

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK
YÖNELİMLERİ VE BENLİK SAYGISI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS

Yasin GÖMLEKSİZ

OCAK-2025
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK
YÖNELİMLERİ VE BENLİK SAYGISI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**EXAMINATION OF THE LEADERSHIP ORIGINATIONS AND SELF-
RESPECTS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS SCHOOL STUDENTS**

YÜKSEK LİSANS

Yasin GÖMLEKSİZ

**OCAK-2025
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİM VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK
YÖNELİMLERİ VE BENLİK SAYGISI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**EXAMINATION OF THE LEADERSHIP ORIGINATIONS AND SELF-
RESPECTS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS SCHOOL STUDENTS**

YÜKSEK LİSANS

Yasin GÖMLEKSİZ

Danışman: Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU

**OCAK-2025
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum **“Beden Eğitim ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi”** isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kısıtlara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

30/01/2025

.....
Yasin GÖMLEKSİZ

TEŞEKKÜR

Lisan eğitimim ve devamında yüksek lisans tez araştırmamı gerçekleştirme sürecimde, kıymetli zamanını bana ayırıp güler yüzünü ve samimiyetini gösteren, tecrübeleri ve bilgi birikimi ile yoluma ışık tutan, gösterdiği disiplinli ve çalışkan öğretmen modeliyle bana rol model olan tez danışmanım Dç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU'na saygıyla teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimde bana emek veren, yol gösteren Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan Doç. Dr. Serdar BAYRAKDAROĞLU'na ve tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımdaki en büyük saygıyı hak eden bu yaşa gelmemde eğitimim boyunca maddi ve manevi her türlü desteği sağlayan babam Bekir GÖMLEKSİZ ve annem Gülseren GÖMLEKSİZ'e sonsuz teşekkürlerimi sunar, ellerinden öperim.

Her zaman her koşulda desteklerini gördüğüm değerli dostlarım Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Fuat TEKİN'e, Jeoloji Yüksek Mühendisi Cengiz UZUN'a (DSİ 3. Bölge Müdürlüğü) teşekkürlerimi sunarım.

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimimin ilk gününden tez savunma tarihime kadar geçen bu süreçte bana her türlü desteği vermiş ve en büyük motivasyon kaynağım olan değerli Hocam, idolüm Prof. Dr. Hayri AYDOĞAN'a bu zorlu zaman diliminde gösterdiği sabır ve şefkat ile bana ilham kaynağı olduğu için ayrıca teşekkür ederim.

Yasin GÖMLEKSİZ
GÜMÜŞHANE – 2025

ÖZET

Bu çalışma; Spor bilimleri alanında öğrenimlerini sürdüren lisans öğrencilerin liderlik yönelimleri ve benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini; Gümüşhane Üniversitesi 2023-2024 bahar dönemi, örgün eğitime devam eden, 302'si kadın, 498'i erkek öğrenci olmak üzere, toplam 852 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; evren gurubundan tesadüfi yöntemle seçilmiş, 163'u kadın, 279'u erkek öğrenci olmak üzere toplam, 442 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 2024 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise; Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, person momentler çarpımı korelasyon analizi (spearman testi) kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında $p<0.05$ anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir.

Araştırmada belirlenen amaçlara ulaşabilmek için, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Benlik Saygısı Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğrencilerin liderlik yönelimleri ile benlik saygıları arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Liderlik yönelimlerinin spor yapılan gün sayısı, hazır metin olmadan konuşabilme demografik özellikleri arasında ilişki olduğu ($p<0.05$) fakat; yaş, yaşadığı yer ve sınıf değişkeni demografik özellikleri arasında ilişki olmadığı ($p>0.05$) görülmektedir. Benlik saygısı ile cinsiyet, spor yapılan gün sayısı, kendilerini söz sahibi ve konuşkan görenler, hazır metin olmadan konuşabilme değişkenleri arasında ilişki olduğu ($p<0.05$) fakat; yaş, yaşadığı yer, spora gönüllü katılım değişkenleri demografik özellikleriyle ilişkisi olmadığı ($p>0.05$) tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Benlik, Benlik saygısı, Liderlik, Liderlik yönelimleri, Spor

SUMMARY

This study; It was conducted to examine the leadership orientations and self-esteem levels of undergraduate students studying in the field of sports sciences.

Relational scanning model was used. The universe of the research; Gümüşhane University 2023-2024 spring semester consists of a total of 852 students, 302 of whom are female and 498 of whom are male, who continue formal education. The sample of the research is; It consists of a total of 442 students, 163 of whom are female and 279 of whom are male, randomly selected from the universe group. The survey method, one of the quantitative research methods, was used as the data collection tool in the research. SPSS 2024 program was used to analyze the data. In the analysis of the data; Mann-Whitney U Test, Kruskal-Wallis Test, person product moment correlation analysis (spearman test) were used. A significance level of $p < 0.05$ was accepted in the interpretation of the results.

In order to achieve the objectives determined in the research, the personal information form developed by the researcher, the Leadership Tendencies Scale and the Self-Esteem Scale were used. Considering the research results, positive and statistically significant relationships were determined between students' leadership orientations and self-esteem. There was a relationship between leadership orientations, the number of days of sports, and the demographic characteristics of being able to speak without a ready-made text ($p < 0.05$); It is seen that there is no relationship between the demographic characteristics of age, place of residence and class variable ($p > 0.05$). There was a relationship between self-esteem and variables such as gender, number of days doing sports, people who see themselves as vocal and talkative, and being able to speak without a ready-made text ($p < 0.05$). It was determined that there was no relationship between the demographic characteristics of age, place of residence, and voluntary participation in sports ($p > 0.05$).

Key words: Self, Self-Esteem, Leadership, Leadership tendencies, Sports

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XIII
EKLER DİZİNİ.....	XIV
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XV
1. GİRİŞ	1
2. LİDER	3
2.1. Liderlik Kavramı	3
2.2. Liderlik Teorileri	5
2.2.1. Özellikler Teorisi	6
2.2.2. Davranışsal Liderlik Teorisi.....	7
2.2.3. Durumsal Liderlik Teorisi.....	9
2.2.4. Paradoksal Liderlik Teorisi	10
2.3. Çağdaş Liderlik Türleri	11
2.3.1. Yeni Dönem Vizyoner Liderlik	12
2.4. Liderlik Güç Kaynakları	13
2.4.1. Yasal Güç	13
2.4.2. Ödüllendirme Gücü.....	14
2.4.3. Zorlayıcı Güç	14
2.4.4. Uzmanlık Gücü	14
2.4.5. Karizmatik Güç	14
2.4.6. Bilgiye Dayalı Güç.....	15
2.5. Liderlik Ve Organizasyonel Kavramlar İle İlişkilendirilmesi	15
2.6. Liderin Katılımcılık Kanalı İle İnsan Kaynaklarını Geliştirebilmek	16
2.7. Alternatif Ve Post-Modern Liderlik Yaklaşımları	16
2.7.1. Karizmatik Liderlik.....	17
2.7.2. Etkileşimci Liderlik.....	17

2.7.3. Kuantum Liderlik	18
2.7.4. Spritüal Liderlik	19
2.7.5. Paternalist (Babacan) Liderlik.....	20
2.7.6. Toksik Liderlik.....	21
2.7.7. Koç Stili Liderlik	21
2.7.8. Bütünleşik (Holistik) Liderlik	22
2.7.9. Karanlık Liderlik.....	22
2.7.10. Adaptif Liderlik.....	23
2.7.11. Yıkıcı Liderlik.....	24
2.8. Liderlik Yönelimleri İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	24
2.8.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	25
2.8.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	26
3. BENLİK SAYGISI.....	28
3.1. Benlik Kavramının Tanımı	28
3.2. Benlik Kavramının Evrimi.....	28
3.3. William James Ve Benlik Kavramının Temellerinin Atılması	29
3.4. Benlik Saygısı	30
3.4.1. Benlik Saygısının Tanımı.....	30
3.4.2. Benlik Saygısının Gelişimi hata! Yer İşareti Tanımlanmamış.	30
3.4.3. William James Ve Benlik Saygısı Gelişimi	31
3.4.4. Ericson'un Psikososyal Gelişim Kuramı Ve Benlik Saygısı	32
3.4.5. Rosenberg Ve Benlik Saygısı Gelişimi.....	33
3.5. Benlik Saygısı Düzeyleri.....	34
3.5.1. Yüksek Benlik Saygısı	35
3.5.2. Düşük Benlik Saygısı	35
3.6. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler	36
3.7. Benlik Saygısı İle İlgili Yapılan Çalışmalar	37
3.7.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	37
3.7.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	39
4. MATERYAL VE YÖNTEM.....	41
4.1. Araştırma Etiği.....	41
4.2. Araştırma Süreci.....	41
4.3. Araştırma Amacı Ve Önemi.....	41
4.4. Araştırmanın Kapsamı Ve Sınırlılıkları	42
4.5. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi	42

4.7. Veri Toplama Aracı.....	42
4.7.1. Liderlik Yönelimleri Ölçeği.....	43
4.7.2. Benlik Saygısı Ölçeği.....	43
4.8. Araştırmanın Hipotezleri.....	45
4.9. Verilerin Analizi.....	46
5. BULGULAR.....	47
6. TARTIŞMA	77
7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	90
7.1. Sonuçlar	90
7.2. Öneriler	91
KAYNAKÇA.....	92
EKLER.....	112
ETİK KURUL KARARI	116
ÖZGEÇMİŞ	118

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. verilerin güvenilirlik katsayıları.....	45
Tablo 2. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri	54
Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi	55
Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi	55
Tablo 5. Yaş değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	56
Tablo 6. Yaş değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	57
Tablo 7. Bölüm değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	58
Tablo 8. Bölüm değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	58
Tablo 9. Sınıf değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	59
Tablo 10. Sınıf değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	60
Tablo 11. Aile gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	61
Tablo 12. Aile gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	62
Tablo 13. Ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	63
Tablo 14. Ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	64
Tablo 15. Haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	64
Tablo 16. Haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	66
Tablo 17. Alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	67

Tablo 18. Alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	68
Tablo 19. Sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi	69
Tablo 20. Sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi ...	70
Tablo 21. Çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA).....	70
Tablo 22. Çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	71
Tablo 23. Ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	72
Tablo 24. Ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	73
Tablo 25. Ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	74
Tablo 26. Ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi	75
Tablo 27. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişki	76

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları	47
Şekil 2. Öğrencilerin yaş değişkenine göre dağılımları	48
Şekil 3. Öğrencilerin bölüm değişkenine göre dağılımları	48
Şekil 4. Öğrencilerin sınıf değişkenine göre dağılımları	49
Şekil 5. Öğrencilerin aile gelir durumu değişkenine göre dağılımları	49
Şekil 6. Öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre dağılımları	50
Şekil 7. Öğrencilerin haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre dağılımları	50
Şekil 8. Öğrencilerin alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre dağılımları	51
Şekil 9. Öğrencilerin sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre dağılımları	51
Şekil 10. Öğrencilerin çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre dağılımları	52
Şekil 11. Öğrencilerin ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre dağılımları	52
Şekil 12. Öğrencilerin ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre dağılımları	53
Şekil 13. Öğrencilerin liderlik yönelimleri puan ortalamaları	53
Şekil 14. Öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamaları	54

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	112
---	-----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AE	: Antrenörlük Eğitimi
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
BLÖ	: Benlik Saygısı Ölçeği
BSÖ	: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
ÇYLYÖ	: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktora
LYÖ	: Liderlik Yönelimleri Ölçeği
s.	: Sayfa
SY	: Spor yöneticiliği
vb.	: ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
YBYS	: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi
yy	: Yüzyıl

1.GİRİŞ

Spor, rakiplerle yarışma ve galibiyet odaklı bir organizasyon alanıdır. Hem müsabaka sırasında hem de sonrasında yaşanan haz duygusu, sporcularda sergilenen davranışları tekrarlama arzusunu ortaya çıkarır. Bu tekrar arzusu, sporcuların başarısını artırma yönünde önemli bir motivasyon kaynağıdır. İstenilen başarıya ulaşmak için performansın artırılması gereklidir. Sporcuların yarışmalarda başarılı olabilmesi ve belirlenen hedeflere ulaşabilmesi, doğrudan performansla ilişkilidir. Müsabaka süresince elde edilen haz, performansı olumlu yönde etkileyen davranışların sergilenmesini de teşvik eder (Çetintaş, 2019).

Lider, örgütün hedeflerine ulaşmak için izleyeceği yolu belirleyen, değişim ve gelişimi başlatan, topluma ilham veren ve motive eden kişidir. Kısacası liderler, liderlik ettikleri toplumda duygu ve ruh uyandıran kişilerdir (Durgut, 2020). Bir kişinin öne çıkarak insanları yönlendirme, etkileme ve bir arada tutma görevlerini üstlenmesi, topluluğun düzenini sağlayan kuralları belirlemesi ve bu kurallara uyulmasını sağlaması gerekir. Toplulukları hedeflerine ulaştırmak için bu sorumlulukları üstlenen kişi, lider olarak adlandırılır (Güney, 2020). Modern yönetim anlayışı, örgütlerin yönetiminde yöneticilikten çok liderlik kavramını ön plana çıkarmıştır. Günümüzün hızla değişen koşulları ve küreselleşmenin etkileri, sıradan yöneticilerden ziyade gerekli yetkinliklere ve liderlik özelliklerine sahip yöneticilere olan ihtiyacı belirginleştirmiştir. Bu durum, değişen dünyaya uyum sağlayabilen, vizyoner ve ilham verici liderlerin önemini artırmıştır (Işık İnan ve Serinkan, 2020).

Benlik kavramının doğuşuna dair ilk ipuçlarından biri, Descartes'ın 1644'te "Felsefenin İlkeleri" adlı kitabını yazmasıyla, insanın içselliği hakkındaki fikirlerinin keşfi olarak kabul edilmiştir. Descartes, şüphenin disiplinli bir araştırma için temel araç olduğunu savundu. Her ne kadar şüphe olsa da varlık ve algı, düşünülen ile var olduğu düşünülenin bir bütün olduğu ilkesine dayanmaktadır. Karşılıklı olarak bağımlı oldukları fikri de bu dönemde ortaya çıktı. Daha sonraki yıllarda ortaya çıkan benlik kavramına ilişkin teorilerden biri de benlik teorisidir. Bu teori, yıl 1900'da Sigmund Freud'un zihinsel süreçlerin önemini vurgulamayı amaçlayan çalışmaları ile gelişmiştir. Bu çalışmalardan sonraki süreçte, 1946 yılında ego ve kendini yorumlamanın gelişimine merkezi bir vurgu yapmıştır. Daha sonralarda Raimy, (1948). Önem verdiği konu halini alan; psikoterapiler için şahısların kendilerini nasıl gördükleri ve değerlendirdikleri konuları gündem olmuştur. Fakat Purkey ve Schimdt, (1987)'in ifadelerine göre benlik

kavramı teorisine ilişkin en etkili araştırma 1947 yılında Carl Rogers tarafından gerçekleştirilmiştir.

Benlik saygısı, kişinin kendisine atfettiği duygu, değerlendirme ve değerleri ifade etmektedir (Brown, 1998). Bu tanımı ayrıntılı olarak açıklamak istiyorsak öncelikle düşük benlik saygısını ele almamız gerekir. Benlik saygısı düşük olan kişinin hissettiği kendinden nefret etme, tatminsizlik gibi olumsuz duyguları ifade eder. Benlik saygısı yüksek olan kişiler sevgi, memnuniyet gibi olumlu duygular yaşamaktadırlar (Brown, 1998; Kuster vd., 2013).

Yüksek ya da düşük benlik saygısı, yalnızca ruhsal düzende değil, insanların günlük yaşamlarında ve işlerinde de çok önemli bir yer tutar. Bazı araştırmalar, özgüveni yüksek bireylerin görev verildiğinde daha verimli olduklarını ve çok yoğun bir ortamda baskı altında bile en iyi performansı gösterebildiklerini işaret etmektedir (Baumeister, Campbell vd.,2003; Smith vd.,2007).

Bu araştırma kapsamında, Gümüşhane ilinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyerek, bu öğrencilerin gelecekteki profesyonel başarılarına ışık tutacak önemli öngörüler sunmaktır. Liderlik, farklı durumlarda çeşitli stiller kullanabilme ve ekip üyelerini motive etme yeteneğini içermektedir. Benlik saygısı ise bireyin içsel varlığının farkına varması, anlaması ve bunu zihninde şekillendirmesiyle ilgilidir. Dolayısıyla, sporcuların yönlendirilmesi ve hedef odaklı hale gelebilmesi için etkili bir liderin varlığı büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma, öğrencilerin liderlik vasıflarının ve benlik saygısının birbirlerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçlarken, akademik olarak daha başlangıç aşamasında olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerine de rehberlik etmesi beklenmektedir. Araştırmanın bulguları, pozitif ve anlamlı bir ilişki sergilemekte; bu durum, eğitim programları veya liderlik geliştirme aktiviteleri tasarlanırken, öğrencilerin benlik saygısını güçlendirme stratejilerine odaklanmanın liderlik yeteneklerine de olumlu katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir. Bu açıdan, araştırmanın alana önemli katkılarda bulunacağı öngörülmektedir.

2. LİDER

İnsanoğlunun vahşi doğada hayatta kalma çabasıyla başlayan gelişim süreci, günümüzde de devam etmektedir. Yönetim ile liderliğin nerede, ne zaman ve nasıl başladığına dair araştırmalar, tarih ve arkeoloji gibi disiplinlerin yanı sıra, multidisipliner çalışmaların da konusunu oluşturmuştur. Yönetimle ilgili kesin bir başlangıç tarihi verilememekle birlikte, bu kavramın bilimsel anlamda Fransız İhtilali'nin ardından gelişmeye başladığı ifade edilmektedir. Sanayinin gelişmesiyle birlikte üretimin artması, fabrikaların büyümesi ve yapılarının değişmesi, örgütsel yapıların oluşmasına zemin hazırlamış ve bu yapıların incelenmesini zorunlu kılmıştır (Çelebi, 2021).

Yönetim bilimine tarihsel bağlamıyla bakıldığında ortaya çıkan en önemli temaların lider ve liderlik temaları olduğu görülmektedir. Özellikle 20. yüzyıldaki liderlik araştırmaları bu konuya vurgu yapmıştır (Özgenel ve Canuylas, 2021). Zamanın bu noktasında liderliğin, iyi çalışılmış bir kavram olma ilgisini kaybetmemiş görünmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden biri yöneticilerin çalışanların performanslarını iyileştirme ve değiştirme yeteneği ile formal ve informal yetkiye sahip kurumların etkinliğini artırma ve değiştirme kabiliyetleridir (Yumuşak ve Korkmaz, 2021).

2.1. Liderlik Kavramı

Lider kelimesi İngilizce kökenli bir kavramdır ve kökeni "lead" fiilinden gelmektedir. "Lead" fiili, yol gösterme, yönlendirme, rehberlik etme ve öncülük etme anlamlarına gelir. Bu fiilden türetilen "leader" kelimesi ise "kılavuz," "rehber," "önder," "lider" ve "baş" gibi anlamlarla kullanılır (Eraslan, 2011).

Liderlik, kaynakları bularak, hedefler belirleyerek, yön vererek, moral oluşturarak ve ekibin başarısının devamı için fırsatlar yaratarak bir görevi tamamlamaları için başkalarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileme eylemidir (Kiriş, 2018).

Liderlik kavramı insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Liderin henüz tanımlanmamış zamanlarda bile toplulukları etkileyebileceği düşünülebilir. Toplumun kendilerini çevresel zorluklardan ve olası felaketlerden koruması gerektiğinden, insanlar liderlik vasıflarına sahip kişilere yönelmişlerdir. Toplumsal düzen içerisinde, iş bölümü yapılırken bireylerin yeteneklerine göre en uygun şekilde yönlendirilmesi, liderlik niteliklerine sahip kişilerin rehberliği sayesinde mümkün olmuştur. Bu süreçte liderler

güvenliğin sağlanmasından ve toplumun refahının artırılmasından sorumluydu. Liderlik, bireylerin doğal yeteneklerinin bir yansıması olarak, toplulukların hayatta kalma ve gelişme süreçlerinde belirleyici bir rol oynamıştır. Topluluk içinde belirginleşen bu liderlik özellikleri, insanların birlikte daha etkili bir şekilde çalışabilmelerine, sorunları çözebilmelerine ve hedeflerine ulaşabilmelerine olanak tanımıştır. Bu da liderliğin, insanlık tarihinin her döneminde varlığını sürdürmesinin ve günümüzde de önemini korumasının temel nedenlerinden biridir (Hatipoğlu, 2019).

İnsanlık tarihi boyunca, tehlikelere veya bilinmezliklere karşı önlem alma ihtiyacı, insanların topluluklar oluşturmaya neden olmuştur. Bu topluluklar içinde yer alan bireyler, sahip oldukları yetenekler doğrultusunda katkı sağlamışlardır (Demir vd., 2010). Bu nedenle liderlik, insanlığın varoluşundan günümüze kadar önemini korumuştur. Liderlik, bir topluluğu ortak bir hedefe doğru yönlendirme ve bu hedefe ulaşma sürecini en faydalı şekilde yönetme becerisini ifade eder. Liderler, topluluğun kaynaklarını, yeteneklerini ve enerjisini koordine ederek, belirlenen hedeflere ulaşmada kilit bir rol oynarlar. Liderlik, sadece stratejik kararlar almakla kalmaz, aynı zamanda topluluğun moralini yüksek tutar, iş birliğini teşvik eder ve bireylerin potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını sağlar. Bu nedenle, liderlik her zaman toplulukların başarısı ve sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez bir unsur olmuştur (Aykan, 2004).

Bu tarafla, insanları ortak hedeflere yönlendirme, bireyleri ve süreçleri yönetme, gruplarla iletişim kurma becerilerini içermektedir (Cüceloğlu, 1998). Aksu (2017)'e göre liderlik, bireysel veya grup haline ulaşmak için grup halindeki belirli aralıktaki faaliyetleri etkileme ve yönlendirme süreci olarak sınıflandırılır. Bu nedenle liderlik, belirli hedeflere ulaşmak için bir grup insanı etkilemek ve yönlendirmek için gereken bilgi ve yeteneğin birleşimidir. Başka bir tanımlamada liderlik, bir kişi grup veya organize olabilmek için diğer grup üyelerini veya organizasyon çalışanlarını etkili bir şekilde yönlendirme ve kontrol etme yeteneği olarak ifade edilmektedir (George ve Jones, 2012).

Liderlik tanımları göz önüne alındığında, liderliğin dört unsur içermektedir. Bu unsurlar şunlardır: amaç, lider, izleyenler ve ortam.

a. Amaç: Bir ekibin bir araya gelebilmesi için ortak hedefin, çözümün ve çözümün devam etmesi gerekir. Grup oluşturma'nın temel sürümü, birden fazla bireysel çözümün mevcut olması için birlikte çalışması gereken bir sorundur.

b. Lider: Lider olmadan grup üyeleri liderin düzenli olarak. Lider, özellikleriyle grup üyelerini paylaşan kişidir.

c. İzleyenler: Grup üyelerinin liderin yarattığı etkiyi kabul ettiklerinde takipçilerinden ayrılırlar. Lideri takip etme arzusunu ifade ederler.

d. Ortam: Grubun devam ettiği için uygun bir ortamda oluşan liderler

Belli olmaktır. Takipçilerin kapasitesi, grup koşulları, hedefin dağılması, kişilerin hedefe odaklanma ve iş yapma yeteneği ortamın oluşturan faktörlerdir (Başaran 2004'ten aktaran Yıldırım, 2022).

Liderlik, yönetim literatüründe alternatif bir ilgi ve araştırma odağıdır. Liderliğin nasıl oluştuğu, liderlik sürecinin ne kadar hızlı etkili rol oynadığı, gücün etkinliği, erişimin nasıl iyileştirilebileceği gibi sorular çalışmalarda sıklıkla ele alınmaktadır. Liderlik süreci, bir liderin değişiklikler yaratması ve istenen sonucu sürdürmesi için belirli bir şekilde gerçekleştirilen tekrarlanabilir eylemler dizisi olarak ifade edilebilir. Bir birimin işleyişinin ve aksamalarının sağlanması için astların performanslarına rehberlik edilerek örgütün uyum ve düzeninin sağlanması gerekir (Uğuz, 2021). Akat vd., (1999) göre örgüt, ortak bir hedef için bir araya gelen bir grup insandan oluşur. Bu nedenle örgüt üyeleri, ne kadar yetenekli olurlarsa olsunlar, liderler olmadan hedeflenen gollerin atılmasının zorlaşmasının arttığını gördüler. Bu çözümün insanları etkileyen büyüme stratejisi olduğu anlaşılmıştır. Liderlik sürecinin bir diğer boyutu da yönetim için herhangi bir resmi yetkiye ihtiyaç duyulmamasıdır. Bu nedenle liderlik yalnızca bürokratik yapıya sahip örgütlerde ortaya çıkmayabilir, aynı zamanda çok çeşitli bağlamlarda da etkili olabilir (Koçel, 2020).

2.2. Liderlik Teorileri

Liderlik, insanlar grup halinde olduğunda ve birlikte çalıştığında var olur ve insanların birlikte çalışması ve ekip olarak çalışması gerektiğinde liderlerin mevcut olmasına ihtiyaç duyulmuştur (Eren, 1993). Bununla birlikte yönetim stratejisi 1900'lü yıllarda bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır (Buluç, 2020). Bu akademik bilimler, 1930'lu ve 1940'lı yıllardaki başarılı performansın özellikleri, 1940'lı ve 1960'lı yıllarda liderliğin liderlik sürecinde sergilediği performans ve 1940'lı ve 1960'lı yıllardaki değişim ve gelişmelere bağlı olarak yönlendirme yönetimi inceleyerek bu yönetim farklı açılardan yaklaşmışlardır. 1960'lardan 1980'lere (Güçlü, 2020). Ortaya çıkan “özellik kuramı, davranışsal liderlik kuramı ve durumsallık kuramını” gösterilen basit teoriler olarak değerlendirilebilir (Yenel, 2019).

2.2.1. Özellikler Teorisi

Özellikler yaklaşımı liderliği anlamak için ilk metodolojiyi temsil eder. Bu yaklaşımın merkezinde, bir liderin kişisel özelliklerinin, onu bir lider olarak temel olarak tanımlayan şey olduğu kavramı yer alır. Liderliğe ilişkin ilk araştırmalar öncelikle liderlik pozisyonundaki bireylerin kişilik özelliklerine odaklanmıştır. Sonuç olarak etkili liderlik için gerekli olan yeteneklerin doğuştan geldiğine inanılmaktadır. Bu bakış açısına literatürde sıklıkla büyük adam teorisi adı verilir (Aksel, 2010).

Özellikler yaklaşımı, etkili liderliğe katkıda bulunan özellikleri belirleyerek geleceğin liderlerini hazırlamaya odaklanır. Bu bakış açısı, kişinin psikolojik ve kişilik özelliklerinin onun liderlik kapasitesini tanımladığı inancına dayanmaktadır. Ona göre liderlik doğal bir yetenektir ve bu yeteneğe sahip olanlar her durumda liderlik özelliklerini ortaya koyacaktır (Şimşek, 2006).

Liderlik sürecindeki birincil odak noktası, liderlerin özellikleri olmuştur ve bu da aralarındaki ortak özellikleri ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırmaları teşvik etmiştir. Araştırmalarda yaş, boy, sağlık ve güç gibi fiziksel özelliklerin yanı sıra kendine güven ve bağımsızlık gibi psikolojik değerlendirmelerle değerlendirilen kişilik özellikleri de dahil olmak üzere çeşitli yönler analiz edilmiştir. Ayrıca yaratıcılık ve zeka gibi doğuştan gelen nitelikler kişilik değerlendirmeleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, etkili liderlerin, daha az başarılı meslektaşlarına ve takipçilerine kıyasla bu özelliklere daha fazla sahip olduklarına inanılmaktadır (Aykan, 2002). Başka bir deyişle liderlerin başarısı onların özelliklerine bağlıdır. Bu sayede liderler, takipçilerinden ve diğerlerinden farklı özelliklere sahip olup, takipçilerini farklı amaç ve hedeflere yönlendirebilmektedirler. Bu durum liderlerin fiziksel ve kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Avcı ve Topaloğlu, 2009).

Yapılan araştırmalar, her başarılı liderin özellikleri göz önüne alındığında, liderlerin sahip olması gereken özelliklerin sayısının çok fazla olduğunu zamanla göstermiştir (Eren, 2016). Ancak her liderin özellikleri ortak değildir (Başoğlu, 2018), birden fazla özelliği ölçmek zordur ve liderlerin özellikleri ile lider olmayanların özellikleri arasında anlamlı farklılıklar yoktur (Başaran, 2018). Liderlik durumları göz ardı edilmekte ve liderin özellikleri takipçileriyle yaptığı faaliyetlerle ilişkilendirilmemektedir (Northouse, 2016). eleştirileri dile getirildi. Bu eleştirilerin sonucunda bazı araştırmacılar liderliğin yalnızca kişisel özelliklere indirgenemeyeceğini ve bir liderin sahip olması gereken özelliklere sahip her bireyin her zaman lider olamayacağını belirtmişlerdir (Özler, 2013). Bu yaklaşımda lider, liderliğini yaptığı grup üyelerinin özelliklerini ve beklentilerini dikkate almadığı için eleştirilmiştir..

Liderin bireysel özelliklerine odaklanan özellik yaklaşımı, liderlik potansiyeline sahip ancak liderlik rolünü üstlenemeyen grup üyelerinin varlığını açıklayamamaktadır. Bu durum liderliğin sadece bireysel özelliklerle açıklanamayacağını göstermektedir (Avcı ve Topaloğlu, 2009).

2.2.2. Davranışsal Liderlik Teorisi

Liderliğe yönelik geliştirilen bir diğer yaklaşım ise davranışsal yaklaşımdır. Bu yaklaşım alışlagelmiş özellik yaklaşımı uygulamasından biraz farklıdır. Çünkü bu yaklaşım onların liderden çok takıma odaklandıklarını gösteriyor. Bu yaklaşım, liderlerin ekipteki insanlara nasıl davrandığına odaklanmıştır (Koçel, 2007).

Davranışsal yaklaşım, liderin çalışanlarla nasıl iletişim kurduğu, görevleri nasıl devrettiği, planladığı ve izlediği gibi liderin etkinliğini belirleyen en önemli kriterleri değerlendirir (Alkın, 2006).

Liderliği davranış biçimleri açısından düşündüğümüzde liderliğin, grup üyelerinin rollerinden ve gruptaki diğer kişilerin beklentilerinden kaynaklanan etkileşimli bir süreç olduğunu görürüz. Dolayısıyla bu davranış buraya da yansımaktadır. Araştırmalar herkesin olaylara farklı tepkiler verdiğini göstermektedir. Davranışsal yaklaşıma göre liderler şunlardır: İnsanların arkasında durup onları cesaretlendiren kişilerdir. Ayrıca grup içindekilerin çıkarlarını da dikkate almalı ve örgütü korumaya çalışmalıdırlar (Zel, 2001).

Ayrıca davranışsal yaklaşım, yöneticinin kişisel özelliklerinin değil, aksine yöneticinin davranışının önemli olması yönüyle diğer yaklaşımlardan farklılık göstermektedir. Bu yaklaşım, liderlerin kendileri kadar çevrelerindekiyle de odaklandıklarını gösteriyor (Koçel, 2007). Bu yaklaşıma göre önemli olan yalnızca liderin gruptakilere karşı davranışı değildir. Ayrıca gruptaki kişilerin yöneticiye karşı nasıl davrandığını da gözlemlemeniz gerekiyor. Liderler ve kişiler arasındaki iletişim, liderin ve grup üyelerinin birbirlerine nasıl davrandıklarıyla incelenebilir (Alkın, 2006). Ayrıca davranışçı yaklaşıma göre her düşünce ve duygu açık değildir. İnsanlar genellikle açık olma konusunda isteksizdir veya bunu başaramazlar. Ancak yöneticinin genel davranışı açıktır. Çünkü yöneticilerin insanlara karşı her zaman şeffaf olması gerekir (Dikmen, 2012).

Davranış bilimcilere göre liderlik, ekip üyelerinin rollerine ve bu rollerin diğer üyelerin beklentilerine göre nasıl şekillendiğine dayanan bir etkileşim biçimidir. Bir başka deyişle "davranış" kişinin kişiliğini yansıtır ve onun kişilik özelliklerini ifade

eder. Araştırmalar, farklı özelliklere sahip kişilerin belirli durumlara farklı tepkiler verdiğini göstermektedir (Yalınkılıç, 2010).

Davranışsal yaklaşımda liderin çevresindekilere yönelik eylemleri, liderin eylemlerinden daha önemlidir. Davranışsal ve özellikler yaklaşımları arasındaki fark, insanların lider olmak üzere eğitilip eğitilemeyeceğidir. Başka bir tabirle yaklaşımın özü, çalışanın davranışı ile lider davranışı arasındaki ilişkilerdir ve bu nedenle yöneticilerin de birbirinden farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Bazı liderler işkolik olurlar ve zamanlarının çoğunu işte geçirirler. Bazı liderler insanlara saygı duymaya ve nazik olmaya daha fazla önem vermektedir böyle bir liderin toplum tarafından kabul görmesi ve toplumun iyiliğini hissetmesi gerekir. Davranışsal yaklaşımlar üzerine bazı araştırmalar yapıyor gibi görünüyor. Bu çalışmalar şu şekilde sıralanabilir (Bakan, 2008 ; Stoner ve Freeman, 1992; Baysal ve Tekarslan, 1998; Dubrin, 1997; Bakan ve Büyükbeşe, 2010).

- Ohio State Üniversitesi liderlik şanlonuna baktığımızda liderliği tanımlayan iki temel noktanın olduğunu görüyoruz. Bu noktalardan ilki yapıyı oluşturmak, ikincisi ise anlayışı ortaya koymaktır..
- Michigan Üniversitesi'nde liderliğe baktığımızda iki temel liderlik kavramının olduğu sonucuna varırız. İlk liderlik yaklaşımı iş merkezli liderliktir. İkinci liderlik yaklaşımı kişi merkezli liderliktir.
- Harvard Üniversitesi'nde yapılan liderlik araştırmalarına bakarsanız iki temel liderlik kavramının olduğunu görürsünüz. Birinci liderlik kavramı sosyo-duygusal lider, ikincisi ise kurumsal lider olarak değerlendirilmektedir..
- Blake ve Mouton'un liderlik davranışına ilişkin araştırmasını gözden geçirmişler ve liderlik davranışının iki boyutta ortaya çıkabileceğini tartışmışlardır. Bu iki husustan ilki üretimle ilgilidir. İki boyut arasında yer alan bir diğer liderlik davranışının kişilerarası ilişkilerle ilgili olduğu görölmüştür.
- X ve Y yaklaşımlarını takip eden iki kılavuzun olduğu iddia edilmektedir. X, örgütün ihtiyaçlarına direnen pasif bir liderlik tipi iken, Y'nin yaklaşımı insanların motivasyonuna ve şeffaflığına dayanan bir liderlik tipidir.
- Yokel'in liderlik anlayışı incelendiğinde liderliğin iki kalıpla gerçekteştiğini ifade ettiği görölmektedir. Birinci baskın kalıp ayrışma modeli olarak ortaya çıkarken, ikinci baskın desenin çoklu bağlantı kalıbı bir desen olduğu göröldü.
- Rensis Rickert liderlik tavrının dört farklı biçimde ortaya çıktığını ileri sürdü. Liderlik tutumu başlangıçta istismarcı ve otorite yanlısı görünür. Diğer liderlik davranışlarının koruyucu (paternalistik, destekleyici) ve otoriter olduğunu savundu.

Ayrıca diğ er liderlik davranışlarının tavsiyeci ve otoriter olduğu da tespit edilmiştir. Son liderlik tutumu ise katılımlı yönetim olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.3. Durumsal Liderlik Teorisi

Liderliğe dair yapılan araştırmalar, liderliğin yalnızca liderin kişisel özelliklerinden ve grup faktörlerinden etkilenmediğini, aynı zamanda mevcut durum ve çevresel koşulların da liderlik sürecini etkileyebileceğini göstermektedir. Liderlik kavramlarına yönelik önceki yaklaşımların yetersiz olduğu düşüncesiyle yeni düşünceler ortaya çıkmaktadır.

Davranışsal yaklaşıma yönelik araştırmalar 1960'ların sonlarına doğru devam etse de tarihsel süreç, liderlik davranışının giderek durumsallıkla bağlantılı olduğunu göstermektedir (Uğuz, 2021).

Durumsal yaklaşım, liderliğin duruma göre değişebileceğini vurgular. Örneğin bazı durumlar liderlerin daha katılımcı bir yaklaşım sergilemesini gerektirebilirken, bazı durumlar daha otoriter bir yaklaşım gerektirebilir. Yani yöneticilerin duruma göre farklı yönetim yaklaşımları benimsemeleri gerekebilir (Giderler, 2005). Ayrıca liderlik özelliğine sahip bir kişi, belirli durum veya koşullarda liderlik davranışları sergileyebilir ancak aynı kişi, o durum veya koşullar değiştiğinde aynı davranışları sergileyemeyebilir (Güney, 2022). Dolayısıyla bu yaklaşım, liderliği durum ve koşulları dikkate alarak açıklamaya çalışmaktadır ve dolayısıyla liderlik süreci, liderliği takipçileri ve belirli koşullar arasındaki ilişkiyi içeren bir süreç olarak görülmektedir (Oussoumanou, S. 2022).

Durumsallık yaklaşımına yönelik yapılan çalışmalar arasında Fiedler'in Durumsallık Yaklaşımı (1967), Hersey ve Blanchard Modeli (1970), House ve Evans'ın Yol-Amaç Modeli (1971) vb. sayılabilir.

Bu çalışmaların ortak noktası liderliğin sabit bir şey olmadığı, duruma göre değişebilen bir yapıya sahip olduğu düşüncesidir. Çeşitli organizasyonel ortamlarda liderliğin etkinliği araştırılmış ve görev ve ilişki odaklı liderlik tercihlerinin tüm ortamlarda ve durumlarda etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Yani görev odaklı liderlik davranışları duruma ve şartlara göre etkili sonuçlar üretebilir veya üretmeyebilir. Tam tersine ilişki odaklı liderlik davranışlarının daha etkili sonuçlara ulaşabileceğini görülmüştür (Çağlar, 2004).

Durumsallık yaklaşımı, diğ er yaklaşımlar gibi bir ölçüde eleştirilmiştir. Bu eleştirilerden biri, bir liderin farklı durumlara tepki olarak davranışını değiştirmesinin, liderin astlar ve astlar tarafından tutarsız veya sahtekar olarak görülmesine neden

olabileceğidir. Eleştirilen bir diğer konu ise liderlerin değişen koşullara uyum sağlamakta zorlandıkları düşüncesidir. Bu nedenle liderlerin yeni durumun gerektirdiği niteliklere sahip olması gerekmektedir. Belki de değil; ancak, öncekiler gibi durumsallık yaklaşımı da, eleştirileri olmasına rağmen geçerli bir yaklaşım olmaya devam etmektedir (Sağır, 2018).

2.2.4. Paradoksal Liderlik Teorisi

Paradoksal liderlik, hem yapısal hem de kişisel tatmini sağlamak için iki çelişkili, birbirine bağımlı ve tamamlayıcı davranışı aynı anda kullanan liderleri ifade etmektedir.

En etkili liderlik biçimleri, liderlerin kısa vadeli ve uzun vadeli hedefleri dengeleme konusundaki örgütsel paradokslara değindiği zamandır "Paradoksal Liderlik"; Takipçilerin görünüşte rekabetçi ama birbirine bağlı ve yapısal taleplerine eş zamanlı ve aynı anda yanıt vermeyi amaçlayan bir liderin davranışlarıdır (Çağlayan H,2023). Paradoksal liderlik, hem Yin-Yang hem de Taocu felsefelerin temel olduğu Çin kültüründe yaygın olan bütünsel ve bütünleştirici düşünmeyi içermektedir. Paradoksal liderlik hakkındaki ilk düşünceler, liderliği görünürde birbiriyle yarışan davranışlar veya işlevler açısından tanımlamaya çalışmaktadır. Liderlik çelişkilerinin tanınması 1960'lara ve 1970'lere kadar uzanabilir (Shi, 2018). Paradoksal liderlik, yapısal ve kişisel tatmini elde etmek için iki çelişkili, birbirine bağımlı ve tamamlayıcı davranışı aynı anda kullanan liderleri ifade etmektedir. Aynı zamanda zaman içinde yapısal ve uyarlanabilir taleplere eşzamanlı olarak yanıt vermek için görünüşte rakip ancak birbiriyle ilişkili davranışların kullanılması olarak da tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle lider, paradoksal hedeflerden yararlanmak için karşıt talepleri bütünleştiren ve aynı anda kabul eden kişilerdir. "Hem/hemde" davranışını benimsemektedir (Çağlayan H, 2023).

"Hem/hemde" davranışını benimseyen yöneticiler, bilişsel ve davranışsal bütünleşme yoluyla "çatışan" ama "ilişkili" faktörleri eş zamanlı olarak ele alarak karşıtların bir arada var olabileceğini varsayarlar. Bilişsel stratejiler karşıtlıkları karşılaştırma, dikkate alma ve aynı anda karşıtlıkları kabul etme bilişsel yeteneğini yansıtırlar. Davranışsal yaklaşımlar belirsizliği vurgular. paradoksal liderlik davranışı Araştırmalar, liderlerin izleme, kontrol etme ve yenilik yapma dahil olmak üzere çeşitli, çelişkili ve karmaşık davranışlarda bulunabileceğini gösteriyor (Çağlayan H, 2023).

Liderlik literatürüne katkıda bulunan temel liderlik stilleri, yeni tanıtılan liderlik stillerini de etkilemektedir. Daha spesifik olarak, yeni liderlik tarzları, bu temel liderlik tarzlarının eksik olduğu zor durumlardan kaynaklanmaktadır (Akça ve Tuna, 2019).

Liderlikteki paradoksal izler ilk olarak şirketlerin insani ve ekonomik yönleriyle ilgilenen McGregor'un (1960), çalışmalarında keşfedilmiştir. Black ve Mouton (1964) liderliğin hem göreve hem de ilişkisel yönlerine odaklanan bir liderlik görüşünü temsil eder. Paradoksun izleri, Barnes ve Stoker'in (1971) mekanik ve organik sistemler olarak çevreler ve organizasyonlar üzerine çalışmalarında ve Bass'ın (1975) dönüşümcü liderlik üzerine çalışmalarında bulunabilir (Fredberg, 2014; Starinchak, 1994). Daha sonra Jules ve Good (2014) paradoks yaklaşımlara olan ilginin artmasını örgütsel değişime ve artan örgütsel karmaşıklığa bağlamıştır.

Black ve Mouton'un yönetimsel ızgara modelinde, işyeri ve kişisel yönelimler bir yandan yönetimde uzlaşmaların ve bazı eksikliklerin ortaya çıkışını yansıtırken; bu nedenle birden fazla gereksinimi aynı anda yönetmek önemlidir. Paradoksal yaklaşım, birbiriyle yarışan ve çelişen taleplerin tek bir yönüne odaklanmak yerine, bunları aynı anda ele alır (Çağlayan H.2023).

Cameron ve Quinn'e (1988) göre onlar, liderlikteki paradoks etkileri dikkate alan ilk kişiler arasındaydı. En etkili liderler, astlarının gözünde çelişkili davranış ve tarzlar sergileyen liderlerdir. Yöneticiler çalışanlara karşı tek tip bir üslup sergilemek yerine paradoksal üsluplarla ve görünüşte çelişkili davranışlarla karakterize edilmektedirler.

Durumsallık teorisiyle (ya/veya) karşılaştırıldığında, paradoksal liderlik teorisi (her ikisi de/veya) bireyler üzerindeki birbiriyle ilişkili ve çelişkili talepleri eş zamanlı olarak tatmin etmeye çalışırlar. Bu tek başına mantıklıdır ama bir kenara bırakıldığında saçma görünebilir. Paradoksal liderlik, bir liderin bir organizasyonu değiştirmek için yaptığı bir eylemdir. Karşılıklı ilişki ve çelişki şeklindeki paradoksal olguyu şu şekilde açıklamaktadır: Her ikisi de aynı anda var olur ve birdir. Bir süre orada kalacak. Her iki olay da tek başına mantıklı görünüyor, ancak birlikte ele alındığında mantıksız ve anlamsız görünüyor (Çağlayan H.2023).

2.3. Çağdaş Liderlik Türleri

Günümüzün küresel rekabet ortamında örgütsel etkinliği artırmak için araştırmacılar tarafından alternatif yaklaşımlar olarak da adlandırılan birçok modern liderlik tarzı önerilmiştir. Bu yaklaşımların ortaya çıkmasında kuşkusuz değişen koşullar ve değişen insanların tutumları büyük rol oynamıştır. Özellikle bilgi çağının gelişi, eskisinden daha donanımlı, çevreye daha duyarlı, sosyal açıdan daha gelişmiş ve

liberal dünya görüşüne daha sadık bireyler yetiştirmiştir. Bu özelliklere sahip insanlar, kendilerini balonlara hapseden eski iş modellerinin duvarlarını yıkmaya, onlara daha girişimci, liberal ve dinamik bir dünya yaratmaya çabasına girmişlerdir (Canbolat, 2016). Hem yönetim alanının gelişmesi hem de dış çevredeki müşteri talebi ve bilgi düzeyinde gözlenen değişimler ve yeni kavramlar, yönetim çerçevesinde yeni teorilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Oussoumanou, 2022). Post-modern dönemde (1980 ve sonrası) geliştirilen liderlik yaklaşımlarına aşağıda değinilmiştir.

2.3.1. Yeni Dönem Vizyoner Liderlik

Vizyoner liderlik, özellikle davranışsal ve durumsal yaklaşımlara dayalı olarak 1980'li yıllarda ön plana ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllarda vizyoner liderliğe değer veriliyordu ve geleceğin lideri olarak adlandırılıyordu (Doğan, 2016).

Özkan vizyonunu ``geleceğe dair karmaşık gibi görünen denklemleri somut olarak çözmek, geleceğe bakmak, hedefler koymak ve gelecek öngörülerine göre adım adım ilerleyerek hedeflere ulaşmak" olarak tanımlamaktadır (Özkan, 2020).

Bu nedenle vizyon, "değişimin başlangıcı ve uzun vadeli planlamanın başlangıç noktası" olarak da tanımlanabilir. Günümüzün gelişmelerini takip edersek kendimizi sürekli bir değişim ve kendini yenileme sürecinin içinde buluyoruz. Bu bağlamda kuruluşların hayatta kalabilmeleri için gelişmeye ihtiyaçları olduğu göz ardı edilemez ancak öngörü ve ileri görüşlülükle ifade edilen vizyon sahibi liderlere duyulan ihtiyaç da ortadadır ve bu ihtitacında arttığı söylenebilir (Kaçmaz, 2020).

Vizyoner bir lider; belirlenen vizyonun hayata geçirilmesi sürecinde çalışanların etkin, başarılı ve verimli çalışmasını, kendilerini geliştirmesini ve belirlenen görev ve görevlerin ötesinde çaba göstermesini, diğer bir deyişle örgütsel vatandaş olarak bu davranışı göstermeleri bekleniyor ve bu duruma örgütün etkinliğini, gelişen ve değişen dünyaya uyumunu sağlamak diyebiliriz (Erdoğan, 2021).

Kalyoncu (2008) tarafından yapılan bir araştırmada vizyon sahibi liderler, insanların geleceğin yapı taşları olduğu bilinciyle organizasyonları dönüştürebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Vizyoner bir liderin temel özelliği, organizasyonun gelecekte gitmek istediği yeri, oraya giden yolu ve onu ileriye taşımak için yapılması gereken işleri çalışanlarla birlikte tasarlamaktır. Vizyon sahibi liderler riskten kaçınır, yanıt vermeye hazırdır ve erişilebilir bir konumda bulunurlar (Kaçmaz, 2020).

Vizyon sahibi bir lider, değişimi öngörebilen, yeniliği benimseyen ve kendine olan güvenini sürekli olarak yüksek düzeyde tutabilen kişidir (Aykıt, 2023). Bulut ve Uygun (2010) tarafından vizyoner liderlerin özellikleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Etkin Muhakeme ve stratejik düşünme yeteneğine sahiptir.
- Zamanı iyi yönetme becerisine sahip olmak.
- Güçlü içgüdülere, sezgilere ve adalet duygusuna sahip olmak
- Hızlı ve verimli çalışabilme becerisi.
- Yenilikçi olun.
- Öğrenme arzusu var.
- Çok geniş görüş alanına sahiptir.
- İyi iletişim becerilerine sahip olun.
- Kendinden emin.
- Sürekli kendini geliştirme.
- Denemekten ve başarısız olmaktan korkmadan risk alabilme.
- Değişimi fırsata dönüştürün.

2.4. Liderlik Güç Kaynakları

Liderliğin tanımından ve başarılı liderliğin niteliklerine ilişkin tartışmadan da anlaşılacağı üzere güç; liderlerin liderlik sürecinde takipçileri çekmek için kullandıkları araçlardan biridir. Liderleri yöneticilerden ayıran temel özelliklerden biri olan etki, liderin sahip olduğu güç aracılığıyla gerçekleştirilir. Güç, gerekli kaynakların kontrolü yoluyla başkalarını etkiler. Etkileme yeteneğinin bir ölçüsüdür ve liderliğin temel süreçlerinden biridir (Korkmaz ve Altıntaş, 2024).

Liderlerin astlarını etkilemek ve davranışlarını değiştirmek için kullanabilecekleri birçok güç kaynağı vardır. Literatür incelendiğinde French ve Raven'ın (1959) yöneticilerin kullanabileceği güç kaynaklarını beş ana türe ayırdıkları görülmektedir. Ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç” (French ve Raven 1959). Bu sınıflandırmalar gelişimin çeşitli aşamalarında geçerek yeniden sınıflandırılmış ve bu bağlamda bilgiye dayalı güç Raven (1965) tarafından eklenmiştir. Bu güç kaynaklarını şöyle açıklamak mümkündür (Altıntaş ve Korkmaz, 2024).

2.4.1. Yasal Güç

Yasal otorite, yöneticilerin, çalışanları organizasyon içindeki rolleri veya pozisyonlarına göre etkileme hakkına sahip olduğu anlayışından kaynaklanmaktadır. Meşru güç, otoriteye dayalıdır ve liderin bir organizasyondaki rolünü ifade eder ve aynı zamanda "konumsal güç" olarak da adlandırılır (Mullins, 2010 ve Varoğlu, 2013).

2.4.2. Ödüllendirme Gücü

Yasal otorite, yöneticilerin, çalışanları organizasyon içindeki rolleri veya pozisyonlarına göre etkileme hakkına sahip olduğu anlayışından kaynaklanmaktadır. Meşru güç, otoriteye dayalıdır ve liderin bir organizasyondaki rolünü ifade eder ve aynı zamanda "konumsal güç" olarak da adlandırılır (Mullins, 2010; Varoğlu, 2013; Altıntaş ve Korkmaz, 2024).

2.4.3. Zorlayıcı Güç

Telafi edici gücün tersi zorlayıcı güçtür. Korkunun gücünün bu kaynağı, cezayı seçen hükümdarın gücünü temsil eder. Bu, verilen cezanın maddi mi, manevi mi yoksa zorlayıcı ve zorlayıcı mı olduğu sorusunu içerir (Bolat vd., 2015). Zorlayıcı güç, bir liderin, emirlerine uymayan astlarını kontrol etme ve cezalandırma gücünü temsil etmektedir (Taştan ve Toptan, 2020).

2.4.4. Uzmanlık Gücü

Kişisel gücün kaynaklarından biri olan içinde anlık gücü, kişinin eğitim düzeyi, deneyimi ve bazı özel becerileridir. Kişinin yeteneklerine dayanarak başkalarını etkileme yeteneğidir. Profesyonel güce sahip insanlar bilgi ve becerilerini başkalarını etkilemek için kullanırlar (Koçel, 2011). Bir liderin bilgi ve tecrübesi, uzmanlığının sınırlarını belirler. Uzman gücünün temeli hedef kitlenin yöneticiye olan güvenidir. Liderinize ne kadar güvenirseniz, olumlu etkilene olasılığınız da o kadar artar (Akyüz vd., 2015).

2.4.5. Karizmatik Güç

Liderin, nitelikleri ve çalışanlarla iletişim kurmadaki başarısı nedeniyle örgütte saygı duyulan, beğenilen, saygı duyulan, motive edilen ve kabul edilen bir kişi olarak görülmesini sağlayan güçtür (Ward, 1998). Karizma, bireyin başkalarına tepki vermesi yerine, başkalarının bireye yanıt vermesini sağlama yeteneğidir çünkü sakın olmayı, kendinden emin olmayı ve enerjiye veya canlılığa sahip olmayı içerir (Özaslan, 2006). Karizmatik güce sahip bir okul yöneticisinin güvene dayalı bir okul iklimi oluşturduğu ve sorumlulukların öğretmenler tarafından içselleştirildiği belirlenmiştir. Böyle bir öğretmen, yöneticinin onayını kazanmak için büyük fedakârlıklar yapmaya hazır olacaktır (Doğan, 2022).

2.4.6. Bilgiye Dayalı Güç

Bilginin gücü, operasyonun ve organizasyonun geleceğinin planlanmasında önemli verilerin erişimi ve dağıtımının kontrolü ile ilgilidir. Yöneticiler/liderler, iş birimi çalışanlarına dağıttıkları bilgi miktarı üzerinde yetkiye sahiptir. Bu bilgi üzerinde en fazla kontrole sahip olan kişinin bilgi verme gücünün yüksek olduğu kabul edilmektedir (Bartol ve Martin, 1991). Her ne kadar French ve Raven, (1959)'in özgün sınıflamasında bilgi gücü, bilgi otoritesi, uzman otoritesinin bir bileşeni olarak görülse de, uzman otoritesinden farklı olarak bilgi otoritesi, liderin çalışanları motive etme ve etkileme yeteneğine dayanmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken fark şudur: Lider uzman olarak görüldüğü için ikna etmek yerine, liderin öne sürdüğü argümanlar mantıksal bir çerçeveye içerisinde açıklanabilmesini üstün kılar. Alt kademedeki çalışanlar, yöneticilerin uygulamalarından etkilenirler ve niteliklerinden dolayı patronun seçkin olduğunu kabul ederler (Wilson, 2005). Liderlerin sahip oldukları veya çeşitli şekillerde elde ettikleri ve liderliklerini sürdürmek için kullandıkları güç kaynakları; Üç ana eksenden oluşur: "bireylerarası, örgütsel ve sosyal". Olmak üzere üç ana unsurdan oluşur (Watson, 2002). Bu alanlar her zaman birbiriyle ilişkilidir ve üçünün de ortak noktası şudur: Sonuçları etkileyebileceklerinin düşünülmesidir (Marturano ve Gosling,, 2007).

2.5. Liderlik ve Organizasyonel Kavramlar ile İlişkilendirilmesi

Liderlik teorileri çerçevesinde 20. yüzyılın başlarından itibaren pek çok çalışma yapılmıştır. Literatür taraması yapılarak lider ile takipçileri yani çalışanlar arasındaki ilişki tartışılmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalarda liderliğin birden fazla örgütsel kavramla bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kavramlar arasında örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık en geniş tanımıyla örgüt ile çalışanlar arasındaki bağlılığı ifade etmektedir. Bu durum bireysel ve örgütsel performansın yapısında merkezi bir öneme sahiptir. Çalışanların organizasyona katılma ve sürekliliğini sağlama isteği, kişisel yatırımlarıyla kendini göstermektedir (Aydemir, 2022).

Bu bağlamda liderlik; örgütsel kültür (Schein, 2010; Jaskyte, 2004); örgütsel inovasyon ve performans (Noruzy vd., 2013).''örgütsel kimlik ve örgütsel yapı (Conger ve Kanungo, 1987; Vondey, 2010) vb. Gibi çok fazla sayıda organizasyonel kavram ile ilişki halindedirler.

2.6. Liderin Katılımcılık Kanalı ile İnsan Kaynaklarını Geliştirebilmek

Bir kuruluştaki çalışanlar niteliklerine göre ayrılır. Bu ayrım hiçbir zaman olmayacak bu yabancılaşma değil. Nitelikli çalışanlar, örgütün eğitim düzeyi yüksek ve verimli iş üreten kesimini ifade eder. Bu amaçla kuruluş liderleri, yapılan işin verimliliğini en üst düzeye çıkarmak, kar ve kalite oranlarını arttırmak istediklerinde mevcut çalışanlara danışarak onları yönetim süreçlerine dahil etmektedirler (Aydemir, 2022).

Vasıflı iş görenlerin örgütün yönetim süreçlerine katılmalarının sağlanması Düzgün ve Kılıçlar (2014)'a göre bu onları organizasyona yakınlaştırarak motivasyonlarını artırır. Niteliksiz olarak sınıflandırılan çalışanlar ise yapmak zorunda oldukları işin teknik ve niteliksel yönlerini bilmemeleri nedeniyle yöneticiye bilgi vermede ve yönetim süreçlerine katılımı zorluk yaşamaları gibi bir duruma neden olmaktadır.

Sonuç olarak katılımcı yönetim kanalını ve yöneticiyi oldukça soğuk bulmaktadırlar. Bu bağlamda, tüm çalışanların zihinsel yeteneklerinden faydalanmak ve çalışanları organizasyonun yönetim süreçlerine dahil edecek bir atmosfer yaratmak, insan kaynakları yönetiminde zorunlu bir liderlik pozisyonu olarak kabul edilmektedir (Akdemir, 1996).

Katılımcı lider, yarattığı örgütsel ortamı bu temel dinamik üzerine kurmalıdır. Burada ortaya çıkan ve lider bireyin kullandığı yaratıcılığın yönetiminin, öğrenmeyi açıkça öğrenmiş bir iş gücü yaratma, insan kaynağının mevcut ve potansiyel yeteneklerini yönetme süreci olduğu ifade edilmektedir (Aslanoğlu, 1999).

2.7. Alternatif ve Post-Modern Liderlik Yaklaşımları

Postmodernistler için liderlik sürecinde önemli bir nokta liderlikte gücün kullanılmasıdır (Northouse, 2004).

Alternatif liderlik yaklaşımı, hızla gelişen dünya düzeninde alanın varlığının devamı ve adaptasyonu için oldukça kullanışlı ve tercih edilen önemli liderlik türlerini içermektedir. Bu bağlamda alternatif liderlik yaklaşımları olarak karizmatik liderlik, etkileşimli liderlik, dönüşümcü ve bütünsel liderlik yaklaşımlarından bahsedilmektedir (Aydemir, 2022).

Tarihsel olarak postmodernizm, modernizmden sonraki dönemi ifade eder. Yeni nesil yaklaşım olarak adlandırılan yaklaşım 1970'lerden bu yana şirketlere hâkim oldu: küçük, esnek üretimle uyumlu, bilgi teknolojisinin yoğun kullanımı ve yüksek performansa dayanan, merkezi olmayan, hiyerarşisi olmayan, esnek organizasyonlar,

belirli bir konuma veya kısıtlamaya bağılı değildir. Postmodern yaklaşımları üç unsur ortaya koymaktadır: Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, küresel ve uluslararası rekabet ve insani değerlerdir (Erdemir ve Koç, 2012). Postmodern yaklaşımlar üç farklı başlık altında irdelenmektedir. Uyum ve çevresel değişime yönelik yaklaşımlar, işletmeyi bir bütün olarak etkileyen yaklaşımlar ve işletmeyi/çalışanı etkileyen yaklaşımlar olarak ele alınmaktadır (Cece, 2022; Koçel, 2015).

2.7.1. Karizmatik Liderlik

Karizma kelime anlamı olarak çekicilik ve çekicilik anlamına gelir. Karizmatik liderler, takipçilerini etkileme ve sorgulamadan liderlik etme yeteneğine sahiptir. Karizmatik liderler, ilham verici bir vizyona sahip olmak, davranışlarıyla başkalarına örnek olmak, coşku, heyecan ve enerjileriyle başkaları üzerinde motive edici bir etki bırakmak gibi özelliklere sahiptir. Temel olarak karizmatik bir lider, insanlara beklentilerinin ötesinde ilham verme yeteneğine sahiptirler (Tengilimoğlu, 2005).

Karizmatik liderliğin ortaya çıkabilmesi için liderin yukarıda sayılan tüm özelliklerin yanı sıra toplumun sosyal ve politik koşulları üzerinde de büyük bir etkiye sahip olması gerekmektedir. Bu önemli araştırma sonucunda bu sosyal bağlamların önemli olduğunu ortaya çıkardı ve karizmatik liderlerin genellikle kriz ve kargaşa ortamlarında ortaya çıktığını gözlemlenmiştir. Kaygı, belirsizlik, istikrarsızlık, yönelim bozukluğu, güçsüzlük ve çaresizlik insanlara hakim olur ve bu duygular toplumu etkilediği durumlarda insanlar belirsizlik içinde kimliklerini kaybederler; bir yerden bir yere atlamak, kimlik arama, onları bir hedefe doğru motive edecek bir kimlik kazandıracak, olağanüstü kişiliğe ve karizmaya sahip bir lidere ihtiyaçlar duymaktadırlar (Demir ve Yirci, 2021; Özüren, 2023).

Resmi otoritenin etkisini kaybettiği ve geleneksel fikirlerin/değerlerin yok olmaya başladığı büyük kriz durumlarında karizmanın yeşerdiğini bahsetmek gerekir. Araştırmacılar cazibenin gözlemlenebilir, tanımlanabilir bir özellik olduğunu bulmuşlar ve bu durumda yöneticinin davranışının önemli olduğunu söylemişlerdir (Demircioğlu, 2015).

2.7.2. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik yaklaşımı. J.M. Burns'ün 1970'li yıllarda liderliği etkileşime dayalı bir süreç olarak ele almış ve lider ile takipçileri arasındaki ilişki ve işbirliğine vurgu yapmıştır (Koçel, 2015). İnteraktif yönetim yaklaşımı, yönetimde takım dinamiklerini ve lider etkileşimini ön plana çıkaran bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, lider

ve takipçileri arasındaki etkileşime ve grup liderliğine odaklanır. Bunu, ihtiyaçlarını karşılayabilecek birinin dolduracağı bir rol olarak görmektedir. Etkileşimci liderlik yaklaşımında liderlik sosyal bir süreç olarak kabul edilir ve liderin davranışları ve etkileşimleri grup üyelerine özel rollerdir. Lider, öğrencilerle ilişkilerinde empati, iletişim, destek ve güven gibi kişilerarası becerileri kullanarak grubu dinamik hale getirir. Bu liderlik yaklaşımı yalnızca liderin kişisel özelliklerine odaklanır. Ancak lider ile takipçileri arasındaki etkileşimlerinde, liderin öğrencilerinin ihtiyaçlarını anlaması, onlarla iyi iletişim kurması ve onları desteklemesi önemlidir. Bu şekilde lider, ekip üyelerini motive eder, güven oluşturur ve katılımlarını özendirir (Kağıtçıbaşı, 2010; Özüren, 2023).

2.7.3. Kuantum Liderlik

Yönetim bilimi, "özellikler teorisi" ve "davranışsal teori" gibi Newton fiziğinin varsayımlarına dayanan teoriler bağlamında, fiziksel disiplinden etkilenen kadim bir disiplin olarak günümüze kadar incelenen ve geliştirilen kavramlar arasında yerini almıştır. Postmodernizm çerçevesinde var olan kuantum liderlik, "öngörülemeyen belirsizliğin sürekli değişimin olduğu bir ortamda görevlerini olabildiğince etkin bir şekilde yerine getiren liderler" olarak tanımlanmaktadır (Mohamed vd., 2005; Zohar, 2018).

Tarihsel gelişim açısından kuantum liderliği, Newton paradigmasından kuantum paradigmasına doğru bir ilerleme olarak açıklanacak gibi görünmektedir. Modern bilimin temellerini atan adamlar olarak bilinen Galileo ve Newton, bilimsel düşünceye öncülük etmişlerdir. Ancak bu anlayışa meydan okumanın ilk adımı termodinamiğin gelişmesiyle başlamıştır. Bu sayede entropi kavramından yola çıkarak işe dönüştürülemeyen enerji miktarını hesaplamak mümkün olmaya başlamıştır (Rifkin and Howard, 1997).

Bu doğrultuda gelişmenin yanı sıra daha sonraki dönemlerde Albert Einstein görelilik teorisini geliştirmiş ve görüşleriyle tüm fizik alanına yenilik getirerek mutlak zaman, uzay ve hareket gibi kavramları ortadan kaldırmıştır. Evreni çok geniş ve sonsuz gören Einstein, kuantum kavramının gelişiminin önünü açmıştır (Yıldırım, 1999).

Kuantum kavramı bir şeyin miktarı olarak ifade edilse de ayrı bir birim olarak da ifade edilir. Kuantum liderlik literatüründe çeşitli tanımlar yapılmıştır Giles'a (2018) göre kuantum liderliği, karmaşık uyarlanabilir sistemlere dayalı olarak gelişen ve organizasyonları ve liderleri birbirine bağlı bir şekilde inovasyonu teşvik edecek şekilde dönüştüren bir dizi beceri olarak ifade edilmektedir (Hanine ve Nita, 2019). Kuantum

liderlik örgütsel krizler karşısında, belirsizlik ve öngörülemeyen gelişmeler karşısında liderlik davranışlarını inceleyen bir kavram olarak açıklanmaktadır (Yücebalkan, 2020).

Liderlik kavramı sosyal bir olgudur ve temel olarak psikolojiyle bağlantılıdır. Kuantum liderlik bu bağlamda liderliğin etkisi ve niteliği açısından incelendiğinde klasik teori Psikolojik ilkelerin anlaşılardan ziyade tanımlandığı ve şekillendirildiği bir liderlik biçimi göze çarpıyor. Klasik anlayıştan kuantum bilgisine doğru ilerledikçe bazı temel özellikler hala etkilidir. Bu özellikler genel olarak şunlardır (Ertürk, 2016):

- Ortak bir vizyon oluşturma amacı,
- Örgüt kültür yapısını zenginleştirerek geliştirme anlayışı,
- İşbirlikçi bir yapıda çalışma ve örgüte sahip çıkma yaklaşımı,
- Öğrenen bir lider ve örgüt potansiyelinde olma anlayışı,
- Örgüt üyelerinde ilişkileri iyileştirme ve destekleme gelişmeleri,
- Örgüt üyelerinin potansiyelini artırma ve destekleme amacı,
- Kişileri yetiştirme ve kişi bazlı bir örgüt amacı sağlama.

Unsurların özellikleri incelendiğinde klasik liderlik yaklaşımının yanı sıra, sürekli gelişim odaklı, organizasyonun, çalışanların ve süreçlerin yönetimini esas alan bir liderlik tarzının etkili bir unsur olduğu düşünülmektedir (Erçetin, 2000; Dulupçu ve Papatya 2001).

2.7.4. Spiritüel Liderlik

Spiritual liderliğin literatürüne baktığımızda, spiritual liderliği eğitim bağlamında inceleyen az sayıda yayın olduğunu, özellikle spiritual liderliğe odaklanan pek fazla yayın olmadığını; keza daha çok literatürün iş etiği ve iş ahlakı açısından önemli olan konulara odaklandığını görüyoruz (Dent vd., 2005). Bu durumun arka planında spiritüelite düşüncenin eksikliği ve konunun tam olarak kavranamamış olması yatmaktadır (Dent vd., 2005). Spiritüelite ile ilgili tanımlamalar aslında; dini prensiplere olan bağlılık (Hicks, 2002), otoriteye ve güce sadakat (Tanyi, 2002), ahlaki ve etik değerler (Dent vd. 2005) gibi birbiriyle ilişkili ancak tamamen örtüşmeyen konular farklı açıklamalar şeklinde yapılabilir.

Spiritüel liderlik, bir kişinin peşinden gitmeye değer bir hedef veya vizyona kendini adamaya istekli olmasına dayanır. Bu nedenle burada bir liderin rolü yönetim değil, spiritüel bir rehberliktir (Ferguson ve Milliman, 2008).

Spiritüelite geleneksel olarak, daha önce liderin haiz olunan vasıflardan biri olarak kabul edilen tutum, davranış ve özelliklerin aksine, gözlemlenebilir olgular kümesinden

ziyade evrenin felsefesini temsil eden bütün insanı temsil eder (Smith ve Rayment, 2006).

2.7.5. Paternalist (Babacan) Liderlik

Paternalist liderlik, paternalist yardımseverlik ve ahlaki bütünlüğün disiplin ve güçlü otorite ile birleşimi anlamına gelir (Cheng ve Farh, 2000). Paternalist liderlik paternalizm kavramından türetilen bir liderlik biçimidir. Dolayısıyla paternalist liderlik kavramını anlamak için öncelikle bu liderlik tarzının temelini oluşturan "paternalizm" kavramını anlamakta fayda vardır (Toptaş, 2019).

"Paternalizm" kavramı Latince pater (baba) kelimesinden gelir ve başkalarına karşı koruyucu bir şekilde baba gibi hareket etmek ve davranmak anlamına gelir. Paternalizm; değer, önem, şefkat, nezaket, ilgi, barış vb." İnsanların serbest dolaşımına, güvenliğini sağlamak amacıyla müdahale etmek" olarak tanımlanır (Korkmaz vd., 2018). Bu konuda toplumsal kültürün karakteristik özelliklerinden biri olan paternalizmin, yöneticilerin astlarının yaşamlarına, özel yaşamlarına ve onları ilgilendiren konulara karışmasının istenmeyen bir durum olduğu yönünde görüş ve çalışmalar bulunmaktadır. Paternalizm, bireyci kültürlerde kabul edilen bir görüşür ve güç mesafesinin ve çoğulculuğun fazla olduğu kültürlerde bu yönde araştırmalar yapılmıştır (Pellegrini ve Scandura 2006). Araştırmalar, Asya ve Orta Doğu toplumlarında paternalist liderlik yaklaşımlarının yaygın olduğunu göstermektedir (Chen ve Kao, 2009; Pellegrini ve Scandura, 2006).

Türkiye'deki örgütsel ilişkiler genel olarak aile ve arkadaşlık ilişkilerine benzemektedir. Dolayısıyla Türk örgütlerinde paternalizm olgusu, üstlerin astlarıyla ilgilendiği, onların mesleki ve kişisel yaşamlarına müdahale ettiği bir iklim olarak yaşanmaktadır (Toptaş, 2019). Türkiye, Asya ve Orta Doğu kültürünün pekiştirdiği güç dağılımı özelliklerine sahip olduğundan, paternalist bir yönetim yaklaşımı çalışanlardan beklenen liderlik stratejilerinden biri olarak görülmektedir (Aycan, 2006).

Türk kültüründe çalışanlarının çıkarlarını önemseyen, onların sorunlarını ve sevinçlerini paylaşan, kurumda her koşulda aile ortamı yaratmaya çalışan yöneticilere daha çok değer verildiğini gördük. Sonuç olarak Türkiye'de paternalist yaklaşımın kabul görmesinin nedeni ülkenin toplumsal değerlerine ve kültürel benzerliklerine bağlanabilir (Cerit, 2012).

2.7.6. Toksik Liderlik

Toksik liderlik kavramını inceleyen (Reed, 2004) ve bir liderin toksik etkisi, bireysel çalışanlar yerine organizasyonu etkileyecek şekilde yansıdığına toksik olduğunu belirtiyor. Reid'in söylediği gibi, bir yöneticinin patronuyla ve bir bütün olarak organizasyonla çok iyi ilişkileri olsa ve çalışanına karşı olumsuz bir tutumu olsa bile, o yönetici zehirli patron tanımına uymuyor. Organizasyon üzerinde önemli bir etkisi olmayan kişisel konular, liderler tarafından toksik bir liderlik özelliği olarak algılanmayacaktır. Reed'e göre toksik liderler çalışanlarını önemsemez, olumsuz bir kurum kültürü yaratır ve yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda motive olurlar. Toksik liderlik davranışının, başlangıçta takipçileri cezbeden, ancak daha sonra onları manipüle eden, kötüye kullanan ve taciz eden ve bir veya daha fazla yıkıcı davranışta bulunan liderlerin davranışlarını ifade ettiği varsayılmaktadır (Özüren, 2023; Tenderis ve Uzunçarşılı, 2022).

Toksik liderler bu alanda güçlü olsalar da öğrencileri hakkında olumsuz konuşabilirler ve hatta bazen onlarla alay edebilirler (Özüren, 2023; Akın ve Reyhanoğlu, 2016). Toksik liderler soru soran veya eleştiren çalışanların bir üst seviyeye ilerlemesini engellerler (Çelebi ve diğ, 2015). Aynı zamanda toksik sürücüler; manipülatif, bencil ve narsisistik bir karakterdir. Bu nedenle başkalarını umursamaz ve empati kurmazlar. Ayrıca, bu liderler fikirlerinin doğruluğunun gayet farkındadırlar. Ek olarak, toksik liderler öğrencilerinin iyi olmalarını istemedikleri için onlara son derece zarar veren olumsuz tutumlar ve davranışlar sergileyebilirler (Özüren, 2023; Akın ve Reyhanoğlu, 2016).

2.7.7. Koç Stili Liderlik

Son yıllardaki liderlik stillerine baktığımızda, koç tarzı liderlik ilk sırada yer almaktadır. Bu liderlik stilinde; kişilerin bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri, becerilerini geliştirmek için motive olabilecekleri ve çalışanların gelişimini geri bildirim vererek izleyebilecekleri bir işe girmeleri mümkündür. Böylece çalışanların sorumlulukları arttıkça, öz kontrol mekanizmaları da gelişir ve koçluk kavramını ön plana çıkarırlar (Ceylan, 2002). Yüksek zekâ, yüksek performans, iyi eğitim ve profesyonel yaşam deneyimi birçok liderin sahip olduğu özelliklerdir. Ancak bu özellikler yeterli değildir; bir koçun, bir kişinin kendini daha iyi tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, bu özelliklerin diğer olaylar üzerindeki etkisini görmesi ve bu etkinin kendisine nasıl yansıdığını anlaması gerekmektedir (Özbay, 2008). İyi eğitmek isteyen bir liderin geliştirmesi gereken en temel beceri sunumu anlamaktır; İnsanlar sadece

talimat verildiği, söylendiği veya bilgi ve bilgi verildiği için öğrenmez veya kendilerini iyileştirmezler. İnsanların davranışlarının bu özelliği, astların performanslarını iyileştirmelerini sağlayan etkili liderlik ve koçluk gerektirir (Aydar, 1999). Matarazzo'ya göre yöneticilerin koç olabilmesi adına vizyon sahibi, geleceği analiz edebilen, çözüm odaklı düşünebilen, risk alabilen, iyi iletişim kurabilen ve her zaman gelişmeye hazır olabilmelerini gerektirir. Bu nedenle tüm liderlerin koç olmasını beklemek yanlıştır. Koçluğun önemine inanan 8 liderin, günlük süreçlerin stresinden kurtulup olaylara analitik bir bakış açısıyla bakmaları gerekir. Matarazzo'ya göre liderler koç olmalı, vizyon sahibi olması, geleceğe dair çözümler yapabilmesi, çözüm odaklı olması, risk alabilmesi, iletişim kabiliyetinin kuvvetli olması, kendini sürekli olarak geliştirebilen biri olması gerekmektedir. Bu sebeple her liderin koç olmasını beklemek yanlış olacaktır. Koçluğun önemine inanan 8 liderin, günlük prosedürlerden kurtulmuş olması ve olaylara analitik bir bakış açısıyla yaklaşması gerekmektedir (Özbay, 2008).

2.7.8. Bütünleşik (Holistik) Liderlik

Holistik liderlik, bireyin, ekibin ve organizasyonun dönüşümünü sağlayacak, onların ve takipçilerinin gelişimini sağlayacak, bireye odaklanacak ve çevresel faktörleri etkileyebilecek bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Orlov,2003).

Holistik liderler;

- ☐ Sezgi, bellek ve ruh üçlüsüne liderlik yapabilirler.
- ☐ Çevresine ve takipçilerine/izleyenlerine etkileyebilmek, liderlik yapabilmek için sistemik geliştirmeyi içeren bir yöntem kullanır.
- ☐ Son olarak holistik liderler bireysel, grup ve teşkilat düzeyinde dönüşüme doğru yol açacak bu süreci yansıtır (Orlov,2003).

Holistik liderlerin yönettiği teşkilatlarda, her düzeydeki bireyler teşkilatın normal işleyişine katkıda bulunarak, çevrelerine daha fazla hizmet üretebilen bir yapı oluştururlar ve aynı zamanda dikey hiyerarşide kendilerini güçlendirirler (Best, 2011).

2.7.9. Karanlık Liderlik

Araştırmalarda liderlik genellikle olumlu özellikleriyle tanımlanır ve takipçilerini etkileyen üstün kişilik özellikleri ve davranışlarıyla vurgulanır. Liderin hayranlık uyandıran özelliklerinin yanı sıra, organizasyon ve çalışanlar için yıkıcı sonuçları olan karanlık bir tarafı da vardır. Bu durum liderliğin karanlık tarafını ortaya çıkarır (Başar, 2019; 2020).

Liderliğin karanlık tarafıyla ilgili ilk çalışma Conger (1990) tarafından yapılmıştır. Conger, çalıştıkları kuruluşlar için felaketle sonuçlanma potansiyeline sahip liderlerin davranışlarını abarttıklarında, gerçeklikle bağlarını kopardıklarında veya davranışlarını kişisel çıkarları için kullandıklarında kuruluşa ve kendilerine zarar vermeye başladıklarını ve bu davranışların liderliğin karanlık tarafı olduğunu söylemiştir. Literatürünüzde liderlik karanlık tarafına dikkat çeken ilk araştırma olması nedeniyle önemli bir yere sahiptirler (Başar vd., 2016).

Tepper, (2000), Ashforth'un araştırmalarına dayanarak " istismarcı yönetim " kavramını ortaya koymuştur. Bu kavramla, yöneticilerin düşmanca davranışlarına odaklandı ve astların bu davranışları nasıl algıladığını açıklamaya çalıştı. Yöneticilerin astlarına sözlü veya fiziksel temas yoluyla düşmanca bir tavır sergilemesini " istismarcı yönetim " olarak tanımlamıştır. Yöneticilerin istismarcı davranışları; astlarına karşı duyarsız ve kayıtsız kalır, astlarını çalışmaya zorlar, kalabalık bir ortamda eleştirir ve azarlamak şeklinde söylenebilir (Başar vd., 2016).

2.7.10. Adaptif Liderlik

Değişen ortamda ortaya çıkan ani, beklenmedik ve dinamik durum ve olaylarda ortaya çıkan belirsizlik nedeniyle kurumlar zamanla daha duyarlı ve savunmasız hale gelmektedir (Karaköse, İmamoğlu ve İnce, 2020). Organizasyonların bu yapıdan çıkıp karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelebilmeleri için adaptif liderliğe ihtiyaçları vardır. Çünkü adaptif liderler öylece değişmezler. Dış ortamdaki değişikliklere duyarlı olun Organizasyonda etkili olmanın en iyi yolunu bulmayı bilir ve düşünürler (Sağlam vd., 2021).

Adaptif liderler yalnızca lider- takipçi ilişkilerini incelemekle yetinmez, aynı zamanda liderlerin ve takipçilerin faaliyet gösterdiği çevrenin dış faktörlerini de dikkate alırlar bu liderler sorunları nasıl tanıyacaklarını, dikkatlice nasıl belirleyeceklerini ve uygun çözümler nasıl bulacaklarını bilirler. Ayrıca, uyarlanabilir liderlik, değişen bir dünya için uygun şekilde planlama yaparak bir organizasyonu etkileyen tüm faktörleri hesaba katar ve uyarlanabilir liderlik yaklaşımını dinamik toplumlarda yararlı ve değerli hale getirir (Glover, Rainwater, Jones ve Friedman, 2002).

Adaptif liderlik Heifetz (1994) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Adaptiflik, her durumda kullanılacak bir liderlik tarzı veya her derde deva bir ilaç değildir; anında çözüm gerektiren teknik ve uyarlanabilir sorunlar arasında ayrım yapar. Teknik bir sorun, çözümü bilinen ve bir çalışma kontrol listesiyle çözülebilen bir sorundur. Bazı sorunlar belirsizdir ve açıkça tanımlanamaz. Bu nedenle, sorunlara yönelik çözümler

uyarlanabilir ve değişiklik gereksinimi duyar ve bunu gerektirir (Akbaba-Altun, 2001). Adaptif liderlik davranışı, bir ferdin aksiyonu değildir. Aksine, sağlıklı ve birbirine bağlı iletişim araçları yaratmak için birbirine bağımlı gruplar yaratan bir dinamiktir. Adaptif liderlik, alt boyutları gibi, uygun şekilde yapılandırılmalı ve alaka düzeyini ve etkisini göstermek için karmaşık sosyal sistemlere entegre edilmelidir (Uhl-Bien, Marion ve McKelvey, 2007).

2.7.11. Yıkıcı Liderlik

Liderlik literatürüne son zamanlarda yapılan katkılar, bazı yöneticilerin zalim, zorba, zararlı veya kötü niyetli olarak tanımlanabilecek davranışlar sergilediğini ve bunların her zaman iyi, ahlaklı veya dürüst olmadığını göstermektedir (Duffy vd., 2002; Walton, 2007). Yıkıcı liderlik, bir lider, yönetici veya amir tarafından uygulanan ve örgütün meşru çıkarlarını, örgütün hedeflerine, kaynaklarına, görevlerine ve etkinliğine zarar vererek veya sabote ederek veya örgüt üyelerinin, astlarının içsel motivasyonunu, refahını veya memnuniyetini zedeleyerek veya sabote ederek istismar eden sistematik tavırlardır (Dedekorkut ve Gündüz, 2014). Üstelik bu davranışların bilgisizlikten, cehaletten ya da tedbirsizlikten kaynaklanması, yıkıcı liderliğin var olduğu gerçeğini değiştirmez (Einarsen vd., 2007).

Yıkıcı liderlik davranışları bazen aktif ve açık bir şekilde, bazen de pasif ve dolaylı davranışların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Akman, 2016). Bazı araştırmacılara göre yıkıcı liderlikten söz edebilmek için takipçilerin liderin yıkıcı karar ve davranışlarının farkında olması gerektiğini (James ve Le Breton, 2010). İfade etse de izleyiciler liderin farkında olmadığı kararlar ve davranışlar sonucunda yıkıcı sonuçların ortaya çıkabileceği söylenmektedir (Lipman Blumen,2006). Bu yıkıcı sonuçlara rağmen bazı takipçiler alınan kararların ve buna bağlı davranışların doğru olduğunu, dolayısıyla yıkıcı sonuçlar doğuran davranışların vicdandan bağımsız olarak yıkıcı liderlik olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunabilirler (Uymaz, 2013).

2.8. Liderlik Yönelimleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde eğitim ve diğer alanlardaki liderlerin liderlik yönelimlerine ilişkin yurt içi ve yurt dışı bazı çalışmalara yer verilmektedir. Bu çalışmalar amaç, yöntem ve sonuçları açısından özetlenmiş ve sunulmuştur.

2.8.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Kendirli (2023), spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik eğilimlerini farklı değişkenlerle karşılaştırmak amacıyla bir ilişkisel tarama çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çok yönlü liderlik ölçeğinin insan kaynaklı liderlik alt boyutunda kadın yöneticilerin puanları, erkek yöneticilerinkilere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Sarıbıyık ve Yirci (2023), öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile algıladıkları liderlik stilleri üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin okul ortamındaki mutluluk seviyeleri oldukça yüksektir. Okul müdürlerinin liderlik stillerine dair algıları, serbest bırakıcı ve dönüştürücü liderlik tarzlarında genel olarak "Katılıyorum" düzeyindeyken, sürekli liderlik tarzında ise "Kısmen katılıyorum" düzeyindedir.

Liderlik yaklaşımları ve spor yönetimindeki liderlik üzerine yapılan bir çalışma (İnan ve Serinkan, 2020), literatür taraması ile yöneticilik ve liderlik arasındaki farkları ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırmada, spor yöneticilerinin benimsedikleri liderlik tarzları arasında modern liderlik yöntemlerinin daha etkili olduğu ve başarı sağladığı vurgulanmıştır. Özellikle dönüşümcü liderliğin spor yöneticileri için büyük bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Dönüşümcü liderlik tarzının, liderin yüksek yeteneklere sahip olmasının yanı sıra, izleyicisine ilham verme, onları güçlendirme ve hayallerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli yolları göstermesiyle de ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Bu araştırma, kick boks sporcularının kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya 2021-2022 yılında Kick Boks branşında Türkiye şampiyonası düzeyinde yarışan 145 kadın ve 363 erkek olmak üzere toplam 508 sporcu dahil edilmiştir. Araştırmacı tarafından katılımcılara yönelik hazırlanan kişisel bilgiler Bilgi formuna ek olarak, A ve B tipi kişilikler Friedman ve Rosenman, (1974) tarafından geliştirilmiş ve Aktaş (2001) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tipolojiler envanteri ve Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilen liderlik yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Sonuç olarak Kick boks sporcularının spora başlamalarında beden eğitimi öğretmenin ve babanın spora yöneltmede etkili olduğu, modelin güçlü, kafa ve anlayışlı kişilik özelliklerinin oldukça beğenildiği belirlenmiştir. Kick Boks sporcuları A tipi kişilik özellikleri göstermektedir Tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Milli sporcuların, milli olmayan sporcu katılımcılara göre daha yüksek liderlik puanlarına sahip oldukları tespit edildi. Yaş indeksine göre 17 yaş

ve üzeri katılımcıların diğer yaş gruplarına göre kişilik puanının daha düşük olduğu tespit edildi. Daha deneyimli ve daha yaşlı bireylerin ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kick Boks Liderliği ve kişilik özelliklerinin sporcularda birbirleriyle pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Polat ve Arabacı (2016), tarafından yürütülen "Açık Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi " başlıklı çalışmanın amacı, sosyal medyaya dayalı bir liderlik türü olan açık liderlik için örgütlerin açık liderlik düzeylerini ölçen geçerli ve güvenilir bir Likert tipi ölçek geliştirmektir. Bu bağlamda çalışmaya 273 akademik ve idari personel katılmıştır. Ölçme aracının geliştirilmesi sırasında gerekli analizler yapılmış ve üç alt boyut ve yirmi üç maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Sonuç olarak Açık Liderlik Ölçeğinin üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve liderlik çalışmalarında kullanılmak için geçerli ve güvenilir bir ölçme vasıtası olduğu belirlenmiştir.

Cevahircioğlu ve Çakıcı (2022), tarafından yapılan bir çalışmada oyuncuların liderlik özellikleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. 2021-2022 eğitim-öğretim yılında spor eğitimi veren üniversitelerde 345 öğrenci-sporcu eğitim gördü. Toplanan veriler sonucunda oyuncuların liderlik özellikleri ile oyun özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akyüz ve Karavelioğlu (2021), tarafından yapılan bir araştırmada Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören aktif sporcuların liderlik niteliklerini belirlemek amacıyla 201 sporcuyla görüşme yapılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda oyuncuların cinsiyet ve yaşa göre liderlik puanlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edildi. Bu farklar 18-20 yaş ile 21-23 yaş arasındadır. Katılımcıların branşları ve okudukları bölüm, spor yaptıkları yıl Endeks ile yaşadıkları bölge arasında ciddi bir fark olmadığını belirtmiştir.

Torhal vd., (2020), tarafından yapılan araştırmada, liderlik programları ile sporcu adaylarının sosyal eğitim düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya toplam 379 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre spor liderliği adaylarının cinsiyet, aktif spor yapma ve okula başlama türüne göre liderlik programları ve sosyal eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

2.8.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Booth (2022), tarafından yürütülen bir araştırma, Birleşik Krallık'ta spor liderliği ve yönetiminde cinsiyet eşitliğini araştırıldığı çalışma medyada sürekli olarak sosyal eşitsizliklerin ve gizli ayrıcalıkların teşvik ediliyor olduğu ve bununda İngiliz spor organizasyonlarında liderlikte cinsiyet dengesinin desteklenmesi ihtiyacına işaret ediyor

olması; ancak kadınların liderlik becerileri organizasyonlar ve eğitim programlarıyla desteklenirken, sporda erkeklerin egemenliğinin devam ettiği kaydedildi.

Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review (Liderlik tarzları ve sürdürülebilir performans: Sistematik bir literatür taraması) (Piwower-Sulej ve Iqbal, 2023). Çalışmada, liderlik tarzları ve sürdürülebilir performans arasındaki ilişkiyi sentezlemek ve eleştirel bir şekilde analiz etmek amaçlanmıştır. Scopus veri tabanında indekslenen makalelerin bibliyometrik karakterizasyonu, ağ analizi ve manuel derinlemesine inceleme gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örneklem 47 belgeden oluşmuştur. En çok tartışılan liderlik tarzları sürdürülebilir liderlik ve dönüşümsel liderlik olmuştur. İlki çoğunlukla genel sürdürülebilir performans ile ilişkilendirilirken, ikincisi çevresel performans ile ilişkilendirilmiştir.

Burton (2015), araştırma bulgularına dayanarak, kadın liderlerin karşılaştığı engellerin dinamik, karmaşık olduğunu ve farklı düzeylerde ortaya çıktığını göstermektedir. Futbolda cinsiyet eşitsizliğinin üstesinden gelmek bu nedenle birçok düzeyde eylem gerektirmektedir. Ancak yukarıdaki önlemlere ve değişikliklere rağmen kadınlar İskandinav futbolunda liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir. İskandinav futbolundaki kadınlar, liderlik kariyerlerinin çeşitli aşamalarında yapısal ve kültürel darboğazlarla karşı karşıya kalmışlardır. Kadın futbolunun itibarının artırılması, dış baskı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal önlemler de dahil olmak üzere kadınlara yönelik tedbirler yeterli görülüyor. Çünkü futbolun kültürünü, değerlerini ve normlarını şekillendirenler öncelikle erkeklerdir.

Price ve Weiss, (2000) üç alt ölçeği kullanarak liderliği değerlendirmek üzere 193 kadın lise futbolcusuyla anket yaptı: duygusal/fiziksel tükenmişlik, azalan spor değeri ve azalan atletik performans. Bunun tükenmişlik sendromunu nasıl etkilediğini araştırılmıştır. Sonuç olarak, antrenörleri eğitim ve antrenman davranışı, sosyal destek, olumlu geri bildirim, demokratik davranış ve otokratik olmayan davranışları özellikle önemli algılayan sporcuların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

3. BENLİK SAYGISI

3.1. Benlik Kavramının Tanımı

Günümüzde benlik kavramı ile ilgili yapılan tanımlar, William James'in benliği tanımladığı "Bireyin kendisine dair bildiği her şeyin bir temsili" ifadesine dayanmaktadır (Pajares ve Schunk, 2002).

Benlik kavramı; bireyin kendi içsel varlığının tümünün farkına varması, bunu anlaması, kendine anlam vermesi ve zihninde canlandırmasıdır (Evkuran 2015). Bireylerde benlik gelişimini etkileyen en önemli faktörlerden biri de kendileridir. Benlik kavramı, bireylerin bakış açılarını, olaylara ilişkin görüşlerini ve kişilik yapıları hakkındaki varsayımlarını içerir. Bireylerin değer yargılarının, kişisel yeteneklerinin, yaşam beklentilerinin, hedeflerine ulaşmak için düşünceleri ve eylemleri bir bütün olarak kişiliğini şekillendirir. Bilinç ile benlik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Benlik, bireyin içsel farkındalığını yansıtan hem fiziksel hem de psikolojik bir kavramdır (Ouvang vd., 2020). Bireyin toplum içindeki konumlandırılması ve kendisinin kim olduğu veya ne tür bir insan olduğuyla ilgili sorulara verdiği cevaplar, özelliklerinin farkında olması, benlik kavramını açıklayabilmektedir. Çocuğun başkalarının kendisinden farklı olduğunu algılamasıyla başlayan benlik kavramı, duygu ve davranışlarına dayanarak başkalarından aldığı tepkilerle oluşur ve zamanla gelişmeye devam eder. Toplum içinde olabilmek ve kendini tanıyabilmek, anlayışın ve ifadenin ilk kaynağı olan benlik, kişiyi diğerlerinden ayıran tüm ruhsal yapıyı kapsar (Şenol 2017).

3.2. Benlik Kavramının Evrimi

Psikolojik yaklaşımlar (yapısalcılık, psikanaliz, davranışçılık, işlevsellik vb.) insan tutumlarının, duygularının ve davranışlarının altında yatan nedenleri anlama sürecini açıklamaya yönelik, kuramsal analizler yapılan ve 19 yy. sonlarından itibaren gelişen olgulardır. Bu teorilerin her biri, içinde bulunulan dönemin bilimsel anlayışı ve felsefi görüşlerinden etkilenecek şekilde zamanla gelişmiştir. İnsan yaşamındaki bireylerin tutumlarını, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını inceleyen psikoloji dalı, düşünürler için her zaman ilgi kaynağı olmuş ve teorilerini açıklamalarına yardımcı olan çeşitli kavramların ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır. Benlik kavramı da bu kavramlardan biridir. İnsanın tüm ruhsal yönleri varoluş anlamına gelen benlik kavramı, insanların anlaması ve kavraması için önemli bir görüş haline gelmiştir. Tarih boyunca

çeşitli fikirler veya metaforlarla açıklığa kavuşturulan benlik kavramı, insanları oldukları gibi ele alan teorilerin temel yapı taşını meydana getirmiştir (Yıldız, 2006).

3.3. William James Ve Benlik Kavramının Temellerinin Atılması

Benlik kavramı, genellikle bireyin bilişsel veya düşünsel boyutunu ifade etmek için kullanılmaktadır (Huitt, 2011). Ancak yazar ve müellif kavramlarının literatürde zaman zaman birbirinin yerine kullanılması nedeniyle bu iki kavram arasında yakın ilişki kurulabilmektedir Gecas, (1982), bu durumun kavramsal bir karışıklığa yol açtığını belirtmektedir. Öncelikle, benlik ile benlik kavramları arasında bir ayırım yapılması gerektiğini savunmaktadır. Yazar, bu ayırımın, bilginin öznesi mi yoksa nesnesi mi olduğu konusundaki felsefi tartışmalara dayanan diyalektik süreci yansıttığını öne sürmektedir. Bu bakımdan araştırmalar için felsefi bir temel sağlasa da ampirik gözlemler için uygun değildir. Öte yandan benlik kavramı bu diyalektik sürecin bir ürünüdür. Bireyin fiziksel, sosyal, ruhsal ve ahlaki bir varlık olarak içindeki en somut değerleri barındıran bir kavramdır. Bu ayırım, William James'in saf ego (bilen benlik) ile ampirik benlik (bilinen benlik) arasındaki ayırımına genel olarak benzemektedir (Dadandı, 2017).

“Benlik kavramı” terimi William James’e (1890) dayanmaktadır. James, temelleri neredeyse yüz yıl önce atılan eserinin (Psikolojinin İlkeleri) bir bölümünü, benlik kavramının gelişimini anlatmaya adanmıştır. James, kendini aramanın ve varlığını sürdürmenin temel insan eğilimi olduğunu söyler. Ona göre, maddi, manevi ve sosyal unsurlardan oluşan benlik, ferdin bildiği, gördüğü ve düşündüğü tek şeydir. Kişi tam anlamıyla farkındadır ve öz saygısı başarıyı büyük ölçüde belirler. Bu, umutlarınıza bağlıdır. Bir kişi umduğu başarıya ulaşamadığında, bencil dürtünün işlevi, umulan başarıyı yeniden tanımlamak ve o başarıya ulaşmak için tekrar denemektir (Damon ve Hart, 1988).

James (1892)’e göre benlik kavramı, bir kişinin kendisi hakkında yaptığı tabirlerin toplamıdır. James, benlik kavramının dört türden oluştuğunu vurgulamıştır. Maddesel benlik, ruhsal benlik, sosyal benlik ve saf ego. Maddesel benlik, fiziksel varoluşu, mülkiyeti, aileyi, yakın çevreyi ve mülkiyet nesnelerini içerir. Sosyal benlik, bireyin statüsü, bir gruba ait olması, sosyal çevresi ve diğerleri tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Aynı ruhsal benlikte kişinin istekleri, inançları, değerleri ve psikolojik özellikleri tanımlanır. Saf ego, bireyin görüşü ve öz değerlendirmesidir (Ertürk, 2021).

3.4. Benlik Saygısı

3.4.1. Benlik Saygısının Tanımı

"Benlik saygısı" en geniş anlamıyla, bir kişinin kendini yetenekli, önemli, başarılı ve değerli biri olarak algılama derecesini ve aynı zamanda kendisine ilişkin bireysel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Brooks R, 2004).

Başka bir tanımla kişinin kendi idealini ve amacını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan tatmin ya da tatminsizlik durumudur. İdeal benlik ile gerçek benlik arasındaki fark ne kadar küçükse, benlik saygısının yüksek olduğu ve ideal benlik ile gerçek benlik arasındaki fark arttıkça benlik saygısının düştüğü görülmektedir (Geçtan, 2016).

Bir kişinin benlik düzeyinin yüksek ya da düşük olması onun olaylara ilişkin duygu ve tavırlarının farklı şekillerde etkiler. Benlik saygısı, kişinin kendisine ve dış dünyaya bakış açısını ve davranışlarını belirleyen odak noktasıdır. Benlik saygısının düşük veya yüksek olması kişinin yaşam döngüsünü doğrudan etkiler. Birey, yeteneklerini ve özelliklerini olduğu gibi kabul ederse ve huzur içinde yaşaması, yüksek özgüvenin bir göstergesi olarak iş ve sosyal yaşamdaki uyum sürecini olumlu yönde destekleyecektir. Tam tersine, benlik saygısı düşük olan bireyler, çalıştıkları örgüte ve meslek yaşamları boyunca uyum sağlayamayacaktır (Sivribaşkara, 2003).

Tüm bu tanım ve açıklamalar bir araya getirildiğinde benlik saygısı kavramının, kişinin kendisini gerçekten tanınması ve değerlendirmesini, yeteneklerini ve gücünü kabul etmesini, kendine duyduğu sevgi, saygı ve güven duygularını içerdiği söylenebilir (Çuhadaroglu F,1986).

3.4.2. Benlik Saygısının Gelişimi

Benlik saygısı çocukluk döneminde gelişmeye başlar. Çocuklar ilk yıllardan itibaren çevrelerini tanımaya ve onlarla etkileşime girmeye başlarlar. Bu dönemde çocukların kendilerini keşfetmesi, olumlu tutum geliştirmesi ve kabul etmesi önemlidir. Çocukların özgüvenlerinin gelişmesi için onları özellikle başarılı oldukları alanlara yönlendirmek önemlidir (Kartel ve Tortop, 2019). Çocukların güçlü yönleri keşfedildiğinde özgüvenleri ve özsaygıları artar. Ayrıca çocukların hatalarından ziyade başarılarına odaklanmak daha önemlidir. Ebeveynlerin ve bakıcıların çocukların kendilerini tanımlarına yardımcı olacak fırsatlar sunması ve onları farklı etkinliklere katılmaya teşvik etmesi aynı zamanda benlik saygılarının gelişmesine de yardımcı olur (Brummelman ve Sedikides, 2020). Sosyalleşme sürecinde bireyin aile, arkadaş gibi

yakın ilişki içinde olduğu kişilerin önemi büyüktür. Çocuğun annesi, babası ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri onun gelecekteki kişiliğini şekillendirir. Her zaman çirkin, aptal ve tembel olarak tabir edilen çocuk bu nitelikleri benimseyebilir. Çünkü her deneyim sizde bir iz bırakır. Yani bireyin kişiliği, kendisi için önemli olan kişilerle olan yaşamını yansıtır (Çevik Büyüksahin ve Atıcı, 2009).

Ergenlik, benlik saygısının en hızlı geliştiği dönemlerden biridir. Bu dönemde gençler kendilerini tanımaya ve kim olduklarına dair bir kimlik geliştirmeye çalışırlar. Bu süreçte ergenin çevresi, sosyal ilişkileri, akademik başarısı ve geleceğe yönelik hedefleri gibi faktörler benlik saygısının gelişiminde önemli rol oynamaktadır (Tunç ve Kolburan, 2019). Ergenlerin benlik saygısının gelişmesinde arkadaşlarının, ailesinin ve öğretmenlerinin davranış ve tutumları büyük önem taşımaktadır. Ergenler kabul eden, destekleyen ve seven bir ortamda büyürlerse özgüvenleri ve özsaygıları artar. Bunun tersine, eleştirel veya reddedici bir ortamda büyüyen gençler özgüvenlerini kaybedebilir ve düşük özsaygı yaşayabilirler (Moksnes ve Reidunsdatter, 2019).

Yetişkinen benlik saygısının kademeli olarak artması, insanların güç kazanmasını ve benlik saygısını geliştirmesini sağlar. Benlik saygısı, kişinin başarılı olması, kendini kontrol etmesini bilmesi ve çevresiyle yüksek uyum içinde olmasıyla gelişir (Yaman, 2019). Yetişkinlerin benlik saygılarını arttırmak için başarılarını ve güçlü yönlerini tanımaya ve takdir etmeye çalışmaları gerekir. Kendileriyle yapıcı bir şekilde konuşarak, yaptıkları şeyler hakkında olumlu mesajlar göndererek ve keşfetmeye devam ederek öz saygılarını artırabilirler (Çobanoğlu, 2020).

Diğer taraftan yaşlılık döneminde benlik saygısının gelişiminin bozukluğa uğraması kişinin sosyal ilişkilerindeki azalma ve içe çekilme durumlarından kaynaklanmaktadır teşhisi yapılabilir (Yaman 2019).

Benlik saygısının gelişiminde sosyal ilişkiler de önemli bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak yetişkinlik, benlik saygısının daha istikrarlı hale geldiği bir dönemdir. Ancak yetişkinler kendilerine olumlu mesajlar göndererek, keşfetmeye devam ederek ve zorlukların üstesinden gelerek benlik saygılarını artırabilirler (Ürün ve Şafak Öztürk, 2020).

3.4.3. William James ve Benlik Saygısı Gelişimi

Benlik kavramını açıklayan öncülerden biri olan James (1950), benlik saygısının gelişimini, kişinin sosyal ilişkilerden ve toplumdan aldığı onay ve çevresindeki insanlardan aldığı desteği alma süreci olarak açıklamaktadır. Ayrıca kendisi hakkındaki düşünceleri, arzularını gerçekleştirme veya sadece hedeflere sahip olması kişinin

başarılı olması veya sadece amaçlarının olması ve onlara ulaşması, tek başına benlik saygısı geliştirmede etkili olmadığını açıklamaktadır. Başarının, arzuların ve hedeflerin bir bütün olarak ele alınması gerektiğine ve insanın kendisiyle barışık olabilmesi için bu kavramların mümkün olduğunca gerçeğe yakın tanımlanması gerektiğine inanıyordu.

Örneğin; bir kişi çok ünlü bir müzisyen olmak istiyorsa ve ancak normal bir müzik öğretmeni olabiliyorsa bu tatmin edici olmayacaktır. Bu durumda kişi mutsuz olacak ve istek ve hedeflerine ulaşamayacağı için kendini başarılı olamayacakmış gibi hissedeceğini, özgüveninin olumsuz yönde gelişeceğini belirtiyor. Kişinin ideal benliğinin gerçeğe yaklaştıkça benlik saygısının olumlu yönde gelişebileceğini, normal başarının bile kişiyi mutlu edeceğini, kendisiyle gurur duyacağını, istek ve arzular gerçekçi hale geldikçe özgüveninin gelişeceğini açıklıyor. James'e göre benlik saygısı, kişinin kendini bir bütün olarak algılaması, gerçeğe yakın ideal bir benlik yaratması ve bu bağlamda sosyal ilişkiler kurup güçlendirmesiyle gelişir. Toplum tarafından kabul gören, onaylanan, kendisiyle barışık, kendinden memnun bireylerin benlik saygısının zamanla geliştiğini savunmaktadır (James 1890).

3.4.4. Ericson'un Psikososyal Gelişim Kuramı ve Benlik Saygısı

Erikson'un "Psikososyal Gelişim Teorisi", bireylerin psikososyal gelişimini açıklamadaki başarısıyla çağdaş teorisyenler arasında önemli bir yer edinmiştir. Bu teori, ilk kez 1950'li yıllarda sunulduğundan bu yana pek çok araştırmaya ilham kaynağı olmuştur. Erikson (1963)'a göre, bireyin psikososyal gelişimi, psikolojik, sosyal ve kültürel güçlerin etkileşiminin bir ürünüdür ve bu süreç, bilişsel, biyolojik ve genetik etmenlerden beslenerek yaşam boyu gelişmeye devam etmektedir.

Kişilik gelişimi, sürekli bir süreç olarak, geçmiş ve gelecekteki başarıların ışığında hiyerarşik ve değişmez bir düzende sekiz farklı aşamayı kapsamaktadır. Bu evreler sırasıyla; güven ile güvensizlik, özerklik ile utanç, girişimcilik ile suçluluk, başarı ile aşağılık duygusu, kimlik ile rol karmaşası, yakınlık ile yalıtılmışlık, üretkenlik ile durağanlık ve benlik bütünlüğü ile umutsuzluk arasındaki çatışmaları içermektedir. Her aşama, bireyin gelişime uygun yeni sosyal kaynaklarla etkileşime girerek daha güçlü bir psikolojik düzeye ulaşmasının yolunu açan psikolojik bir krizi içerir. Krizin temelinde kişinin kendisinin olumlu ve olumsuz unsurlarının dengesini koruyabilecek bir yapı oluşturma çabası yatmaktadır. Umut, irade, amaç, yeterlilik, sadakat, sevgi, ilgi ve bilgelik gibi ego özellikler, herhangi bir krizin sağlıklı çözümü için bireyi psikososyal açıdan daha yetenekli kılar veya güçleri ortaya çıkar. Bireyin kendi bütünlüğünü oluşturmaya izin vermeyen sosyo-psikolojik ağlar nedeniyle krizin

yarattığı olumsuz deneyimler, egonun geri çekilme, zorlama, utangaçlık, tembellik, reddedilme, dışlanma, yükümlülük ve aşağılanma patolojilerini ortaya çıkarmaktadır. Kendiliğin olumlu yönlerinin oluşmasını sağlayan önceki deneyimler, gelişimin sonraki aşamalarında krizin etkili bir şekilde çözülmesini destekleyen bir temel sağlasa da sağlıklı bir benliğin aynı zamanda birçok olumsuz yönünü de içerdiği görülmektedir (Özgüngör, 2009).

Psiko-sosyal gelişim kuramının evrelerinin ve bilhassa ergenlik döneminin sağlıklı olarak atlatılmasının sonucu olarak, benlik saygısı gelişim göstermektedir. İfade edilen bu evrelerin içerisinde önemli bir unsur olan sosyal ilişkiler Ericson için benlik ve benlik saygısı büyümesinde önemli bir rol oynamaktadır. İnsan hayatında kurulan tüm ilişkilerin ve bu ilişkilerden alınan değerlendirmeler, onay ve takdirler ile kişi kendisini olumlu veya olumsuz olarak değerlendirebilmekte ve benlik saygısı buna bağlı olarak gelişebilmektedir. Böylece Ericson benlik kavramı ve benlik saygısının gelişimini kültürel ve sosyal faktörlere odaklanarak açıklarken, daha sonra sosyal ilişkilerin benlik saygısının gelişiminde önemli olduğunu bulan Rosenberg bu kavramı inceleyerek açıklamaktadır (Direkçi, 2022).

3.4.5. Rosenberg ve Benlik Saygısı Gelişimi

Rosenberg, (1965)'e göre benlik saygısı, bireyin kendi kişiliğine dair genel olarak olumlu ya da olumsuz tutumlarını ifade eder. Bireyin kendisinden memnuniyeti, kendine verdiği onur, değer ve saygı; benlik saygısı, kişinin kendine duyduğu saygının bir sonucu olarak kendisi için yarattığı değer, önem ve saygı yargısı olarak tanımlanabilir (Arıcak, 1999). Benlik saygısı, bireyin çocukluk çağından başlayıp diğer insanlarla etkileşimi sonucu oluşur. Başkalarının olumlu değerlendirilmesi, geri bildirim, koşulsuz kabul ve bireye empatik yaklaşımlar, olumlu ve yüksek kişilik yapısının oluşmasında çok önemlidir (Rogers, 1980; Rosenberg, 1990).

Rosenberg'in çalışmaları ergenlik döneminde olumlu benlik imajı gelişiminin dinamiklerine odaklandı. Benlik saygısı davranışlarının gelişimini aile ve sosyal çevre özelliklerinde incelemiş, ardından sosyal davranışlar ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Farklı yaş dönemlerinde ergenlerin benlik saygısı puanlarındaki farklılıklar, siyah ve beyaz ergenler arasındaki farklılıklar, gruplar arasındaki benlik saygısı farklılıkları incelemiştir. Rosemberg, düşük benlik saygısına sahip bireylerin, yüksek benlik saygısına sahip bireylere göre daha az başarı arzusu ve beklentisine sahip olduklarını, sosyal etkileşimde katılık ve zorluk yaşadıklarını ve çoğu zaman nevrotik

eğilimler de dâhil olmak üzere daha fazla kişilik özelliği sergilediklerini öne sürmüştür (Arıcak, 1995).

Rosenberg, bireylerin kendilerine ilişkin değerlendirmelerinin olumlu ya da olumsuz tüm yönlerini kapsayan benlik saygısı kavramını desteklemektedir. Bu fikirle 1965 yılında geliştirdiği benlik saygısı ölçeği ile bireylerin yaşamın ilk dönemlerinde ve sosyal ilişkilerinde benlik saygısının geliştiğini açıklamaktadır. Rosenberg, kişinin aile yaşamını, kurduğu sosyal ilişkileri ve bu bağlamda kendisini nasıl algıladığını inceliyor.

Nasıl değerlendirildiğine odaklanır. Rosenberg'e göre benlik saygısı bireyin yaşamı boyunca ilişkilerinde iyi ve kötü niteliklerini keşfettikçe ve tüm bu niteliklerini kabul ettiğinde, benlik saygısı artmaya devam etmektedir. Bu durumda kendinden memnun olabilir, kendini başarılı, dürüst ve yeterli görebilir, tüm sosyal ilişkilerini kendinden memnun olarak sürdürebilir, aynı zamanda yeni bağlantılar kurarak özgüvenini de geliştirebilir. Rosenberg'e göre benlik saygısı, aile hayatı, sosyal ilişkiler gibi kişinin kendisini nasıl algıladığıyla ilişkiliyken, kişi kendini kendisi olarak kabul ettiğinde ve tüm bunlardan tatmin olduğunda benlik saygısının gelişimi devam eder. Benlik saygısının gelişimi devam etse de eğer kişi kendisinden ve durumundan memnun değilse, benlik saygısının gelişimi sekteye uğrayabilir ve olumsuz yönde gelişebilir. Bu durumda kişi, kendisini değerlendirirken kötü neticeye ulaşmakta ve negatif değerlendirmeler ile kendisinin mutsuz olduğunu fark etmektedir. Böylece patolojiler ortaya çıkmakta ve kişi kendisini değersiz olarak görmektedir. Ayrıca özsaygı gelişimi sağlıklı bir şekilde ilerleyen bireyler, özsaygıları ve kendilerini tanımlamaları sayesinde kendilerinden hoşnut ve mutlu olma durumları ortaya çıkmakta (Rosenberg 1965).

3.5. Benlik Saygısı Düzeyleri

Benlik saygısı düzeyleri, kişinin kendi değerini nasıl algıladığına ve kendine ne kadar saygı duyduğuna bağlıdır (Erarslan, 2014). Benlik saygısı çocuklukta gelişmeye başlar ve yaşam boyu devam eder. Aile, çevre, eğitim ve sosyal ilişkiler gibi faktörler benlik saygısını etkileyebilir. Olumlu deneyimler, başarılar ve destekleyici ilişkiler öz saygının artmasına yardımcı olsa da olumsuz deneyimler, eleştiriler ve olumsuz ilişkiler benliğe zarar verebilir (Kıpcı, 2004). Benlik saygısı üzerine yapılan araştırmalar, bireyin benlik saygısı düzeyinin onun akademik ve mesleki başarısını, stresle baş etme etkinliğini, sosyal ilişkilerini ve yaşam doyumunu etkilediğini göstermektedir (Ay, 2021)

Benlik saygısı düzeyleri, Bireylerin psikolojik sağlığı, genel mutluluğu ve yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Yüksek benlik saygısı, duygusal refah,

kendine güven ve stresle baş etme yeteneği gibi psikolojik sağlık göstergeleriyle ilişkilidir. Kendine güvenen bireyler hayatın zorluklarıyla daha iyi yüzleşir, kaygı ve depresyondan daha az acı çeker ve daha iyi duygusal dengeye sahiptirler (Akdağ ve Çankaya, 2015).

3.5.1. Yüksek Benlik Saygısı

Benlik saygısı yüksek olan bireyler her ne kadar kendilerini sevmeyi, saygı duyulmayı ve kabul edilmeyi hak eden, hayatta anlamı olan insanlar olarak görsele de benlik saygısı az olan kişiler kendi beceri ve özelliklerine yeterince güvenmezler ve kendilerini sevgiye layık görmezler (Erman, 2017).

Yüksek benlik saygısı kavramı, bireyin benlik saygısı ve kendini tanımlaması sonucunda olumlu ya da olumsuz yönlerinin farkına varması, bu durumu ve kendisini tam olarak kabul etmesidir. Kendini bilmek, bireylerde güven duygusu ve olumlu bakış açısı yaratarak onları daha yaratıcı, başarılı ve girişimci kılar. Gelişim döneminde benlik saygısı ebeveynleri tarafından desteklenen ve onaylanan kişilerin zamanla özgüvenleri yüksek olur. Benlik saygılarını geliştirebilir ve daha sağlıklı bir yaşam sürmeye devam edebilirler. Bu sayede bireyler daha mutlu olabilir, daha sağlıklı ilişkiler kurarak olumlu sonuçlara varabilir ve hayatlarına iyimser bir tutumla devam edebilirler. Benlik saygısı yüksek olan insanlar, benlik saygısı düşük olan insanlara göre yeteneklerine ve olumlu yönlerine odaklanabilirler (Şenol, 2017).

Yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Başkalarına güvenmek ve güvenilir olmak
- Uzun süreli sağlıklı ilişkiler kurmak
- Sorumluluk alabilmek ve başarmak
- Amaç edinmek ve amacına ulaşmak için çabalayıp pes etmemek
- Eleştirileri ve övgüleri kabul edebilmek (Yaman, 2019).

Sonuç olarak benlik saygısı yüksek olan kişiler kendilerine güvenir, kabullenir ve olumlu düşünürler. Başarı, empati, risk alma ve özgüven, özsaygısı yüksek kişilerin başkalarıyla daha iyi ilişkiler kurmasına ve daha mutlu, sağlıklı ve başarılı hayatlar yaşamasına yardımcı olur (Sevim ve Artan, 2021).

3.5.2. Düşük Benlik Saygısı

Benlik saygısı düşük olan kişinin kendine olan güveni de azdır. Benlik saygısı yüksek olan insanlardan daha çok başkalarına ihtiyaç duyarlar. Sorumluluklarını ve görevlerini üstlenmek konusunda isteksizdirler. Esnek olmayan bir zihniyetleri var.

Kendilerinin çok az farkındadırlar. Güçlü yönlerinin veya iyileştirilmesi gereken alanlarının pek farkında değildirler ve kişi bundan pek hoşlanmaz (Bilgin, 2001). Benlik saygısı düşük kişilerin güvensizlik, geçimsizlik, pasiflik, utangaçlık ve kaygı gibi olumsuz özellikler göstermeleri nedeniyle sosyal ilişkilerde zorluk yaşayabileceklerini belirtmiştir (Gizir ve Baran, 2003).

Ayrıca düşük benlik saygısı genellikle depresyon ve anksiyete gibi zihinsel sorunlarla ilişkilendirilir ve kişinin genel refahını olumsuz etkiler. Bu nedenle benlik saygısı düşük kişilerin kendilerini tanımaları, kendilerine olumlu bir bakış açısı kazanmaları ve bu sorunu çözmenin yollarını bulmaları, gerekirse profesyonel yardım almaları önemlidir (Stuppy vd., 2020).

Kaya (2021)'e göre Düşük benlik saygısı bulunan kişilerde görülecek problemlerden bazıları şu şekildedir;

- Zihinsel problemler,
- Yeme bozukluğu,
- Alkol ve sigara alışkanlığı,
- Dış dünyaya güvensizlik sorunu

3.6. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

Benlik saygısını etkileyen birçok değişken olmasına rağmen bunlardan bazıları şunlardır: kültür, ekonomi, cinsiyet, aile tipi, yaş, aile içi iletişim, eğitim (aile, birey, anne-babanın eğitim düzeyi), toplum değerleri, ailenin babaerkil ya da anaerkil olması, çevre (arkadaş, komşu, iş, öğretmen), babanın veya annenin mesleği, ilk çocuk olması, bireyin tek çocuk olması ya da çok sayıda kardeşe sahip olması, denetim odağı, iletişim ve ilişki yönetimi, bireyin psikolojik durumu, beden imgesi, diğer insanların verdiği önem, akademik başarı, yaşamında iz bırakan olaylar, amaçların tayin edilmesi, çalışma olgusunda sorumluluk ya da eksiklik, kronik ya da fiziksel rahatsızlıklar, kayıplar, zararlı alışkanlıklar, olumlu destek, başarı-başarısızlık, başkalarıyla kıyaslanma, bireysel değerlendirme, şahsi ve çalışmayla ilgili deneyimler ve geri besleme (feed back) mekanizmasıdır (Duman, 2021).

Benlik saygısını, yetişkinin kültürü, cinsiyeti, sosyo-ekonomik düzeyi, sosyal çevreyle ilişkisi, ebeveynlerin eğitim düzeyi ve kişinin eğitim düzeyi gibi faktörler olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. En önemli faktör bireyin doğduğu andan itibaren yanında olan aile yani anne-babadır. Anne-babanın eğitim düzeyi kişinin benlik saygısının gelişmesinde önemlidir. Eğitim düzeyi yüksek olan ebeveynlerin çocuklarını daha bilinçli yetiştirebildikleri görülmektedir. Araştırmalar ışığında, eğitim

düzeyi yüksek olan ebeveynlerin çocukları yüksek benlik saygısına sahip olurken, eğitim düzeyi düşük olan ebeveynlerin çocukları düşük benlik saygısı geliştirebilmektedir (Demir, 2019).

Kişinin içinde yetiştiği eğitim sistemi, benimsediği inançlar ve maruz kaldığı ekonomik koşullar, politik sistem ve ekonomik sistem bağlamında benlik gelişiminin olumlu ya da olumsuz etkileşimlerle gerçekleştiği ileri sürülmektedir. Olumlu veya olumsuz etkileşimler, bireyin davranışını; biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla şekillendirir ve gelişimini belirlemek için kullanılabilir (Danış, 2006).

Benlik saygısı, hem kişinin kendisine ilişkin değerlendirmeleri ve kendi algıları yoluyla, hem de olumlu ya da olumsuz çeşitli dış etkenlerin etkisiyle gelişir. Kendini tanımlarken ve değerlendirirken kendinden memnun olma ve tatmin olma durumu olan benlik saygısı, benlik algısı, değerlendirme, sosyal ilişkiler ve çeşitli dış faktörler yoluyla geliştirilir. Bu gelişmeyle birlikte kişi kendisi hakkında olumlu ya da olumsuz çıkarımlara varır. Benlik saygısı gelişimi sağlıklı olan kişiler kendilerini olumlu değerlendirirken, benlik saygısı gelişimi bozulan kişiler kendilerini olumsuz değerlendirir. Bu durum kişinin tüm yaşamını etkiler ve kendilerinden memnun olmadıkları ve tatmin olmadıkları için kimliklerini gizleme, içine kapanma, mutsuz, yorgun ve depresif olma olasılıkları daha yüksektir. Patoloji, kişinin özgüveninin düşük olması ve kendisinden memnuniyetsizliğinin bir sonucu olarak gelişebilir (Tunç, 2019).

Literatür taramasına göre depresyon da bu rahatsızlıklardan biridir. Benlik saygısının gelişimi olumsuzdur, kişinin kendisini sevmemesi, kendini tanımlama ve değerlendirmede olumsuz sonuçlara varılması, depresyon, tatminsizlik ve bu durumda depresyonun ortaya çıkma ihtimalinin olduğu gözlemlenebilir (Abramson vd., 1978)

3.7. Benlik Saygısı İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde, eğitim ve çeşitli diğer alanlardaki bireylerin benlik saygısı düzeylerinin incelenmesine yönelik yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen bazı araştırmalara yer verilmektedir. Bu araştırmalar, amaç, yöntem ve bulgular bakımından özetlenerek tanıtılmaya çalışılmıştır.

3.7.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Özgüngör, (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, 314 üniversite öğrencisinin kimlik statülerinin başarı yönelimleri üzerindeki etkisi ve bu durumun benlik saygısıyla ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, kimlik statüleri ile başarı yönelimleri arasındaki ilişkilerin, benlik saygısı düzeyine bağlı olarak değişkenlik

gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle dağınık kimlik statüsünün, yüksek benlik saygısına sahip öğrencilerde daha düşük olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmiştir.

Kan (2018) üniversite öğrencilerine bağlanma, kişilik ve benlik saygısı hakkında anket uygulamıştır. Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinde bağlanma stilleri ve kişilik özelliklerinin benlik saygısı üzerindeki etkilerini açıklığa kavuşturmadır. Araştırma grubunu üniversiteye kayıtlı 58 erkek ve 154 kadın olmak üzere 212 kişi oluşturmaktadır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmalar, benlik saygısı düzeylerinin bağlanma stiline göre değiştiğini göstermektedir. Olumsuz bağlanmaların benlik saygısını artırdığını, kaygı ve meşguliyet eklerinin azaldığını, sorumluluğun benlik saygısı üzerindeki etkisini artırdığını, geçimlilik ve duygusal dengenin benlik saygısını azalttığını gözlemlemiştir.

Doğan vd., (1994), yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerinin aktif sosyal etkinliklere katılım oranlarını ve benlik saygısı seviyelerini incelemişlerdir. Ayrıca, spor yapan ile spor yapmayan bireylerin vücut görünüşleri arasındaki farkları araştırarak, spor yapan bireylerin vücut görünümünün daha olumlu bir düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Bunun yanı sıra, sosyo-ekonomik düzeyleri ve benlik saygısı yüksek olan bireylerin sosyal etkinliklere katılım oranının da oldukça yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Katırcı (2019) “Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygısı Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada farklı branşlardaki öğretmenlerin algılarına etki edecek anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Öte yandan cinsiyet değişkeni ele alındığında mesleki benlik algısının bayan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmada mesleki benlik algısının en çok farklılaştığı değişkenin öğretmen adaylarının bitirdiği lise türü ve ailelerinin oturduğu yerler olduğu saptanmıştır.

Şen Celasin ve Sevinç’in (2022) adölesan bireylerle gerçekleştirdikleri çalışmada. Bu araştırmada spor yapma alışkanlığının benlik algısı, saygısı ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi araştırılmış ve bulgular spor alışkanlığının tüm bu değişkenlerin üzerinde pozitif yönde etki sahibi olduğunu işaret etmektedir.

Ceylan vd., (2021), spor katılımının benlik saygısı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaları, beden eğitimi ve spor eğitime katılan öğrencilerin benlik saygısının daha yüksek olduğunu ve sosyal entegrasyon düzeylerinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgulara dayanarak, sosyal entegrasyonun beden eğitimi ve spor aracılığıyla gerçekleştiğini belirtmişlerdir.

Korkmaz ve Uslu (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, egzersiz yapan bireylerin benlik saygısı, sosyal görünüş kaygısı ve sosyalleşme düzeyi arasındaki bağlantılar incelenmiştir. Elde edilen bulgular, sosyal görünüş kaygısının benlik saygısıyla negatif ve orta derecede güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, spor aracılığıyla sosyalleşme düzeyinin artmasının benlik saygısını olumlu yönde etkilediği, sosyal görünüş kaygısının ise benlik saygısını olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

Demir ve Duman (2019), sporcuların benlik saygısı ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Araştırmanın bulguları, yüksek benlik saygısına sahip bireylerin mutluluk seviyelerinin de yüksek olduğunu, düşük benlik saygısına sahip olanların ise mutluluk seviyelerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Benlik saygısının, kişide genellikle olumlu değişkenler arasında sayılabilecek durumlarda gelişimi olumlu yönde etkileyebilmesinin yanı sıra, olumsuz koşulları iyileştirici bir etkisi olduğu mevcut literatürde de yer almaktadır.

3.7.2. Yurtdişında Yapılan  alışmalar

McCarthy ve Hoge (1982), yaşın ergenlerin benlik saygısı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yaklaşık 2000 kişilik bir örneklem üzerinde Rosenberg Benlik Saygısı  l eği ve Copersmith Benlik Saygısı  l eği'ni uygulamıştır. Elde edilen veriler, ergenler büyüdükçe benlik saygısının arttığını ortaya koymaktadır.

Workman ve Beer (1989), tarafından lise  ğrencilerinde depresif belirtiler ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma, benlik saygısı ile depresyon belirtileri arasında ters bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre benlik saygısı puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu göstermişlerdir.

Jacob, Canchola ve Preston (2019), ebeveynlerin engel türleri demografik bilgileri, aile rolleri, engeli olan ve olmayan kişilerle sosyalleşme miktarı ve genç yetişkinlerin benlik saygısı ile ilgili soruları içeren anket çalışması yapmış ve  niversite bursuna başvurduktan sonra gönüllü bir anketi tamamlayan 2340 genç yetişkinden yanıt almıştır. Yapılan  alışma sonucunda, katılımcıların genel olarak yüksek benlik saygısına sahip olduğunu, engelli bir ebeveyne sahip olma konusunda nispeten düşük düzeyde damgalanma algıladığını ve çoğunluğun engelli bir ebeveynle büyümek konusunda olumlu veya çok olumlu bir deneyime sahip olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Furnham, ve Cheng (2000), yirmili yaşlarının başındaki bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, benlik saygısı, kişilik özellikleri (dışadönüklük,

nevrotiklik, psikotiklik, yalan söyleme) ve ailelerin çocuk yetiştirme tarzlarının (otoriter, yetkili, bilgili) gençlerin mutluluğu üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma bulguları, benlik saygısının genç bireylerin mutluluğunda en önemli faktör olduğunu ortaya koymuştur.



4. MATERİYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın etiği, süreci, amacı ve önemi, sınırlılıkları, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, hipotezleri ve verilerin analizi konularında kapsamlı bilgiler sunulmaktadır.

4.1. Araştırma Etiği

Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi 'ne yönelik yapılan araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05 Mart 2023 tarihli ve 2023/2 sayılı toplantısında görüşülmüştür. Toplantıda, projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir. Karar numarası: E-95674917-108. 99-169126.

4.2. Araştırma Süreci

Türkçeye uyarlanan ölçek için gerekli izinler ilgili sahiplerinden alınmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu, gönüllülük esasına dayalı olarak katılımcılara internet aracılığıyla uygulanmıştır. Veri toplama süreçlerinde, katılımcılara araştırmanın amacı ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve ölçekler çevrimiçi ortamda ve yeterli örneklem sayısına ulaşamadığı için bu defa yüz yüze yöntemle veriler toplanmıştır. Katılımcılar araştırmacının rehberliğinde anketi doğru bir şekilde doldurmaları sağlanmıştır.

4.3. Araştırma Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, liderlik yönelimleri ile benlik saygısı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını çeşitli sosyo demografik özellikler bakımından incelemektir.

Çalışmanın alt amaçları;

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi.

Liderlik yönelimleri ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak.

Yaş faktörünün liderlik yönelimleri ve benlik saygısı üzerinde etkisini incelemek.

Cinsiyet faktörünün liderlik yönelimleri ve benlik saygısı üzerinde etkisini ortaya çıkarmak.

4.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın coğrafi kapsamı Gümüşhane ile sınırlıdır. Katılımcıların demografik özellikleri, liderlik eğilimleri ve benlik saygısı düzeyleri gibi parametreler incelenmiştir. Gönüllü katılım esas alınarak gerçekleştirilen bu çalışma, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileriyle sınırlıdır. Verilerin yalnızca anket yöntemiyle toplanmış olması, araştırmanın bazı kısıtlamalarını beraberinde getirmektedir. Ayrıca, araştırma verilerinin tek bir ülkeden ve belli bir bağlamdan elde edilmesi, elde edilen sonuçların diğer ülkelere, sektörlere ve farklı bağlamlara genelleştirilmesini ve uygulanmasını zora sokmaktadır.

4.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) bünyesindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (BSÖ) bölümünde öğrenim gören 161, Spor Yöneticiliği (SY) bölümünde okuyan 435 ve Antrenörlük Eğitimi (AE) bölümünde eğitim alan 256 olmak üzere toplam 852 öğrenci oluşturmaktadır (YBYS 2023). Araştırmanın örneklemini ise; evren gurubundan tesadüfi yöntemle seçilmiş, 163’u kadın, 279’u erkek öğrenci olmak üzere toplam, 442 öğrenci oluşturmaktadır.

4.6. Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel bir çalışma niteliği taşımaktadır. Örneklem verileri anket yöntemi ile toplanmıştır ve ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki farklı nicel değişken arasındaki ilişkiyi veya etkiyi bir korelasyon katsayısı aracılığıyla analiz etmeyi amaçlamaktadır. Korelasyon türündeki ilişkiler üzerine yapılan araştırmalarda, ana hedef değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini veya eğer değişim söz konusu ise bunun nasıl gerçekleştiğini incelemektir. Bu bağlamda, unsurlar arasındaki ilişkileri belirlemek için gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda üç farklı ilişki türü ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, iki değişken arasında düzenli bir ilişkinin varlığı söz konusudur. İkincisi, değişkenlerin aynı yönü takip ederek değişim göstermesidir. Üçüncüsü ise değişkenlerin zıt yönlerde bir değişim göstermesidir (Bekman, 2022).

4.7. Veri toplama Aracı

Araştırmada, katılımcılara toplamda iki ölçek ve ek olarak demografik soruların olduğu anket yöneltilmiştir.

Bolman ve Deal (1991) tarafından oluşturulan, Thompson (2005) tarafından geliştirilen ve Dereli (2003) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Liderlik Yönelim Ölçeği" ile, Rosenberg tarafından oluşturulan (RBSÖ, 1965-1986), Arıca (1999) tarafından zenginleştirilerek Türkçe'ye uyarlanan Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Anket, toplamda üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde on iki sorudan oluşan demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde, liderlik yönelimleri boyutlarını ölçmek amacıyla otuz iki soru bulunmakta ve anketin son kısmında benlik saygısı düzeylerini değerlendirmek için yine otuz iki soru yer almaktadır. Çalışmada verilerin analizi, SPSS 2024 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

4.7.1. Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Liderlik Yönelim Ölçeği", Bolman ve Deal, (1991) tarafından oluşturulan, Thompson (2005) tarafından geliştirilen ve Dereli (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan bir ölçektir. 5'li likert olarak oluşturulan ölçek, dört farklı liderlik çerçevesine ilişkin puanların elde edilmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu ölçek, yapısal çerçeve, insan kaynakları çerçevesi, politik çerçeve ve sembolik çerçeve olmak üzere dört temel boyut ve toplamda 32 madde içermektedir.

Ölçekte ifade seçiminde hiçbir zaman, nadiren, bazen, sık sık, her zaman gibi ifadeler kullanılmıştır. Liderlik yönelim ölçeği alt boyutlarına bakıldığında,

Her bir boyut 8'er maddeden oluşmaktadır:

İnsan Kaynakları Çerçevesi (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 ve 30. madde),

Yapısal Çerçeve (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 ve 29. madde),

Politik Çerçeve (3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 ve 31. madde)

Sembolik Çerçeve (4, 8, 12, 16, 20, 24, 28 ve 32. madde) içermektedir. Dereli'nin çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, ölçek alt boyutları için 0.84 ile 0.88 arasında bildirmiştir. Ölçeğin boyutlarına ilişkin hesaplanan Cronbach değerleri ise sırasıyla 0,87, 0,87, 0,84 ve 0,88 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin madde analizine dayalı şekilde hesaplanan Cronbach alfa iç-tutarlılık katsayıları. 92 olarak bulunmuştur (Dereli, 2003).

4.7.2. Benlik Saygısı Ölçeği

Arıca (1999) tarafından geliştirilen Benlik Saygısı Ölçeği 5'li Likert tipi ölçektir. Ölçek, beş faktöre ayrılmıştır ve kuramsal olarak benlik saygısının; benlik değeri, kendine güven, depresif duygulanım, kendine yetme, başarıya ve üretkenlik şeklinde boyutları olduğu için ölçekte bu boyutlar oluşturulmuş.

Ölçeğin güvenirliği Arıçak (1999) tarafından iki şekilde test edilmiştir. Birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan ve Likert tipi ölçekler için öncelikle kullanılan Cronbach Alpha formülü ile güvenirlik katsayısının hesaplanması, diğeri ise testin tekrarı yöntemi ile elde edilen güvenirlik katsayısıdır. 152 bireye uygulanan ve madde analizi sonucunda 32 maddeye inen ölçeğin SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Korelasyon katsayıları alt ölçeklere göre, Benlik değeri; .74, Özgüven; .68, Depresif duygulanım; .75, Kendine yetme; .60, Başarma ve üretkenlik; .70 şeklinde hesaplanmıştır. Madde analizinden sonra yeni hali ile ölçek, iki hafta ara ile tekrar uygulanmış ve SPSS paket programında Pearson çarpım-moment korelasyonu hesaplanmıştır. Pearson korelasyonu iki sürekli değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesi için kullanılır. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı .70 olarak bulunmuştur (Arıçak,1999).

Geçerlik çalışması ise yine Arıçak (1999) tarafından üç şekilde test edilmiştir. Kapsam geçerliği olarak uzman görüşüne başvurulmuş ve uzman grubun %75'inin kabul ettiği maddeler ölçeğe alınmış, diğerleri ise ölçekten çıkartılmıştır. Benzer ölçekler geçerliği olarak, benlik saygısı ölçeği ile birlikte Çuhadaroglu'nun (1986) Türkçe'ye uyarladığı Rosenberg (1965) benlik saygısı ölçeği de verilmiş ve iki ölçek puanları arasındaki ilişki .69 olarak bulunmuştur. Yapı geçerliğini test etmede faktör analizi yöntemi kullanılmış ve 152 öğrenciye uygulanan madde analizinden sonra 32 madde olarak kalan ve güvenirlik katsayısı hesaplanan ölçek puanları üzerinde yapılmıştır. Örneklemin uygun olup olmadığını test etmek amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu ve Bartlett testleri gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analizler verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için uygulanır. Örneklem uygunluk katsayısı. 82 olarak bulunmuştur. Yapılan incelemelerden sonra tekrar yapılan faktör analizinde varimax dönüştürme çözümlemesi yapılmış ve özdeğeri, 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın %46'sını açıklayan beş faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. Bu 32 maddenin 13'ü olumlu (2, 5, 8, 10, 12, 14, 17, 20, 22, 24, 26, 28 ve 30), 19'u ise olumsuz (1, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31 ve 32) şeklinde düzenlenmiştir (Arıçak, 1999).

Tablo 1. verilerin güvenilirlik katsayıları

	Değişken	Cronbach's Alpha
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	0.92
	İnsan Kaynaklı Liderlik	0.94
	Politik Liderlik	0.92
	Sembolik Liderlik	0.92
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	0.83
	Özgüven	0.69
	Depresif Duygulanım	0.77
	Kendine Yetme	0.72
	Başarma ve Üretkenlik	0.72

Tablo 1'e bakıldığında liderlik yönelimi alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının sırasıyla (Yapısal Liderlik $\alpha = 0.92$; İnsan Kaynaklı Liderlik $\alpha = 0.94$; Politik Liderlik $\alpha = 0.92$; Sembolik Liderlik $\alpha = 0.816$) olduğu görülmektedir. Benlik saygısı alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla (Benlik Değeri $\alpha = 0.83$; Özgüven $\alpha = 0.69$; Depresif Duygulanım $\alpha = 0.77$; Kendine Yetme $\alpha = 0.72$; Başarma ve Üretkenlik $\alpha = 0.72$) şeklindedir. Verilerin iç tutarlık katsayılarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

4.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada incelenecek hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H1: Liderlik yönelimleri ve benlik saygısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2: Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelimleri farklılık göstermemektedir.

H3: Haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H4: Katılımcıların ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenlerine göre liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H5: Katılımcıların benlik saygısı, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H6: Sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeyleri arasında farklılık göstermemektedir.

4.9. Verilerin Analizi

Çevrimiçi ve yüz yüze anket aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler programa aktarıldıktan sonra, katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin istatistikler ve frekans tabloları oluşturulmuştur.

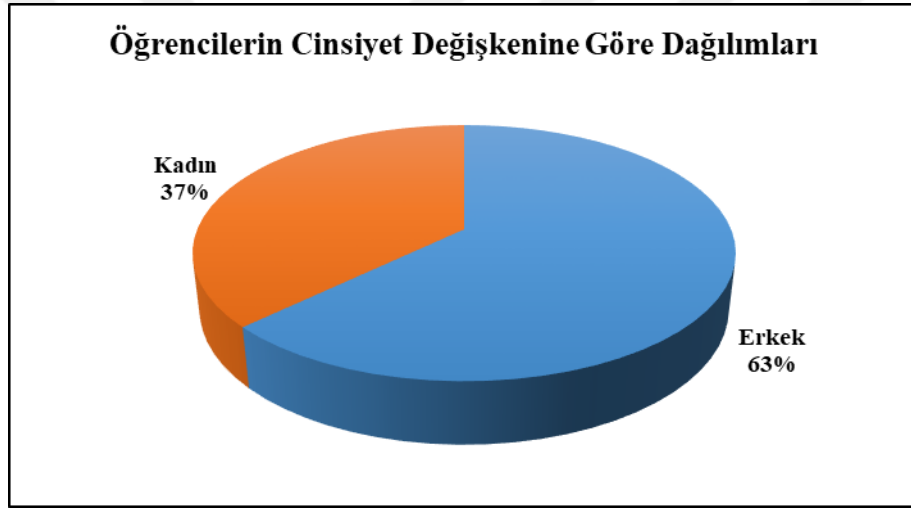
Katılımcıların liderlik yönelimlerini değerlendirmek ve alt problemler için çözümler geliştirmek amacıyla, ölçek alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler oluşturulmuştur. Bu istatistiklerde, katılımcıların ölçek alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları hesaplanarak yorumlamalar yapılmıştır. Veri dağılımlarındaki normallik varsayımını test etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Verilerin tüm alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Demografik verilerin analizi için bağımsız gruplara yönelik T-testi ve Tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) analizleri kullanılmıştır. Sonuçların anlamlılık değerlerini ölçmek amacıyla da Post Hoc testlerden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Ek olarak araştırma verileriyle korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi (p) 0,05 olarak belirlenmiştir.

5. BULGULAR

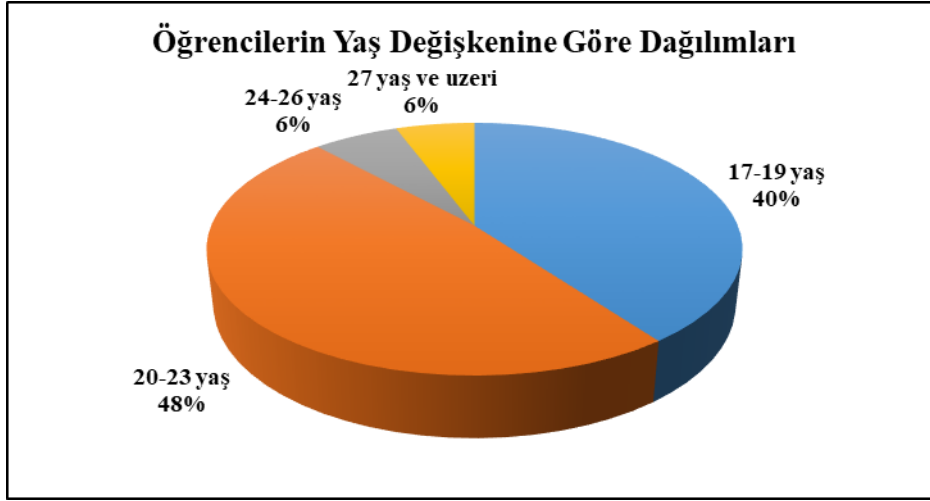
Bu bölümde araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen verilerin analizlerine yer verilmiştir. Yapılan analizlerin (katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler, Liderlik Yönelim ve Benlik Saygısı puan ortalamaları, normallik dağılımları, bağımsız değişkenlere göre Liderlik Yönelimi ve Benlik Saygısı Ölçeklerine verdikleri yanıtlarda anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemeye yönelik testler, Liderlik Yönelimi ve Benlik Saygısı arasındaki ilişkiye yönelik testler) sonuçları tablo ve grafiklerle aktarılmıştır.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları



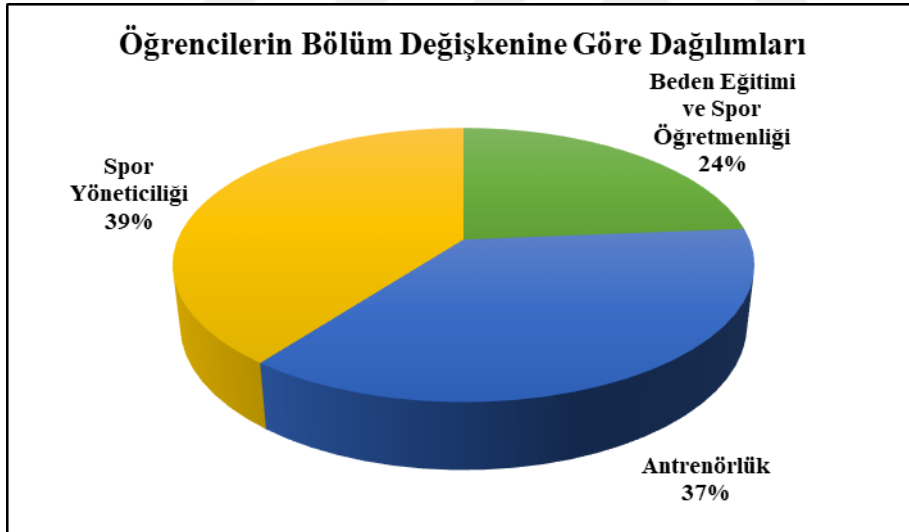
Şekil 1. Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları

Şekil 1'e göre öğrencilerin %63'ü (n=279) erkek ve %37'si (n=163) kadın öğrencilerden oluşmaktadır.



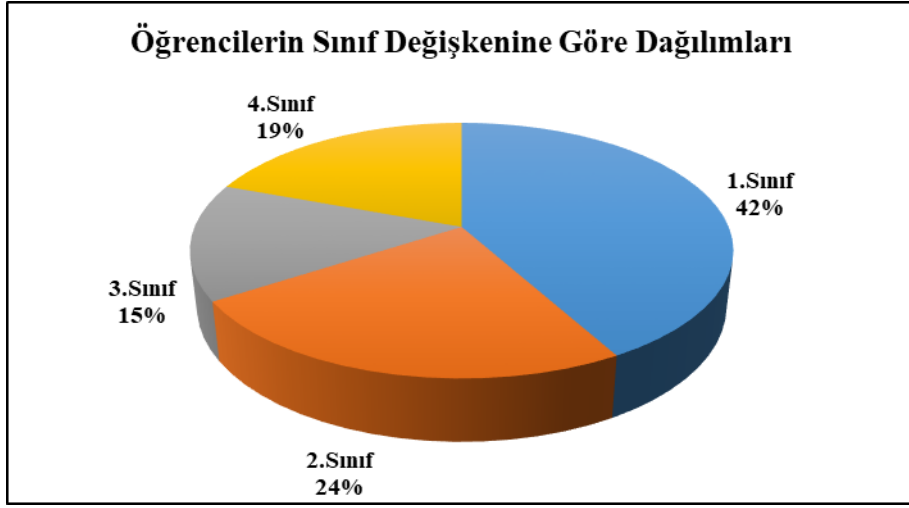
Şekil 2. Öğrencilerin yaş değişkenine göre dağılımları

Şekil 2'ye göre öğrencilerin %40'ının (n=175) 17-19 yaş arasında, %48'inin (n=212) 20-23 yaş arasında, %6'sının (n=27) 24-26 yaş arasında ve %6'sının (n=25) 27 ve üzeri yaşta oldukları görülmektedir.



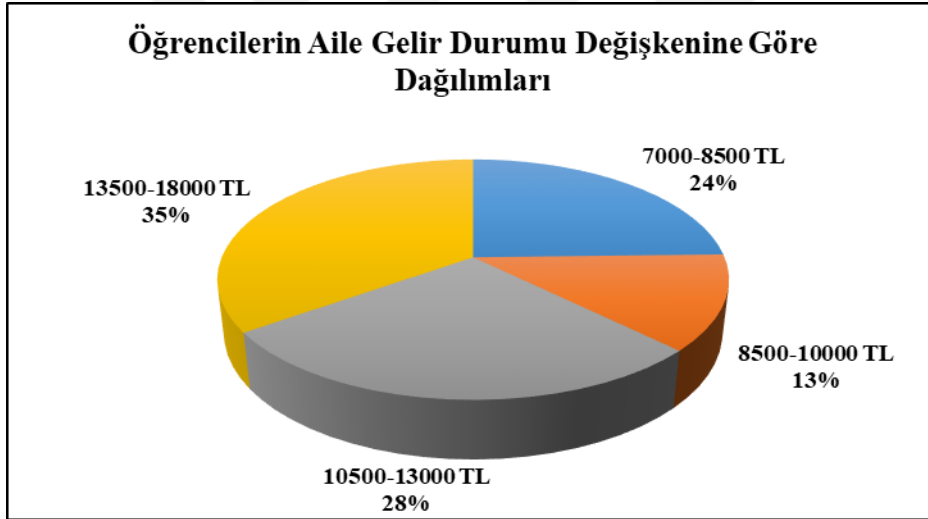
Şekil 3. Öğrencilerin bölüm değişkenine göre dağılımları

Şekil 3'e göre öğrencilerin %24'ü (n=104) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %39'u (n=174) Spor Yöneticiliği ve %37'si (n=161) Antrenörlük bölümünde öğrenim görmektedir.



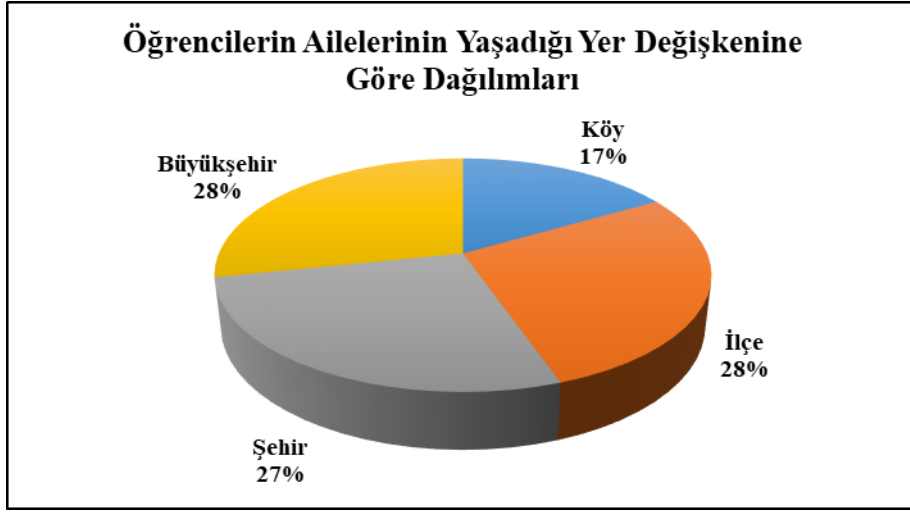
Şekil 4. Öğrencilerin sınıf değişkenine göre dağılımları

Şekil 4'e göre öğrencilerin %42'si (n=184) 1.sınıf, %24'ü (n=105) 2.sınıf, %15'i (n=65) 3.sınıf ve %19'u (n=85) 4.sınıf düzeyinde öğrenim görmektedir.



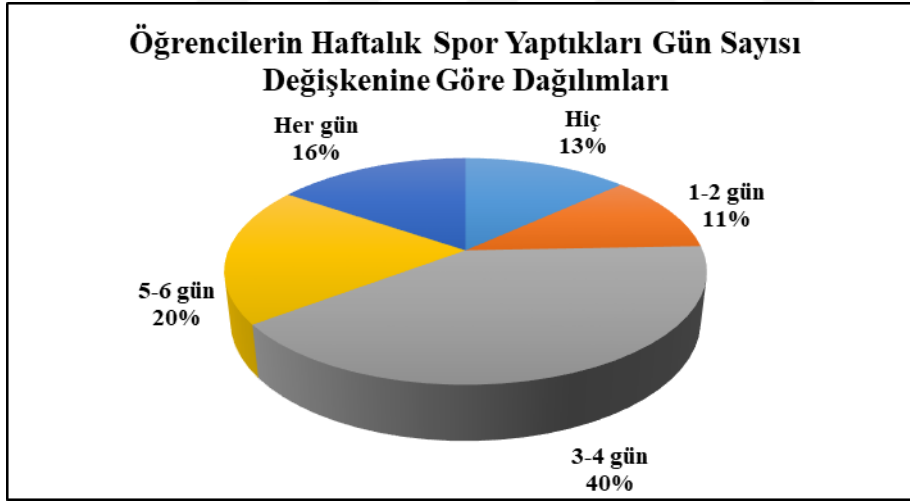
Şekil 5. Öğrencilerin aile gelir durumu değişkenine göre dağılımları

Şekil 5'e göre öğrencilerin ailelerinin gelir durumlarının %24'ü (n=108) 7000-8500 TL, %13'ü (n=56) 8500-10000 TL, %28'i (n=122) 10500-13000 TL ve %35'i (n=153) 13500-18000 TL düzeyinde olduğu görülmektedir.



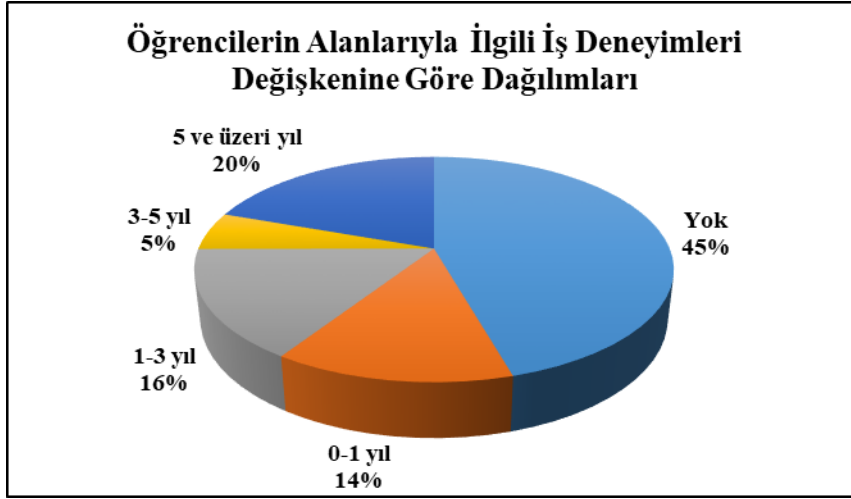
Şekil 6. Öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre dağılımları

Şekil 6'ya göre öğrencilerin ailelerinin %17'si (n=73) köylerde, %28'i (n=123) ilçelerde, %27'si (n=119) şehirlerde ve %28'i (n=124) büyükşehirlerde yaşadığı görülmektedir.



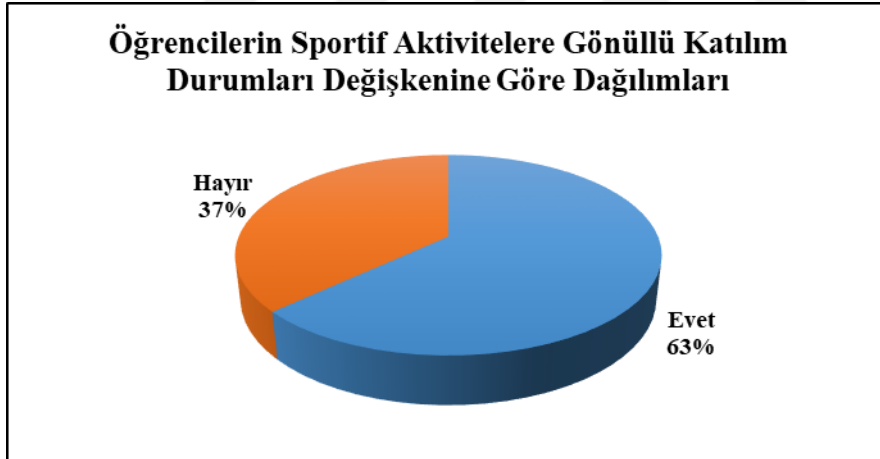
Şekil 7. Öğrencilerin haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre dağılımları

Şekil 7'ye göre bir hafta içerisinde öğrencilerin %13'ünün (n=58) hiç, %11'inin (n=49) 1-2 gün, %40'ının (n=177) 3-4 gün, %20'sinin (n=87) 5-6 gün ve %16'sının (n=68) her gün spor yapmakta olduğu görülmektedir.



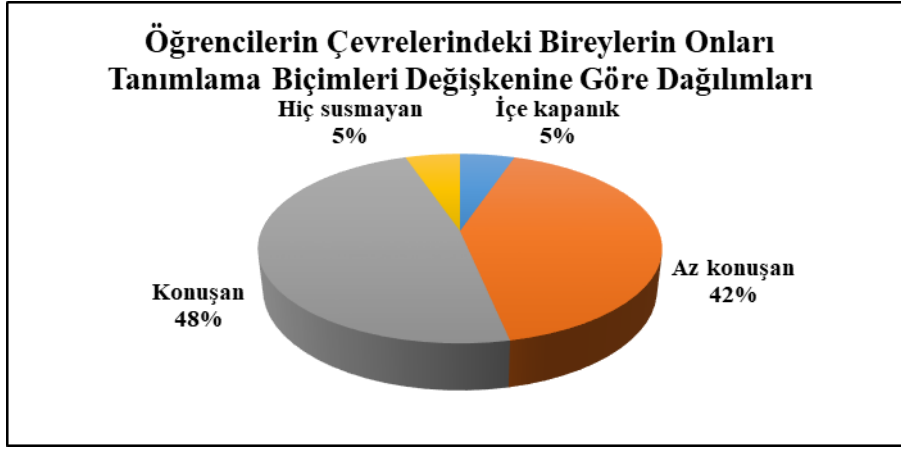
Şekil 8. Öğrencilerin alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre dağılımları

Şekil 8'e göre öğrencilerin alanlarıyla ilgili %45'inin (n=200) iş deneyimi bulunmadığı, %14'ünün (n=60) 0-1 yıl, %16'sının (n=69) 1-3 yıl, %5'inin (n=24) 3-5 yıl ve %20'sinin (n=86) 5 ve üzeri yıl deneyimi bulunduğu görülmektedir.



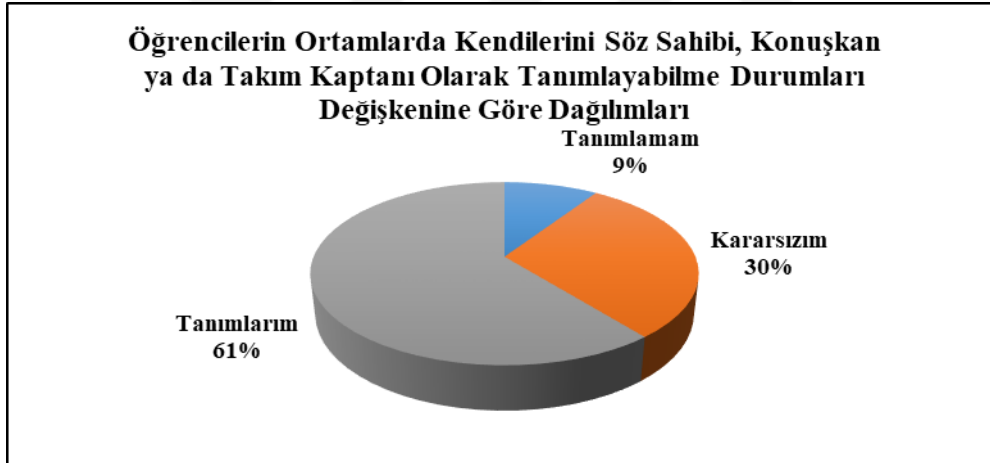
Şekil 9. Öğrencilerin sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre dağılımları

Şekil 9'a göre öğrencilerin %37'sinin (n=162) sportif aktivitelerde gönüllü katılımlarının bulunmadığı, %63'ünün ise (n=277) sportif aktivitelerde gönüllü katılımlarının bulunduğu görülmektedir.



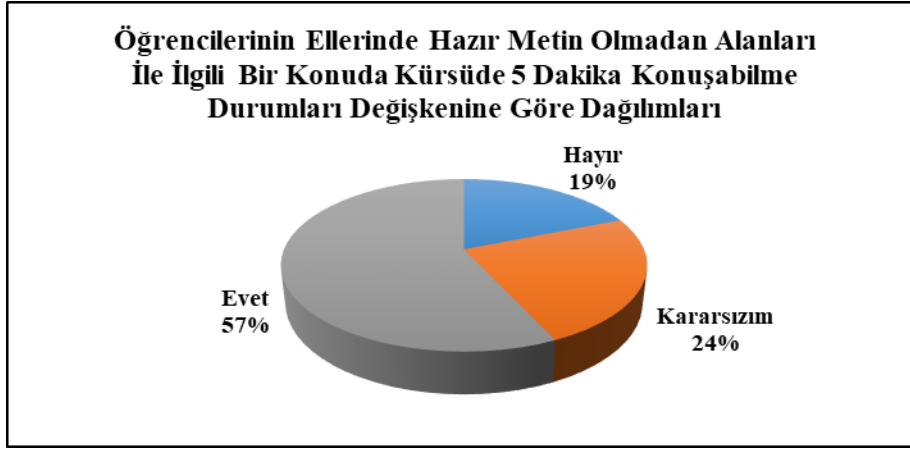
Şekil 10. Öğrencilerin çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre dağılımları

Şekil 10'a göre çevrelerindeki bireylerin öğrencilerin %5'ini (n=23) içe kapanık, %42'sini (n=182) az konuşan, %48'ini (n=211) konuşan, %5'ini (n=23) hiç susmayan olarak tanımladığı görülmektedir.



Şekil 11. Öğrencilerin ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre dağılımları

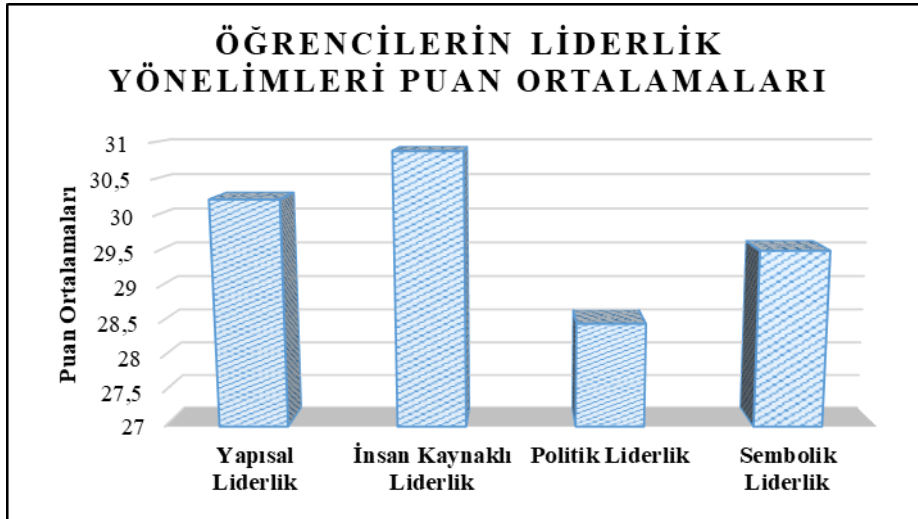
Şekil 11'e göre öğrencilerin %9'unun (n=41) ortamlarda kendini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayamadığı, %30'unun (n=131) tanımlayabilmekte kararsız kaldığı, %61'inin ise (n=267) tanımlayabildiği görülmektedir.



Şekil 12. Öğrencilerin ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre dağılımları

Şekil 12'ye göre öğrencilerin %19'unun (n=83) elinde hazır metin olmadan alanıyla ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabileceğini düşünmediği, %24'ünün (n=106) konuşabileceğinden kararsız olduğu, %57'sinin ise (n=250) konuşabileceğini düşündüğü görülmektedir.

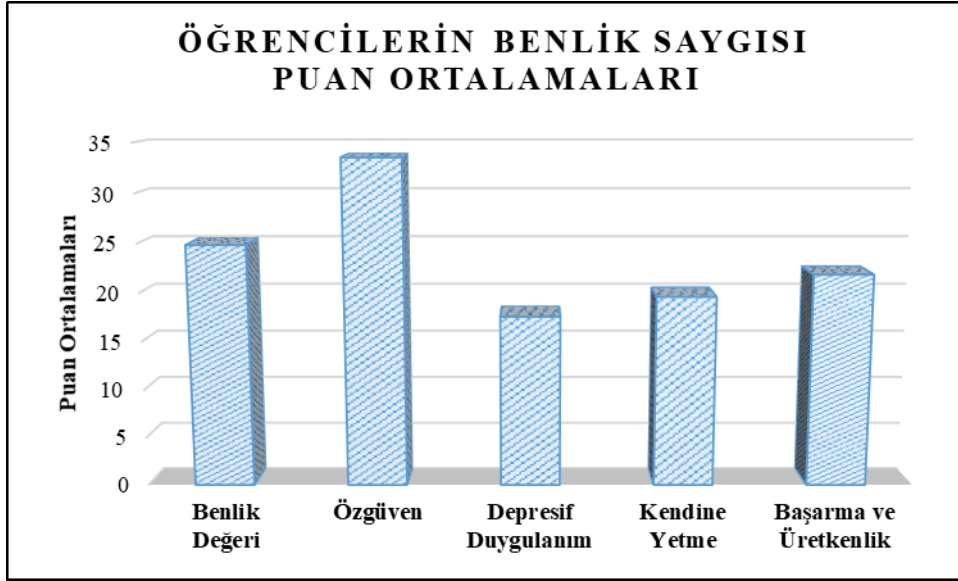
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelim ve Benlik Saygısı Puan Ortalamaları



Şekil 13. Öğrencilerin liderlik yönelimleri puan ortalamaları

Öğrencilerin Liderlik Yönelimleri Puan Ortalamaları

Şekil 13'e göre öğrencilerin liderlik yönelimleri puan ortalamalarının yapısal liderlik ($\bar{x}=30.23$), insan kaynaklı liderlik ($\bar{x}=30.89$), politik liderlik ($\bar{x}=28.49$) ve sembolik liderlik ($\bar{x}=29.52$) olduğu görülmektedir.



Şekil 14. Öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamaları

Şekil 14'e göre öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamalarının benlik değeri ($\bar{x}=24.83$), özgüven ($\bar{x}=33.54$), depresif duygulanım ($\bar{x}=17.57$), kendine yetme ($\bar{x}=19.59$), başarı ve üretkenlik ($\bar{x}=21.84$) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri

Değişken		Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	-0.77	0.05
	İnsan Kaynaklı Liderlik	-0.85	0.15
	Politik Liderlik	-0.31	-0.49
	Sembolik Liderlik	-0.61	-0.11
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	-0.35	-0.79
	Özgüven	0.05	-0.50
	Depresif Duygulanım	-0.17	-0.95
	Kendine Yetme	-0.64	-0.10
	Başarma ve Üretkenlik	-0.10	-1.01

Tablo 2'ye göre verilerin çarpıklık/basıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında olduğu görülmektedir. Çarpıklık/basıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 arasında bir değerde olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği

kabul edilerek analizlerde parametrik testler uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t testi (independent sample t test), tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA), Post-Hoc testlerinden varyansların eşitlik durumuna bakılarak Tukey HSD, LSD, Games-Howell testleri ve korelasyon (pearson correlation) analizi yapılmıştır. İstatistiklerin yanılma düzeyi ise $p < 0.05$, anlamlılık derecesi ise Alpha (α) olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi

Değişken		Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	t	p
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	Erkek	276	29.71	7.24	-1.96	0.05*
		Kadın	163	31.11	7.09		
	İnsan Kaynaklı Liderlik	Erkek	276	30.10	7.33	-2.94	0.00*
		Kadın	163	32.21	7.16		
	Politik Liderlik	Erkek	276	28.00	7.19	-1.83	0.07
		Kadın	163	29.30	7.23		
	Sembolik Liderlik	Erkek	276	29.06	7.32	-1.71	0.09
		Kadın	163	30.29	7.13		

T-testi sonuçlarına (Tablo 3) bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin yapısal, politik ve sembolik liderlik yönelimleri puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$t_{(437)} = -1.96; -1.83; -1.71$, $p > 0.05$], insan kaynaklı liderlik yönelimleri puan ortalamalarındaki farklar ise istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur [$t_{(437)} = -2.94$, $p < 0.05$]. Kadın öğrencilerin insan kaynaklı liderlik yönelimi puan ortalamalarının ($\bar{x} = 32.21 \pm 7.16$) erkek öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x} = 30.10 \pm 7.33$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi

Değişken		Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	t	p
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	Erkek	276	23.94	6.95	-3.77	0.00*
		Kadın	163	26.32	6.03		
	Özgüven	Erkek	276	32.86	6.21	-3.06	0.00*
		Kadın	163	34.69	5.74		
	Depresif Duygulanım	Erkek	276	17.18	5.02	-2.25	0.02*
		Kadın	163	18.23	4.52		
	Kendine Yetme	Erkek	276	19.38	4.22	-1.36	0.17
		Kadın	163	19.93	3.97		
	Başarma ve Üretkenlik	Erkek	276	21.40	5.22	-2.47	0.01*
		Kadın	163	22.58	4.55		

T-testi sonuçlarına (Tablo 4) bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$t_{(437)}=-1.36$, $p>0.05$], benlik değeri, özgüven, depresif duygulanım, başarı ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar ise istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur [$t_{(437)}=-3.37$; -3.06; -2.25; -2.47 $p<0.05$]. Kadın öğrencilerin benlik değeri ($\bar{x}=26.32\pm6.03$), özgüven ($\bar{x}=34.69\pm5.74$), depresif duygulanım ($\bar{x}=18.23\pm4.52$), başarı ve üretkenlik ($\bar{x}=22.58\pm4.55$) puan ortalamalarının erkek öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=23.94\pm6.95$; 32.86 ± 6.21 ; 17.18 ± 5.02 ; 21.40 ± 5.22) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Yaş değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Yaş	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	1) 17-19 yaş	175	30.53	7.02	0.89	0.45	-
	2) 20-23 yaş	212	29.83	7.42			
	3) 24-26 yaş	27	29.70	5.46			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	32.04	8.37			
	1) 17-19 yaş	175	31.05	7.19	0.65	0.59	-
	2) 20-23 yaş	212	30.57	7.52			
	3) 24-26 yaş	27	30.59	5.61			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	32.64	8.31			
	1) 17-19 yaş	175	28.78	7.03	0.88	0.45	-
	2) 20-23 yaş	212	28.17	7.34			
	3) 24-26 yaş	27	27.40	6.47			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	30.16	8.30			
	1) 17-19 yaş	175	29.91	7.04	1.17	0.32	-
	2) 20-23 yaş	212	29.26	7.45			
	3) 24-26 yaş	27	27.66	6.11			
	4) 27 ve üzeri yaş	175	30.53	7.02			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 5) bakıldığında, yaş değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,435)}=0.89$; 0.65 ; 0.88 ; 1.17 , $p>0.05$].

Tablo 6. Yaş değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Yaş	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Benlik Saygısı	1) 17-19 yaş	175	24.97	6.59	0.24	0.87	-
	2) 20-23 yaş	212	24.62	6.73			
	3) 24-26 yaş	27	25.66	5.86			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	24.64	8.40			
	1) 17-19 yaş	175	33.67	5.79	1.16	0.32	-
	2) 20-23 yaş	212	33.12	6.12			
	3) 24-26 yaş	27	34.48	6.43			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	35.16	7.55			
	1) 17-19 yaş	175	17.45	4.91	0.21	0.89	-
	2) 20-23 yaş	212	17.54	4.86			
	3) 24-26 yaş	27	17.96	4.10			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	18.16	5.44			
	1) 17-19 yaş	175	19.53	3.90	1.92	0.12	-
	2) 20-23 yaş	212	19.32	4.28			
	3) 24-26 yaş	27	20.92	4.37			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	20.76	4.00			
	1) 17-19 yaş	175	22.05	5.02	1.09	0.36	-
	2) 20-23 yaş	212	21.45	4.88			
	3) 24-26 yaş	27	22.96	4.87			
	4) 27 ve üzeri yaş	25	22.44	6.08			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 6) bakıldığında yaş değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,435)}=0.24;1.16;0.21;1.92;1.09, p>0.05$].

Tablo 7. Bölüm değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken		Bölüm	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	30.34	7.16	0.70	0.50	-
		2) Antrenörlük	161	30.67	7.26			
		3) Spor Yöneticiliği	174	29.75	7.21			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	30.69	7.36	1.84	0.16	-
		2) Antrenörlük	161	31.73	7.23			
		3) Spor Yöneticiliği	174	30.21	7.37			
	Politik Liderlik	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	28.46	7.18	0.56	0.57	-
		2) Antrenörlük	161	28.93	7.16			
		3) Spor Yöneticiliği	174	28.09	7.33			
	Sembolik Liderlik	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	29.18	7.32	2.04	0.13	-
		2) Antrenörlük	161	30.42	7.05			
		3) Spor Yöneticiliği	174	28.88	7.39			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 7) bakıldığında, bölüm değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(2,436)}=0.70;1.84;0.56;2.04, p>0.05$].

Tablo 8. Bölüm değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken		Bölüm	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	25.37	6.59	2.21	0.11	-
		2) Antrenörlük	161	25.37	6.38			
		3) Spor Yöneticiliği	174	24.00	7.03			
	Özgüven	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	34.42	6.21	2.59	0.08	-
		2) Antrenörlük	161	33.79	5.81			
		3) Spor Yöneticiliği	174	32.78	6.24			
	Depresif Duygulanım	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	18.00	4.67	2.13	0.12	-
		2) Antrenörlük	161	17.92	4.84			
		3) Spor Yöneticiliği	174	16.98	4.95			

Tablo 8. (Devamı)

Değişken	Bölüm	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Kendine Yetme	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	20.14	3.92	1.42	0.24	-
	2) Antrenörlük	161	19.55	4.31			
	3) Spor Yöneticiliği	174	19.28	4.09			
Başarma ve Üretkenlik	1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	104	22.35	4.96	4.88	0.01*	2 > 3
	2) Antrenörlük	161	22.49	4.82			
	3) Spor Yöneticiliği	174	20.93	5.09			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 8) bakıldığında, bölüm değişkenine göre öğrencilerin benlik değeri, özgüven, depresif duygulanım ve kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(2,436)}=2.21;2.59;2.13;1.42$, $p>0.05$], başarma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(2,436)}=4.88$, $p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre, antrenörlük bölümü öğrencilerinin başarma ve üretkenlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=22.49\pm4.82$) spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin puan ortalamalarına ($\bar{x}=20.93\pm5.09$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 9. Sınıf değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Sınıf	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	1) 1.Sınıf	184	30.67	6.82	1.03	0.38	-
	2) 2.Sınıf	105	30.25	7.20			
	3) 3.Sınıf	65	30.47	7.19			
	4) 4.Sınıf	85	29.04	8.02			
	1) 1.Sınıf	184	31.22	6.78	0.57	0.63	-
	2) 2.Sınıf	105	30.98	7.43			
	3) 3.Sınıf	65	30.96	7.69			
	4) 4.Sınıf	85	29.97	8.08			

Tablo 9. (Devamı)

Değişken	Sınıf	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Politik Liderlik	1) 1.Sınıf	184	28.70	6.85	0.38	0.78	-
	2) 2.Sınıf	105	28.41	7.42			
	3) 3.Sınıf	65	28.87	7.06			
	4) 4.Sınıf	85	27.80	7.95			
Sembolik Liderlik	1) 1.Sınıf	184	30.07	6.86	1.85	0.14	-
	2) 2.Sınıf	105	29.63	7.20			
	3) 3.Sınıf	65	29.90	7.30			
	4) 4.Sınıf	85	27.89	8.04			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 9) bakıldığında, sınıf değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,435)}=1.03;0.57;0.38;1.85, p>0.05$].

Tablo 10. Sınıf değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Sınıf	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) 1.Sınıf	184	25.33	6.30	4.40	0.01*	3 > 2
		2) 2.Sınıf	105	23.96	7.79			
		3) 3.Sınıf	65	26.81	6.33			
		4) 4.Sınıf	85	23.29	5.98			
	Özgüven	1) 1.Sınıf	184	33.69	5.85	2.62	0.05	-
		2) 2.Sınıf	105	32.79	6.63			
		3) 3.Sınıf	65	35.23	6.04			
		4) 4.Sınıf	85	32.84	5.81			
	Depresif Duygulanım	1) 1.Sınıf	184	17.53	4.79	0.76	0.52	-
		2) 2.Sınıf	105	17.49	5.47			
		3) 3.Sınıf	65	18.33	4.57			
		4) 4.Sınıf	85	17.15	4.41			
	Kendine Yetme	1) 1.Sınıf	184	19.55	3.87	2.28	0.08	-
		2) 2.Sınıf	105	19.36	4.40			
		3) 3.Sınıf	65	20.73	3.87			
		4) 4.Sınıf	85	19.04	4.45			
Başarma ve Üretkenlik	1) 1.Sınıf	184	22.16	4.79	2.53	0.06	-	
	2) 2.Sınıf	105	21.21	5.56				
	3) 3.Sınıf	65	22.93	4.78				
	4) 4.Sınıf	85	21.07	4.79				

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 10) bakıldığında, sınıf değişkenine göre öğrencilerin özgüven, depresif duygulanım, kendine yetme, başarma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(3,435)}=2.62;0.76;2.28;2.53, p>0.05$], benlik değeri puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,435)}=4.40, p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Games Howell testi uygulanmıştır. Games Howell testi sonuçlarına göre, 3. sınıf öğrencilerinin benlik değeri puan ortalamalarının ($\bar{x}=26.81\pm6.33$) 2. sınıf öğrencilerinin puan ortalamalarına ($\bar{x}=23.96\pm7.79$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 11. Aile gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Aile Gelir Durumu	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Yapısal Liderlik	1) 7000-8500 TL	108	30.34	7.53	2.89	0.04*	2 > 3
	2) 8500-10000 TL	56	32.69	6.16			
	3) 10500-13000 TL	122	29.36	7.14			
	4) 13500-18000 TL	153	29.94	7.26			
İnsan Kaynaklı Liderlik	1) 7000-8500 TL	108	31.52	7.49	2.83	0.04*	2 > 3
	2) 8500-10000 TL	56	33.01	6.18			
	3) 10500-13000 TL	122	29.88	7.40			
	4) 13500-18000 TL	153	30.45	7.41			
Politik Liderlik	1) 7000-8500 TL	108	28.74	7.39	2.31	0.08	-
	2) 8500-10000 TL	56	30.50	5.97			
	3) 10500-13000 TL	122	27.48	7.19			
	4) 13500-18000 TL	153	28.37	7.45			
Sembolik Liderlik	1) 7000-8500 TL	108	29.84	7.41	1.79	0.15	-
	2) 8500-10000 TL	56	31.30	6.31			
	3) 10500-13000 TL	122	28.67	7.41			
	4) 13500-18000 TL	153	29.32	7.32			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 11) bakıldığında, aile gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin politik ve sembolik liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(3,435)}=2.31;1.79$,

$p>0.05$], yapısal ve insan kaynaklı liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,435)}=2.89;2.83, p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre, ailelerinin gelir durumu 8500-10000 Türk Lirası olan öğrencilerin yapısal ($\bar{x}=32.69\pm6.16$) ve insan kaynaklı ($\bar{x}=33.01\pm6.18$) liderlik yönelimi puan ortalamalarının ailelerinin gelir durumu 10500-13000 Türk Lirası olan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=29.36\pm7.14;29.88\pm7.40$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 12. Aile gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Aile Gelir Durumu	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) 7000-8500 TL	108	24.28	6.81	0.67	0.57	-
		2) 8500-10000 TL	56	25.76	6.33			
		3) 10500-13000 TL	122	24.63	6.14			
		4) 13500-18000 TL	153	25.01	7.21			
	Özgüven	1) 7000-8500 TL	108	33.61	5.54	1.01	0.38	-
		2) 8500-10000 TL	56	34.17	6.38			
		3) 10500-13000 TL	122	32.77	6.06			
		4) 13500-18000 TL	153	33.87	6.40			
	Depresif Duygulanım	1) 7000-8500 TL	108	17.68	4.91	0.86	0.46	-
		2) 8500-10000 TL	56	18.14	4.76			
		3) 10500-13000 TL	122	17.01	4.55			
		4) 13500-18000 TL	153	17.72	5.09			
	Kendine Yetme	1) 7000-8500 TL	108	20.00	3.32	3.56	0.01*	1 > 3 4 > 3
		2) 8500-10000 TL	56	20.07	4.15			
		3) 10500-13000 TL	122	18.55	4.33			
		4) 13500-18000 TL	153	19.94	4.38			
Başarma ve Üretkenlik	1) 7000-8500 TL	108	21.66	4.96	0.96	0.40	-	
	2) 8500-10000 TL	56	22.76	4.67				
	3) 10500-13000 TL	122	21.43	5.00				
	4) 13500-18000 TL	153	21.95	5.17				

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 12) bakıldığında, aile gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin benlik değeri, özgüven, depresif duygulanım, başarı ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(3,435)}=0.67;1.01;0.86;0.96$, $p>0.05$], kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,435)}=3.56$, $p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Games Howell testi uygulanmıştır. Games Howell testi sonuçlarına göre, ailelerinin gelir durumu 7000-8500 Türk Lirası ve 13500-18000 Türk Lirası olan öğrencilerin kendine yetme puan ortalamalarının ($\bar{x}=20.00\pm3.32;19.94\pm4.38$) ailelerinin gelir durumu 10500-13000 Türk Lirası olan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=18.55\pm4.33$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 13. Ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Ailelerinin Yaşadığı Yer	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	1) Köy	73	30.58	7.60	0.62	0.60	-
		2) İlçe	123	30.59	6.69			
		3) İl	119	29.47	7.64			
		4) Büyükşehir	124	30.39	7.08			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1) Köy	73	31.56	7.70	0.61	0.61	-
		2) İlçe	123	31.09	6.52			
		3) İl	119	30.17	7.58			
		4) Büyükşehir	124	30.95	7.65			
	Politik Liderlik	1) Köy	73	28.97	7.23	0.27	0.85	-
		2) İlçe	123	28.65	7.11			
		3) İl	119	28.06	7.44			
		4) Büyükşehir	124	28.43	7.19			
	Sembolik Liderlik	1) Köy	73	30.06	7.27	0.31	0.82	-
		2) İlçe	123	29.60	7.16			
		3) İl	119	29.05	7.47			
		4) Büyükşehir	124	29.57	7.25			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 13) bakıldığında, ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,435)}=0.62;0.61;0.27;0.31$, $p>0.05$].

Tablo 14. Ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Ailelerinin Yaşadığı Yer	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) Köy	73	24.36	6.62	0.38	0.77	-
		2) İlçe	123	25.04	6.61			
		3) İl	119	24.49	7.06			
		4) Büyükşehir	124	25.20	6.57			
	Özgüven	1) Köy	73	33.32	5.30	0.69	0.56	-
		2) İlçe	123	33.53	6.26			
		3) İl	119	33.05	6.72			
		4) Büyükşehir	124	34.14	5.77			
	Depresif Duygulanım	1) Köy	73	17.84	4.81	0.11	0.95	-
		2) İlçe	123	17.58	4.85			
		3) İl	119	17.44	4.95			
		4) Büyükşehir	124	17.51	4.85			
	Kendine Yetme	1) Köy	73	19.61	3.93	1.53	0.21	-
		2) İlçe	123	19.76	3.89			
		3) İl	119	18.93	4.39			
		4) Büyükşehir	124	20.02	4.21			
	Başarma ve Üretkenlik	1) Köy	73	21.43	4.86	0.83	0.48	-
		2) İlçe	123	21.79	4.80			
		3) İl	119	21.54	5.05			
		4) Büyükşehir	124	22.41	5.26			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 14) bakıldığında, ailelerinin yaşadığı yer değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,435)}=0.38;0.69;0.11;1.53;0.83, p>0.05$].

Tablo 15. Haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Haftalık Spor Yaptıkları Gün Sayısı	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	1) Hiç	58	28.87	7.05	3.71	0.01*	3 > 2
		2) 1-2 gün	49	28.16	5.94			
		3) 3-4 gün	177	31.38	7.00			
		4) 5-6 gün	87	31.06	6.78			
		5) Her gün	68	28.79	8.58			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1) Hiç	58	29.27	7.94	2.97	0.02*	3 > 1,2
		2) 1-2 gün	49	29.40	6.99			
		3) 3-4 gün	177	32.03	6.81			
		4) 5-6 gün	87	31.44	6.73			
		5) Her gün	68	29.61	8.56			

Tablo 15. (Devamı)

Değişken	Haftalık Spor Yaptıkları Gün Sayısı	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Politik Liderlik	1) Hiç	58	26.20	7.70	4.20	0.00*	3 > 1,2 5 > 2
	2) 1-2 gün	49	26.14	5.45			
	3) 3-4 gün	177	29.54	7.01			
	4) 5-6 gün	87	29.43	6.47			
	5) Her gün	68	28.16	8.60			
Sembolik Liderlik	1) Hiç	58	27.34	7.94	3.51	0.01*	3 > 1,2
	2) 1-2 gün	49	27.46	5.90			
	3) 3-4 gün	177	30.63	6.93			
	4) 5-6 gün	87	30.01	6.64			
	5) Her gün	68	29.32	8.56			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 15) bakıldığında, haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,434)}=3.71;2.97;4.20;3.51, p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD ve Games Howell testleri uygulanmıştır. Tukey HSD testi sonuçlarına göre haftada 3-4 gün spor yapan öğrencilerin insan kaynaklı liderlik yönelimi puan ortalamalarının ($\bar{x}=32.03\pm6.81$) haftada 1-2 gün spor yapan ve hiç yapmayan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=29.40\pm6.99;29.27\pm7.94$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Games Howell testi sonuçlarına göre haftada 3-4 gün spor yapan öğrencilerin yapısal liderlik yönelimi puan ortalamalarının ($\bar{x}=31.38\pm7.00$) haftada 1-2 gün spor yapan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=28.16\pm5.94$) kıyasla, politik ($\bar{x}=29.54\pm7.01$) ve sembolik liderlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=30.63\pm6.93$) haftada 1-2 gün spor yapan ($\bar{x}=26.14\pm5.45;27.46\pm5.90$) ve hiç yapmayan ($\bar{x}=26.20\pm7.70;27.34\pm7.94$) öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Son olarak haftada her gün spor yapan öğrencilerin politik liderlik yönelimi puan ortalamalarının ($\bar{x}=28.16\pm8.60$) haftada 1-2 gün spor yapan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=26.14\pm5.45$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 16. Haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Haftalık Spor Yaptıkları Gün Sayısı	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Benlik Saygısı	1) Hiç	58	24.12	6.82	2.61	0.04*	3,4 > 2,5
	2) 1-2 gün	49	23.34	6.19			
	3) 3-4 gün	177	25.53	6.57			
	4) 5-6 gün	87	25.85	6.55			
	5) Her gün	68	23.35	7.22			
	1) Hiç	58	32.10	5.72	3.09	0.02*	4 > 5
	2) 1-2 gün	49	33.24	5.31			
	3) 3-4 gün	177	34.02	6.18			
	4) 5-6 gün	87	34.82	6.26			
	5) Her gün	68	32.08	6.16			
	1) Hiç	58	16.79	5.07	2.55	0.04*	4 > 1,2,5
	2) 1-2 gün	49	16.89	4.64			
	3) 3-4 gün	177	17.78	4.78			
	4) 5-6 gün	87	18.73	4.62			
	5) Her gün	68	16.67	5.10			
	1) Hiç	58	19.27	3.93	1.45	0.22	-
	2) 1-2 gün	49	19.08	3.93			
	3) 3-4 gün	177	19.98	4.18			
	4) 5-6 gün	87	19.90	4.00			
	5) Her gün	68	18.77	4.44			
	1) Hiç	58	20.55	4.00	4.48	0.00*	3 > 1
	2) 1-2 gün	49	20.44	4.64			
	3) 3-4 gün	177	22.39	4.90			
	4) 5-6 gün	87	23.08	5.42			
	5) Her gün	68	20.92	5.27			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 16) bakıldığında, haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(4,434)}=1.45$, $p>0.05$], benlik değeri, özgüven depresif duygulanım, başarıma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,434)}=2.61;3.09;2.55;4.48$, $p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD, LSD ve Games Howell testleri uygulanmıştır. Tukey HSD sonuçlarına göre haftada 5-6 gün spor yapan öğrencilerin özgüven puan ortalamalarının ($\bar{x}=34.82\pm6.26$) haftada her gün spor yapan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=32.08\pm6.16$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre haftada 5-6 gün ve 3-4 gün spor yapan öğrencilerin benlik değeri puan ortalamalarının ($\bar{x}=25.85\pm6.55;25.53\pm6.57$) haftada her gün spor yapan ve hiç

yapmayan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=23.35\pm7.22;24.12\pm6.82$) kıyasla, haftada 5-6 gün spor yapan öğrencilerin depresif duygulanım puan ortalamalarının ($\bar{x}=18.73\pm4.62$) haftada her gün ($\bar{x}=16.67\pm5.10$), 1-2 gün ($\bar{x}=16.89\pm4.64$) ve hiç ($\bar{x}=16.79\pm5.07$) spor yapmayan öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Son olarak Games Howell testi sonuçlarına göre haftada 3-4 gün spor yapan öğrencilerin başarı ve üretkenlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=22.39\pm4.90$) haftada hiç spor yapmayan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=20.55\pm4.00$) kıyasla, haftada 5-6 gün spor yapan öğrencilerin başarı ve üretkenlik puan ortalamalarının ($\bar{x}=23.08\pm5.42$) haftada 1-2 gün spor yapan ve hiç yapmayan öğrencilerin puan ortlamalarından ($\bar{x}=20.44\pm4.64; 20.55\pm4.00$) istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 17. Alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Alanlarıyla İlgili İş Deneyimleri	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	1) Yok	200	29.36	7.31	1.56	0.18	-
	2) 0-1 yıl	60	30.90	6.37			
	3) 1-3 yıl	69	31.60	6.30			
	4) 3-5 yıl	24	30.62	7.38			
	5) 5 ve üzeri yıl	86	30.58	8.03			
	1) Yok	200	30.27	7.56	1.07	0.37	-
	2) 0-1 yıl	60	30.71	6.28			
	3) 1-3 yıl	69	32.30	6.29			
	4) 3-5 yıl	24	30.83	8.03			
	5) 5 ve üzeri yıl	86	31.30	7.99			
	1) Yok	200	27.27	7.17	2.72	0.03*	3 > 1 5 > 1
	2) 0-1 yıl	60	29.15	6.49			
	3) 1-3 yıl	69	29.88	6.30			
	4) 3-5 yıl	24	29.58	8.03			
	5) 5 ve üzeri yıl	86	29.41	7.96			
	1) Yok	200	28.47	7.53	2.02	0.09	-
	2) 0-1 yıl	60	30.25	5.96			
	3) 1-3 yıl	69	30.81	6.27			
	4) 3-5 yıl	24	29.83	8.45			
	5) 5 ve üzeri yıl	86	30.32	7.68			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 17) bakıldığında, alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin yapısal, insan kaynaklı ve sembolik liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken

[$F_{(4,434)}=1.56;1.07;2.02$, $p>0.05$], politik liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,434)}=2.72$, $p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre alanlarıyla ilgili iş deneyimi 1-3 yıl ($\bar{x}=29.88\pm6.30$) ile 5 ve üzeri yıl ($\bar{x}=29.41\pm7.96$) olan öğrencilerin politik liderlik yönelimi puan ortalamalarının alanıyla ilgili iş deneyimi olmayan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=27.27\pm6.49$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 18. Alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken	Alanlarıyla İlgili İş Deneyimleri	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) Yok	200	24.69	6.79	0.87	0.48	-
		2) 0-1 yıl	60	24.36	6.00			
		3) 1-3 yıl	69	26.18	6.09			
		4) 3-5 yıl	24	24.54	6.10			
		5) 5 ve üzeri yıl	86	24.46	7.59			
	Özgüven	1) Yok	200	33.61	5.97	0.70	0.59	-
		2) 0-1 yıl	60	33.41	5.13			
		3) 1-3 yıl	69	34.36	5.87			
		4) 3-5 yıl	24	32.16	6.76			
		5) 5 ve üzeri yıl	86	33.18	6.99			
	Depresif Duygulanım	1) Yok	200	17.38	4.92	1.10	0.35	-
		2) 0-1 yıl	60	17.00	4.93			
		3) 1-3 yıl	69	18.59	4.24			
		4) 3-5 yıl	24	18.00	4.27			
		5) 5 ve üzeri yıl	86	17.47	5.24			
	Kendine Yetme	1) Yok	200	19.55	3.88	2.62	0.03*	3 > 4
		2) 0-1 yıl	60	19.15	4.21			
		3) 1-3 yıl	69	20.43	4.20			
		4) 3-5 yıl	24	17.45	4.56			
		5) 5 ve üzeri yıl	86	19.88	4.34			
	Başarma ve Üretkenlik	1) Yok	200	21.43	4.90	1.87	0.11	-
		2) 0-1 yıl	60	21.93	4.77			
		3) 1-3 yıl	69	23.30	4.48			
		4) 3-5 yıl	24	21.58	4.83			
		5) 5 ve üzeri yıl	86	21.62	5.71			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 18) bakıldığında, alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin benlik değeri, özgüven, depresif duygulanım, başarma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak

anlamli bulunmazken [$F_{(4,434)}=0.87;0.70;1.10;1.87$, $p>0.05$], kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamli bulunmuştur [$F_{(4,434)}=2.62$, $p<0.05$].

Anlamli farklıliğin kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tukey HSD sonuçlarına göre alanlarıyla ilgili iş deneyimi 1-3 yıl olan öğrencilerin kendine yetme puan ortalamalarının ($\bar{x}=20.43\pm4.20$) alanıyla ilgili iş deneyimi 3-5 yıl olan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=17.45\pm4.56$) kıyasla istatistiki açıdan anlamli düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 19. Sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi

		Sportif Aktivitelere Gönüllü Katılım Durumları					
Değişken			n	Ort.	Ss.	t	p
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	Evet	277	30.46	7.59	0.92	0.36
		Hayır	162	29.83	6.52		
	İnsan Kaynaklı Liderlik	Evet	277	30.90	7.73	0.09	0.93
		Hayır	162	30.84	6.60		
	Politik Liderlik	Evet	277	29.00	7.42	1.97	0.04*
		Hayır	162	27.59	6.80		
	Sembolik Liderlik	Evet	277	29.80	7.45	1.05	0.29
		Hayır	162	29.04	6.94		

T-testi sonuçlarına (Tablo 19) bakıldığında, sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin yapısal, insan kaynaklı ve sembolik liderlik yönelimleri puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamli bulunmazken [$t_{(437)}=0.92;0.09;1.05$, $p>0.05$], politik liderlik yönelimleri puan ortalamalarındaki farklar ise istatistiki açıdan anlamli bulunmuştur [$t_{(437)}=1.97$, $p<0.05$]. Sportif aktivitelere gönüllü katılmış olan öğrencilerin politik liderlik yönelimi puan ortalamalarının ($\bar{x}=29.00\pm7.42$) gönüllü katılmamış olan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=27.59\pm6.80$) kıyasla istatistiki açıdan anlamli düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 20. Sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem T Testi

Değişken	Sportif Aktivitelere Gönüllü Katılım Durumları		n	Ort.	Ss.	t	p
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	Evet	277	24.85	6.98	0.09	0.93
		Hayır	162	24.79	6.25		
	Özgüven	Evet	277	33.87	6.12	1.49	0.14
		Hayır	162	32.97	6.04		
	Depresif Duygulanım	Evet	277	17.69	4.91	0.68	0.50
		Hayır	162	17.36	4.78		
	Kendine Yetme	Evet	277	19.80	4.14	1.42	0.16
		Hayır	162	19.22	4.11		
	Başarma ve Üretkenlik	Evet	277	22.16	5.15	1.79	0.07
		Hayır	162	21.28	4.72		

T-testi sonuçlarına (Tablo 20) bakıldığında, sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$t_{(437)}=0.09;1.49;0.68;1.42;1.79, p>0.05$].

Tablo 21. Çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA)

Değişken	Çevrelerindeki Bireylerin Onları Tanımlama Biçimleri		n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	1) İçer kapanık	23	28.26	9.13	0.76	0.51	-
		2) Az konuşan	182	30.06	6.76			
		3) Konuşan	211	30.55	7.42			
		4) Hiç susmayan	23	30.60	6.67			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1) İçer kapanık	23	28.13	8.38	1.59	0.19	-
		2) Az konuşan	182	30.59	7.00			
		3) Konuşan	211	31.32	7.47			
		4) Hiç susmayan	23	31.95	7.16			
	Politik Liderlik	1) İçer kapanık	23	26.86	8.21	2.22	0.09	-
		2) Az konuşan	182	27.64	6.93			
		3) Konuşan	211	29.26	7.29			
		4) Hiç susmayan	23	29.65	7.35			
	Sembolik Liderlik	1) İçer kapanık	23	27.34	7.89	1.92	0.13	-
		2) Az konuşan	182	28.91	7.03			
		3) Konuşan	211	30.12	7.37			
		4) Hiç susmayan	23	31.00	7.07			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 21) bakıldığında, çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3,435)}=0.76;1.59;2.22;1.92, p>0.05$].

Tablo 22. Çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

		Çevrelerindeki Bireylerin Onları Tanımlama Biçimleri							
Değişken		n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc		
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) İçer kapanık	23	21.60	7.59	2.55	0.06	-	
		2) Az konuşan	182	24.71	6.47				
		3) Konuşan	211	25.40	6.70				
		4) Hiç susmayan	23	23.65	7.12				
	Özgüven	1) İçer kapanık	23	30.82	4.41	1.72	0.16	-	
		2) Az konuşan	182	33.52	5.87				
		3) Konuşan	211	33.86	6.23				
		4) Hiç susmayan	23	33.47	7.64				
	Depresif Duygulanım	1) İçer kapanık	23	14.86	5.13	2.81	0.04*	3 > 1	
		2) Az konuşan	182	17.53	4.80				
		3) Konuşan	211	17.92	4.71				
		4) Hiç susmayan	23	17.26	5.76				
	Kendine Yetme	1) İçer kapanık	23	18.39	2.87	0.67	0.57	-	
		2) Az konuşan	182	19.66	3.93				
		3) Konuşan	211	19.64	4.37				
		4) Hiç susmayan	23	19.60	4.60				
	Başarma ve Üretkenlik	1) İçer kapanık	23	18.30	3.94	5.43	0.00*	2,3,4 > 1	
		2) Az konuşan	182	21.50	4.81				
		3) Konuşan	211	22.47	5.03				
		4) Hiç susmayan	23	22.21	5.82				

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 22) bakıldığında, çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin benlik değeri, özgüven ve kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(3,435)}=2.55;1.72;0.67, p>0.05$], depresif duygulanım ile başarma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,435)}=2.81;5.43, p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tukey HSD sonuçlarına göre alanlarıyla çevreleri tarafından konuşan olarak tanımlanan öğrencilerin depresif duygulanım puan ortalamalarının ($\bar{x}=17.92\pm4.71$) içer kapanık olarak tanımlanan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=14.86\pm5.13$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu

saptanmıştır. Ayrıca çevreleri tarafından hiç susmayan ($\bar{x}=22.21\pm5.82$), konuşan ($\bar{x}=22.47\pm5.03$) ve az konuşan ($\bar{x}=21.50\pm4.81$) olarak tanımlanan öğrencilerin puan ortalamalarının içe kapanık olarak tanımlanan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=18.30\pm3.94$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 23. Ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken		Ortamlarda Kendilerini Söz Sahibi, Konuşkan ya da Takım Kaptanı Olarak Tanımlayabilme Durumları	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	1) Tanımlamam	41	27.73	7.34	8.59	0.00*	-
		2) Kararsızım	131	28.76	6.49			
		3) Tanımlarım	267	31.33	7.33			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1) Tanımlamam	41	28.39	7.34	8.33	0.00*	-
		2) Kararsızım	131	29.41	6.76			
		3) Tanımlarım	267	31.99	7.40			
	Politik Liderlik	1) Tanımlamam	41	25.29	7.24	18.66	0.00*	-
		2) Kararsızım	131	26.17	6.13			
		3) Tanımlarım	267	30.11	7.27			
	Sembolik Liderlik	1) Tanımlamam	41	26.68	7.76	12.27	0.00*	-
		2) Kararsızım	131	27.70	6.49			
		3) Tanımlarım	267	30.85	7.26			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 23) bakıldığında, ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(2,436)}=8.59;8.33;18.66;12.27$, $p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tukey HSD sonuçlarına göre ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin yapısal ($\bar{x}=31.33\pm7.33$), insan kaynaklı ($\bar{x}=31.99\pm7.40$), politik ($\bar{x}=30.11\pm7.27$) ve sembolik liderlik ($\bar{x}=30.85\pm7.26$) yönelimi puan ortalamalarının kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilmekte kararsız olan ($\bar{x}=28.76\pm6.49;29.41\pm6.76;26.17\pm6.13;27.70\pm6.49$) ve tanımlayamayan ($\bar{x}=27.73\pm7.34;28.39\pm7.34;25.29\pm7.24;26.68\pm7.76$) öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 24. Ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken		Ortamlarda Kendilerini Söz Sahibi, Konuşkan ya da Takım Kaptanı Olarak Tanımlayabilme Durumları	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) Tanımlamam	41	23.80	6.63	4.16	0.02*	3 > 2
		2) Kararsızım	131	23.64	6.52			
		3) Tanımlarım	267	25.56	6.74			
	Özgüven	1) Tanımlamam	41	30.65	5.05	10.77	0.00*	3 > 2,1
		2) Kararsızım	131	32.41	5.58			
		3) Tanımlarım	267	34.53	6.27			
	Depresif Duygulanım	1) Tanımlamam	41	17.29	4.91	9.96	0.00*	3 > 2
		2) Kararsızım	131	16.08	4.34			
		3) Tanımlarım	267	18.34	4.93			
	Kendine Yetme	1) Tanımlamam	41	18.09	4.26	4.68	0.01*	3 > 1
		2) Kararsızım	131	19.19	3.57			
		3) Tanımlarım	267	20.00	4.32			
Başarma ve Üretkenlik	1) Tanımlamam	41	20.19	4.38	13.28	0.00*	3 > 2,1	
	2) Kararsızım	131	20.39	4.41				
	3) Tanımlarım	267	22.80	5.15				

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 24) bakıldığında, ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(2,436)}=4.16;10.77;9.96;4.68;13.28$, $p<0.05$]. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD ve Games Howell testleri uygulanmıştır.

Tukey HSD testi sonuçlarına göre, ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin benlik değeri ($\bar{x}=25.56\pm6.74$), depresif duygulanım ($\bar{x}=18.34\pm4.93$) puan ortalamalarının kendilerini bu ifadelerle tanımlayabilmekte kararsız olan ($\bar{x}=23.64\pm6.52;16.08\pm4.34$) öğrencilerin puan ortalamalarına, kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun yanında ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin kendine yetme ($\bar{x}=20.00\pm4.32$) puan ortalamalarının kendilerini bu ifadelerle tanımlayamayan öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=18.09\pm4.26$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Games Howell testi sonuçlarına göre ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin özgüven

($\bar{x}=34.53\pm6.27$), başarıma ve üretkenlik ($\bar{x}=22.80\pm5.15$) puan ortalamalarının kendilerini bu ifadelerle tanımlayabilmekte kararsız olan ($\bar{x}=32.41\pm5.58$; 20.39 ± 4.41) ve tanımlayamayan ($\bar{x}=30.65\pm5.05$; 20.19 ± 4.38) öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 25. Ellerin hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Değişken		Ellerinde Hazır Metin Olmadan Alanları İle İlgili Bir Konuda Kürsüde 5 Dakika Konuşabilme Durumları	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	1) Hayır	83	28.03	7.09	7.25	0.00*	3 > 1
		2) Kararsızım	106	29.48	6.91			
		3) Evet	250	31.28	7.20			
	İnsan Kaynaklı Liderlik	1) Hayır	83	28.93	7.49	5.70	0.00*	3 > 1
		2) Kararsızım	106	30.15	7.23			
		3) Evet	250	31.84	7.18			
	Politik Liderlik	1) Hayır	83	25.59	6.35	13.28	0.00*	3 > 2,1
		2) Kararsızım	106	27.42	6.78			
		3) Evet	250	29.90	7.34			
	Sembolik Liderlik	1) Hayır	83	27.36	7.35	7.54	0.00*	3 > 2,1
		2) Kararsızım	106	28.62	6.98			
		3) Evet	250	30.62	7.18			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 25) bakıldığında, ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(2,436)}=7.25;5.70;13.28;7.54, p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi uygulanmıştır. Tukey HSD sonuçlarına göre ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabileceğini belirten öğrencilerin yapısal ($\bar{x}=31.28\pm7.20$) ve insan kaynaklı ($\bar{x}=31.84\pm7.17$) liderlik yönelimi puan ortalamalarının konuşamayacağını belirten öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=28.03\pm7.09$; 28.93 ± 7.49) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabileceğini belirten öğrencilerin politik ($\bar{x}=29.90\pm7.34$) ve sembolik ($\bar{x}=31.62\pm7.18$) liderlik yönelimi puan ortalamalarının, konuşabileceğinden

kararsız olduğunu ($\bar{x}=27.42\pm6.48;28.62\pm6.98$) ve konuşamayacağını ($\bar{x}=25.59\pm6.35;27.36\pm7.35$) belirten öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 26. Ellerin hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı düzeylerine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Ellerinde Hazır Metin								
Olmadan Alanları İle İlgili								
Değişken	Bir Konuda Kürsüde 5 Dakika Konuşabilme Durumları	n	Ort.	Ss.	F	p	Post Hoc	
Benlik Saygısı	Benlik Değeri	1) Hayır	83	22.85	6.49	4.64	0.01*	3 > 1
		2) Kararsızım	106	25.58	6.21			
		3) Evet	250	25.16	6.89			
	Özgüven	1) Hayır	83	32.13	5.36	4.03	0.02*	3 > 1
		2) Kararsızım	106	33.08	5.58			
		3) Evet	250	34.20	6.45			
	Depresif Duygulanım	1) Hayır	83	16.51	5.06	2.63	0.07	-
		2) Kararsızım	106	17.56	4.26			
		3) Evet	250	17.92	4.99			
Benlik Saygısı	Kendine Yetme	1) Hayır	83	19.44	3.73	1.92	0.15	-
		2) Kararsızım	106	18.97	4.22			
		3) Evet	250	19.89	4.21			
	Başarma ve Üretkenlik	1) Hayır	83	20.46	4.72	4.56	0.01*	3 > 1
		2) Kararsızım	106	21.69	4.44			
		3) Evet	250	22.36	5.25			

Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına (Tablo 26) bakıldığında, ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin depresif duygulanım ve kendine yetme puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmazken [$F_{(2,436)}=2.63;1.92$, $p>0.05$], benlik değeri, özgüven, başarma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(2,436)}=4.64;4.03;4.56$, $p<0.05$].

Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edilmek adına Post Hoc testlerinden Tukey HSD ve Games Howell testleri uygulanmıştır. Tukey HSD ve Games Howell testleri

sonuçlarına göre ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabileceğini belirten öğrencilerin benlik değeri ($\bar{x}=25.16\pm6.89$), özgüven ($\bar{x}=34.20\pm6.45$), başarıma ve üretkenlik ($\bar{x}=22.36\pm5.25$) puan ortalamalarının konuşamayacağını belirten öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x}=22.85\pm6.49;32.13\pm5.36;20.46\pm4.72$) kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 27. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişki

		Benlik Saygısı				
Değişkenler		Benlik Değeri	Özgüven	Depresif Duygulanım	Kendine Yetme	Başarıma ve Üretkenlik
Liderlik Yönelimi	Yapısal Liderlik	.464**	.372**	.422**	.155**	.449**
	İnsan Kaynaklı Liderlik	.470**	.393**	.421**	.184**	.452**
	Politik Liderlik	.406**	.333**	.354**	.122*	.396**
	Sembolik Liderlik	.440**	.365**	.384**	.154**	.417**

Korelasyon analizi sonuçlarına (Tablo 27) bakıldığında öğrencilerin liderlik yönelimleri ile benlik saygıları arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı düzeyde ilişkiler saptanmıştır ($p<0.05$). Buna göre öğrencilerin liderlik yönelimleri arttıkça benlik saygılarının da arttığı söylenebilir.

6. TARTIşMA

Bu bölümde, Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ölçeğinden aldıkları puanlar ile benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanlar öğrencilerin yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf, gelir durumu, yaşadığı yer, haftalık spor yapma durumu, alanı ile ilgili iş deneyimi, sportif aktivitelere yönelik herhangi bir gönüllük faaliyetinde bulunup bulunmama, çevrenlerindeki insanların onları tarif biçimi, bir ortamda kendisini söz sahibi konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlama durumu, elinde hazır metin olmadan alanıyla ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulguların yorumuna yer verilmiştir. Ayrıca elde edilen bulgular ilgili literatür ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelimi alt boyutlarına ilişkin uygulanan T-testi incelendiğinde alt boyutlarda yapısal, politik ve sembolik liderlik yönelimleri puan ortalamalarında anlamlı farklar bulunmazken $p>0.05$], diğer insan kaynaklı liderlik alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla daha çok insan kaynaklı liderlik yönelimlerine sahip olduğu bulunmuştur $p<0.05$]. Alan yazında liderlik yönelimleri ölçeği ile yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre farklılaşma olan ve olmayan sonuçlar mevcuttur. Türk'ün (2023) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı araştırmada insan kaynaklı liderlik yöneliminde kadınların lehine bir farklılaşma görülmüştür. Benzer bir sonucu Kendirli (2023) spor yöneticileriyle yaptığı araştırmada ulaşmıştır. Araştırmaya katılan spor yöneticileri arasında yapılan değerlendirmelerde, insan kaynaklı liderlik boyutunda kadın yöneticiler lehine belirgin bir puan ortalaması gözlemlenmiştir. Dolanbay (2023) Beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle yaptığı araştırmada cinsiyet değişkenine göre herhangi bir farklılaşma bulamamıştır, bunun sebebi çalışma alanının evren ve örneklem grubunun farklı olmasıyla alakalı olduğu düşünülebilir. Ulaşılan araştırma sonuçları cinsiyete göre liderlik tarzının hem değişmediğini hem de farklı yönelimlerde değişebileceğini göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni ile benlik saygısı arasındaki ilişki incelendiğinde kadın katılımcıların erkeklere göre daha fazla özgüven, benlik saygısı, depresif duygulanım, başarı ve üretkenliğe sahip olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Kendine yetme boyutunda ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Çalışmanın aksine (Taşgit, 2012; Boylu 2020) yapılan çalışmalarda cinsiyet faktörünün erkek öğrencilerin

kadın öğrencilere göre benlik düzeyleri alt değişkenlerini anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır ($p<0.05$). Fakat bu sonuçların aksine Workman ve Beer (1989) lise öğrencilerinin depresif belirtileri ile benlik saygıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada cinsiyet ve benlik saygısı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Güler (2020) ve Şipal (2022) üniversite öğrencilerinin örneklem grubunu oluşturduğu araştırma sonuçları incelendiğinde benlik saygısı ortalama puanlarına bağlı olarak cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Benlik Düzeyinde cinsiyet değişkenine göre farklı bir sonuçlar elde edilmesinin sebebi çalışma alanının ve öğrenci grubunun farklı bölümlerde okumasıyla alakalı olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların liderlik yönelimleri yaş değişkenine göre incelendiğinde liderlik yöneliminin yaş grubunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Alanyazında bu çalışmayı destekleyen sonuçlar bulunmaktadır. Şipal (2022) araştırmasında üniversite öğrencilerinin egzersizde davranışsal düzenlemeleri, benlik saygısı ve liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulamamıştır. Kendirli (2023), ve Türk (2023) çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeğini kullandıkları araştırmalarda benzer sonuca ulaşmıştır. Yamen (2021) çok faktörlü liderlik ölçeği ile öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yöneticilik stillerini incelediği çalışmasında da yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulamamıştır. Ancak konu ile ilgili literatürde araştırma verilerinin aksi yönünde bulgular elde eden çalışmalarda mevcuttur Dereli (2003), çalışmasında öğretmenlerin dışında eğitimden sorumlu kişilerin yaşa bağlı olarak liderlik özelliklerinin gelişim gösterdiğini ifade etmiştir. Bu vesileyle, yaş faktörü liderlik becerileri üzerinde sabit bir etkiye sahip olmayabilir ve liderlik yetenekleri zamanla değişebilir. Yaş değişkenine bağlı liderlik tarzlarındaki farklılığın, hayatımızdaki olaylara göre duygu, davranış ve hareketlerimizin değişmesinin bu ilerlemeye etki edeceği söylenebilir.

Katılımcıların benlik yönelimleri yaş değişkenine göre incelendiğinde benlik saygısı düzeyinin yaş grubunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, yaş değişkenine göre benlik düzeylerinin oluşmasında katılımcıların yaşlarının etkisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Alanyazında bu çalışma ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmalara rastlanmıştır. Altunbaş (2006), beden eğitimi ve spor bölümü öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada, öğrencilerin yaş grupları ile benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Türker vd. (2018) araştırma sonuçları, benlik saygısı ortalama puanlarının yaş değişkenine bağlı olarak farklılık göstermediğini işaret etmektedir. Şipal (2022) yaptığı çalışmada yaş değişkenine ilişkin katılımcıların benlik saygısı ortalama puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna

ulaşmıştır. Fakat bu sonuçların aksine, Aydoğan (2012) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma, Türkiye Futbol Federasyonu'nun 2010-2011 sezonuna yönelik verileri içermektedir. Bu çalışma, Spor Toto Süper Lig, Spor Toto Birinci Lig, TFF İkinci Lig ve TFF Üçüncü Lig'de yer alan 41 futbol kulübünde bulunan 780 profesyonel futbolcuyu kapsamaktadır. Araştırma, profesyonel futbolcuların yaşlarına bağlı olarak benlik saygısı puanları arasında kayda değer farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, 15-19 yaş grubundaki katılımcıların benlik saygısı puanlarının, 30 yaş ve üzerindeki katılımcılardan belirgin bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, benlik saygısı düzeyinin yaş faktörüne bağlı olarak değişkenlik göstermesi, bu durumun katılımcıların kültürel arka planlarından, demografik özelliklerinden ve kişisel hedeflerinden kaynaklanabileceğini ortaya koymakta ve yaş değişkeninin benlik saygısını etkileyen kritik bir unsur olduğunu vurgulamaktadır.

Katılımcıların liderlik yönelimleri bölüm değişkenine göre incelendiğinde, katılımcıların okudukları bölümün herhangi bir liderlik yönelimiyle ilişkili olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Öğrencilik hayatında teorikte kalan bilgilerin ilerleyen süreçte iş hayatında uygulamaya döküleceğini varsayarsak farklılıklar yaşanacağı düşünülebilir. Literatür araştırmaları neticesinde Bayrakdaroğlu vd. (2022) araştırma sonucunda bölüm değişkenine göre anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir. Farklı bir çalışma liderlik ölçeği bölüm değişkeni açısından mevcut araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir (Cengiz ve Güllü 2018; Direk 2020; Gençgör 2024; Boşnak 2023). Literatür araştırmaları sonucunda İslam vd. (2020) bu çalışma sonuçları incelendiğinde liderlik ölçeği bölüm değişkeni açısından mevcut araştırma bulguları ile benzerlik göstermemektedir. Bunun nedeni, mevcut araştırmanın örneklem grubunun yalnızca bir üniversitenin spor bilimleri öğrencilerinden oluşurken, diğer araştırmanın örnekleminin Türkiye'nin farklı bölgelerindeki üniversitelerin spor bilimleri öğrencileri üzerinden oluşturulmasıdır. Bu durumun, elde edilen bulgular üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bölüm değişkeni ile benlik saygısı arasındaki ilişki incelendiğinde, benlik saygısını oluşturan benlik değeri, özgüven, depresif duygulanım ve kendine yetme alt boyutlarında katılımcıların okudukları bölüme göre bir farklılık görülmemektedir ($p>0.05$). Başarma ve üretkenlik alt boyutunda ise antrenörlük bölümü öğrencilerinin spor yöneticiliği öğrencilerine göre daha yüksek puanlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında bu çalışma ile örtüşen ve örtüşmeyen araştırmalara rastlanmıştır. Kaya, (2020) ve Özdayı'nın (2019) spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yapılan araştırma sonucunda, akademik grup değişkenine göre benlik saygısı puan ortalamalarında

istatistiksel olarak bir fark bulunamamıştır. Şipal, (2022) ise katılımcıların benlik saygısı puanları arasında bölüm değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Bu fark antrenörlük bölümü öğrencileri ile beden eğitimi ve spor bölümü öğrencileri arasında ortaya çıkmış olup, fark antrenörlük bölümü öğrencileri lehine bulunmuştur. Başarma hissinin bireysel ya da ilişkisel faktörlere bağlı olacağından bu durumdan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Öğrenim (sınıf değişkeni) yılının liderlik yönelimi ile ilgili ilişkisine bakıldığında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu demektir ki teorikten uygulamaya geçilememiştir öğrenciler kendi bireysel kazanımlarına bakıldığında bir doluluk veya gelişim olmadığıdır. Katılımcıların BESYO’larda okudukları sınıfa göre çoklu liderlik yönelimleri incelemeye yönelik yapılan bilimsel araştırmalarda benzer sonuçlara rastlanılmaktadır (Düzgünce 2021; Karataş 2017; Özmutlu 2008). Bunun nedeni, günümüzde üniversitelerde okutulan derslerin öğrencilerde liderlik becerilerini, yaratıcı düşünceyi ve empatiyi geliştirmeye ve ortaya koymaya yönelik olmasıdır. Bu nedenle hemen hemen her yıl bu kursları takip eden ve eğitim alan öğrencilerin sosyal ve psikolojik hazırlıklarının bir farklılık göstermediği varsayılabilir. Diğer taraftan, bireylerin liderlik yönelimlerini incelemeye yönelik yapılan bilimsel araştırmalarda yaş değişkenine göre farklı sonuçlara da rastlanılmaktadır Han (2024)’a göre spor yöneticiliği öğrencilerinin öğrenim gördükleri sınıf düzeyleri politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılığa neden olmaktadır. Tespit edilen bu farklılığın tüm liderlik yönelimlerinde 3 ve 4. sınıf öğrencileri lehine olduğu, 1 ve 2. sınıf öğrencilerinin liderlik yönelim puanlarının üst sınıf düzeylerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Farklı bulgulara ulaşılmasının nedeni olarak mevcut çalışmamızda spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören tüm bölümler üzerinde yapılırken diğer araştırmanın spor yöneticiliği bölümünde ve farklı üniversitelerin BESYO’larında öğrenim gören öğrenciler ile kısıtlanmış olması, çalışmanın çıkan sonucu üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların sınıf değişkeni ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki durumuna bakıldığında toplam ve alt boyut toplam puanları (benlik değeri alt boyutu hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre üçüncü sınıf öğrencilerinin ikinci sınıfa kıyasla daha yüksek benlik değerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bozkuş (2024) yapmış olduğu çalışmada benlik saygısı düzeyleri sınıf değişkeni açısından araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Katılımcıların sınıf değişkenine göre, benlik saygısı ölçeğinin “Kendini Sevme” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan post-hoc testi sonucunda, bu

farklılığın “3. Sınıf” ile “4. Sınıf” grupları arasında ortaya çıktığı ve 3. sınıf öğrencilerinin bu konuda daha yüksek bir benlik saygısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak, katılımcıların sınıf değişkenine dayalı olarak ölçeklerin diğer boyutlarındaki puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma bulguları sınıf değişkeni bağlamında ele alındığında Kaya (2020) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların benlik saygısı puanlarında sınıf değişkenine göre farklılaşma bulunmamıştır. Benlik saygısını yordamada eğitimsel değişkenlerin etkili değişkenler olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelir durumuna göre çok yönlü liderlik yönelimleri toplam ve alt boyut toplam puanları (yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik alt boyutu hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmada, 8500-10000 gelire sahip olduğunu beyan eden öğrencilerin 10500-13000 gelirli olduğunu beyan eden öğrencilere göre yapısal ve insan kaynaklı liderlik alt boyut toplam puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer bir çalışmada Gençgör (2024) (karizmatik liderlik alt boyutu hariç) çok yönlü liderlik yönelimleri toplam ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bölükbaşıoğlu (2021) araştırma sonuçları, çalışma bulgularımızı destekler niteliktedir; aylık ortalama gelir seviyesinin liderlik eğilimleri ile istatistiksel olarak bir ilişki göstermediğini ortaya koymuştur. Saylık ve Anık (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin aylık ortalama gelir değişkenine bağlı olarak farklılık göstermediğini belirtmektedir. Çetintaş (2019), elde ettiği farklı verilerle kişisel gelir düzeyinin liderlik yönelimi üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçları, bireylerin gelir düzeyinin düşmesiyle liderlik yöneliminde bir artış yaşandığını ortaya koymaktadır. Mutlak gelir düzeyinin etkisinden ziyade algılanan sosyo ekonomik düzeyin liderlik yönelimleri üzerinde etkisi daha yüksek olabilmektedir. Zengin ve Somoğlu, (2022) çalışmasında gelir durumuna göre çok yönlü liderlik yönelimleri toplam ve alt boyut toplam puanlarında bu çalışmanın aksine anlamlı sonuç elde etmişlerdir. Yapmış olduğu araştırmada sosyo-ekonomik statü değişkenine ilişkin yapılan analizler, orta gelirli bireylerin liderlik yönelimlerinin, düşük ve yüksek gelirli bireylere kıyasla daha belirgin ve anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, maddi kazancın bireylerin liderlik eğilimleri açısından ne bir hedef ne de belirleyici bir faktör olduğu, fakat bazı konulara ulaşmak için bir araç olarak değerlendirildiği düşünülmektedir.

Aile Gelir durumu değişkenine göre benlik saygısı alt boyutlarına bakıldığında (kendine yetme alt boyutu hariç) herhangi bir anlamlı sonuca rastlanmamıştır. Analiz

sonuçlarına göre ailelerinin gelir durumu 7000-8500 Türk lirası ve 13500-18000 Türk lirası olan öğrencilerin kendine yetme puan ortalamalarının ailelerinin gelir durumu 10500-13000 Türk lirası olan öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eriş (2013) tarafından yapılan çalışmada ergen bireylerin ebeveynlerinin gelir düzeyleri ve ergenlerin benlik saygısı arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Aytaç vd. (2022), Gacar ve Yanlıç (2012), Burul, (2023), Şahin, (2024) aile gelir düzeyinin benlik saygısını etkilemediğini belirtmişlerdir. Fakat bu sonuçların aksine Boylu (2020) üniversite öğrencilerinin özgecilik düzeyleri ile empatik eğilim ve benlik saygısı arasındaki ilişkisini incelediği çalışmada ailenin gelir durumuna göre benlik saygısı düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre gelir durumu iyiden kötüye doğru gittikçe benlik saygısı yükselmektedir. Bir diğer çalışmada Çakır (2020) çocukluk çağlarındaki bireylerle benlik saygısı konusunu araştırmış ve benlik saygısı ile aile gelir düzeyi arasında pozitif yönde ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Yüksek gelir durumu, bireyde tatminsizlik yaratabilir. Maddi imkânlar sunan ailenin beklentileri ise birey ile birlikte artış gösterir. Bu durum, bireyde huzursuzluk ve yeteneksizlik hissi uyandırabilir. Sonuç olarak, birey kendisine karşı olumsuz bir tutum geliştirebilir. Ayrıca, benlik saygısının gelişiminde aile de önemli bir rol oynamaktadır. Gelir durumu düşük olsa bile, bireyin anne-babası yüksek benlik saygısına sahipse, bu durum bireyin de yüksek bir benlik saygısına sahip olmasına katkıda bulunabilir.

Ailenin yaşadığı yer değişkeni ile liderlik yönelimlerine ilişkin tablo incelendiğinde katılımcıların yaşadığı yer değişkenine göre liderlik yönelimi puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Yücel (2011) yaptığı çalışmada literatür araştırmaları sonucunda orta öğretim (lise) kurumlarında eğitim gören, spor yapan ve yapmayan öğrencilerin liderlik özelliklerinin araştırılması üzerine yapmış olduğu çalışmasının ortalamalarının ikamet ettikleri yerleşim birimi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Doğan (2024) ve Yıldırım (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, yer değişkeni açısından beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik düzeylerinin mevcut bulgularla anlamlı bir ilişki göstermediğini ortaya koymuştur. Farklı örneklem gruplarındaki çeşitli sonuçların, sosyal statü farklılıkları ve örneklem grubunun çeşitliliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durum, yer değişkeni faktörünün bireylerin liderlik davranışları üzerindeki etkisinin olmadığını göstermektedir.

Ailenin yaşadığı yer değişkeni ile benlik saygısı düzeylerine ilişkin tablo incelendiğinde katılımcıların yaşadığı yer değişkenine göre benlik saygısı puan

ortalamalarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Araştırma sonuçları öğrencilerin benlik düzeyleri alt değişkenleri üzerinde bir etkisi olmadığını göstermektedir. Farklı örneklem grubunda benzer çalışmalar mevcuttur. Sevil (2019) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada, okul müdürlerinin yaşadığı yer değişkeninin benlik saygı düzeyleri üzerindeki etkilerine bakılmıştır; ancak, benlik saygısı puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu çalışmaya zıt olarak, Birinci (2019) tarafından gerçekleştirilen spor yapan ve yapmayan bireylerin benlik saygısı ile saldırganlık düzeylerini inceleyen çalışmada, benlik saygısının alt boyutları olan benlik değeri, özgüven, kendine yeterlik, başarı ve üretkenlik puanlarının köy, kasaba, şehir ve büyükşehirlerde yaşayanlar arasında köylerde daha yüksek olduğu anlamlı bir farkla gözlemlenmiştir. Bu durumun nedeni, mevcut çalışmada örneklem grubunun yalnızca bir üniversitede spor bilimleri eğitimi alan öğrencilerden oluşurken, diğer çalışmada örneklem grubunun Türkiye'nin değişik bölgelerinde ve farklı bölümlerinde eğitim gören öğrencilere dayanmasıdır. Bu farklılıklar, yaşam koşulları, kültürel zenginlikler ve çeşitli fırsatlar açısından araştırma bulguları üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada haftalık spor yapılan gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak karşılaştırılmış ve anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($p<0.05$). Tablo incelendiğinde, yapısal liderlik alt boyutunda haftada 3-4 gün spor yapanların, 1-2 gün spor yapanlarla karşılaştırıldığında anlamlı bir şekilde daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmüştür. İnsan kaynaklı liderlik alt boyutunda ise, haftada 3-4 gün spor yapanların, 1-2 gün ve hiç spor yapmayanlara kıyasla dikkate değer bir üstünlük sağladığı belirlenmiştir. Politik liderlik alt boyutunda, haftada 3-4 gün spor yapanların, hiç spor yapmayanlar ve 1-2 gün yapanlarla karşılaştırıldıklarında ayrıca her gün spor yapanların, haftada 5-6 gün yapanlardan anlamlı ölçüde daha yüksek değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Sembolik liderlik alt boyutunda ise, haftada 3-4 gün spor yapanların, hiç spor yapmayanlar ve 1-2 gün spor yapanlar ile kıyaslandığında belirgin bir üstünlük gösterdiği sonucuna varılmıştır. Aktif olarak sporla ilgilenen öğrencilerin yapısal, politik, sembolik, insan kaynaklı liderlik yönelim puanlarının ilgilenmeyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cengiz ve Güllü (2018) spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin aktif olarak sporcu olma durumlarının sadece politik liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılığa neden olduğunu belirtirken bu farklılığın bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde aktif olarak sporla ilgilenen öğrenciler lehine olduğunu belirtmektedir. Kendirli ve Bozdağ (2023) spor yöneticilerinin egzersiz

yapma durumlarının insan kaynaklı liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılığa neden olduğunu tespit etmişlerdir. Ulaşılan bu araştırma sonuçları sporla ilgilenen öğrencilerin farklı liderlik yönelimlerine daha yatkın olduklarını göstermektedir. Literatür incelendiğinde bu çalışmadan farklı sonuçlara ulaşan araştırmalara da rastlanmaktadır. Spor bilimleri öğrencilerinin liderlik yönelimlerini inceledikleri araştırmalarda spor bilimleri öğrencilerinin spor yapma durumlarının liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılığa neden olmadığını tespit etmişlerdir (Dursun ve Göksel 2022; İnan ve Oğur 2022; Beltekin ve Kuyulu 2019). Farklı bulguların elde edilmesinin nedeni mevcut araştırma belli bir üniversitenin spor bilimleri fakültesi öğrenim gören tüm bölümler üzerinde yapılırken diğer araştırma bulguları Türkiye'nin farklı bölgelerindeki üniversitelerin spor bilimleri bölümünde öğrenim gören öğrenciler üzerinden elde edilmiştir. Dolayısıyla örneklem grubunun farklılığından kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların haftalık spor yaptıkları gün sayısı değişkenine göre benlik saygısı alt boyutları olan benlik değeri, özgüven, depresif duygulanım, başarma ve üretkenlik (Kendine yetme boyutu hariç) puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Puanlar incelendiğinde aktif spor yapan öğrencilerin yapmayanlara oranla daha yüksek benlik saygısı ortalama puana sahip olduğu görülmektedir. Benzer çalışmada Birinci (2019) istatistiki açıdan anlamlı farklılık olmasa da puanların yüksek benlik saygısına sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada, sporla aktif bir şekilde ilgilenen bireylerin benlik saygısı toplam puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışmamızda, haftalık spor yapma gün sayısı değişkenine göre öğrencilerin kendine yetme puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlemlenirken, örneklem çalışmasında ayda birkaç kez spor yapan grubun ortalamaları diğer gruplara kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, sporun zihinsel açıdan iyi oluşa katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu veriler yalnızca Türk literatüründe değil yabancı kaynaklarda da benzerlik göstererek araştırmamızı destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur (Hosseini vd., (2021); Dobersek, ve Arellano (2018). Tüm bu verilerin sporun pragmatik taraflarından birisini gösterdiği ve spor yapan bireylerin bedensel, ruhsal ve sosyal sağlıklarını geliştirmekle birlikte kendi benliklerine duydukları saygının da artış gösterdiği düşünülmektedir.

Alanlarıyla ilgili iş deneyimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim düzeyleri ile ilgili yapılan çalışma ve tespitler sonucunda, katılımcıların liderlik yönelimleri alt boyutları toplam puanları (politik liderlik alt boyutu hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sonuçlar irdelendiğinde alanlarında ortalama ve en yüksek iş deneyimine sahip katılımcıların, alanlarında hiç iş

deneyimi olmayanlara oranla anlamlı düzeyde daha yüksek politik liderlik özelliğine sahip oldukları sonucuna varılabilir. Literatür araştırmaları sonucunda Çetintaş (2019), Varol (2020) (İnsan kaynaklı liderlik alt boyutu hariç) hiçbir alt boyutta anlamlı farklar bulamamıştır. Literatür araştırmaları sonucunda Gençgör (2024) çalışmada mevcut katılımcıların iş deneyimi açısından elde etmiş olduğu bulgular mevcut araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin antrenörlük deneyimleri olup olmama durumuna göre çok yönlü liderlik yönelimleri toplam ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi, deneyimin liderlik tarzlarının seçiminde istekli ve belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların alanlarıyla ilgili iş deneyimlerinde benlik değeri alt boyutları (Kendine yetme alt boyutu hariç) özgüven, depresif duygulanım, başarı ve üretkenlik puan ortalamalarında genel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$). Kendine yetme alt boyutunda anlamlı ilişkinin sebebi, iş deneyimleri benlik saygısını belirleyici nitelikte olduğu söylenebilir (Reyhan ve Kolayış 2019). Profesyonel liglerde görev yapan futbol hakemlerinin hakemlik görevlerine göre benlik saygısı, kaygı ve mesleki doyum düzeylerini inceledikleri çalışmada hakemlik deneyimleri (yıl) değişkeni ile benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Aydoğan ve Bardakçı (2017)'nin FIFA ve TFF iş birliğiyle Trabzon'da düzenlenen etkinlikte, Türkiye Kadın Futbol Milli Takımları teknik kadrosu ve Türkiye'deki kadın futbol liglerinde görev yapan, TFF tarafından belirlenen 19 başarılı kadın antrenör gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, bu antrenörlerin benlik saygısı puanlarında futbol oynama sürelerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular, çalışmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırma grubumuzdan elde edilen verilere göre, sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine bakıldığında genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$p>0.05$]; fakat (politik liderlik alt boyutunda) anlamlı farklar tespit edilmiştir. Politik liderler aynı zamanda güce erişmeyi veya gücün dağılımını etkilemeyi planlayan, toplulukları örgütleyip denetleyen ve takipçilerini bu işe dahil etmeyi planlayan kişiler olarak da tanımlanabilir (Gaytancıoğlu, 2013). Dolayısıyla Spor organizasyonlarında görev yapan öğrencilerin iç yöneticilik tecrübesine sahip olmaları nedeniyle özgüvenleri daha yüksektir özgüven ve sosyal etkileşim avantajlarıyla politik liderlik özelliklerini daha fazla sergilemeleri muhtemeldir. Literatür araştırmaları neticesinde liderlik ölçeği sportif organizasyonlarda görev alıp almama durumuna göre

mevcut araştırmaya istinaden literatürde araştırma bulgularına paralellik göstermeyen herhangi bir araştırma bulgusu tespit edilememiştir.

Öğrencilerin sportif aktivitelere gönüllü katılım durumları değişkenine göre benlik saygısı düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan analizde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır ($p>0.05$). Bireylerin sportif aktivitelere katılma tercihlerinin bireylerin benlik saygısı düzeyleri üzerine bir farklılığa neden olmadığı şekelinde düşünölebilir. Literatür incelendiğinde araştırmamız bulgularıyla benzeşmeyen çalışmalara rastlanmaktadır. Literatür araştırmaları sonucunda çalışmamızın aksine ınar (2018) yapmış olduğu çalışmada rekreatif faaliyetlere katılan ve katılmayan ortaokul öğrencilerinin benlik saygısı ve sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi yönelik çalışmada Rekreatif faaliyetlere katılan öğrencilerin benlik saygısı düzeylerinin, bu faaliyetlere katılmayan öğrencilerden her açıdan daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Slutzky vd., (2009), yaptıkları araştırmada, rekreatif aktivitelere harcanan zamanın benlik saygısını olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca, Aşçı vd., (1993), spor yapan ve yapmayan lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, spor etkinliklerine katılımın benlik kavramı üzerinde önemli bir etki yarattığını saptamışlardır. Bu bulgular, özellikle yüksek sıklıkta sportif aktiviteye katılmanın daha yüksek benlik saygısı seviyeleriyle pozitif ilişkili olduğunu desteklemektedir. Bu farklılığın sebebi örneklem grubunun öğrenim seviyesi farklı oluşu olarak yorumlanabilir.

Katılımcıların çevrelerindeki bireylerin onları tanımlama biçimleri değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimleri ve alt boyutları incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Analiz sonuçları temel alındığında katılımcıların kendilerinin nasıl tanımlandığı hususunda liderlik yönelimlerinin bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Benlik Saygısı Ölçeğine Verdikleri Yanıtların evrelerindeki Bireylerin Onları Tanımlama Biçimleri Değişkenine Göre Karşılaştırılması için yapılan analiz bulgularına göre, depresif duygulanım ile başarma ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlılığın değerlendirilmesi ile çevreleri tarafından konuşan olarak tanımlanan öğrencilerin depresif duygulanım puanlarının, içe kapanık olarak tanımlanan öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle Benlik saygısı kavramının bireyler üzerinde ortaya çıkan farklılıklarını destekler bir nitelik taşıdığı, yüksek benlik saygısına sahip bireylerin daha sıcak, girişken ve çevrelerinde kendilerini iyi ifade eden bireyler olarak tanımlandığı

buna karşın düşük benlik saygısına sahip bireylerin çekingeni içine kapanık günlük yaşam olgularını gerçekleştirmekte zorlanan bireyler olarak karşımıza çıktığı bilinmekte ve araştırma bulgularımızı destekler nitelikte olduğu ve bireylerin Benlik Saygısı puan ortalamaları arttıkça depresif duygulanım puanları ile ters yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu, buna karşın düşük Benlik Saygısı puanlarına sahip bireylerin içe kapanık bireyler olma durumlarıyla ters yönlü negatif bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Ayrıca çevreleri tarafından hiç susmayan, konuşan ve az konuşan olarak tanımlanan öğrencilerin puan ortalamalarının içe kapanık olarak tanımlanan öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla istatistiki açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmış olup bu anlamlı durumun yine benlik saygısı puanlarının düşüklüğü veya yüksekliği ile açıklanacağı düşünülmektedir.

Ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkeni ve alt boyutlarında öğrencilerin liderlik yönelimi puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur $p<0.05$]. Ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen katılımcıların, tanımlayamayan öğrencilere göre yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimi puan ortalamaları anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Takım kaptanlığının kişileri yönlendirme takıma yol gösterebilme yetenekleri açısından bakıldığında liderlik vasfı gerektiği söylenebilir. Özen ve Eroğlu (2022) yaptıkları çalışmada bu durumu yine takım kaptanlarının liderlik algılarının daha yüksek olduklarını vurgulamışlardır. Bu çalışmada benzer nitelikte olup kaptanlık görevinin liderlik yönelimiyle ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Benlik Saygısı Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Ortamlarda Kendilerini Söz Sahibi, Konuşkan ya da Takım Kaptanı Olarak Tanımlayabilme Durumları Değişkenine Göre Karşılaştırılması sonucunda, ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin benlik saygısı puan ortalamalarındaki farklar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı bulguların değerlendirilmesi ile ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin benlik saygısı değerlerinin, depresif duygulanım puanlarında, kendilerini bu ifadelerle tanımlayabilmekte kararsız olan öğrencilerin puanlarına kıyasla daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bunun yanında ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin kendine yetme puanlarının, kendilerini bu ifadelerle tanımlayamayan öğrencilerin puanlarına kıyasla daha yüksek olduğu saptanmış ve ayrıca ortamlarda kendilerini söz

sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrencilerin özgüven, başarı ve üretkenlik puanlarının kendilerini bu ifadelerle tanımlayabilmekte kararsız olan ve tanımlayamayan öğrencilerin puanlarına kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tüm bu anlamlı bulgu sonuçlarına göre Benlik saygısı puanları yüksek olan öğrencilerin ortamlarda kendilerini söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlayabilen öğrenci özellikleri gösterdiği buna karşın kararsız, kendine yetme, özgüven, başarı ve üretkenlik ifadeleri ile tanımlayabilen, kararsız olan ve tanımlayamayan öğrencilerin düşük benlik saygısı puanlarına sahip bireyler olarak değerlendirileceği söylenebilir.

Ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumları değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelimi analizlerinde anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($p<0.05$). Alt değişkenlere bakıldığında yapısal ve insan kaynaklı liderlik yönelimi puan ortalamalarının konuşamayacağını belirten öğrencilerin puan ortalamalarına göre yüksek, politik ve sembolik liderlik yönelimi puan ortalamalarının konuşabileceğinden kararsız olduğunu ve konuşamayacağını belirten öğrencilerin puan ortalamalarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Liderlik temelinde kişileri yönlendirme sanatı olduğundan bireylerin iletişimi ve hitabeti liderlik yönelimiyle ilişkilidir. Analiz sonuçlarıyla beraber ifade edildiğinde kişilerin hitabet güçlerini ve konuşma yetenekleri olduğunu düşünmeleri liderlik yönelimlerine olumlu şekilde ilişki olduğunu göstermektedir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin benlik saygısı ölçeğine verdikleri yanıtların ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilme durumlarına göre karşılaştırılması sonucunda, benlik değeri, özgüven, başarı ve üretkenlik puan ortalamalarındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu anlamlı bulguların değerlendirilmesi ile ellerinde hazır metin olmadan alanları ile ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabileceğini belirten öğrencilerin benlik saygısı puanlarının; özgüven, başarı ve üretkenlik puanlarının konuşamayacağını belirten öğrencilerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, bu anlamlılığında benlik saygısı değerini etkileyen önemli kavramlardan olan eğitim ve bunun beraberinde bir konu hakkındaki bilgi dağarcığının önemini ortaya koyduğu düşünülmektedir. Tüm anlamlı bulgu sonuçlarına göre benlik saygısı yüksek bireylerin topluluk önünde kendilerini rahatlıkla ifade edebilen bilgi, beceri ve deneyimleri ile daha etkili ve başarılı bireyler olduğu düşünülmektedir.

Öğrencilerin Tüm liderlik türleri ile benlik saygısı alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Tablo 27). Buna göre örneklem grubunun özellikleri göz önüne alındığında katılımcıların benlik saygısı ortalamalarının artması; yapısal, insan kaynaklı, politik ve sembolik liderlik yönelimlerine de olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir. Buna ek olarak iki değişkenin arasındaki ilişki incelendiğinde liderlik yönelimleri değişkeninde olabilecek herhangi bir durumun benlik saygısı düzeylerinde farklılık oluşturacağını söylenebilir. Özellikle benlik değeri ve başarıma-üretkenlik boyutları liderlik ile en yüksek ilişkiyi göstermiştir. Depresif duygulanım alt boyutunda ise nispeten daha zayıf korelasyonlar bulunmakla birlikte yine de anlamlı bir ilişki mevcuttur. Bu sonuçlar, liderlik becerilerinin bireylerin özsaygı ve başarı motivasyonu üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.

Alanyazında, BESYO öğrencilerinin liderlik yönelimleriyle ilgili olarak tek başına ele alınan çalışmalara rastlanmaktadır. Bayındır (2020) tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim davranışların araştırılması: İstanbul gelişim üniversitesi örneği çalışmasında, öğrencilerin liderlik yönelimlerinin istatistiksel açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir.

7. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulguları doğrultusunda katılımcıların liderlik yönelimleri ile benlik saygısı düzeylerine ait istatistiksel verilerin incelenmesine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

7.1. Sonuçlar

Genel anlamda araştırma bulguları incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile benlik saygıları arasında ilişki olduğu, bu nedenle öğrencilerin liderlik yönelimlerinin artması / azalması benlik saygılarının da artmasına veya azalmasına neden olabileceği söylenebilir.

Aile ve Çevresel Faktörler: Aile gelir düzeyi, öğrencilerin liderlik yönelimlerinde ve benlik saygısı düzeylerinde önemli bir belirleyici olmuştur. Orta gelir grubundaki öğrencilerin daha yüksek liderlik puanlarına sahip olduğu görülmüştür.

Spor Yapma Sıklığı: Haftalık spor yapma sıklığının liderlik yönelimi ve benlik saygısı üzerinde önemli etkiler yarattığı gözlemlenmiştir. Haftada 3-4 gün spor yapan öğrencilerin puanlarının diğer gruplara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

İş Deneyimi ve Gönüllü Katılım: Alanlarıyla ilgili iş deneyimi olan ve sportif aktivitelere gönüllü katılan öğrencilerin liderlik ve politik liderlik puanlarının anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır.

Benlik Saygısı ve Liderlik Yönelimi: Liderlik yönelimi ile benlik saygısı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kendine güven ve başarıma-üretkenlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin liderlik puanlarının da yüksek olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlar, eğitim programlarının yalnızca akademik başarıyı değil aynı zamanda kişisel gelişim ve liderlik becerilerini destekleyecek şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir. Öğrencilere spor yapma alışkanlıkları kazandırılması ve gönüllü etkinliklere teşvik edilmesi, liderlik becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, bireysel özelliklere ve çevresel faktörlere göre farklılaştırılmış eğitim yaklaşımlarının benimsenmesi, öğrencilerin potansiyellerini daha etkili bir şekilde ortaya koymalarına olanak tanıyacaktır.

7.2. Öneriler

Araştırmada liderlik yönelimleri ve benlik saygısı düzeyleri incelenmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı bölüm katılımcıları ile liderlik ve benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki incelenerek başka bir katılımcı tipinin liderlik stilleri ve benlik ilişkisi yordayabilir. Liderlik kademesinin kendi içerisinde problem çözme ve liderlik işlevleri göz önüne alındığında, bu iki yapının birbirini tamamlayıcı niteliklerinin hedefler üzerinde önemli etkiler yaratabileceği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler sunulduğunda, bilgi sağlamayı hedefleyen programlar, liderlik yönelimi sorunları yaşayan bireylerin karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarına orta derecede yardımcı olabilir. Konferanslar, sempozyumlar, paneller ve sunumlar gibi eğitim ve akademik etkinliklere katılım ve bu etkinliklerde aktif rol almak, liderlik yeteneklerini geliştirmeye olumlu bir katkı sağlayabilir. Gelecekteki çalışmalar, daha büyük veya farklı gruplar üzerinde gerçekleştirildiğinde, nitelikli, sağlıklı, üretken ve topluma faydalı bireylerin yetişmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Nitel yaklaşım bağlamında incelendiğinde, görüşme ve gözlem gibi yöntemlerin kullanıldığı bir çalışma, analiz tasarımıındaki sınırlamalardan doğan boşlukları doldurabilir ve benzer araştırmalara rehberlik edebilir.

Gelirini yeterli görmeyen katılımcıların hem liderlik davranışlarının sergilemesine hem de benlik düzeylerine pozitif katkı sağlamadığı görülmektedir. Bu parametrelerin amaçlarına ulaşabilmesinde etkili olan gelir faktörünün daha da iyileştirilmesi ve veya algılanan gelir düzeyi üzerine çalışmalar yapılması ortak hedefe olumlu bir katkı oluşturabilir.

Katılımcıların liderlik tarzları konusunda ülke içinde ve dışında çeşitli kuruluşların yönetimlerini keşfetmek için çalışma amaçlı geziler düzenlenebilir.

Farklı üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelimleri ve benlik düzeyleri incelenebilir.

Bireylerin liderlik ve benlik kabiliyetlerinin gelişmesi için birbirleri ile yaşam tecrübelerini paylaşması ve etkileşim halinde bulunduğu için Kuşakların düzenli olarak bir araya gelip deneyimlerini paylaşabilecekleri alanlar yaratmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abramson L. Y, Seligman M. E, and Teasdale J. D, (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of abnormal psychology*, 87(1), 49.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1999). *İşletme yönetimi* 3.Baskı, İzmir: Barış Yayınları.
- Akbaba-Altun, S. (2001). Chaos and management. *Educational Administration: Theory and Practice*, 28, 451- 469.
- Akça, İ., Tuna, M. (2019). Paradoksal liderlik davranışı: bir ölçek uyarlama çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2972-2989.
- Akdağ, F. G. ve Çankaya, Z. C. (2015). Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-662.
- Akdemir, A. (1996). Global Normlu İşletme. Kütahya. Ders Notları.
- Akman, Y. (2016). *Yıkıcı liderlik ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma*. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 12(3), 627-653.
- Aksel, İ. (2010). *Liderlik Teorileri*. C. Serinkan içinde, Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 33-61
- Aksu, D. (2017). *Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin liderlik özellikleri ile aile merkezli bakım arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Akyüz, B., Kaya, N. ve Aravi, B. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim bilimleri dergisi*, 13(25), 71-90.
- Akyüz, Ö., Karavelioğlu, M. B. (2022). Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan aktif sporcuların liderlik özelliklerinin belirlenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (UGEAD), 8(1),231-245.
- Alkın, M.C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Altıntaş M. ve Korkmaz, U. (2024). Liderin güç kaynaklarının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisinde iletişim doyumunun aracı rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(23), 133 – 153.

- Altunbaş, Ç. (2006). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin benlik saygısı düzeyleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya yayıncılık.
- Amorose, A. J., and Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal Of Sport And Exercise Psychology*, 22(1), 63-84.
- Arıca, O. T. (1995). *Üniversite öğrencilerinde saldırganlık, benlik saygısı ve denetim odağı ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Arıca, O. T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aslanoğlu, Ş. (1999). *Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitim ve örgütsel değişim*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aşçı F.H., Gökmen H, Tiryaki G, Aşçı A. ve Zorba E. (1993). Sportif katılımın lisesi erkek öğrencilerin beden bölgelerinden hoşnut olma düzeyleri üzerine etkisi. *Spor ve Performans Dergisi*, 4(3), 38-47.
- Avcı, U. ve Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik kademelere göre liderlik davranışlarını algılama farklılıkları: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 1-20.
- Ay, M. (2021). *Bireysel spor yapan sporcuların saldırganlık düzeyleri ile benlik saygısı düzeylerinin bazı değişkenler altında incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism towards conceptual refinement and operationalization. *In indigenous and cultural psychology springer*, Boston, 445-466.
- Aydar, N. (1999). *Bir eğitim tekniği olarak koçluk*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aydemir, E. (2022). *Post-modern yönetim çağında alternatif liderlik yaklaşımları tercihlerinin kuşaklar arası karşılaştırılması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Aydoğan, H. (2012). *Profesyonel futbolcuların örgütsel adalet algıları ve benlik saygıları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Aydoğan, H. ve Bardakçı, S., (2017). FIFA ileri seviye kadın futbolu eğitim seminerine katılan antrenörlerin bazı değişkenler açısından benlik saygılarının değerlendirilmesi. *International Congress of Eurasian Social Sciences*, (2), 211-212, Antalya.
- Aykan, E. (2002). *Girişimcilik ve girişimcilerin liderlik davranışları* (Kayseri’de bir uygulama). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Aykan, E. (2004). Kayseri’de faaliyet gösteren girişimcilerin liderlik özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Dergisi*, 1(17), 213-224.
- Aykıt, M. (2023). *Okullarda vizyoner liderlik ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Giresun Üniversitesi, Giresun.
- Aytaç, K. Y., Yetiş, Ü. ve Öz, K. A. (2022). Spor lisesi öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi, (*Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*), 5(2), 953-965.
- Bakan, İ. (2008). ‘Örgüt kültürü” ve “liderlik” türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(14), 13-40.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları” na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Bal, F. ve Ufacık, O. E. (2024). Liderlik kavramı üzerine bibliyometrik bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 193-207.
- Bartol, K. M. and Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Başar, U. (2019). *Liderin karanlık kişilik özellikleri ile çalışanın tükenmişliği arasındaki ilişkide çalışanın karanlık liderlik algısının aracı rolü: Çok düzeyli bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Başar, U. (2020). İş yerinde karanlık liderlik algısı ölçeği. *İstanbul Kent Üniversitesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 1(1), 70-103.
- Başar, U., Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2016). İşyerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*, 3.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başoğlu, B. (2018). *Tarihsel süreç içinde Türk spor yönetimi*, 1. Baskı Ankara: Gazi Kitabevi.

- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., , and Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44.
- Bayındır, M. (2020). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim davranışların araştırılması: İstanbul Gelişim Üniversitesi Örneği. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 3(2), 260-268.
- Bayrakdaroğlu, Y., Şenel, E. ve Karakuş, K. (2022). Çok yönlü liderlik ile duygu düzenleme arasındaki ilişki. *Spor Eğitim Dergisi*, 6(3), 228-239.
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (1998). *İşletmeler için Davranış Bilimleri*, İstanbul: Avcıol Basım.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: İlişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Beltekin, E. ve Kuyulu, İ. (2019). Spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerinin incelenmesi (Erciyes Üniversitesi Örneği). *Herkes İçin Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 1(1), 26-29.
- Best, K. C. (2011). Holistic Leadership: A model for leader-member engagement and development. *The Journal of Values-Based Leadership*, 4 (1), 5.
- Bilgin, Ş. (2001). *Ergenlerde kaygı ile benlik saygısı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Birinci, R. (2019). *Spor yapan ve yapmayan bireylerin benlik saygısı ve saldırganlık düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erzincan Üniversitesi, Erzincan.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O. ve Erdem, B. (2015). *Yönetim ve organizasyon*. 6. Basım, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Booth, J. (2022), "Authentic leadership and everyday leadership as a model for gender equity in sport governance and leadership. In *Gender Equity in UK Sport Leadership and Governance* (Emerald Studies in Sport and Gender), 179-196.
- Boşnak H.H (2023), *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesi* (Gümüşhane örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sinop Üniversitesi, Sinop.
- Boylu, M. A. (2020). *Üniversite öğrencilerinin özgecilik düzeyleri ile empatik eğilim ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.

- Bozkuş, İ. (2024). *Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin serbest zaman doyum, benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt.
- Bölükbaşıoğlu, C. (2021). *Spor bilimleri fakültesinde antrenörlük eğitimi programlarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri ve eleştirel düşünme düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Brown, J. D. (1998). Self-Esteem.. In *The self*. New York, (8),1.
- Brummelman, E. and Sedikides, C. (2020). Raising children with high self- esteem (but not narcissism). *Child development perspectives*, 14(2), 83-89.
- Buluç, B. (2020). *Geleneksel liderlik yaklaşımları*. Ankara: Pegem. 39-64
- Bulut, Y. B. ve Uygun, S. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Bulut, Y. B. ve Uygun, S. (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review* 18 (2): 155–165.
- Burul, P. (2023). *8 hafta boyunca düzenli olarak yapılan voleybol eğitiminin 10-12 yaş grubu öğrencilerin benlik saygısı ve spora özgü başarı motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Batman Üniversitesi, Batman.
- Cameron, K. S., and Quinn, R. E. (1988). Organizational paradox and transformation. *Toward a Theory of Change in Organization and Management*, 1-18
- Canbolat, S. G. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan algıları, çedâş grup şirketleri örneği* (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Cece, S. (2015). *Türkiye’de sağlık hizmet kalitesi için kullanılan ölçeklerin karşılaştırmalı analizi yapılarak post-modern işletme yönetimi yaklaşımlarına uygun ve özgün bir sağlıkta kalite ölçüm modelinin geliştirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.
- Cengiz, R. ve Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 94-108.

- Cerit, Y. (2012). Paternalistik liderlik ile yöneticiden ve işin doğasından doyum arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 35-56.
- Cevahircioğlu, B. ve Çakıcı, H. A. (2022). Sporcuların karakter özelliklerine göre liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2) 688 – 701.
- Ceylan M., Sukan H.D. ve Akyüz, Y.F, (2021). Beden eğitimi ve spor dersi alan öğrencilerde benlik saygısı ile sosyal bütünleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. İnönü Üniversitesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(3), 20-32.
- Ceylan, C. (2002). *Yönetmel ve organizasyonel açıdan koçluk yaklaşımı ve bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Chen, H. Y. and H. S. Kao. (2009). Chinese paternalistic leadership and non-chinese subordinates psychological health. *The international journal of human resource management*, 20(12), 2533–2546.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2), 44 55.
- Cüceloğlu, D. (1998). *İçimizdeki biz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve idari bilimler fakültesi ile mühendislik fakültesi öğrencilerinin liderlik tarzına ilişkin eğilimlerin karşılaştırmalı analizi ve Çorum örneği. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 91-108.
- Çağlayan, H. (2023). *Paradoksal liderliğin yenilik performansına etkisinde stratejik çevikliğin aracı rolü: ığdır osb’de bir karma yöntem araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Çakır, G. (2020). *Çocukluk döneminde maruz kalınan şiddetin flört şiddetine karşı tutum ve benlik saygısı ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çelebi, F. (2021). *Dijital çağda liderlik ve girişimcilik*, Ankara: Development and Social.
- Çelik, A., Tutkun, E., Turhal S. N (2021). Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(4), 193-202.
- Çetintaş, Y. (2019). *Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bartın Üniversitesi, Bartın.

- Çevik B, G., Atıcı, M. (2009). Lise 3. Sınıf öğrencilerinin benlik saygılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 339-352.
- Çınar, M. (2018). *Rekreatif faaliyetlere katılan 9-14 yaş grubunun benlik saygısı ve sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Çobanoğlu, B. (2020). *Çocukluk çağında travmaya uğramış bireylerin, beliren yetişkinlik döneminde duygusal yeme davranışı ve benlik saygısı oluşumu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Çuhadaroglu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*, Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dadancı, İ. (2017). *Genel yetenek, akademik benlik kavramı, akademik öz-yeterlik, benlik saygısı, öğrenci bağlılığı ve akademik başarı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Damon, W., Hart, D. (1988). *Self-understanding in childhood and adolecense*, cambridge: Cambridge University Pres (723), 28-36.
- Danış, Z. (2006). Davranış bilimlerinde ekolojik sistem yaklaşımı. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*. 3.(9), 45-53.
- Demir K, Duman S, (2019). Bireylerin spor yapma durumlarıyla, benlik saygıları ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi. Spor Bilimleri Dergisi*,4(4), 437-449.
- Demir, A, 2019. *Toplumsal travma yaşamış boşnak ana-babaların çocukları olan üniversite öğrencilerinde benlik saygısı*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, C. ve Yirci, E. (2021). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okulların kurumsal itibarına etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (3), 234-256.
- Demir, C., Yılmaz, M. K. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-52.
- Demircioğlu, E. C. (2015). Karizmatik liderliğin yönetsel açıdan değerlendirilmesi, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 52-69.

- Dent, E., Higgins, M., and Wharff, D. (2005). Spirituality and leadership: an empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 625-653.
- Dereli, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school princialps*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Dikmen, B. (2012). *Liderlik kuramları ve dönüştürücü liderlik kuramı'nın çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisine yönelik uygulamalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Direk, O. (2020). *Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Direkçi, V. (2022). *Güneydoğu Anadolu bölgesinde çalışan antrenörlerin benlik saygısı ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Dobersek, U., , and Arellano, D. L. (2018). Examining shyness and self-esteem in athletes and non-athletes. *American Journal of Psychological Research*, 11(1), 5-15.
- Doğan, E. (2022). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının örgütsel çıktılara etkisinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1337-1369.
- Doğan, H. (2024). *Beden eğitimi öğretmenlerinin kişilerarası öz-yeterlilik düzeyleri ile liderlik yönelimlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Doğan, O., Doğan, S., Çorapçıoğlu, A. ve Çelik, G. (1994). Aktif ve sosyal etkinliklere katılmanın beden imgesi ve benlik saygısına etkisi. *Psikiyatri Psikoloji Psikofarmakoloji (3p) Dergisi*, 2(1), 33-38.
- Doğan, S. (2016). Çağdaş liderlik yaklaşımları: vizyoner liderlik-dönüşümcü liderlik-işlemci liderlik. *Pegem Atıf İndeksi*, 97-141.
- Dolanbay, B. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik yönelim, öz etkililik-yeterlik ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt.
- DuBrin, A. J. (1997). *Essentials of management*. southwestern college Publishing, Ohio.

- Duman, P. E. (2021). *Çocukların benlik saygısı ile ebeveynlerin çocukluk çağı travmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.
- Durgut, A.İ. (2020). *Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Dursun, E. ve Göksel, A. (2022). Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 111-123.
- Düzgünce, A. (2020). *Beden eğitimi spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik tarzlarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Elmas, H.E. (2009). *Ortaöğretim öğrencilerinin benlik algı düzeyleri ile sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Gazi Üniversitesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara.
- Erarslan, Ö. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlık ile depresif belirtiler ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide benlik saygısı, pozitif dünya görüşü ve umudun aracı rolünün incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Eraslan, L. (2011). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 109–120.
- Erçetin Ş.Ş. (2000), “Örgütsel zekâ”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24, 509-526.
- Erçetin, Ş.Ş. (2000), *Lider sarmalında vizyon*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdemir, E. ve Koç, U. (2012). Postmodernizm ve komplekslik: örgüt kuramı bağlamında paradigmatik bir tartışma. *Osman Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, Eskişehir*, 5(1), 25–48.
- Erdoğan, M. (2021). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. 2. Baskı. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2016). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. New York: Penguin.
- Eriş, Y. (2013). *Ergenlerin benlik saygısı ve sosyal kaygı düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Erman, S. (2017). *Spor yapan ve yapmayan üniversite öğrencilerinin benlik saygı ve sosyal görünüş kaygı düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Ertürk, A. (2016). *Çağdaş liderlik yaklaşımları: hizmetkâr liderlik – ruhsal liderlik-kuantum liderlik, eğitim yönetiminde liderlik: Teori, Araştırma ve Uygulama*, İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık, 133-168.
- Ertürk, Z. H. (2021). *Bağlanma stilleri ve benlik saygısının obsesif kompulsif semptomlar üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul.
- Evkuran, B. (2015). *Menepoz yaşı, mizaç, benlik saygısı ve anksiyete ile ilişkili midir?* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul
- Farh, J.L. and Cheng, B.S. (2000). A cultural analysis of paternalist leadership in chinese organizations. In *Management And organizations In The Chinese Context*, London: Macmillan: 84-127.
- Ferguson, J., and Milliman, J. (2008). Creating effective core organizational values: Aspiritual leadership approach. *Intl Journal of Public Administration*, 31(4),439-459.
- French, J. R. P. and Raven, B. (1959). *The bases of social power. d. cartwright ve a. zander (ed.). studies in social power içinde* Ann Arbor, MI, University of Michigan, 150-164.
- Furnham, A. & Cheng, H. (2000). Lay theories of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 227-246.
- Gacar, A. ve Yanlıç, N. (2012). 13-17 Yaş ergen hentbolcuların benlik saygısı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 45-50.
- Gaytancıoğlu, K. (2013) *Politik liderlik ve bir politik lider olarak bülent ecevit* Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Gecas, V. (1982). *The self-concept*. Annual Review of Sociology, 8(1), 1-33.
- Geçtan, E. (2016). *Psikanaliz ve sonrası*. Metin Yayınları.
- Gençgör, İ. (2024). *Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin etkili iletişim becerisi ve çok yönlü liderlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- George, J. M., and Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizationa behavior (Sixth edition)*, New Jersey: Pearson Education, Inc, Prentice Hall.

- Giderler, C. (2005). *Yöneticilerin kişilik tarzları ile liderlik davranışları arasındaki ilişki ve eczacıbaşı topluluğunda uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Giles, S. (2018). *"The new science of radical innovation: the six competencies leaders need to win in a complex world,"* BenBella Books, Dallas.
- Gizir, Z. ve Baran, G. (2003). Anaokuluna devam eden dört yaşta sosyalleşmeyle ilgili ile benlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (25), 118-133.
- Glover, J., Rainwater, K., Jones, G., and Friedman, H. (2002). Adaptive leadership: Four principles for being adaptive (Part 2). *Organization Development Journal*, 20 (2), 18-38.
- Güçlü, N. (2020). *Liderliğe genel bir bakış*. N. Güçlü. ve S. Koşar (Ed.), Eğitim yönetiminde liderlik teori araştırma ve uygulama içinde Ankara: Pegem, 1-16.
- Güler, A. (2020). Benlik saygısı ve yaşam memnuniyeti ilişkisi: ağırı ibrahim çeçen üniversitesi öğrencileri örneği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 37(2), 321-329.
- Güney, S. (2020). *Örgütsel davranış*, 5. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Han, S. (2024). *Spor yöneticiliği öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin yordayıcısı olarak kişilik özellikleri ve cinsiyet rolleri: bir yapısal eşitlik modelleme çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Amasya Üniversitesi, Amasya.
- Hanine, S., Nita M.A., (2019). *The paradigm of quantum leadership: Ontology, praxis and application to management*. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 3, 838-1109.
- Hatipoğlu, Z. (2019). *Hizmetkâr liderlik*. A. Gürer (Ed.), 21. Yüzyılda liderlik yaklaşımları. 2. Baskı, İstanbul: Hiperlink Yayınları, 93-105.
- Hicks, D. A. (2002). *Spiritual and religious diversity in the workplace: Implications for leadership*. *The leadership quarterly*, 13(4), 379-396.
- Hosseini, F. B., Charbaghi, Z., Poshtiban, K., Gholidahaneh, M., , End Ghorbani, S. (2021). Self-esteem, goal orientation, physical self-efficacy, and health-related physical fitness among athletic and non-athletic middle-school students: A comparative study. *International Journal of School Health*, 8(4).
- Houtte, V. M. (2005). Global self-esteem in technical / vocational versus general secondary school tracks. A matter of gender. *Sex Roles*, 3, 753-761.
- Huitt, W. (2011). *Self and self-views*. In W. Huitt (Ed.), *Becoming a Brilliant Star: Twelve core ideas supporting holistic education*, 215-220.

- Işık İnan, Ö. ve Serinkan, C. (2020). Liderlik yaklaşımları ve spor yönetiminde liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308-332.
- İnan, M., Ilgar, E.A., ve Oğur, Y.G. (2022). *Spor yöneticiliği öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi* (Sporda Güncel Araştırmalar, Ed: Mehmet ILKIM), Ankara: Gece Kitaplığı.
- İslam, A., Taner, Tunç, T. ve Musa, Çon, M. (2020). Üniversitelerde spor eğitimi alan öğrencilerin sporda liderlik gücü algılarının incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Dergisi*, (35), 35-66.
- Jacob, J., Canchola, J. A., and Preston, P. (2019). *Young adult children of parents with disabilities: Self-esteem, stigma, and overall experience*. *Stigma and Health*, 4(3), 310.
- James W, 1890. *The principles of psychology*, Vol. 1.Reprinted 1950. Dover Publications. New York.
- James, L. R., and LeBreton, J. M. (2010). *Assessing aggression using conditional reasoning*. *Current Directions in Psychological Science*, 19(1), 30-35.
- James, W. (1892). *Psychology: The briefer course*. H. Holt and Co Publishers.
- Kaçmaz, S. (2020). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). *Günümüzde insan ve insanlar: sosyal psikolojiye giriş*, (12. Baskı), İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kalyoncu, K. (2008). *İlköğretim okul müdürlerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma yeterlilikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kan, M. (2018). *Üniversite öğrencilerinde yetişkin bağlanma biçimleri, kişilik özellikleri ve benlik saygısı arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Kanungo, N., R. and Conger, A., J. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in *Organizational Settings*. 12(4).
- Kapıcı, E. G. (2004). İlköğretim öğrencilerinin zorbalığa maruz kalma türünün ve sıklığının depresyon, kaygı ve benlik saygısıyla ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 1-13.
- Karaköse, M. A., İmamoğlu, S. Z. ve İnce, H. (2020). Dönüşümcü ve adaptif liderlik tarzlarının örgütsel dayanıklılık kapasitesinin geliştirilmesindeki rolü. *Kavramsal bir model önerisi. Doğu Üniversitesi Dergisi*, 21(1), 153-169.

- Karataş, E.Ö (2017). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kartel, O. ve Tortop, H. S. (2019). Üstün yetenekli ve normal öğrencilerin benlik saygısı ve bağlanma düzeyleri. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 6(2), 167-177.
- Katırcı, K. (2019). *Öğretmen adaylarının mesleki benlik saygısı algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Kaya, A. (2020). T.C. *Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin akademik erteleme davranışı ve benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi*, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisan tezi, Bursa.
- Kendirli, S. (2023). *Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Kendirli, S. ve Bozdağ, B. (2023). *Spor yöneticilerinde çok yönlü liderlik*: İzmir, Duvar Yayınları.
- Kılıçlar, A., ve Düzgün, E. (2014). *Yöneticilerin liderlik davranışları ile iş görenlerin iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*: Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Ankara.
- Kiriş, V. (2018). 11. ve 12. *Sınıf öğrencilerinin sosyal beceri düzeylerinin liderlik özelliklerine etkisinin spor yapma durumu açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*, Arıkan yayınları, 11. Baskı, İstanbul Koçel.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 557s.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği* (17th ed.). Beta Yayınları. Koray.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği* (On altıncı baskı). İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Kolamaç, E.Ç. (2024). *Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ve sosyal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Korkmaz M, Uslu T, (2020). Fitness yapan bireylerin benlik saygısı, sosyal görünüş kaygısı ve sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(3), 1-18.
- Korkmaz, F., Gökdeniz, İ. ve Zorlu, K. (2018). Paternalist liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973.

- Kuster, F., Orth, U., and Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675.
- Lipman-Blumen, J. (2006). *The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians-and how we can survive them*: Oxford University Press, USA.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi*. SPSS uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık, 1, 207-208.
- M, Dereli. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Marturano, A. and Gosling, J. (2007). *Leadership: The key concepts*. Antony Rowe Ltd., Wiltshire, Great Britain.
- Matarazzo, B. (2007). Coaching with a transformational learning orientation, leadership. *Magazine For Managers*, 4(10),24-26.
- McCarthy J. D, Hoge D.R, (1982). Ergen benlik saygısının boylamsal çalışmalarında yaş etkilerinin analizi. *Gelişim Psikolojisi*, 18 (3), 372-379.
- Mohamed, N., and Pauleen, D. J. (2005). Cognition, quantum skills, and knowledge management in the criminal Investigation process: A conceptual model. *Knowledge Management in Asia-Pacific*, 28-29.
- Mullins, L. J. (2010). *Management and organizational behavior* (9th Edition). Pearson Education Limited.
- Northouse, P. G. (2004). Introduction. P. G. *Northouse içinde, Leadership*, 1-14. Thousand Oaks: Sage.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Noruz, A., Dalfard, VM, Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., and Rezazadeh, A. (2013). Management, Relationships between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64, 1073-1085.
- Nunnally J.C. end Bernstein I.R. (1994). *Psychometric Theory*, 3r ed. New York: Mc Graw-Hill.
- O'Malley PM, Bachman JG. (1979) Self-esteem and education: Sex and cohort comparisons among high school seniors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1153

- Orlov, J. (2003). The holistic leader: A developmental systemic approach to leadership.
- Oussoumanou, S. (2022). *Vizyoner liderlik çalışmalarının iş tatminine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Ouyang, Y., Wang, K., Zhang, T., Peng, L., Song, G. and Luo, J. (2020). The influence of sports participation on body image, self-efficacy, and self-esteem in college students, *Frontiers in Psychology*, 10, 3039.
- Özaslan, G. (2006). *Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ÖZBAY, Ö. (2008). *Koçluk yaklaşımının yönetici üzerine etkileri ve bir araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Özen, G. ve Eroğlu, S. (2022). Egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencilerinin liderlik tarzlarının incelenmesi:(İDÜ ÖRNEĞİ). *Uluslararası Beden Eğitimi Spor ve Teknolojileri Dergisi*, 3(2), 1-7.
- Özgenel, M., Canuyulası, E. M. (2021). Okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranışlarının örgütsel strese etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1652-1664.
- Özgüngör S, (2014). Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı düzeyine göre kimlik statüleri ile başarı yönelimleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 33-46.
- Özgüngör, S. (2009). Postmodern değerler, kimlik oluşumu ve yaşam doyumu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9 (31), 32-42.
- Özkan, A. (2020). *Eğitimde vizyoner liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özler, N. D. (2013). Liderlik. C. Koparal, ve İ. Özalp (Ed.), *Yönetim ve organizasyon içinde*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset, 94-123.
- Özmutlu İ. (2008). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik ve yaratıcılık özelliklerinin karşılaştırılması* (Gazi Üniversitesi örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özüren E. (2023) *Liderlik yönelimleri ve markalaşma ilgi düzeyi ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü: hazır giyim sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Pajares, F. and Schunk, D. H. (2002). Self and self-belief in psychology and education: An historical perspective. In J. Aronson (Ed.), *Improving academic achievement*, New York: Academic Press, 5, 3-21
- Papatya G., Dulupçu M. A., (2001). Thinking quantum leadership for true transformation: the talisman of “not to know” at the threshold of new leadership.

- Pellegrini, E. K. end T. A. Scandura, (2006). Leader-member exchange (Lmx), paternalism and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation, *Journal of International Business Studies*, 37, 264-279.
- Piwowar-Sulej, K. ve Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 1-11.
- Polat M. ve Arabacı İ. B. (2016). Açık liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 4(1), 9-96.
- Purkey, W. W., and Schmidt, J. (1987). The inviting relationship: An expanded perspective for professional counselling.
- Raimy, V. C. (1948). Self reference in counseling interviews. *Journal of Consulting Psychology*, 12(3), 153.
- Raven, B. H. (1965). *Social influence and power*. D. Steiner ve M. Fishbein (Ed.), Current studies in social psychology Holt, Reinhart end Winston 371-382.
- Reed, G.E. (2004). Toxic leadership. *Military Review*. JUL-AUG, 67-71. Çelebi, N., Güner, H. ve Yıldız, V. (2015). Toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 249-268.
- Ren, H. ve Yang, R. (2021). "Paradoxical leader behaviors and followers overall justice and citizenship behaviors: the role of renqing perception and trait agreeableness. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1303-1313.
- Reyhan S., Kolayış H., (2019). Profesyonel liglerde görev yapan futbol hakemlerinin hakemlik deneyimlerine göre benlik saygısı, kaygı ve mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi (11. bölge örneği), *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 161-172.
- Reyhanoğlu, M. ve Akın, Ö. (2016). Toksik liderlik örgütsel sağlığı olumsuz yönde tetikler mi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459.
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. New Jersey: *Princeton University Press*.
- Sağır, M. (2018). *Okul liderliği*. Ankara: Pegem, 207-242.
- Sarıbıyık, O. ve Yirci, R. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 171-197.
- Saylık, A. ve Anık, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 245-262.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sevil, E. (2019). *Okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile kişisel inisiyatif alma durumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Sevim, K. ve Artan, T. (2021). Yüksek ve düşük benlik saygısını etkileyen faktörler. *Toplumsal Politika Dergisi*, 2(2), 109-121.
- Sivribaşkara, S. (2003). *Özsaygının farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Slutzky, C.B. and Simpkins, S.D. (2009). The link between children's sport participation and self-esteem: exploring the mediating role of sport self-concept. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(3), 381-389.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., and Cumming, S. P. (2007). Effects of a motivational climate intervention for coaches on changes in young athletes' achievement goal orientations. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 1(1), 23-46.
- Smith, T. B., McCullough, M. E., and Poll, J. (2003). Religiousness and depression: evidence for a main effect and the moderating influence of stressful life events. *Psychological Bulletin*, 129(4), 614.
- Stoner, J.A.F., ve Freeman, R.E., (1992). *Management*, Prentice Hall International, Inc., London.
- Stuppy, A., Mead, N. L. and Van Osselaer, S. M. (2020). I am, therefore I buy: Low self-esteem and the pursuit of self-verifying consumption. *Journal of Consumer Research*, 46(5), 956-973.
- Şahin F.C. (2024). *Aktif spor yapanlar ile e-sporla uğraşan bireylerin benlik saygısı ve yaşam tatmin düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Şen Celasin, N. ve Sevinç, H. Y. (2022). Adölesanların spor yapma alışkanlığının benlik algısı, benlik saygısı ve yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Diyabet ve Obezite Dergisi*, 6(2), 159-168.
- Şenol S, (2017). *14-25 Yaş arası lisanslı yüzücülerde benlik saygısı, depresyon, anksiyete ve stres düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Şipal, O. (2022). *Üniversite öğrencilerinin egzersizde davranışsal düzenlemeleri, benlik saygısı ve liderlik yönelimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bayburt Üniversitesi, Bayburt.
- Tabachnick, BG, Fidell, LS ve Ullman, JB (2013). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*, Boston, MA: pearson, 6, 497-516.
- Taşgit, M. S. (2012). *Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve karar verme düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Taştan S. ve Toptaş A. (2020). Liderlerin kullandığı güç kaynaklarının çalışanların verimliliği üzerindeki rolünün nitel bir araştırma ile incelenmesi. *İşletme, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi- bemarej*, 3(1), 63-80.
- Tenderis, A. ve Uzunçarşılı, Ü. (2023). Toksik liderliğin örgütsel itaat aracılığıyla üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(44), 25-53.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 116.
- Tıraş Sağlam, G.; Sağlam, H.; Soyca, F. and Sağlam, A. (2021). Eğitimde adaptif liderlik ve covid-19 Süreci, *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(37), 316-325.
- Toptaş A, (2019). *Otel işletmelerinde paternalist liderlik ve lider üye etkileşimi ilişkisi: örtük liderlik ve güç mesafesinin etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Balıkesir.
- Tunç, Z. (2019). *Ergenlik döneminde benlik saygısı ve sigara bağımlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Türk, S. C. (2023). *Beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin empatik eğilim ve liderlik yönelimlerinin incelenmesi* (Samsun ili örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi, Amasya.
- Türker, A., Er, Y., Eroğlu, S. Y., Şentürk, A., ve Durmaz, M. (2018). Spor yapan bireylerin sosyal görünüş kaygısı ve benlik saygısının incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 8-15.
- Uğuz, B. (2021). *Lider kaynaklı korku kültürünün örgütsel sessizlik üzerindeki rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

- Uhl-Bien,M., Marion,R., and McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4),298-318.
- Uymaz, A. O. (2013). Yıkıcı liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 24(75), 37-57.
- Ünlü, İ.O. Hasırcı, S. (2023). Kick boks sporcularının liderlik yönelimi, *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 12.
- Ürün, Ö. ve Şafak Öztürk, C. (2020). Yetişkin bireylerde sosyal görünüş kaygısı ile sosyal kaygı, benlik saygısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 37-45.
- Varoğlu, D. (2013). Örgütlerde güç ve politika, E. Özkalp ve Ç. Kırel (ed.). Örgütsel davranış içinde. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 168-191.
- Varol, İ. (2020). *Sporcuların liderlik özellikleri ile duygusal zeka düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Vondey, M. (2010). An aesthetic of imagination and creativity for leaders. *Regent University Press*, 1, 1-12.
- Walton, M. (2007). Leadership toxicity—an inevitable affliction of organisations. *Organisations and People*, 14(1), 19-27.
- Ward, E. W. (1998). Managerial power bases and subordinates' manifest needs asinfluences on psychological climate. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 361-378.
- Watson, T. J. (2002). *Organising and managing work: Organisational, managerial and strategic behaviour in theory and practice*. Prentice Hall.
- Wilson, K. E. (2005). *the likelihood of use and acceptability of social power bases in school consultation*. Dissertation submitted to the graduate faculty of north carolina state university for the degree of doctor of philosophy in social psychology, raleigh.
- Workman M, Beer J (1989). Self-esteem, depression, and alcohol dependency among high school students, *Psychological Reports*, 65(2), 451-455.
- Yalınkılıç, R. (2010). *İşletmelerde liderlik anlayışı ve yöneticilerin liderlik özellikleri ve davranışı üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.

- Yaman, Y. (2019). *Üniversite öğrencilerinin bağlanma stillerinin umutsuzluk düzeyi ve benlik saygısı ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, C. (1999). *Bilim Tarihi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yıldırım, İ. (2012). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yıldız, M. (2006). Benlik-kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü/ The Self-Concept And The Role Of Religion İn The Development Of Self-Concept. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (23), 87-127.
- Yumuşak, H. ve Korkmaz, M. (2021). Liderlik ve okul etkililiği düzeyleri arasındaki ilişki: bir meta analiz çalışması. *Erciyes Journal of Education*, 5(2), 121-148.
- Yücebalkan B. (2020). “Kuantum liderlik ile kuantum paradigmasının ilişkisi”, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6 (34), 1357-1366.
- Yücel, Y. (2011). *Orta Öğretim (Lise) Kurumlarında Eğitim Gören, Spor Yapan Ve Yapmayan Öğrencilerin Liderlik Özelliklerinin Araştırılması (Kars Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*, 1.Baskı, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., and Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068.
- Zengin, S. ve Somoğlu, M. B. (2022). Spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 483-502.
- Zohar, D. (2018). *The quantum leader: a revolution in business thinking and practice* (21. Yüzyılda Kuantum Liderlik), Kitap Yayınları, İstanbul.

EKLER

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları

Beden Eğitim ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri Ve Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışmanın amacı; Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi. Bu anketlerden elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına işaret koymanızdır.

En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

Yasin GÖMLEKSİZ
Gümüşhane Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

1. Yaşınız: ☐ 17-19 ☐ 20-23 ☐ 24- 26 ☐ 27 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Bölümünüz:
.....
4. Sınıfınız: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
5. Sizce aşağıdakilerden hangisi ailenizin gelir durumunu yansıtıyor?
☐ 7000-8500 ☐ 8500-10000 ☐ 10500-13000 ☐ 1350-18000
6. Ailenizin Yaşadığı Yer
☐ Köy ☐ İlçe ☐ Şehir ☐ Büyük Şehir
7. Haftada Kaç Gün Spor Yapıyorsunuz
☐ 1 ☐ 3 ☐ 5 ☐ Haftanın her günü ☐ Spor Yapmıyorum
8. Alanınızla ilgili bir iş deneyiminiz var mı? Varsa kaç yıl?

☐ Yok

☐ 0-1 yıl

☐ 1-3 yıl

☐ 3-5 yıl

☐ 5 yıl ve üzeri

9. Sportif aktivitelere yönelik herhangi bir gönüllük faaliyetinde bulundunuz mu?

☐ Evet ☐ Hayır

10. Çevrenizdeki insanlar sizi nasıl tarif eder?

☐ İçine kapanık ☐ Az konuşan ☐ Konuşan ☐ Hiç susmayan

11. Bir ortamda kendinizi söz sahibi, konuşkan ya da takım kaptanı olarak tanımlar mısınız?

☐ Tanımlarım

☐ Kararsızım

☐ Tanımlamam

12. Elinizde hazır metin olmadan alanınızla ilgili bir konuda kürsüde 5 dakika konuşabilir misiniz?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Kararsızım

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ		HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
1	Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm	1	2	3	4	5
2	Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm	1	2	3	4	5
3	İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır	1	2	3	4	5
4	Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm	1	2	3	4	5
5	Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım	1	2	3	4	5
6	Açık ve iş birliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım	1	2	3	4	5
7	Karşıt görüşlere sahip insanları ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir	1	2	3	4	5

8	Karizmatik bir insanımdır	1	2	3	4	5
9	Problemlerin mantıklı çözümleme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım	1	2	3	4	5
10	Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm	1	2	3	4	5
11	İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim	1	2	3	4	5
12	Diğer insanlar için ilham kaynağıyım	1	2	3	4	5
13	Net, akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygulayım	1	2	3	4	5
14	Alınan kararlarda insanların aktif rol almalarını ve katılmalarını desteklerim	1	2	3	4	5
15	Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözme konusunda yılmadan çalışırım.	1	2	3	4	5
16	Hayal gücüm kuvvetlidir ve yaratıcıyım	1	2	3	4	5
17	Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım	1	2	3	4	5
18	Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim	1	2	3	4	5
19	Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.	1	2	3	4	5
20	Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım.	1	2	3	4	5
21	Açık ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.	1	2	3	4	5
22	İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.	1	2	3	4	5
23	Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.	1	2	3	4	5
24	Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.	1	2	3	4	5
25	Detaya önem veririm.	1	2	3	4	5
26	İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.	1	2	3	4	5
27	Yeterli desteği sağlamak için okul içi ve dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.	1	2	3	4	5

28	Sadakat ve şevk aşılarım.	1	2	3	4	5
29	Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine inanırım.	1	2	3	4	5
30	Katılımı destekleyen bir liderim.	1	2	3	4	5
31	Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
32	Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.	1	2	3	4	5

BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ	TAMAMEN KATILIYORUM	KATILIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	HIÇ KATILMIYORUM
1. Diğer insanlar tarafından sevicecek özelliklere sahip değilim.	()	()	()	()	()
2. Üretken bir insanım.	()	()	()	()	()
3. Kendimi anlamıyorum.	()	()	()	()	()
4. Çaresiz olduğumu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5. Kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
6. Anlamlı bir hayatım olmadığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
7. Bir işi başaramadığımda hemen hayal kırıklığına uğrarım.	()	()	()	()	()
8. İnsanlar benimle olmaktan hoşlanırlar.	()	()	()	()	()
9. Olduğum gibi görünemiyorum.	()	()	()	()	()
10. Yeri geldiğinde kendimi ortaya koyabilirim.	()	()	()	()	()
11. Duygularıma güvenmem.	()	()	()	()	()
12. Halimden memnunum.	()	()	()	()	()

13. Kendimi küçümsüyorum.	()	()	()	()	()
14. İhtiyaçlarımı karşılayabilecek yeterlikteyim.	()	()	()	()	()
15. Nasıl görüldüğümün farkında değilim.	()	()	()	()	()
16. Kendimde olmasını istediğim özelliklere sahip değilim.	()	()	()	()	()
17. İnsanlar üzerinde etki bırakabilirim.	()	()	()	()	()
18. Başarısız biri olduğumu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
19. Kendime ilişkin değersizlik duyguları yaşadığım olur.	()	()	()	()	()
20. Benim onlara olduğu kadar, diğer insanların da bana ihtiyacı var.	()	()	()	()	()
21. Düşüncelerimin doğruluğuna güvenmem.	()	()	()	()	()
22. Bedensel olarak kendimi beğeniyorum.	()	()	()	()	()
23. Başarmak istediğim her şeyde başarısız olup yılgınlığa düşüyorum.	()	()	()	()	()
24. Bedensel ihtiyaçlarımı karşılayabilecek yeterlikteyim.	()	()	()	()	()
25. Grup içindeyken diğer kişiler benimle ilgilenmezler.	()	()	()	()	()
26. Zihinsel ihtiyaçlarımı karşılayabilecek yeterlikteyim.	()	()	()	()	()
27. Kendimden memnun değilim.	()	()	()	()	()
28. İnsanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.	()	()	()	()	()
29. Çevremdeki önemli kişilerin gözünde değerli bir kişi olmadığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
30. Duygusal ihtiyaçlarımı karşılayabilecek yeterlikteyim.	()	()	()	()	()
31. Kendimi ümitsiz hissediyorum.	()	()	()	()	()
32. Kararlarım bana ait değil.	()	()	()	()	()

ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-169126

Konu : Etik Kurul Onay

Sayın Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU

"BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE BENLİK SAYGISI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ" konulu etik kurul başvurunuz; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05/03/2023 tarih ve 2023/2 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; Projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0D2V-I6VM-0R56

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.gumushane.edu.tr/>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Özge Gökay
Memur
Dahili No:



ÖZGEÇMİŞ

Yasin GÖMLEKSİZ ilk ve orta öğretimini Torul Namık Kemal İlköğretim Okulu'nda, liseyi ise Torul Lisesi'nde tamamladı. Lisans eğitimini 2011 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda (Spor Yöneticiliği) tamamladı. Ardından 2017 yılında Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünde (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği) tamamlamış olup, yüksek lisans eğitimine 2023 yılı itibariyle Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı'nda devam etmektedir. 2019-2023 yılları arasında Gümüşhane Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde 2023 yılı 15.09.2023 itibariyle Bursa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde spor uzmanı olarak çalışmaktadır.

Araştırmacı; yüzme 1. kademe yardımcı antrenörlük, badminton 2. kademe antrenörlük belgesine sahiptir. Ayrıca, lisanslı olarak futbol hakemlik belgesi ve ilk yardım belgesi bulunmaktadır.