
- Yetim, A., Yenel, İ.F. ve Karacan D.P., “Yönetim ve Spor”, *Berikan Yayınevi*, Ankara, (2018).
- Yıldırım, A., “Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*, Karaman (2010).
- Yıldırım, Ö. ve Kaplan, B., “Sporcu sağlığı”, *Sağlık Ve Spor Alanında Güncel Yaklaşımlar*, 163 (2023).
- Yoldaş, H., “Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin değer yargılarının incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya (2021).

Yüksel, M., “Sporun Sosyal Hareketlilik Üzerindeki Rolü”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(3): 919-930 (2020).

Yüksel, Ş., “Spor yöneticiliği öğrencilerinin feminen (kadınsı) ve maskülen (erkeksi) spor branşlarına göre öz-liderlik ve cinsiyet rolleri açısından incelenmesi (Batı Akdeniz örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya (2019).

EKLER

EK 1. Ölçek Kullanım İzni

Merhaba Sayın Cavid Nadirzade,

Büyük bir mutlulukla yardımcı olurum. Benim son çalışmada şu şekilde bahsetmiştim ölçekten. Size yardımcı olur diye aşağıda paylaştım. Kolaylıklar dilerim.. Ölçeği hesaplariken 5 li likert tipi kodlama yı spss e girdikten sonra. Ters madde olan ÖZ CEZA alt boyutu maddeleri ters kodluyoruz. Sonrasında normal analizler yapıyoruz.

Yenilenmiş Öz-Liderlik Ölçeği
YÖLÖ 35 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. YÖLÖ "hiçbir zaman" ile "her zaman" arasında değer alan 5 dereceli Likert tipi ölçektir. YÖLÖ'nün Türkçe uyarlama çalışmasında üç boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile değerlendirilerek yapının doğrulandığı rapor edilmiştir (Fidan, 2018). YÖLÖ'nün uyum iyiliği indeksleri [$\chi^2/df= 2,77$ ($\chi^2=30.03$, $df=30$), $GFI=.94$, $AGFI=.89$, $CFI=.99$, $RMSEA=.08$] olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada YÖLÖ'nün geçerliği DFA uygulanarak tekrar yapılmış ve şu sonuçlar elde edilmiştir: [$\chi^2/sd =2.46$; $IFI = .96$; $RMSEA = .08$; $CFI = .98$; $NFI = .93$; $GFI = .92$; $AGFI = .90$]. Dolayısıyla YÖLÖ'nün bu araştırma için geçerli bir veri toplama aracı olduğuna karar verilmiştir (Özdemir, 2018). YÖLÖ'nün güvenilirliğine ilişkin uyarlama çalışması bulguları Cronbach Alfa, davranış odaklı stratejiler alt boyutunda .97, doğal ödül stratejileri alt boyutunda .89 ve yapıcı düşünme stratejileri alt boyutunda .95 olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada ise Cronbach alfa katsayısı davranış odaklı stratejiler alt boyutunda .95, doğal ödül stratejileri alt boyutunda .91 ve yapıcı düşünme stratejileri alt boyutunda .90 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre YÖLÖ'nün bu araştırma için de güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cavid Nadirzade

20 Kas

EK 2: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Spor Yöneticisi ve Antrenörlük Adayları,

Bu çalışma, Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışlarının karşılaştırılması üzerine yapılan bir çalışmadır. Çalışmanın gerçeği yansıtması vereceğiniz bilgilerin doğruluğuna bağlıdır. Anket sonuçları hiçbir şekilde başka amaçla kullanılmayacak olup, anket sonuçlarının güvenilir ve geçerli olabilmesi için hiçbir sorunun boş bırakılmaması ve sadece bir seçeneğin işaretlenmesi gerekmektedir. Katılımınız ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Javid Nadirzade
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz?	Kadın () Erkek ()	Yaşınız?
Sınıfınız?	1 () 2 () 3 () 4 ()	
Bölümünüz?	Spor Yöneticiliği () Antrenörlük ()	
Anne Eğitim Durumunuz?	İlköğretim () Ortaöğretim () Lise () Üniversite ()	
Baba Eğitim Durumunuz?	İlköğretim () Ortaöğretim () Lise () Üniversite ()	
Gönüllü Katılım Durumunuz?	Katıldım () Katılmadım ()	
Mezun Olunan Lise Türünüz ?	Mes. Ve Tek. Anadolu Lisesi () Anadolu Lisesi () Spor Lisesi ()	

EK 2: Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği

Yenilenmiş Öz Liderlik Ölçeği (YOLO)

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen davranışların doğruluk seviyesini belirtiniz. İlgili sütuna (X) işareti koyunuz.

No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Önemli konular üzerinde çalışırken, yüksek başarı gösterebilmek için hayal gücümü kullanırım.					
2.	Kendi performansım için belirli hedefler koyarım.					
3.	Bazen karşılaştığım ciddi problemlerin üstesinden gelmeye çalışırken kendimi, (yüksek sesle veya içimden) kendimle konuşurken bulurum.					
4.	Bir işi gerçekten iyi yaptığımda, kendimi bir şeyle ya da sevdiğim bir atkıyla ödüllendirmekten hoşlanırım.					
5.	Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.					
6.	Düşük performans gösterdiğimde, genellikle zihinsel olarak sevkim kırılır.					
7.	İşimde (derslerimde) ne derece iyi olduğumu takip edeceğim bir yol oluştururum.					
8.	Düşüncelerimi, iş ya da fakülte faaliyetlerimin kötü yönleri yerine iyi yönlerine odaklanırım.					
9.	Başarım ihtiyacı hissettiklerimi hatırlamak için yazılı notlar kullanırım.					
10.	Bir işe başlamadan önce zihnimde kendimi o işi başarılı bir şekilde yürütürken canlandırırım.					
11.	İşimde gösterdiğim çabalar, zihnimde bilinçli olarak oluşturduğum hedefler doğrultusundadır.					
12.	Zor şartlarda çalışırken, bazen kendi kendime (içten ya da yüksek sesle) konuşurum.					
13.	Bir şeyi iyi yaptığımda, kendimi iyi bir yemek, sinema, alışveriş, gezi gibi özel bir şeyle ödüllendiririm.					
14.	Sorun yaşadığım durumlarda, o durum hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde değerlendirmeye çalışırım.					
15.	Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde acımasız olma eğilimindeyimdir.					
16.	Bir işi yaparken ne derece iyi performans sergilediğimin genellikle farkındayım.					

Arka Sayfaya Geçiniz →

Ek 2'nin devamı

17.	Heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren kişi ve nesnelerin çevremde olması için çaba sarf ederim.					
18.	Başarmam gereken işlere odaklanmama yardımcı olacak somut (belirli) hatıratıcılar (notlar ve listeler vb.) kullanırım.					
19.	Bir işi yapmadan önce, bazen o işi başarıyla gerçekleştirdiğimi zihnimde canlandırırım.					
20.	Kendi koymuş olduğum belli hedeflere yönelik çalışırım.					
21.	Zor durumda kaldığımda, o durumun üstesinden gelebilme yardımcı olması açısından kendi kendime (sesli ya da zihinsel) konuşurum.					
22.	Bir işi başarıyla tamamladığımda, sık sık kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.					
23.	Biriyle anlaşmazlığa düştüğümde, kendi fikirlerimi açıkça ifade edebilir ve değerlendirebilirim.					
24.	Bir işte düşük performans sergilediğimde kendimi suçlu hissedirim.					
25.	İşimi ne derece iyi yaptığıma dikkat ederim.					
26.	Bir işi yalnızca yapıp bitirmek yerine mümkünse daha çok zevk alacağım biçimde yapabilmeyi tercih ederim.					
27.	Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi bilinçli bir şekilde gözümde canlandırırım.					
28.	Gelecekte başarmak istediğim hedefler üzerine düşünürüm.					
29.	Sahip olduğum inançları ve fikirleri düşünür ve üzerine değerlendirmeler yaparım.					
30.	Bir işte iyi performans sergilemediğimi düşündüğümde, bu memnuniyetsizliğimi kendi kendime bazen açıkça ifade ederim.					
31.	Üzerinde çalıştığım projelerde ilgili gidişatımı gözden geçiririm.					
32.	İşimde yapmaktan zevk duyduğum etkinlikleri araştırırım.					
33.	Gerçekte bir problemle karşılaşmadan önce o problemle nasıl baş edeceğime dair yapmış olduğum planı sıklıkla zihnimde tekrar ederim.					
34.	Kendi performansım için hedefler belirlerim.					
35.	İşlerin yürümesi için kendime has yöntemler (yollar) bulurum.					

Teşekkürler...

ÖZGEÇMİŞ

Javid NADİRZADE ilk ve orta öğrenimini Bakü de tamamladı.2015 yılında Respublika Olimpiya İdman Lisesinden mezun oldu. 2015 yılın da Karabük Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim görmeye başlamış 2020 yılında lisans eğitimini tamamlamıştır. 2020 yılında Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda başlamış olduğu yüksek lisans programını 2023 yılında bitirmiştir.