

T.C.
SİNOP ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI



BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN
LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE ÖZ GÜVEN DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ (GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ)

HASAN HÜSEYİN BOŞNAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ SERHAT ÖZDENK

SİNOP - 2023

TEZ KABUL

HASAN HÜSEYİN BOŞNAK tarafından hazırlanan “**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE ÖZ GÜVEN DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ (GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ)**” başlıklı bu çalışma, 21.02.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Murat TURĞUT
Sinop Üniversitesi / Spor Bilimleri Fakültesi

İmza

**Üye
(Danışman)**

Dr. Öğr. Üyesi Serhat ÖZDENK
Sinop Üniversitesi / Spor Bilimleri Fakültesi

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yılmaz ALBAYRAK
Gümüşhane Üniversitesi / Beden Eğitimi ve
Spor Yüksekokulu

İmza

Enstitü Müdürü

.....

ETİK BEYANI

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

HASAN HÜSEYİN BOŞNAK

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE ÖZ GÜVEN DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ (GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ)

HASAN HÜSEYİN BOŞNAK

SİNOP ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ SERHAT ÖZDENK

Liderliğin temelinde yer alan insanları etkileme ve onları belirlenen amaçlara ulaştırma gibi ölçütler göz önüne alındığında eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütücüsü olan öğretmenlerin öğrencileri etkileyerek liderlik davranışları sergiledikleri söylenebilir. Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin belirlenmesi diğer davranış özelliklerinin belirlenmesi açısından önem kazanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışları incelenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören 402 öğrenci rastgele seçilerek oluşturmuştur. Anket formuyolu ile katılımcılara ulaşılmıştır. Çalışmamızda Bolman ve Deal tarafından geliştirilen, Dereli tarafında Türkçeye uyarlanan "Liderlik Yönelim Ölçeği" ile Akın tarafından geliştirilen öğrencilerin öz güven düzeylerini belirleyebilmeye yönelik "Öz Güven Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin öz güven davranışları ve liderlik yönelimlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. En yüksek liderlik yöneliminin 'İnsana Yönelik Liderlik' yönelimi olduğu, en düşük liderlik yöneliminin ise 'Dönüşümsel Liderlik Yönelimi' olduğu belirlenmiştir. Bireysel branşlarla ilgilenen öğrencilerin, dördüncü sınıf ve 10 yıldan fazla spor yapan öğrencilerin öz güven davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin liderlik eğilimlerinin cinsiyet, yaş, branş ve bölüm değişkenine göre benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Dördüncü sınıf ve 7 yıl ve üstü spor yapan öğrencilerin liderlik eğilimlerinden 'İnsana Yönelik ve Karizmatik eğilimleri'nin' daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: BESYO; Liderlik Eğilimleri; Öz güven; Gümüşhane Üniversitesi; Beden Eğitimi; Spor

Mart 2023, 75 sayfa

ABSTRACT

MSC THESIS

INVESTIGATION OF LEADERSHIP ORIENTATIONS AND SELF- CONFIDENCE BEHAVIORS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS SCHOOL STUDENTS (EXAMPLE OF GÜMÜŞHANE)

HASAN HÜSEYİN BOŞNAK

**SİNOP UNIVERSITY INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
DEPARTMENT OF COACHING EDUCATION**

SUPERVISOR: DR. ÖĞR. ÜYESİ SERHAT ÖZDENK

Considering the criteria such as influencing people on the basis of leadership and helping them reach the determined goals, it can be said that teachers, who are the executives of educational activities, exhibit leadership behaviors by influencing students. Determining the leadership orientations of the students gains importance in determining the negative of other behavioral characteristics. For this purpose, leadership orientations and self-confidence behaviors of students studying at Gumushane University School of Physical Education and Sports were examined.

The research was created by randomly selecting 402 students studying in the Physical Education and Sports Teaching department of Gümüşhane University in the 2021-2022 academic year. Participants were reached through a questionnaire form. In our study, the "Leadership Orientation Scale" developed by Bolman and Deal and adapted into Turkish by Dereli, and the "Self-Confidence Scale" developed by Akın to determine the self-confidence levels of students were used. Relational screening method was used in the research.

It has been determined that the students participating in the research have high self-confidence behaviors and leadership orientations. It was determined that the highest leadership orientation was human-oriented Leadership orientation, and the lowest leadership orientation was transformational leadership orientation. Students showed similar behaviors according to gender and age variable. It has been determined that the self-confidence behaviors of the students who are interested in individual branches, fourth grade students and those who have been doing sports for more than 10 years are higher. It was determined that the leadership tendencies of the students were similar according to gender, age, branch and department variables. It has been determined that the fourth grade and 7 years and above students' leadership tendencies are higher towards Human and charismatic.

KEYWORDS: BESYO; Leadership tendencies; Self-confidence; Gümüşhane University; Sport; Physical Education

March 2023, 75 page

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında bilgi, birikim ve deneyimlerini paylaştan, sürece katkı sağlayan desteğini esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Serhat ÖZDENK'e teşekkür ederim. Doğumumdan itibaren maddi ve manevi desteklerini esirgemeyip bugünlere kadar gelmemde büyük emekleri olan, annem Songül BOŞNAK'a, babam Hakkı BOŞNAK'a ve hayatın her anında yanımda olan kardeşlerim Hakan BOŞNAK'a, Hasret TAŞAN'a ve Muhammet Raşit BOŞNAK'a teşekkür ederim.

Birlikte yüksek lisans eğitimine başladığımız ve birbirimizi her zaman cesaretlendirdiğimiz arkadaşlarım Mehmet Safa EKİCİOĞLU'na, Alev KIZILKAN'a ve Damla Nur ALTUN'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tez çalışmama verdiği destekten dolayı Olgun KOCA abime teşekkür ederim.

HASAN HÜSEYİN BOŞNAK

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL	ii
ETİK BEYANI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Sayıtlılar.....	4
1.5. Sınırlılıklar	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Liderlik.....	5
2.1.1. Liderlik Özellikleri	6
2.1.2. Etkili Liderlik.....	6
2.1.3. Temel liderlik Davranışları/Tarzları	7
2.1.3.1. Geleneksel Liderlik Tarzları	7
2.1.3.2. Otokratik Liderlik	7
2.1.3.3. Demokratik Liderlik tarzı	8
2.1.3.4. Serbest Bırakıcı Liderlik.....	9
2.1.4.1. Çağdaş Liderlik Tarzları	9
2.1.4.2. Vizyoner Liderlik.....	10
2.1.4.3. Etkileşimci/Transaksiyonel Liderlik.....	10
2.1.4.4. Karizmatik Liderlik.....	11
2.1.4.5. Dönüşümcü/Transformasyonel liderlik	12
2.1.4.6. Sembolik Liderlik	14
2.1.4.7. Etik Liderlik.....	14
2.1.4.8. Hizmetkâr Liderlik.....	15
2.1.4.9. Otantik Liderlik.....	15
2.2. Sporda Liderlik	16

2.2.1. Sporda Liderlerin Görevleri.....	16
Spor takımlarının yöneticileri olarak rolleri ve işlevleri aşağıda özetlenmiştir:.....	16
2.2.2. Sporda Liderin Rolü.....	16
2.2.3. Spor Koçları ve Liderlik	19
2.2.4. Spor Yöneticileri ve Liderlik	19
2.2.5. Etkili Spor Liderlerinin Özellikleri.....	19
2.3. Öz güven	20
2.3.1. İç ve Dış Öz güven.....	23
2.3.2 Öz güven Oluşumunu Etkileyen Öğeler	24
2.3.2.1. Ana-Baba Tutumları	24
2.3.2.2. Akademik Başarı.....	26
2.3.2.3. Kendini Değerlendirme ve Çevrenin Etkisi.....	27
2.3.2.4. Zekâ	27
2.3.2.5. Fiziksel Görünüm	27
2.3.2.6. Olumsuz Baskı ve Disiplin Yöntemler	28
2.3.2.7. Sorumluluk.....	28
3. YÖNTEM	29
3.1. Araştırma Modeli	29
3.2. Evren ve Örneklem	29
3.3. Veri Toplama Aracı	29
3.3.1. Öz Güven Ölçeği	30
3.3.2. Liderlik Yönelimleri Ölçeği.....	30
3.4. Verilerin Analizi	30
4. BULGULAR.....	32
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	44
KAYNAKLAR	51
EKLER	57
ÖZGEÇMİŞ	65

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Pedagojik Bilgi ve Beceri Ölçeği değerlendirme çizelgesi	30
Tablo 2. Öz güven davranışları ve Liderlik Yönelimi ölçeği normal dağılım analizi..	31
Tablo 3. Katılımcılara ait tanımlayıcı özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları	32
Tablo 4. Öz güven Davranışları ve Liderlik Yönelimi ölçeği Katılım Ortalaması	33
Tablo 5. Cinsiyet değişkenine göre Öz güven Davranışları ölçeği t-testi analizi.....	33
Tablo 6. Spor Branşı değişkenine göre Öz güven Davranışları ölçeği t-testi analizi ...	34
Tablo 7. Bölüm değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi	34
Tablo 8. Sınıf değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi	35
Tablo 9. Yaş değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi	35
Tablo 10. Spor yılı değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi	36
Tablo 11. Cinsiyet değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği t-testi analizi.....	36
Tablo 12. Spor branşı değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği t-testi analizi.....	37
Tablo 13. Bölüm değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova -testi analizi ...	38
Tablo 14. Sınıf değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova -testi analizi.....	39
Tablo 15. Yaş değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova -testi analizi	40
Tablo 16. Spor Yaşı değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi	41
Tablo 17. Öz güven davranış düzeyi değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi.....	42
Tablo 18. Öz güven davranış düzeyi ile Liderlik Yönelim ölçeği korelasyon analizi ...	43
Tablo 19. Öz güvenin Liderlik Yönelimine etkisi	43

KISALTMALAR

AE	: Antrenörlük Eğitimi
ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
BESYO	: Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu
BSÖ	: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SY	: Spor Yöneticiliği



1.GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sayıltıları ve sınırlılıkları hakkında bilgi verilecektir.

1.1. Problem Durumu

Spor, toplumsal, ekonomik ve kültürel anlamda yol almanın temelinde bulunan insanın psikomotor ve zihinsel gelişimini pekiştirmek kişilik özelliklerinin gelişimine katkı koyma, kabiliyet, bilgi ve beceri kazanımı sağlamak çevresine uyumunu kolaylaştırmak, bireylerin toplumsal olarak uluslararası veya ulus olarak kaynaşmasını, dayanışmasını, münasebetlerini geliştirerek huzuru sağlamak, bireyin dayanma kapasitesini arttırarak belirli şartlar içerisinde mücadele ederek rekabete girebilme bundan mutluluk duyma bu mücadelede başarma isteği ile girdiği tüm etkinliklerin tamamı olarak tanımlanır (Yıldırım vd., 1993).

Liderliğin temelinde yer alan insanları etkileme ve onları belirlenen amaçlara ulaştırma gibi ölçütler göz önüne alındığında eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütücüsü olan öğretmenlerin öğrencileri etkileyerek öğrencilerde başarılı öğrenme sonuçları elde etme amacı taşımalarından dolayı mesleklerini gerçekleştirirken liderlik davranışları sergiledikleri söylenebilir.

Bireylerin kendilerine yönelik güven algılarının temelleri hayatın ilk zamanlarından itibaren atılmaya başlanmaktadır. Kendine dair bu güven, zaman içerisinde gelişim göstermekte ve bu gelişim, bireyin dış dünyayı keşfetmesiyle birlikte olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Altıntaş, 2015). Aynı zamanda, kendine yönelik güven birçok yönden davranışları etkilemektedir. Davranışı belirlemeye yardımcı olan herhangi bir faktör ise, kişisel gelişim sürecinde güçlü etkiler oluşturmaktadır (Bandura, 1978).

Spor yapan bireylerde bedensel ve ruhsal değişimler yanında hormonal değişimler de meydana gelmektedir. Bu değişimler bireyin pozitif ya da negatif bir ortam oluşturmada etkilidir. Bunun devamında ortaya çıkan mutluluk ya da üzüntü duygusu, bireyin kendini kabullenmesine ve öz güven durumunu öğrenmesine neden olur. Dolayısı ile spor kavramı ile ilişki içerisinde olan öz güven olgusu bireyin bazı amaçları gerçekleştirebilmesinde gerekli olan inancı sağlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada aşağıdaki sorulara da cevaplar aranmıştır.

1. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin hangi düzeyde liderlik yönelimine sahiptirler?
2. Liderlik yönelimleri bakımından beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin en çok hangi liderlik yönelimine sahiptirler?
3. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile liderlik yönelimlerinde cinsiyet değişkenine göre fark var mıdır?
4. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile liderlik yönelimlerinde yaş değişkenine göre fark var mıdır?
5. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile liderlik yönelimlerinde sınıf değişkenine göre fark var mıdır?
6. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile liderlik yönelimlerinde spor branşı değişkenine göre fark var mıdır?
7. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile liderlik yönelimlerinde bölüm değişkenine göre fark var mıdır?
8. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile liderlik yönelimlerinde spor yılı değişkenine göre fark var mıdır?
9. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz-güven düzeylerinin liderlik yönelimlerine göre fark var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öz güven ve liderlik literatürde geniş bir yer tutan ve geçmişi oldukça uzun yıllara dayanan kavramlar olmalarına rağmen, bu kavramlarla bağlantılı olarak Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri ile ilgili yapılan araştırmalar daha çok son yıllara doğru yaygınlaşmaya başlamıştır. Alan yazı incelendiğinde Beden Eğitimi öğrencilerinin öz güven hakkında geliştirilen farklı ölçekler kullanılarak farklı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Öz güven ve liderlik kavramları ile ilgili beden eğitimi ve spor bölümlerinde okuyan öğrencilerle yapılan araştırmalara daha sık rastlanmasına rağmen farklı değişkenlerle ve durumlarla ilişkilendirilerek aktif olarak öğrenim gören beden eğitimi ve spor bölümleri öğrencilerinin liderlik özellikleri,

eğilimleri ve yönelimleri üzerine yapılan araştırmalar ise oldukça yeni ve sınırlı bir sayıdadır.

Sporcunun performansını ve başarılarını arttırmada; öz güven gibi psikolojik olguların araştırılmasının gerekliliği bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Sporcuların iç ve dış öz güven ve seviyelerinin oldukça kompleks bir yapıya sahip olduğu bilgisi göz önünde bulundurulduğunda, bu boyutların incelendiği çalışmaların durumluk ve sürekli kaygı durumlarının çözümü ve etkin bir biçimde idraki için büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Olumsuz tutumlar, sporcuların öz güvenlerinin olumsuz etkilenmesine sebep olabilecek düzeylerini artırabilecektir. Kendi değerini göstermek istemesi, çevresinde statü kazanma ve sosyal ortamda bulunma isteği gibi etkenlerin tespit edilmesi sporcunun kaygı ve öz güven duygularını olumsuz veya olumlu etkilemesine neden olabilir.

Karademir (2015), üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu araştırma sonucunda bölüm değişkeni ile iç ve dış öz güven puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Dureja ve Singh (2011), öğretmen adaylarının öz güven düzeylerini karşılaştırmışlar ve beden eğitimi bölümünde okuyan öğrencilerin öz güven düzeyleri, psikoloji bölümünde okuyan öğrencilere göre anlamlı şekilde yüksek bulmuştur. Araştırmacılar bunun sebebi olarak psikoloji bölümünde okuyan öğrencilerin bölümleri gereği daha az fiziksel aktivitede bulundukları için karar verme düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları şunlardır:

- Araştırmada faydalanılan öz güven ölçeği ve liderlik yönelimleri ölçeğine öğrencilerin doğru ve samimi cevap verdiği varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşantılarının ölçekteki ifadeleri cevaplamak için yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları şunlardır:

- Gümüşhane Üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinden oluşmuştur.
- Çalışmada elde edilen verilerin kaynağı 2021-2022 öğrenim dönemidir.
- Araştırma sonuçları katılımcı öğrencilerin anketlere verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Liderlik

Bireysel olarak gerçekleştiremedikleri ihtiyaçları karşılamak gibi çeşitli hedefler ve talepler doğrultusunda kişilerin karşılıklı etkileşimleri sonucu vuku bulan sosyal gruplarda, toplu olarak hareket edilen her ortamda ve durumda sözüne itimat edilen, alınan kararlarda etkili olan kişiler tarihsel süreçte lider olarak tarif edilmiştir (Akın, 2020). Gruplarda, örgütlerde söz ve davranışları ile öne çıkarak gruplara istikamet veren liderler; kimi zaman grup üyelerinin tercih ve kararları gözetilmeksizin grup dışından resmi olarak atanırken, kimi zamanda grup içinde çeşitli özellikleri ile ön plana çıkan bir kişi gayri resmi bir şekilde grup üyelerinin arzusuyla lider olarak belirlenmiştir (Güney, 1999; Karaküçük, 1999).

Liderlik, belirli amaçlar doğrultusunda, bir grup insanı harekete geçirebilme bilgi ve yeteneklerinin birleşimidir. Genel tanımıyla Liderlik kavramı; bir durum karşısında bireysel veya grup amaçlarına ulaşmasında grup üyelerinin faaliyetlerini etkileme ve onları yönlendirmesi sürecidir (Aksu, 2017).

Tarihsel dönemlere göre incelendiğinde liderlik “aile reisliği”, “toprak ağalığı”, “komutanlık”, “devlet adamlığı” rollerine eşdeğer görülmüş, liderliğe verilen anlam kültürden kültüre, toplumlara ve durumlara göre farklılık göstermiştir (Tuğsal, 2019).

“Lider”, “liderlik etmek” ve “liderlik” kelimelerinin anlamını taşıyan "lead" dir. Dilimizde ise "Önderlik" kelimeleri uygun görülmesine rağmen genel olarak “Liderlik” kelimesi kullanılmaktadır (Şişman, 2018).

Lider, prestij ve mevki gücü olmaksızın, insanları ikna edebilme ve belli amaçlar doğrultusunda yönlendirebilme yeteneğine sahip olan kişidir (Tengilimioğlu, 2005; Aksu, 2017).

Liderlik üzerine yapılan birbirine benzer bu tanımların ortak noktası daha çok liderliğin etkilemesi ve süreci üzerine odaklanmalarıdır. Farklı bir bakış açısıyla bilgi, beceri ve yetenekler esas alınarak yapılan tanımlamalarda ise;

Liderlikten söz edilen her durumda ve ortamda, liderlik kavramının en önemli ögesi olan “Lider” den söz edilir. Liderlik bir olguyu açıklarken, “Lider” ise gerçek bir insanı ifade etmektedir (Sağır, 2018). Ayrıca kısa bir şekilde tarif edilen tanımlara göre lideri Ergezer (2003), “liderlik konumunu üstlenen kişi”, Baltaş (2014), “sonucu değiştiren kişi”, Doğan (2015) ise "liderlik işlevlerini yerine getiren kişi" olarak tanımlamışlardır.

2.1.1. Liderlik Özellikleri

Adair'e (2004) göre liderlerin aradığı özellikler, davranışlar ve yetenekler liderlik ettikleri ortamın ihtiyaçlarına bağlıdır. Ayrıca, kültürler, zamanlar, durumlar ve yerler arasında farklılık gösterebilir (Ergezer, 2003). İnsanlık tarihinin erken dönemlerinde liderlerden genellikle güç ve cesaret beklenirken, bir liderden beklenenler zaman içinde değişmiş ve lider için bazen güçlü, zeki, bilgili, bazen de karizmatik bireyler görülmüştür (Güçlü, 2020).

Bazı bilim adamları, liderlik özelliklerinin doğuştan geldiğini, yani lider olarak doğulduğunu söylerken, bazı bilim adamları da liderlerin sahip olması gereken niteliklerin eğitim ve deneyimle kazanılabileceğini söylüyor (Güney, 1999). Maxwell (2004), doğal lider özelliklerine sahip insanlar olsa da liderliğin sadece bu insanları kabul eden bir kulüp olmadığına işaret etmiş ve sadece liderlerin özelliklere sahip olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Güney'e (1999) göre liderlik, doğuştan gelen özelliklerin yanı sıra eğitim ve deneyim yoluyla kazanılan özellikleri de içermektedir. Doğuştan gelen liderlik özelliklerini geliştirmek, etkili ve kalıcı liderlik için kritik öneme sahiptir (Maxwell, 2004).

Liderlik özellikleri üzerine yapılan araştırmaları detaylı bir şekilde inceleyen Stogdill, liderlerin "zekâ, bilgi, sorumluluk, güvenilirlik, sosyal katılım (sosyallik) ve sosyoekonomik statü" konularında takipçilerinin önünde sıralandığını tespit etmiştir (Başaran, 1982; Adair, 2004).

Goleman (2013) ise "öz farkındalık, öz denetim-uyum, motivasyon, empati ve sosyal becerilerden" oluşan duygusal zekanın liderliğin en önemli koşullarından biri olduğunu ve temel farkın bu olduğunu savunmuştur. Başarılı insanlar veya sıradan liderler arasındaki fark, onların zekâsı veya becerileri değil, duygusal zekâsıdır.

2.1.2. Etkili Liderlik

Spor faaliyetlerinde güvenli ve kaliteli bir araştırmada liderlik; Yöneticilerin mevcut spor uygulamalarında güç ve nüfuzlarını kullanabilmeleri gerektiğinden bahsedilmekte ve etkili yönetimin örgüt içi iletişim, performans ve insan ilişkilerinin yönetimini de kapsadığı kabul edilmektedir (Duygulu, 2014). Yöneticilerin etkin olabilmeleri için kendilerini tanımaları, dinleyebilmeleri, işlerinde uzman olmaları, hedef koymaları, doğru ve hızlı kararlar almaları, sonuçları değerlendirmeleri, farklı görüşlere açık olmaları ve ileriye dönük olmaları gerekir (Aksu, 2017).

2.1.3. Temel Liderlik Davranışları/Tarzları

Liderlik literatürü incelendiğinde, liderlik davranışının “Geleneksel Liderlik Tarzları” ve “Çağdaş Liderlik Tarzları” olmak üzere iki ana başlık altında incelendiği görülmektedir (Özler, 2013). Geleneksel liderlik davranışları 1930’lu yıllarda Kurt Lewin tarafından “Otokratik Liderlik”, “Demokratik Liderlik” ve “Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik (Liberal/Laissez-faire)” olmak üzere üç gruba ayrılmıştır (Newton & Bristoll, 2015).

Geleneksel liderlik tarzlarının belirlenmesinden sonra günümüze kadar farklı bakış açıları ile yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan, liderlik literatüründe adları sıkça geçen çağdaş liderlik tarzlarını ise “Transformasyonel Liderlik (Dönüşümcü)”, “Transaksiyonel Liderlik (İşlemci-Etkileşimci)”, “Vizyoner Liderlik”, “Etik Liderlik”, “Karizmatik Liderlik”, “Manevi Liderlik (Spiritüel)” “Ahlaki Liderlik (Moral)”, “Hizmetkâr Liderlik”, “Otantik Liderlik”, “Stratejik Liderlik”, “Kültürel Liderlik” “Sembolik Liderlik” olarak sayabiliriz (Şişman, 2018; Tuğsal, 2019).

Liderlik tarzı, *“yöneticinin içinde bulunduğu koşullar altında gösterdiği liderlik davranışları”*dır. Lider ve izleyicilerin kişilik özellikleri, liderin gücü, kurumdaki pozisyonu ve lidere verilen görev zorluğu gibi özellikler liderlik tarzını belirlemektedir (Yılmaz ve Kantek, 2016).

2.1.3.1. Geleneksel Liderlik Tarzları

Geleneksel liderlik tarzlarını liderlerin ilişkilerindeki davranışları belirler (Telli vd., (2012). Geleneksel liderlik tarzlarında en çok işlenen liderlikler demokratik/katılımcı, otokratik ve tam serbesti tanıyan liderliktir (Aksu, 2017).

2.1.3.2. Otokratik Liderlik

Otokratik liderlik, bürokratik toplumlarda yetişmiş, bu eğitimi almış ve yeterli deneyime sahip kişilere uygun liderliktir (Eryeşil ve İraz, 2017). Yönetim tarzlarının en katısı olarak kabul edilir (Aksu, 2017).

Güçleri nedeniyle kendilerini tek karar mercii olarak gören ve üyelerin katkısı olmadan kararlar alan otokratik liderler, grubun amaçlarını ve politikalarını kendileri belirler (Ergezer, 2003). Grubun vizyonunu, kurallarını, iş yapma yönergelerini ve üyelerin sorumluluklarını tanımlayan ve düzenleyen otokratik liderler, kişiler arası ilişkilerden çok görevlere odaklanır ve üyeler arasındaki etkileşimi en alt düzeyde tutar (Ergezer,

2003). Üyelerin diğer insanlarla olan ilişkilerinizi kontrol ederek sizi etkilemesine izin vermezler (Karaküçük, 1999).

Belirlenen hedeflere ulaşılmasına öncelik veren ve üyelere emirler veren ve üyelerin verilen emirlere uymasını talep eden (Güney, 1999) otokratik liderler, hedeflere ulaşmada genellikle ödül ve ceza yönteminden yararlanırlar (Yenel, 2019).

Otokratik liderlik tarzı; Bu, çok sayıda üyeye sahip gruplarda ve ani kararların sıklıkla alındığı (Yenel, 2019) gruplarda, kararların ivedi bir şekilde alınması ve uygulanması gereken durumlarda, liderin bulunduğu istisnai zamanlarda çok faydalı bir liderlik tarzıdır. Üyeleri bağımsız çalışmak için bilgi ve deneyime sahip olmayan gruplarda gereklidir.

2.1.3.3. Demokratik Liderlik Tarzı

Demokratik liderlikte; Lider kararlarını tek başına almaz, astlarının fikirlerini kabul eder ve onların organizasyonun planlama, karar verme ve işleyişine katılmalarına izin verir (Eryeşil ve İraz, 2017). Demokratik liderlikte lider süreç bilgisine sahiptir, her türlü eleştiriye her zaman açıktır ve objektiftir. Takipçiler de yöneticilerle birlikte kararlarda etkindir (Aksu, 2017).

Liderlere yetkilerinin grup üyeleri tarafından verildiğini, üyelerin motivasyonları sağlandığı takdirde kendi kendilerini idare edebilecek güce ve yeteneklere sahip olduklarını varsayan demokratik liderler grubun amaçlarının, planlarının ve siyasetinin tespit edilmesi (Eren, 1993) gibi konularda her üyenin görüş ve fikirlerini alıp (Özler, 2013), üyeleri karar verme sürecine katarak yönetim gücünü üyelerle paylaşma eğilimi gösterirler (Yenel, 2019).

Üyelerin fikirlerinin alınarak verilen kararların üyeler tarafından benimsene bilirliliğinin ve uygulanabilirliğinin, liderin kimseyi dahil etmeden aldığı kararlardan daha yüksek olduğunu savunan demokratik liderlerin (Sağır, 2018) üyeleri karar verme sürecine dahil etmeleri, liderin üyeleri serbest bırakarak kenara çekildiği anlamına gelmemelidir. Bu süreç üyelerin karar almasından ziyade daha çok fikir almaya, danışmaya yönelik olmaktadır. Lider, grubu ilgilendiren tüm konuları gruba getirir ve tüm üyelerin katıldığı bir ortamda tartışılır ve ortak bir fikir belirlenir (Güney, 1999). Kararlı liderler (Karakuş, 1999) kararlara dahil olduktan sonra değerlendirmeden ve eleştirmeden, duygulara müdahale etmeden son sözü söyler ve nihai kararları verirler.

2.1.3.4. Serbest Bırakıcı Liderlik

İzin verici liderlik tarzında lider, takipçilerini kendi ellerine bırakır ve onlara tam bir özgürlük tanır (Şimşek 2018; Aksu, 2017). Yöneticinin gücünü neredeyse hiç kullanmadığı ve hedeflere ulaşmak için sorumluluk almadığı görülmektedir (Şimşek, 2018).

Bu tür liderler, görev ve sorumluluk dağılımını etkilemeyen, karar alma sürecindeki tartışmalara katılmayan, olumlu veya olumsuz yorum yapmayan ve üyelere talimat vermeyen davranışlar sergilerler (Güney, 1999). Bu liderlik modelinde liderlerin en önemli görevleri, soru veya görüş sunarken düşüncelerini ifade etmek (Yenel, 2019) ve grubun amaçlarına ulaşması için gerekli kaynakları sağlamaktır (Simpson, 2012).

Bu davranış biçimlerinin bir sonucu olarak, grup için belirli bir hedef belirlemeyen (Karakuş, 1999) liberal liderler, üyeler tarafından beğenilmiş gibi görünmeye çalışır, risk almaz ve grubun çalışmalarını umursamaz ve doğal olarak grupta bir güç boşluğu oluşabilir (Özler, 2013).

Ayrıca bu tip yönetici sorumluluk almaz ve kararlarını geciktirir. Bu nedenle, yöneticilerin serbest bırakılmasının varlığı veya yokluğu çok net değildir. Yani otorite tamamen ortadan kaldırılmıştır (Aykan, 2004). Otorite eksikliği, bu tür liderliğin en zayıf yönüdür çünkü grup içinde kaosyol açabilir. Kısacası, özgürleştirici liderlik, dönüşüm ve elde tutma gibi operasyonel liderlik yaklaşımlarının aksine, örgütün iç işleyişinde pasif davranışlar içerir, astları kendi başlarına bırakır ve gerekli olmadıkça takipçileri bilgilendirmez veya desteklemez.

2.1.4.1. Çağdaş Liderlik Tarzları

Çağdaş liderlik tarzlarına göre, etkili bir liderlik; duruma, lidere, izleyenlerin gelişmişlik seviyesine ve özelliklerine bağlı olarak değişebilmektedir. Aksu (2017) ve Duygulu' ya (2014) göre çağdaş bir lider *vizyon sahibi ve vizyonunu diğerleriyle paylaşarak grup için ortak bir vizyon haline dönüştüren ve vizyonun gerçekleşmesi çaba ve planlayan kişi*” olarak tanımlanmıştır. Günümüzde otantik, hizmetkâr, transaksyonel, transformasyonla, bütünleyici liderlik çağdaş liderlik tarzlarından bazılarını oluşturmaktadır (Aksu, 2017; Duygulu, 2014).

2.1.4.2. Vizyoner Liderlik

Vizyoner liderlik, insanları etkilemek ve harekete geçirmek için kullanılabilecek bir vizyon yaratmaya ve iletmeye dayalı bir liderlik biçimidir. Vizyoner bir lider, sorunlara küresel olarak bakar ve proaktiftir. Yolu görmek, yolu yürümek ve yolu düzleştirmek en önemli nitelikleridir ve astları için bir ilham kaynağıdır. Yolu görmenin yolu, geleceğin vizyonu asıl amacdır. Lider sağduyusu ile yönü görebilmelidir. Yolda yürümek, yolu görmekle biten bir aşamadır. Lider için hedefi görmek, lider olabilmesi için yeterli değildir; aynı zamanda o yolda da yürümelidir. Yol olmak ise önemli bir fedakârlığı gerektirir; çünkü yol olmak takipçiler için yol açmak demektir ki lider bunu bazen hayatını ortaya koyarak yapmak zorunda kalabilir (Çelik, 1997).

Geleceğini yaratmak olarak tanımlanan vizyon, bireyin düşünce ve uygulamalarıyla geleceğine yön verebileceğine olan inancıdır. Organizasyon açısından bakıldığında vizyon, organizasyonun gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ve bu hedeflere dayalı fikirleri ifade eder. Başka bir deyişle vizyon, gelecekteki başarıya giden yolda önceden belirlenmiş hedefler olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2016). Vizyon, bir liderin düşünce ve davranışlarının en önemli unsurlarından biri olarak kabul edilir. Bu nedenle Vizyoner Liderliğin özel bir enerjisi ve mesajı vardır. Vizyon kavramını anlamak, Vizyoner Liderlik yaklaşımını net bir şekilde anlamaya yardımcı olur. Vizyoner liderlik, gelecekte arzu edilen bir konum veya durumun somut olarak ifade edilmesi ve lider tarafından takipçilerine iletilmesidir. Vizyoner liderler, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarının tamamen farkındadır ve vizyonlarını buna göre geliştirir (Çakar ve Arbak, 2003).

2.1.4.3. Etkileşimci/Transaksiyonel Liderlik

Etkileşimci liderlik, lider ve takip edenleri arasındaki ilişkilere önem vermektedir (Arslan, 2018). Etkileşimci liderler “görev odaklı” liderlerdir (Şimşek, 2018; Aksu, 2019). İşlem yönetimi ile ilgili en önemli faktörler, beklenmedik durum ödülleri ve istisna yönetimidir, yani performans ve izleme bir ceza ve ödül sistemine dayanmaktadır (Alptekin, 2018; Şimşek, 2018). Yüksek performans olumlu sonuçlarla ödüllendirilirken, olumsuz ve verimsiz sonuçlar eleştirilir veya cezalandırılır (Aksu, 2019; Moore ve Rudd, 2006).

Motive olmuş üyelerin, işlevsel yönetim, organizasyon ve ekip etkinliğine odaklanan işlevsel bir liderlik tarzıyla tutarlı ödüller ve cezalar sağladıkları sürece, açıkça

tanımlanmış bir emir komuta zinciri altında başarılı bir şekilde çalışmaları beklenir. Değişimi riske atmayan ve örgütün gelenek, görenek ve değerlerine bağlı kalarak mevcut düzen ve statüsü korumaya çalışan işlem yöneticileri (Doğan, 2020) bunlardan dolayı bazı kaynaklarda "sürdürülebilir yöneticiler" olarak da anılmaktadır (Akın, 2020).

İşlemci liderler, görev odaklılık nedeniyle takipçilerini görevlerin üstesinden gelmeleri ve hedeflere ulaşmaları için motive etmeye çalışırlar (Özler, 2013) ve takipçilerin aktivitelerini daha etkin bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için talep ve ihtiyaçlarına aktif olarak cevap verirler (Yıldız, 2013). Takipçilerin temel sorumluluğu, liderin talimat ve emirlerine göre hareket etmektir (Kolzow, 2014).

İşlemsel liderlerin özellikleri çabalar ve başarılı performanslar için ödül vaat eden "Koşullu Ödül", kurallardan ve amaçlardan oluşan sapmaları izleyerek düzeltici önlemleri alan "İstisnaya Göre Yönetim (Aktif)" ve görevle ilgili standartlar karşılanmadığı zaman müdahale eden "İstisnaya Göre Yönetim (Pasif)" den oluşmaktadır (Bass, 1990).

Herhangi bir vizyon oluşturulmayarak kısa vadeli hedeflere odaklanılmasından dolayı işlemsel liderlik liderlikten ziyade bir yönetim tarzıdır (Manktelow, 2011). Grubun işleyişine ilişkin kurallara, prosedürlere ve normlara büyük önem veren işlemsel yöneticiler, görevleri tamamlamaya, üyeleri yönlendirmeye ve faaliyetleri kontrol etmeye çok fazla odaklandıkları için liderden çok yönetici gibi davranırlar (Kolzow, 2014).

2.1.4.4. Karizmatik Liderlik

Arslan'ın (2018) Weber'den (1947) aktardığına göre "Karizma"; *"Tanrı tarafından verilen bir yetenektir ve bu yeteneğin krizin bir ögesi olarak ortaya çıkarılmasına ihtiyaç vardır."* Karizmatik lider, takipçileri için örnek olur, sözlerine değer verilir ve önerileri takip edilmeye çalışılır. Ses tonu etkileyici ve konuşma becerileri gelişmiştir. Takipçiler bu liderlere güvenirlir çünkü karizmatik liderler hedeflerine ulaşmak için her türlü fedakarlığı yaparlar ve risk almaktan korkmazlar (Aksu, 2018).

Max Weber bu kavramdan ilk kez bahsetmiş ve karizmatik liderlerin diğer insanlardan farklı olarak doğuştan daha yüksek güçlere ve niteliklere sahip olduğunu savunmuştur (Baltaş, 2014). Toplum üyelerinin inançlarına göre karizma, liderlerin veya toplumu yöneten kişilerin tüm etkileyici niteliklerini (Güney, 1998), kısacası insanları

etkileyerek dikkatlerini çekme becerisini ifade etmektedir (Bloch & Whiteley, 2007). Karizmatik lider ise cazibesi ve gücüyle üyeleri etkileyebilen (Balcı, 2020), grubun amaç ve değerlerini ideal olarak gösteren, üyeler tarafından verilen emirlere saygı duyulan ve uygulanan kişidir (Güney, 1998).

Karizmatik liderlerin ortaya çıkması ile kriz durumları arasında yakın bir etkileşim vardır (Güney, 1999). Toplumlarda ya da gruplarda çoğunlukla umudun tükendiği zor zamanlarda ortaya çıkan karizmatik liderler, beceri ve nitelikleri nedeniyle grup üyeleri ya da bireyler tarafından toplumda kurtarıcı olarak görülen kişilerdir (Ergezer, 2003). İnsanların ilgisini çeken ve insanları belli bir amaç için harekete geçiren karizmatik insanlar ilgi çekici ve büyüleyici olabilse de insanların inançlarına bağlı olarak karizmatik liderin etkisi her insanda aynı sonucu vermeyebilir (Özler, 2013).

Genel olarak karizmatik liderler; üyelere ilham vererek onlarda heyecan uyandırmak, üyelerin motivasyonlarını artırmak, iletişim ve sosyal becerileri gelişmiş olmak (Simpson, 2012), bireysel risk almayı sevmek, sıra dışı davranışlar sergilemek, değişim için mücadele etmek, vizyön sahibi olmak (Baltaş, 2014), vizyon ile ilgili tutarlı davranışlar sergilemek, üyeleri güçlendirmek, üyelere iyimserliği ve güveni aşlamak gibi özellikler taşımaktadırlar.

Karizmatik liderliğin, liderin karizmasını art niyetli bir şekilde kullanması sonucu üyelerin inançlarını suistimal etmesi, lidere aşırı güven nedeniyle liderin ayrılması durumunda grubun çökmesi, liderin sadece kendisini düşünerek üyelere gösterdiği ilgi ve duyarlılığın eksik olması, liderin otoriter tarz davranış sergilemesi, lidere hayran olunması ve yanılmaz olduğu düşüncesi nedeniyle üyelerin olumlu yeni fikirlerinin azalması, lidere duyulan aşırı güven nedeniyle liderin bazı gerçekleri görememesi gibi olumsuz sonuçları olabilmektedir.

2.1.4.5. Dönüşümcü/Transformasyonel Liderlik

Üyelerin karşılıklı etkileşimleri sonucu liderde ve üyelere motivasyon ve ahlâk seviyesini artıran bağlantıların oluşturulduğu dönüşümsel liderlik tarzında (Northouse, 2016), yetkilerini üyelere devrederek göz önünde bulunma gereği duymayan dönüşümcü liderler üyelerin ihtiyaç ve güdülerine değer vererek onların kapasitelerinin tamamına ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Northouse, 2016). Bu doğrultuda takipçileri desteklemeye ve geliştirmeye odaklanma, üyelerin ilgisini çekecek bir vizyon

oluşturma, yenilikçi fikirleri teşvik etme, bireysel değerlerden bahsetme ve grup için fedakarlık yapma gibi davranışlar göstermektedirler (Yukl, 2013).

Örgütlerde yenilikler gerçekleştirmek adına üyelerin eskiden beri süregelen durumlar ile mücadele etmeleri konusunda onları cesaretlendirmesi nedeniyle yenilikçilik ile arasında sıkı bir ilişki bulunan dnşm liderler (Türker, 2013), grubun varlığını devam ettirmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için zamanla ortam şartlarında meydana gelen değişikliklere grubun uyumunu sağlayacak biçimde değişimini sağlayan kişiler olarak (Doğan, 2020), rgtsel yenileşme ve dönüşüme odaklanmaktadır (Beycioğlu, 2020).

Hayatımızın bir parçası olan sürekli tekrar eden değişim sürecine yanıt vermek, günümüzde önemli bir liderlik becerisidir (James, 1997). Lider, doğal değişim ve yenilik sürecinin, bundan faydalanabilmeleri için organizasyonel ve grup hedeflerine uygun olarak yönetilmesini ve yönetilmesini sağlaması gereken kişidir (Adair, 2008). Başarılı dnşm liderlik, takipçilerin faydaları arttırıldığında, üyeler tanındığında ve grubun ortak amaç ve misyonuna dahil edildiğinde ve üyelerin kendi çıkarlarına ek olarak grubun çıkarlarına odaklanmaya teşvik edildiğinde ortaya çıkar (Bass, 1990). Dnşm liderlerin bu sonuçlara ulaşmasını sağlayan nitelikler ve bileşenler, istenen etki, ilham verici teşvik, entelektüel teşvik ve kişisel vizyondur (Bass, 1990).

Literatüre göre dnşm lider; çalışanların çıkarlarını gözetten, örgütün misyon ve değerlerine olan bağlılıklarını pekiştiren, bireysel çıkarlardan yola çıkararak çalışanların kendi alanlarında ilerlemelerine öncülük eden kişidir (şimşek, 2020; Arslan, 2018; Weberg, 2010). Duygulu'nun (2014) aktarımına göre; Kouzes ve Posner (2003) *bu liderlik yaklaşımında beş temel davranışı ele almıştır. Bunlar; yol gösterme, ortak bir vizyon oluşturma, süreci sorgulama, personeli gelişimi konusunda cesaretlendirme ve başarıları kutlayarak izleyenlerini cesaretlendirme.*" şeklinde ifade edilmektedir.

Dnşm liderliğin olumlu yönleri; ilginç bir güncel paradigma olarak, basmakalıplardan saparak, ahlaki değerlere odaklanarak, liderliğin yeleri güçlendirecek şekilde gelişmesine izin vererek (Northouse, 2016), üyelere güven vermenin bir yolu olarak, liderlik sürecinde üyelerin önemini vurgulamaktadır. hedeflere yönelik çalışmak (Işçi, 2013), bunu işbirliğine değer vererek, işbirliğinin sonuçlarını değerlendirerek, yenilik ve değişimin sonuçlarına odaklanarak ifade edebiliriz.

2.1.4.6. Sembolik Liderlik

Bolman ve Deal (1997), literatürde sembolik liderliği veya liderliği bir sembol olarak inceleyen ilk kişilerdir. Sembolist liderler, çeşitli yaşam deneyimlerini kendileri ve takipçileri için yeniden yorumlar ve bu deneyimlerin anlamını keşfetmeye çalışırlar. Adından da anlaşılacağı gibi sembolik liderler, liderlik sürecinde sembollerini kullanırlar. Özellikle belirsiz çevre koşullarının ve varoluşsal krizin olduğu ortamlarda olayların iyi anlaşılabilmesi için ifade edilirler. Sembolik lider hikayeler, ritüeller ve ritüeller yoluyla organizasyon içinde bilgiyi yayarak takipçilere ikna edici konuşmalar sağlar (Bolman ve Deal, 1997).

Liderliğe sembolik yaklaşım aynı zamanda liderin resmi açılışlara, davetlere ve toplantılara katılarak liderliğini yaptığı organizasyonu temsil etmesi anlamına gelir. Bu durumda lider, örgütün sembolik yönüdür. Liderin takipçilerine yönelik yönelimi ise sembolizm kavramını ifade etmektedir. Bilinçli ve proaktif bir yönetici, çalışanları için bir ölçüt belirler. Dolayısıyla örgüt çalışanları da bu yönde hareket etmektedir.

2.1.4.7. Etik Liderlik

Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine dayalı etik liderlik; ilkelerinden ödün vermeden dengeli ve sağlıklı kararlar alan, dürüst, güvenilir, adil ve işine odaklı bir yönetim tarzı olarak görülmektedir. Etik liderlikte bireysel faaliyetler ve ilişkiler doğal olarak işlerken, bu süreç boyunca çift yönlü iletişim ve karar verme sürecine katılım söz konusudur. Etik yönetim aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluk standartlarını anlamak anlamına da gelir. Ahlaki değerleri önemseyen ve bu değerlere uygun hareket eden bireylerin oluşturduğu topluluklarda etik liderler ortaya çıkar. Bireylerin etik davrandığı toplumlarda ahlaki fikirlere sahip örgütler oluşmaya başlar ve ahlaki fikirlere dayalı örgütlerde ahlaki liderler doğar. Dolayısıyla etik liderliğin her durumda, her toplumda ya da her örgütte var olduğunu söylemek mümkün değildir (Aslan, 2019).

Bu yönetim anlayışının temel varsayımı; Etkin yönetimin etik bir ortam sayesinde oluşturulabileceği gerçeğine dayanmaktadır. Yönetici ise etik ilkeler doğrultusunda liderlik ettiği örgütün yönetiminde en güvenilir kişidir. Etik liderlik yaklaşımına göre liderin öncelikle etik davranış sergilemesi ve astlarına örnek olması gerekir. Astlarını doğru ve uygun davranış sergilemeleri, organizasyondaki belirsizliği ortadan kaldırmaları ve etik ilkelerin herkese eşit şekilde uygulanmasını sağlamaları için her zaman desteklemeli ve motive etmelidir.

2.1.4.8. Hizmetkâr Liderlik

İlk kez Robert Greenleaf'in 1970 yılında yayınlanan ‘‘The Servant as Leader’’ başlıklı çalışmasında ortaya çıkan Hizmetkâr Liderlik; geleceği öngörebilme, güven sağlama, iş birliği oluşturma, güç ve yetkilerin etik bir şekilde kullanılmasının desteklendiği liderlik anlayışı olarak tanımlanmıştır. Hizmetkâr Liderlik yaklaşımında lider, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarına cevap verir, onların istek ve ihtiyaçlarını kendi çıkarlarının üstünde tutan bir tutum izler. Burada lider, öncelikle örgütün ve takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarına yoğunlaşır ve bu faaliyetleri gerçekleştirirken çıkar amacı gütmeyiz. Bir başka ifadeyle, hizmetkâr anlayışa sahip olan liderin odağında kendisinden ziyade başka insanlara hizmet etme güdüsü bulunmaktadır. Bu nedenle yöneticinin kendi çıkarları, motivasyonu ve başarısı ile çelişmez. Hizmetkâr liderliğin temel amacı, takipçilerinin ihtiyaçlarına cevap vermek ve motivasyonlarını arttırmaktır. Bunu yaparsa takipçilerinin güvenini kazanacak ve onları etkileyebilecektir (Akiş, 2004).

Hizmetkâr liderliğin öncüsü Greenleaf'in görüşlerine bağlı olarak Spears (2004), hizmetkâr liderin on kişisel özelliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Bu özellikler; Dinleme, empati, iyileştirme, farkındalık, ikna, kavramsallaştırma, vizyon, yönetim, insani gelişmeye bağlılık ve dayanışma inşa etme yeteneği.

2.1.4.9. Otantik Liderlik

Gerçek liderlik, son zamanlarda popüler olan ahlaki ve etik değerleri benimseyen bir yaklaşımdır. Özgünlük kavramı; Kişisel deneyimleri, duyguları, düşünceleri, ihtiyaçları, istekleri veya inançları olan ve kişiliğine paralel gerçek duygularla hareket eden kişiyi ifade eder. Özgünlüğün temeli, kişinin duygu ve düşüncelerini gösterilen davranışla ilişkilendirmesidir (Tütüncü ve Akgündüz, 2014).

Otantik lideri; kendinin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olan, düşünce ve davranışları benzer olan, grup hassasiyetleri hakkında bilgisi olmasına rağmen dürüstlükten vazgeçmeyen, insanlara güven, umut ve iyi enerji vererek onların motivasyonlarını yüksek tutan, sorunlara önyargılarıyla değil bilimsel yollarla çözümleyen kişi olarak tanımlanabilir (Tütüncü ve Akgündüz, 2014). Otantik liderlik samimi, gerçekçi ve doğal olarak yapılandırılmıştır. Bu lider tipi, bir üye tipi olarak değil, yaratıcı fikir ve düşüncelere sahip, gelişimi ön planda tutan üyelere sahip olmayı amaçlar (Erer ve Demirel, 2018).

Dört temel özellik ile otantik liderlik gösterebilirsiniz. Bu özellikler:

1. Öz güvenleri yüksektir,
2. Bilgi değerlendirmeleri dengeli ve tarafsızdır,
3. Ahlaki açıdan uyumludurlar,
4. Kişilerarası ilişkileri şeffaftır (Erer ve Demirel, 2018).

2.2. Sporda Liderlik

2.2.1. Sporda Liderlerin Görevleri

Spor takımlarının yöneticileri olarak rolleri ve işlevleri aşağıda özetlenmiştir:

- Öğretim işlevleri
- Bilgi edinme ve paylaşma işlevleri
- Danışmanlık işlevleri
- Destek işlevleri
- Motivasyon işlevleri
- Planlama işlevleri
- Halkla ilişkiler işlevleri
- Organizasyon işlevleri (Doğan, 2004)

2.2.2. Sporda Liderin Rolü

Sporda liderlerin fonksiyonları çalıştırdığı grupların çeşitliliklerine, niteliklerine ve bazı durumlara göre değişim gösterebilmektedir. Yaş kategorileri, cinsiyet, amaçlar, grup yapısı, etkinlik çeşidi ve diğer durumsal özellikler değişmeyi sağlayabilecek bazı faktörlerdir (Karaküçük, 1997). Spor takımlarının liderlerinin özellikleri başlıca eğitcilik, danışmanlık, arkadaşlık, destekleyici tavır, güdüleyen davranış, planlama özelliği, organize etme ve halkla ilişkiler becerileri olarak göze çarpar (Doğan, 2004). Sporda üst düzey performansın oluşturulması ve takım içindeki bağlılığın kurulabilmesinde liderliğin önemli seviyede rolü bulunmaktadır. Sporcu ne derece yetenekleri olursa olsun, ne kadar çalışkan yapısı olursa olsun her daim kendisini fizik kondisyon, teknik-taktik ve psikolojik rehberlik yönlerinden hazırlayacak ve yardım edebilecek bir lidere ihtiyaç duyar (Koç, 1994).

Sportif başarıya götüren her koşulda gereklilikleri tanımak için büyük ölçüde ortak bir amaç duygusuna, görev duygusuna ve doğru liderlik davranışına dayanır (Cummins

&Spencer, 2015). Atletik başarı, özellikle bu noktaların bilinmediği, yetersiz tanımlandığı veya yetersiz finanse edildiği takım sporlarında nadiren elde edilir. Sahada liderliği, farklı insanlar için farklı şeyler ifade eder. Oyunlarda kaptanın liderlik pozisyonu, oyunda taktik karar verme sorumluluklarını beraberinde getirir. Empati, dirençlilik ve rekabet güdüsü gerektiren, hepsi birarada bir liderlik ve yönetim rolüdür (Bir liderin, etkisinin ne olacağını bilmeden önce her kararı vermeli ve kararının doğru mu yanlış mı olacağı değil, başarı getirip getirmediği konusunda tüm sorumluluğu taşımalıdır (Mukherjee, 2016)

Takım sporlarında resmi kaptanın görevleri bazen daha törensel olarak görülür. Örneğin, yazı tura atın veya kol bandı takılması. Bu, bir tür resmi liderlik rolünün diğerinden daha az önemli olduğu anlamına gelmez, aksine resmi liderlerin sahip olabileceğiniz saha sorumluluklarının genişliğini vurgular (Cotterill & Cheetham, 2017).

Erken yaşlardan itibaren spor yapmak, liderlik becerilerini geliştirmek için önemli kabul edilir. Kaptanlar, uzmanlar ve hakemler olarak liderlik becerilerini geliştirme fırsatını yakalarlar. Spor daha rekabetçi hale geldikçe, resmi lider veya kaptan atamaları gelebilir ve bu aşamada takım sporlarında liderliğin çok yönlü doğası ortaya çıkar ve Cotterill ve Fransen (2016), sporda dört farklı liderlik rolü tanımlar.

- Görev Liderleri (saha taktik eğitimi)
- Motivasyon Liderleri (örn. saha motive edicileri).
- Sosyal Lider (saha dışında iyi takım ilişkileri sürdürmekten sorumludur).
- Dış yöneticiler (yönetim, sponsorlar, medya temsilcileri).

Tüm takım, spor ve liderlik rolleri resmi olarak atanmış liderler değildir. Gerçekten de, ekipler arasında yayılmış resmi olmayan liderliğin önemi (Fransen vd., 2014) tarafından vurgulanmıştır. Dokuz farklı takım sporunda 4.451 oyuncu ve antrenörle yaptıkları anket, bir spor takımının aday kaptanına atfedilen liderlik niteliklerinin "abartıldığını" ve "kaptanını en önemli lider olarak algılamadığını" ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, gayriresmi liderin rolü önemlidir, çünkü etkileri ortak bir vizyonun güçlendirilmesi veya ekip genelinde uyumsuzluğun yayılması yoluyla hissedilebilir (Cotterill & Fransen, 2016).

Bu resmi/gayriresmi liderlik dinamiklerini keşfetmek ve bir takım içindeki farklı liderlik rollerine aşina olmak, sporla uğraşan herkesin liderliğin karmaşıklığının ve etkili bir şekilde liderlik etmek için gereken becerilerin daha fazla farkına varmasına yardımcı olacaktır.

Sporda etkili saha liderleri geliştirmek, sürekli planlama ve değerlendirme gerektiren antrenörler, sporcular ve spor ortamı arasındaki bir dizi etkileşimin sonucudur (Argent, 2005). Kulüpler, liderlerin rollerine aidiyet duygusu geliştirmelerine ve yerel başarı için gerekli liderlik uygulamalarını daha iyi anlamalarına yardımcı olmak için buna benzer düzenlemelere yatırım yapar.

Spor oynamanın yrtldğbenzersiz koşullar, liderlik becerilerini geliştirmek için geliştirme ortamlarına tutarlı erişimin olağan olduğu anlamına gelir. Haftalık antrenman veya sezon öncesi yarışmalar, Bu tür "eğitim" olayları, liderlik davranışlarının denenmesine, değerlendirilmesine, üzerinde derinlemesine düşünülmesine ve ardından oyun günü liderliğinin baskılarına hazır olarak geliştirilmesine olanak tanır. Bu nedenle, koçların bu tür eğitim durumlarında liderleri için kasıtlı gelişim uygulamaları tasarlama sorumluluğu vardır. Koların bir liderlik geliştirme programı geliştirirken, göz önünde bulundurabilecekleri bu çerçevelerden biri, Newman, Lower ve Brgoch'un (2019) Resmi Liderler Olarak Spor Takımı Kaptanlarını Geliştirme Modeli'nin kullanılmasıdır. Model aşağıdaki beş süreci özetlemektedir:

1. Bir ekip liderliği kültürü geliştirmek;
2. Takım kaptanlarının rol(ler)inin belirlenmesi;
3. Takım kaptanlarının belirlenmesi ve seçilmesi;
4. Takım kaptanlarını geliştirmek ve desteklemek (rn. beklentileri ve standartları belirlemek, onları önemli kararlar almaları için yetkilendirmek, rol modeller sağlamak, reddetmeyi teşvik etmek, olumlu ko-kaptan ilişkisini sürdürmek);
5. Takım kaptanlarını değerlendirmek ve güçlendirmek.

Sporda resmi liderlik gelişimi için, sahadaki liderleri koçları/yöneticileri ile yakın çalışma gerekliliklerine şartlandırmaya yardımcı olabilir. Sık, samimi ve dürüst iletişim yoluyla sürdürülen karşılıklı güven ve saygı çok önemlidir. Kaptanve ko arasındaki herhangi bir kopukluk, sonunda takımın gerikalanı tarafından hissedilen kopukluğu şiddetlendirebilir. Sport Leadership Centre tarafından tamamlanan araştırma, ankete katılan antrenörlerin %77'sinin kaptanlarıyla yeterince zaman geçirdiklerini düşünürken,kaptanların sadece %38'inin aynı fikirde olduğunu ortaya koydu. Zaman yatırımındaki tutarsızlık yoluyla kanıtlanan bu algılanan lider mesafesi, saha içi liderlik davranışlarının genel gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Arthur, Wagstaff ve Hardy, 2016).

2.2.3. Spor Koçları ve Liderlik

Koçluk durumundan bağımsız olarak, etkili bir koçun benzersiz bir liderlik yaklaşımına sahip olması ve belirli liderlik stilleri için oyuncu tercihlerinin farkında olması önemlidir (Bennie ve O'Connor, 2012).

Bu algı aynı zamanda oynanan spor oyununun düzeyine ve sporcunun yaşı, geçmişi gibi durumsal faktörlere de bağlıdır (Bennie ve O'Connor, 2012). Ek olarak, Bandura ve Kavussanu (2018), bir lider olarak özgünlüğü korumanın sporcunun zevkini ve katılımını artırabileceğini öne sürüyor. Bu nedenle, bir spor koçunun sorumluluklarının herhangi bir spor bağlamında geniş kapsamlı olduğu açıktır. Constandt ve Willem (2019), spor koçlarının spor organizasyonları içindeki etik davranışları modelleme sorumluluğuna sahip olduğunu ve bu nedenle "oyunculara algılanan örgütsel etik liderliği aktarmak için aracı" olarak hareket etmesi gerektiğini belirtmektedir. Spor koçları için tüm bu gereklilikler ve sorumluluklar ima edildiğinden, spor koçları için kuralcı koçlukta yapılması ve yapılmaması gerekenler listelerine yönelmek her zamankinden daha davetkar hale geliyor. Yine de bu tür listeler ve kaynaklar her zaman bir bağlam filtresi aracılığıyla okunmalıdır.

Liderlik başarısının bu tür geçiş zamanlarında ortaya çıkması için genellikle iki karardan biri verilir: (1) Lider, Liderlik zihniyetini ve odak noktasını uyarlar; veya (2) Liderlik algılanırsa uygun yeni bir lider getirilir.

2.2.4. Spor Yöneticileri ve Liderlik

Spor yöneticileri, başarıları veya başarısızlıkları için her zaman takımlarını suçlayabilirler (Matusitz & Simi, 2019). Spor yöneticilerinin kararları, nesillerin spor hayallerini etkileyebilir. Spor yöneticilerinin verdiği kararların çoğu, riske karşı ödül karar verme gerçeklerine göre tartılır.

2.2.5. Etkili Spor Liderlerinin Özellikleri

(Smith vd., 2017), resmi takım kaptanlarının ve baş antrenörlerin dönüştürücü liderlik davranışlarına ilişkin algılarını araştırdı ve aşağıdaki etkili liderlik davranışlarını belirledi:

- Yüksek performans beklentileri (örneğin, örnek davranış düzeylerini sürdürmek ve saha ve eğitim çabalarıyla başa çıkmak).
- İlham Veren Motivasyon.

- Kişisel Değerlendirme.
- Uygun rol modeli yetenekleri.
- Entelektüel uyarım.
- Grup hedeflerinin kabul edilmesini kolaylaştırmak.

Bununla birlikte, başarılı kaptanların, koçların ve yöneticilerin tümünün, bu özelliklerin tümünü sergilemediği açıktır. (Arnold, vd., 2018) tarafından, Olimpik atletlerin karanlık özellik özelliklerine sahip liderler ve yöneticiler hakkındaki algılarını araştıran araştırma, olumlu ve/veya bu tür özelliklerin sporcuların davranışları ve performansları üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Araştırmalarının çıkarımları, liderlerin kendi karanlık özelliklerinin ve bunların başkaları üzerindeki etkisinin farkında olmaları gerektiği ve "bir lider olarak ortaya çıkıp bu rolde etkili olmanın, gelişmek ve beslemek basit değildir. Bu nedenle, sportif liderlik etkinliği kontrol edilmesi zordur. Sporcuları maksimumda performans göstermeye zorlamak, uygun sınırları korumak ve etkili duygusal ve performans desteği sağlamak gerektirir (Smith vd., 2017).

Sporla liderlik etkinliği ve başarısı için gerekliliklerde ortak noktalar bulmak sürekli bir girişimdir. Bu ortaklığı ortaya çıkarmaya yönelik bir girişim, seçkin spor takımı kaptanlarının yedi özelliğinin tanımlandığı Sam Walker'ın (2017) The Captain Class'ında bulunabilir:

1. Aşırı inatçılık ve rekabete odaklanma;
2. Kuralların sınırlarını zorlayan agresif oyun;
3. Gölgede nankör işler yapma isteği;
4. Mütevazı, pratik ve demokratik bir iletişim tarzı;
5. Başkalarını sözel olmayan tutkulu gösterilerle motive eder;
6. Güçlü inançlar ve ayrı durma cesareti;
7. Katı duygusal kontrol.

2.3. Öz güven

Feltz'e (1988) göre güven kavramı, bireyin etkinliklerinin olumlu sonuçlara yol açacağına dair inancı ve kendine özgü yeteneklerine koşulsuz güvenidir. Bandura (1997) öz güveni, kendine değer vermek olarak tanımlamıştır. Hambly (2003) ise öz güveni, bireyin kendisine ve yeteneklerine olan açık inancı olarak tanımlamaktadır. Güven, davranış kalıplarında en yararlı ve belirleyici faktörlerden biridir.

- Bireyin kendi içindeki yeterlilik duygusu, kendine olan inancı

- Kontrolün kendisinde olduğu düşüncesi
- Benlik saygısı, kendini olduğu gibi kabul etme ve bilme durumu ile ilgilidir

Akagündüz (2006) öz güveni, kişinin çevresindekilerle uyumlu olması sonucunda kendisi ve uyumu hakkında olumlu, olumlu duygular geliştirmesi olarak açıklamaktadır. Covington'a göre öz güven, bireyin karşılaştığı olumsuzlukları aşma yeteneği ve başarısıdır.

Gökner'a (2010) göre kendine güven, kişisel ya da zamansal bir terim değil, genel bir özelliktir. Öz güven duygusu, bir kişinin zekâsını, yeteneklerini ve çabasını hayatta karşılaşılabileceği zorlukların üstesinden gelmek için kullanması ve deneyimlerini kabul etmesine yol açan bir kavramdır. Güven genel olarak genetik olmayan yaşamda karşılaşılan ve daha sonra kazanılması gereken sorunların üstesinden gelme yeteneği olarak tanımlanır. Kişinin kendini idrak etmesi; davranışları, toplumsal münasebetleri ve kabiliyetlerine olan inancı ile bütünleşmektedir. Bundan dolayıdır ki öz güven kademeli, istekli, planlı, gelişimsel, değer verilen ve farklılığı gözlemlenen bir özelliktir (Kocaarslan, 2009).

Ayrıca öz güven, bireyin ihtiyacına ve içinde bulunduğu duruma göre değişebilen bir kavramdır. Öz güven kişinin iç huzurundan kaynaklansın ya da kaynaklanmasın subjektif bir niteliktir. Negatif veya pozitif görünebilir, ancak kararlı değildir. Bir kişinin yüksek veya düşük benlik saygısı, duygularını veya tutumlarını farklı şekilde etkiler (Soner, 1995).

Öz güveni yüksek olan kişiler çoğunlukla meraklı, farklı bilgilere açık, sosyal ilişkilerinde rahat, samimi ve cesaretli, pozitif, başarmaya hazır, olumsuzluklarla rekabet edebilen, mücadeleci, sorumluluk sahibi kişilerdir. Kendilerini dikkat konusunda yetkin ve saygın olarak algılama eğilimindedirler (Mağden ve Aksoy, 1993). Çocuklarda öz güven 9-10 yaşına kadar gelişmeye devam eder. Ancak doğumla başlar ve küçük yaş gruplarında belirginleşir. Bu nedenle güven, yaşam boyu devam eden ya da sürekli gelişen olgulardan biridir. Başlangıçta ailenin hayata bakış açısı doğrultusunda gelişen öz güven, okula başladıktan sonra okul ortamının etki alanına girer. Ancak, insanlar benlik saygısını ergenlik döneminde oluşturmaya ve değerlendirmeye başlarlar. Güven kişiden kişiye değişir. Bazı insanlar için içsel güven daha baskın hale gelirken, diğerleri için dışsal öz güven daha baskın hale gelir (Özbey, 2004).

Bu nedenle güven ihtiyacı iki grupta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki, çevre tarafından kabul edilme ve saygı görme ihtiyacının farklı olmasıdır. İkincisi, farklı becerileri

nedeniyle güvenilir bir insan olmaktır. Çeşitli ruh sağlığı sorunları olan insanlarla yapılan bir araştırmada, kişisel öz güven eksikliğinin yetersizlik ve hayal kırıklığı duygularına yol açtığı belirlenmiştir (Kasatura, 1998).

Okul döneminde sağlıklı bir ev ve okul ortamı, kişisel gelişim ve öz güven için çok önemlidir. Ailelerden sonra en önemli rol model öğretmenler olmuştur. Düşük veya yüksek öğretmen güveni önemlidir. Çocuklar genellikle öz güven gelişimlerini etkileyebilecek model olarak öğrenme yöntemlerini kullanmaktadırlar (Mutluer, 2006).

Bu nedenle eğitim açısından dezavantajlı çocuklar öz güven sorunu yaşamaktadır. Güven seviyeniz, tüm okul hayatınızı ve kişisel yaşamınızı etkiler. Schlauger'e göre, düşük benlik saygısı olan insanlar, yüksek benlik saygısı olan insanlardan daha fazla hata yaparlar (Franken, 1988). Bu nedenle, öğretmenlerinin öz güvenlerini artırma çabalarına yeterince karşılık veremedikleri için, akademik başarıya ulaşmak için anne babalarından yeterli ilgi ve sevgiyi göremeyen çocukların öz güvenlerini geliştirmek çok önemlidir. Okul ortamlarında özsaygısı düşük olan çocukların ebeveynleri de düşük özsaygıya sahip olabilir (Humphreys, 2002).

Hayata dengesiz ve beceriksiz kişiler olarak başlayan çocuklar, hayatlarının geri kalanında anne babalarının memnuniyetsiz, karamsar ve şikayetçi hayatlarını sürdüreceklerdir. Anne babalar çocuklarının eksikliklerini eleştirdiklerinde, başarılarını görmezden geldiklerinde ve onları desteklemediklerinde öz güvenleri olumsuz etkilenir ve baltalanır. Yeterince tutarlı sevgi ile güven doğar. Çocukları varlığınızla cesaretlendirmek ve davranışlarına olumlu yaklaşmak öz güvenlerinin güçlenmesine önemli katkı sağlar. Benlik saygısını zedeleyen davranışlardan biri de ergenlerin bağımsız yetiştirilmemeleri ve ailelerin onlara çocukmuş gibi davranmalarıdır (Kasatura, 1998).

Kendine güvenen insanlar aynı zamanda yeteneklerinin de farkındadır. Dolayısıyla bu bireyler yeteneklerini iyi bir şekilde kullanırlar ve neyin üstesinden gelip neyin üstesinden gelemeyeceklerinin farkındadırlar. Sosyal ve her zaman yeni çevrelere açıktır. Öz güven eksikliği yaşayan kişiler ise kendilerinin ve potansiyellerinin tam olarak farkında olmadıkları için nelerin üstesinden gelebileceklerini tam olarak bilemezler. Başarısız olduklarına inandıkları için karamsar olurlar. Bu tür insanların antisosyal ve depresyona yatkın oldukları söylenebilir (Günalp, 2007).

2.3.1. İç ve Dış Öz güven

Literatürde özfarkındalığın içsel özfarkındalık ve dışsal özfarkındalık olarak farklı tanımları vardır. Bu içsel güvenlerden ilki kendinize inanmak ve kendiniz hakkında iyi hissetmektir. Diğer bir deyişle içsel güven, kendinizle iyi ve mutlu hissetmenin bütünüdür. Kişisel farkındalık, iddialı hedefler belirlemek, kendini sevmek ve olumlu düşünme tarzı sergilemek içsel güveni gösteren davranışlardandır. İçsel güven, olumlu düşünmeyi, kendini tanımayı, kişinin iç dünyasına uyum sağlamasını ve çevresiyle iletişim kurmasını destekler. İçsel öz-farkındalık yoluyla elde edilen bu faydalar şu şekilde kategorize edilebilir (Arıkan, 2020):

- İç öz güvene sahip olan bireyler kendileri ile barışık olurlar.
- Hem psikolojik hem fiziki gereksinimlerine önem verirler.
- Kendilerini önemli hissederek.
- Kendilerinin farkına vardıkça güçlü ve güçsüz yanlarının farkına varırlar.
- Yaşama olumlu bir şekilde bakarak gelecekle ilgili umutlar barındırırlar.
- Kendilerine mevcut olan yetersiz tarafların farkına varır ve kendilerini ona göre geliştirme çabası içinde bulunurlar.
- Kendilerine geçmiş yaşantılarından ders çıkararak hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için mücadele ederler.
- Övülme ve ödüller kazanma ile diğer insanlardan ilgi görmeden dolayı mutlu olurlar.
- Aldıkları kararlar açık ve kesin olup kendilerini eleştirirler.

Dış öz-farkındalık, bireyin çevreye karşı öz-bilinçli tutumudur. Dışa dönük öz güveni ifade eden davranışlar, bireyin kendini ifade etme, iletişim kurma ve duygularını kontrol etme becerisidir (Özbey, 2004). Diğer bir deyişle dışsal benlik saygısı, bireyin sosyal bir ortamda kendine inanarak ve kendisiyle barışık olarak sergilediği tutum ve davranışlardır. Bireyin kendini başkalarına ifade edebilme, çevresiyle iletişim kurabilme ve duygularını kontrol edebilme yeteneği, kendisi ile ilgili dışa yönelimini belirlemektedir. Dış öz güveni yüksek olan bireyler;

- Çevreleri ile diyalog kurma ve uyumlu olma bakımından yani sosyal çevreyle iletişim kurma becerisi açısından üst seviyededirler.
- Çok özenli ve uyanıktırlar.
- Çevrelerindeki bireyler ile sohbet ederken davranış diline ve diksiyon konusuna önem gösterirler.

- Kendilerine ait arzularını ve düşüncelerini kolayca anlatarak elde edebilirler.
- Savunma mekanizmaları başka kişilere oranla çok iyidir.
- Amaçlarını elde etmek için tartışmaktan, sorgulamaktan, mücadele etmekten ve şikâyetçi olmaktan korkmazlar.
- Hasetlik ve kırgınlık gibi hislere esir olmazlar.
- Hislerini kontrol altında tutabildikleri için yanlış davranışlarda bulunmazlar.
- Çevreyle aralarında olumsuz bir durum oluştuğunda kendilerini nasıl savunmaları gerektiğini çok iyi bilirler (Arıkan, 2020).

2.3.2 Öz güven Oluşumunu Etkileyen Öğeler

Kişinin kişiliği gelişirken, ruhsal olarak sağlıklı olabilmesi için kendine olan saygısının yanı sıra ailesi, kendisi ve çevresindeki eğitimciler için kendisini olumlu ve olumsuz etkileyen faktörleri bilmesi gerekir. Bu nedenle bireylerin olumlu davranışlar sergileyebilmeleri ve mutlu bir yaşam sürebilmeleri için öz güven gelişimini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunlar alt başlıklar halinde değerlendirilmektedir.

2.3.2.1. Ana-Baba Tutumları

Çocuğun biyolojik özellikleri olan çevresel faktörler, yaşamın ilk yılında zeka, mizaç ve çevresel faktörler tarafından şekillenir. Gerekli ihtiyaçları aile tarafından zamanında karşılanırsa çocuk kendini özel görecektir, kendini sevmeye ve çevresine sahip çıkmaya başlayacaktır (Kocaarslan, 2009). Böylece anne babaların çocuklarına karşı tutumlarının onların gelecekte nasıl bir birey olacaklarını belirleyen en temel faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlar çocuklar için çok etkilidir. Bireyin ailesi, doğduğu günden itibaren en yakın olduğu çevreyi temsil etmekte ve aile ilişkilerinin güçlü olması, onun gelecekteki öz güveninde ve psikososyal gelişiminde önemli rol oynamaktadır (Eldeleklioğlu, 2004).

Bir ebeveynin eğitim ve yetiştirme anlayışı, çocuğun güven duygusunun gelişimini etkiler ve şekillendirir. Araştırmacılar, aile faktörünün öz güven çalışmalarında sıklıkla üzerinde durulması gereken bir faktör olduğunu vurgulamışlardır. Bu araştırmalarda araştırmacılar tarafından vurgulanan bir ortak nokta, aile tutumlarının güven oluşturmada etkili faktörler olmasıdır (Kasatura, 1998).

Anne babaların çocuklara yönelik tutumlarını etkileyen faktörler arasında çocuk sayısı, çocukların cinsiyeti, aile beklentilerinin çocuk için uygun olup olmadığı, aile geçmişi ve çevresel deneyimler, çocuğun cinsiyeti gibi faktörler yer almaktadır. Ebeveynlerin birbirleriyle olumlu bir bağı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kararsız, çekingen, kendine ve çevresine güvenmeyen çocuk, güvensiz çocuktur. İstikrarsız bir ortamda büyüyen çocuklar, anne babalarına karşı güvensizlik duygusu yaşarlar, kendilerine ve çevrelerine güvenmezler ve bu ortamın yarattığı panik nedeniyle güvenilirlik geliştirirler. Bazı ebeveynler çocuklarına karşı baskıcı bir tavır sergilerken, bazıları daha kayıtsız ve koruyucu görünür. Ayrıca çocukların benlik saygısını etkileyen farklı ebeveyn tutumları olduğunda bulunmuştur.

Bazı anne babalar çocuklarının kararlarına saygı duyar, onlara sevgi ve hoşgörüyle davranır ve güvenlik sağlarken, bazıları da çocuklarına karşı kendinden emin ve demokratik bir tavır sergiler. Bu nedenle öz güven kavramının ebeveyn tutumları ile önemli bir ilişkisi vardır, ancak bunun doğurguları not edilmelidir.

Çocuklarını kontrol eden anne babaların aşırı koruyucu tutumlar sergiledikleri, bunları yapan anne babaların çocuklarının ihtiyaçlarına duyarlı, duygusal duyarlılıkla çocuklarını yetiştiren, bağımlı girişimci, pasif, sorumsuz, etkileşimi anlamayan ve düşük oldukları söylenebilir. Benlik saygısı düşük olan kadınlar genellikle aşırı korumacıdır. Bu tür kadınlar kendi kötü davranışlarını çocuklarına olumsuz rol model olarak yansıtırlar (Öz, 1997).

Otoriter tutum: Ceza denilince ilk akla gelen anne babanın cezaya karşı tutumudur. Tehdit ve dayak en çok kullanılan yöntemler arasındaydı. Böyle bir tutum çocukların öz güven eksikliğini, başkalarından kolayca etkilenmelerini, aşırı çekingenliklerini ve öz güven eksikliğini gösterir (Aslan, 1992).

Demokratik tutum: Temel aile davranışı hoşgörü ve sevgiyi içerir. Duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilen, kendini gerçekleştirmek isteyen, sorumluluk duygusu yüksek, sosyal yönden kendine güvenen yetiştirilmiş bir grup çocukta ifade edilir (Kulaksızoğlu, 2006). Çocukların düşünce ve duygularını dikkate almak, onların güven geliştirmelerine ve duygularını yüksek tutmalarına yardımcı olan önemli bir faktördür.

Aileler tarafından saygı ve sevgiyle büyütülen bu bireyler, bu şekilde yetiştirilmiş insanlar gibi görünürler. Çevrelerinde rehberliğe ve kontrole ihtiyaç duymayan çocuklar, demokratik tavırlarla büyürler. Bazı zorluklarla tek başına mücadele etmiş ve bunu kanıtlamış bir çocuk, kendisine ve ailesine güvenen, onları güvence altına alan bir

kişilik edinmiştir. Bu tür olanaklar ve onlara yeterince fırsat tanıyan demokratik anne babalar, çocuklarının karakterlerinin güçlenmesinde büyük rol oynamaktadır (Yavuzer, 2002).

2.3.2.2. Akademik Başarı

Midgley, Feldloufer ve Eccles (1989), kişilik özelliklerinin öğretmenler üzerindeki etkisinin güven oluşturmak için önemli olduğunu araştırmalarında bulmuşlardır. Dolayısıyla bu faktör öğrencilerin akademik gelişimini de etkiler. Motive olmuş öğrencilerin başarılı olduğunu ve öğrencinin öz güveninin arttığını gösterir. Öğretmenler, bir çocuğun eğitim hayatına başladıktan sonra hayatına giren en önemli unsurlardan biridir. Bu nedenle önemli bir yer işgal eden okul, kişisel gelişimde evin yanında en önemli etkidir. Öğretmenlerin öğretim teknikleri ve kişisel nitelikleri, akademik başarı ve öğrenci gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Yetenekli ve vasıfsız öğrencilerini başarılı kılmak için mücadele eden öğretmenler, öz güvenlerini kaybetmeden öğrenci başarısını artırabilirler (Yörükoğlu, 1990).

Araştırmalar, öz güveni yüksek öğretmenlerin öğrencileri her konuda desteklediklerini ve sorumluluk duygularını arttırarak derse olan ilginin artmasına neden olduğunu göstermektedir (Yavuzer, 2002). Her yeni başarı ile yenilenen ve değişen öz güven, öz güveni ve olumlu şeyler yapabilme yeteneğini artırır, yeni şeyler yapabileceğinize olan inancınızı yüksek tutar.

Öğretmenlerin, öğrencilerine kendilerini sevdiklerini hissettirmeleri ve anlamalarını sağlamaları, olumlu benlik saygısı geliştirebilmeleri için önemlidir. Ancak bunun nedenlerinden bazıları, öğrencilerin sınav paniği ve heyecanı, kendilerine zarar verebilecek korku ve kaygıları, olumsuz eleştiriler gibi bildiklerini başkalarına anlatamamalarıdır (Uzun, 2003). Bir öğrencinin çeşitli konulardaki kusurluluk veya tamamlanmışlık duygusu, art arda gelen başarısızlıklardan kaynaklanabilir ve kendine güvensiz ve korkmuş hissetme fırsatı verebilir. Böylece öğrenci kendini başarısızlık korkusunun ve o korkunun ağırlığı altında hisseder. Bu tür sorunlar yaşayan öğrenciler okulda ve sosyal yaşamlarında önlem almazlarsa yaptıkları hataların sonsuza kadar süreceği korkusuyla öz güvenlerini tamamen yitirebilirler (Gökner, 2010).

Düşük performans gösteren öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalar, bu çocukların özsaygı sorunları olduğunu ve sorunlu ailelerden geldiklerini göstermektedir.

2.3.2.3. Kendini Değerlendirme ve Çevrenin Etkisi

Dış çevrenin önemli etkilerinden biri de psikolojik gelişim süreci boyunca öz güven edinimini etkilemesidir. Öğrencilerin bir görevi başarıyla tamamladıktan sonra kendileri hakkında olumlu duygu ve hisler ürettikleri gösterilmiştir. Öğrencinin yaptığı işle ilgili olumsuz duyguları, kendisini yanlış ve olumsuz hissetmesine neden olur. Bu nedenle, dış çevre ile olumlu ya da olumsuz bir bağlantı, benlik algısına yansıtılabilir (Gökner, 2010). Ayrıca diğer insanların bir insanda ne görmek istedikleri, kişinin kendisi hakkındaki inançları ve aralarındaki farklılıklar da kişi üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratır (Akagündüz, 2006).

2.3.2.4. Zekâ

Aynı zekâ seviyesini korumak, farklı başarı seviyelerine ulaşmak için yeterlidir. Başarılı olmak için zekânın yanı sıra bireylerin öz güvenli, çalışkan, yaşam hedeflerini buna uygun belirlemesi ve sosyal becerilerini geliştirmesi gerekir. Çocukların çevrelerinde ve eğitim hayatlarında başarılı insanlar oldukları söylenebilir. Her seferinde elde edilen başarı, kişisel güveni daha da güçlendirir (Yörükoğlu, 1990).

2.3.2.5. Fiziksel Görünüm

Öz güven açısından kişinin tavrı ve dış imajı önemlidir, mutlu ve güvenli bir imaj çevresindekilerde iyi bir izlenim bırakır. Bu şekilde kişisel güven daha da artar. Kendine güvenen bir çocuk genellikle görünüşlerinden hoşlanır ve kendine güvendiğini gösterecek kadar iyi olduğunu düşünür. Ancak kendine güveni olmayan ve görünüşünden memnun olmayan çocukların öz güvensiz olduğu düşünülür. Ergenlik döneminde çocuklar hızlı bir gelişim ve fiziksel değişim sürecinden geçerler. Vücuttaki hızlı değişimlerin temelinde bu dönemde görülen uyum bozuklukları ve dengesizlikler yatmaktadır. Ancak bu fiziksel değişim çocukta psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Vücuttan hoşlanmama, kabul görmeme, zayıf görme gibi sorunlar, çocuklukta dış görünüşlerinden tiksindikleri için ergenlik döneminde daha sık görülür. Sonuç olarak, çocuk kendini özverili olarak görür ve hayatı böyle algılar. Bir çocuk fiziksel durumuyla ilgili olumsuz duygular besliyorsa, hayatı kendine güveni olmayan, bir birey olarak algılayabilir (Gökner, 2010).

2.3.2.6. Olumsuz Baskı ve Disiplin Yöntemler

Gelişim psikolojisi açısından olumlu değerlendirilen bir yöntem, bu durumdaki kişiyi kendine güvenen, problemsiz, sosyal çevreyle bütünleşebilen bir kişiye dönüştürür. Çünkü çocukken yetiştirilenler, hayatları boyunca izledikleri birçok yöntemin etkisinde kalırlar. Tersine, kullanılan ödül ve ceza yöntemleri bireyin psikolojik gelişimini olumsuz etkiliyorsa, birey öz güveni düşük, bazı kişisel sorunları olan, sosyal çevre ile özdeşleşemeyen bir birey haline gelir (Gökner, 2010). Bu tür davranışlara maruz kalan kişinin kendine olan güveni sarsılabilir. Vurmak, korkutmak, susturmak gibi davranışlar kişiyi utangaç veya korkak yapabilir. Gökner (2010) mükemmeliyetçiliği, bedensel cezayı, aşırı korumayı, sürekli eleştiri ve hicvi 51 bireyin öz güvenini istenmeyen yönde etkileyen disiplin ve baskı yöntemleri olarak tanımlamaktadır. Çocukların öz güvenlerinin yüksek olması, ebeveynlerin çocuklarına saygı ve sevgi ile yaklaşmasıyla sağlanır.

2.3.2.7. Sorumluluk

Kişisel sorumluluk oluşturmak, aile ve diğerleri tarafından görülen davranışlarla yaşamın erken dönemlerinde mümkündür. Aile içi etkileşim ve bağlar, aile disiplini anlayışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve çocukların sorumluluk kapasitelerini güçlendirmede önemli bir faktördür. Bir sorumluluk duygusu aşlamak için, kişiye kendi kendini yönetme ve eylemlerinin sonuçlarına göre yetki vermeyi seçme fırsatı vermek önemlidir. Bu şekilde, kişisel güvenlerini geliştirmek için çocuklara yaşlarına uygun sorumluluk ve görevler verilmesi için fırsatlar yaratılmalıdır. Erken yaşlarda tam olarak kullanılmayan sorumluluk duygusu ergenlik döneminde ortaya çıkar. Sosyal sorumluluk, gençler arasındaki birçok korkunun sebebidir. Yüksek benlik saygısı ve yüksek sorumluluk duygusuna sahip kişilerin hayatlarının erken dönemlerinde kendilerini disiplinli olarak tanımladıkları söylenebilir (Başoğlu, 2007).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, araştırmanın amacına uygun olarak verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanması için gerekli koşulların düzenlenmesidir (Karasar, 2018). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin tanımlayıcı bazı özelliklerine göre pedagojik bilgi ve beceri düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yönteminden bir çalışmadır.

Bu çalışmada amaç; Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Gümüşhane Üniversitesi BESYO'nun Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (BSÖ) bölümünde okuyan 248 öğrenci, Spor Yöneticiliği (SY) bölümünde okuyan 345 öğrenci, Antrenörlük Eğitimi (AE) bölümünde okuyan 161 öğrenci toplamda 754 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklemine ise Gümüşhane Üniversitesi BESYO'nun BSÖ bölümünde okuyan 167 öğrenci, SY bölümünde okuyan 130 öğrenci, AE bölümünde okuyan 105 öğrenci toplamda 402 öğrenci rastgele seçilerek oluşturulmuştur. Anket formuyolu ile katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırma öncesinde Gümüşhane Üniversitesi rektörlüğünden gerekli resmi izinler alınmıştır. Araştırma, Sinop Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığının 24.03.2022 tarihli ve 2022/034 sayılı kararı ile etik olarak uygun görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmamızda Gümüşhane Üniversitesi BESYO'da eğitim gören öğrencilerin liderlik yönelimlerini belirlemek için Bolman ve Deal (1991) yılında geliştirilen Dereli (2003) tarafında Türkçe'ye uyarlanan "Liderlik Yönelim Ölçeği" ile Akın (2007) tarafından

geliştirilen öğrencilerin öz güven düzeylerini belirleyebilmeyeyönelik “Öz güven Ölçeği” kullanılmıştır.

Ayrıca araştırmacı tarafından düzenlenen demografik (kişisel) özellikleri içeren bir öğrenci bilgi formu kullanılacaktır.

3.3.1. Öz Güven Ölçeği

Öz güven katılımcıların öz güven düzeyine bilerlemek için 33 maddeden oluşan ve alınan puanına göre öz güven düzeyini belirleyen tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçek en az 33 en fazla 165 puandır. Alınan puan ortalamasında göre

Puanınız 2,5’tan küçük ise düşük düzey öz güven,

2,5 ile 3,5 arası ise orta düzey öz güven,

3,5 puandan yüksek ise yüksek düzeyde öz güven sahibi olduğunuz söylenebilir.

3.3.2. Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilmiştir. 2003 yılında Dereli tarafından Türkçeye uyarlanan, geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan Liderlik Yönelimleri Ölçeği 4 alt boyutu ve 32 maddesi mevcuttur. Bunlar “İnsana Yönelik Liderlik” alt boyutu, “Yapıya Yönelik Liderlik” alt boyutu, “Dönüşümsel Liderlik” alt boyutu, "Karizmatik Liderlik" olarak belirlenmiştir. Ölçekte tüm maddeleri olumlu olup 5’li likert ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre ölçeğin boyutlarından alınan yüksek puan kişinin ilgili liderlik özelliklerinin her zaman sergilediğini; düşük puan ise hiç sergilemediğini ifade etmektedir.

Tablo 1. Pedagojik Bilgi ve Beceri Ölçeği değerlendirme çizelgesi

Katılım Düzeyi	Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,00-1,80
Katılmıyorum	2	1,81-2,60
Kararsızım	3	2,61-3,40
Katılıyorum	4	3,41-4,20
Kesinlikle katılıyorum	5	4,21-5,00

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin normallik analizini kontrol etmek amacı ile Çarpıklık-basıklık normallik testi uygulanmıştır. Çarpıklık-basıklık normallik testi sonucunda öz güvenlik testi, liderlik yönelimleri ölçeği ve tüm alt boyutları -1 ile +1 arasında yığılma

gösterdiği tespit edilmiş ve parametrik testler uygulanmıştır. Ölçekten alınan puanlar için ikili karşılaştırmalarda T-testi, çoklu karşılaştırmalarda Anova testi kullanılmıştır. Gruplararası farklılık kaynağını belirlemek için Post Hoc LSD testi kullanılmıştır. Araştırma bulguları yüzde (%), ortalama ve standart sapma olarak ifade edildi ve tüm istatistiksel sonuçlardaki farklılıklar $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı kabul edildi. Verilerin analizi SPSS 24.0 istatistik paket programında yapılmıştır.

Tablo 2. Öz güven Davranışları ve Liderlik Yönelimi ölçeği normal dağılım analizi

	Skewness	Kurtosis
ÖZGÜVEN DAVRANIŞI	-,903	,973
LİDERLİK YÖNELİMİ	-,541	,555
İnsana yönelik Liderlik	-,822	,968
Yapıya yönelik Liderlik	-,687	,946
Dönüşümsel Liderlik	-,412	,074
Karizmatik Liderlik	-,767	,865

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmaya ait bulgular ve analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara ait tanımlayıcı özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

		Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	229	57,0
	Kadın	173	43,0
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	105	26,1
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	41,5
	Spor Yöneticiliği	130	32,3
Sınıf	1,00	49	12,2
	2,00	67	16,7
	3,00	133	33,1
	4,00	153	38,1
Yaş	18-20	66	16,4
	21-23	245	60,9
	24-26	66	16,4
	27 ve üzeri	25	6,2
Spor Branşı	Bireysel	231	57,5
	Takım	171	42,5
Spor Yılı	1-3	126	31,3
	4-6	113	28,1
	7-9	80	19,9
	10-12	49	12,2
	13 ve üzeri	34	8,5
	Toplam	402	100,0

Araştırmaya katılan 402 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin 229 (%57,0)'si erkek, 173 (%43,0)'ü kadınlardan oluşmuştur. Bu öğrencilerin 105 (%26,1)'i Antrenörlük Eğitimi, 167 (%41,5)'i Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ve 130 (%32,3)'ü spor yöneticiliği bölümde eğitim görmektedir. Öğrencilerin 49 (%12,2)'si Birinci sınıf, 67 (%16,7)'si ikinci sınıf, 133 (%33,1)'i üçüncü sınıf, 153 (%38,1)'i dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin yaş dağılımlarına göre 66 (%16,4)'ü 18-20,

245 (%60,9)'u 21-23, 66 (%16,4)'ü 24-26, 25 (%6,2)'si 27 ve üstü yaş grubundadır. Öğrencilerin 231 (%57,5)'i Bireysel sporlarla, 171 (%42,5)'i Takım oyunları ile ilgilenmektedir. Öğrencilerin sporla ilgilenme yaşı incelendiğinde ise 126 (%31,3)'ü 1-3, 113 (%28,1)'i 4-6,80 (%19,9)'ü 7-9, 49 (12,2)'si 10-12, 34 (%8,5)'i 13 yıldan fazla spor yaşının olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Öz güven Davranışları ve Liderlik Yönelimi ölçeği Katılım Ortalaması

	X	Ss
ÖZGÜVEN DAVRANIŞLARI	4,1110	,53319
LİDERLİK YÖNELİMİ	4,0661	,61249
İnsana yönelik Liderlik	4,2040	,62464
Yapıya yönelik Liderlik	4,1045	,61937
Dönüşümsel Liderlik	3,9307	,68742
Karizmatik Liderlik	4,0252	,71223

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışları ölçeği puan ortalaması($x=4.11$) ile yüksek düzeyde belirlenmiştir. Yine öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeği puan ortalamaların ($x=4,06$) ile yüksek düzeyde bulunmuştur. Liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarında ise İnsana Yönelik Liderlik boyutu ortalaması ($x=4.20$), Yapıya Yönelik Liderlik boyutu ortalaması ($x=4.10$), Dönüşümsel liderlik boyutu ortalaması ($x=3.93$), Karizmatik Liderlik boyutu ortalaması ($x=4.02$) ile yine yüksek düzeyde belirlenmiştir. En yüksek liderlik yöneliminin İnsana Yönelik Liderlik yönelimi olduğu, En düşük liderlik yöneliminin ise Dönüşümsel Liderlik Yönelimi olduğu belirlenmiştir

Tablo 5. Cinsiyet değişkenine göre Öz güven Davranışları ölçeği t-testi analizi

	Cinsiyet	N	X	ss	T	P
Öz güven Davranışları	Erkek	229	4,1481	,56287	,872	0,384
	Kadın	173	4,1001	,52327		

Tablo 5'te Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışlarının ölçeği cinsiyet değişkeni t-testi analizi sonuçlarına göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalaması erkek öğrencilerde ($x=4.14$), kadın öğrencilerde ($x=4.10$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç öz güven davranışlarında erkek ve kadınların benzer davranışlar gösterdiği ve anlamlı bir farklılık oluşmadığını bir sonucu olarak görülmüştür. ($t=0,872$, $p>0,05$)

Tablo 6. Spor branşı değişkenine göre Öz güven Davranışları ölçeği t-testi analizi

	Spor Branşınız	N	X	ss	T	P
Öz güven Davranışları	Bireysel	223	4,1681	,46504	2,409	0,016
	Takım	179	4,0400	,60131		

Tablo 6’de Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışlarının ölçeği spor branşı değişkeni t-testi analizi sonuçlarına göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında bireysel sporlarda ($x=4.16$), takım sporlarda ($x=4.04$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç bireysel branşlarla ilgilenen öğrencilerin öz güven davranışların ölçeği puan ortalamasında takım spor branşlarıyla ilgilenen öğrencilere göre daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($t=2,409$, $p<0,05$)

Tablo 7. Bölüm değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi

	N	X	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	P	Post Hoc LSD
^a Antrenörlük Eğitimi	105	4,0851	,579	Gara.	1,522	,761	2,899	,048	
^b Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	4,1813	,434	Giçi	112,479	,282			b>a,c
^c Spor Yöneticiliği	130	4,0416	,598	Top	114,001				
Toplam	402	4,1110	,533						

Tablo 7’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışlarının ölçeği bölüm değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında Antrenörlük Eğitimi bölüm öğrencileri ($x=4.08$), Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencileri ($x=4.18$), Spor Yöneticiliği bölümü öğrencileri ($x=4.04$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilere göre daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($F=2,899$, $p<0,05$)

Tablo 8. Sınıf değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi

	N	x	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	P	Post Hoc LSD
^a 1.sınıf	49	4,0166	,65048	Gara.	1,854	,618	2,994	,046	
^b 2.sınıf	67	4,0629	,56474	Giçi	112,147	,282			d>a,b
^c 3.sınıf	133	4,0838	,55318	Top	114,001				
^d 4.sınıf	153	4,1946	,44717						
Toplam	402	4,1110	,53319						

Tablo 8’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışlarının ölçeği sınıf değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında birinci sınıf öğrencileri (x=4.01), ikinci sınıf öğrencileri (x=4.06), üçüncü sınıf öğrencileri (x=4.08), dördüncü sınıf öğrencileri (x=4.19) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre dördüncü sınıf öğrencilerinin bir ve ikinci sınıf öğrencilerine göre öz güven davranışların ölçeği puan ortalamasının daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. (F=2,994, p<0,05)

Tablo 9. Yaş değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi

	N	X	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	P	Post Hoc LSD
18-20	66	4,0430	,56989	Gara.	,724	,241	,848	,468	
21-23	245	4,1120	,52330	Giçi	113,277	,285			
24-26	66	4,1880	,53397	Top	114,001				
27 ve üzeri	25	4,0779	,53288						
Toplam	402	4,1110	,53319						

Tablo 9’da araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışlarının ölçeği yaş değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında 18-20 yaş grubu öğrencileri (x=4.04), 21-23 yaş grubu öğrencileri (x=4.11), 24-26 yaş grubu öğrencileri (x=4.18), 27 ve + yaş grubu öğrencileri (x=4.07) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre öğrencilerin yaş değişkenine göre öz güven davranışların arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (F=0,848, p>0,05)

Tablo 10. Spor yılı değişkenine göre Öz güven ölçeği Anova-testi analizi

Spor yaşı	N	x	Ss	V _{kav}	K _{top}	K _{ort}	F	p	Post Hoc LSD
^a 1-3	126	3,9694	,53630	Gara.	6,064	1,516	5,576	,000	
^b 4-6	113	4,0699	,58116	Giçi	107,937	,272			d,e>a,b
^c 7-9	80	4,1356	,43199	Top	114,001				
^d 10-12	49	4,3000	,56086						
^e 13 ve üzeri	34	4,2542	,36159						
Toplam	402	4,1110	,53319						

Tablo 10’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin Öz güven davranışlarının ölçeği spor yaşı değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında 1-3 yıl öğrencileri (x=3.96), 4-6 yıl öğrencileri (x=4.06), 7-9 yıl öğrencileri (x=4.13), 1-12 yıl öğrencileri (x=4.30), 13 yıl öğrencileri (x=4.25) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 10-12 ve 13 yıl üstü spor yaşı olan öğrencilerin 1-3 ve 4-6 yıl spor yaşı olan öğrencilere göre öz güven davranışların ölçeği puan ortalamasının daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. (F=5,576, p<0,05)

Tablo 11. Cinsiyet değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği t-testi analizi

	Cinsiyet	N	X	Ss	t	P
İnsana yönelik Liderlik	Erkek	229	4,1894	,61745	-,538	,591
	Kadın	173	4,2233	,63531		
Yapıya yönelik Liderlik	Erkek	229	4,1086	,62719	,154	,877
	Kadın	173	4,0990	,61063		
Dönüşümsel Liderlik	Erkek	229	3,9400	,71765	,312	,755
	Kadın	173	3,9184	,64708		
Karizmatik Liderlik	Erkek	229	4,0207	,74989	-,144	,886
	Kadın	173	4,0311	,66118		
Liderlik Yönelimi	Erkek	229	4,0647	,62502	-,052	,958
Toplam	Kadın	173	4,0679	,59729		

Tablo 11’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği cinsiyet değişkeni t-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında erkek öğrenciler (x=4.06), kadın öğrenciler (x=4.06) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimleri cinsiyet değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (t=-,052, p>0,05). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir (p>0.05)

Tablo 12. Spor branşı değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği t-testi analizi

	Spor Branşınız	N	X	Ss	t	P
İnsana yönelik Liderlik	Bireysel	223	4,2180	,60372	,504	,615
	Takım	179	4,1865	,65105		
Yapıya yönelik Liderlik	Bireysel	223	4,1334	,59618	1,045	,296
	Takım	179	4,0684	,64697		
Dönüşümsel Liderlik	Bireysel	223	3,9529	,68826	,724	,469
	Takım	179	3,9029	,68728		
Karizmatik Liderlik	Bireysel	223	4,0538	,67245	,899	,369
	Takım	179	3,9895	,75929		
Liderlik Yönelimi Top	Bireysel	223	4,0895	,58700	,857	,392
	Takım	179	4,0368	,64330		

Tablo 12’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği spor branşı değişkeni t-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında bireysel spor branşıyla ilgilenen öğrenciler ($x=4.08$), takım sporlarıyla ilgilenen öğrenciler ($x=4.03$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimleri spor branşı değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($t=-0,857$, $p>0,05$). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında spor branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$)

Tablo 13. Bölüm değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi

		N	X	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	p	Post Hoc LSD
İnsana yönelik Liderlik	Antrenörlük Eğitimi	105	4,2226	,62620	Gara.	,197	,099	,252	,778	
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	4,2171	,58938	Giçi	156,264	,392			
	Spor Yöneticiliği	130	4,1721	,66949	Top	156,461				
	Toplam	402	4,2040	,62464						
Yapıya yönelik Liderlik	Antrenörlük Eğitimi	105	4,1274	,57517	Gara.	,107	,053	,138	,871	
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	4,1055	,59696	Giçi	153,724	,385			
	Spor Yöneticiliği	130	4,0846	,68292	Top	153,831				
	Toplam	402	4,1045	,61937						
Dönüşümsel Liderlik	Antrenörlük Eğitimi	105	3,9714	,60329	Gara.	,403	,201	,425	,654	
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	3,9371	,66000	Giçi	189,086	,474			
	Spor Yöneticiliği	130	3,8894	,78220	Top	189,489				
	Toplam	402	3,9307	,68742						
Karizmatik Liderlik	Antrenörlük Eğitimi	105	4,0893	,69266	Gara.	1,132	,566	1,116	,329	
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	4,0404	,62202	Giçi	202,285	,507			
	Spor Yöneticiliği	130	3,9538	,82669	Top	203,417				
	Toplam	402	4,0252	,71223						
Liderlik Yönelimi Top	Antrenörlük Eğitimi	105	4,1027	,58721	Gara.	,373	,187	,496	,609	
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	167	4,0750	,56541	Giçi	150,059	,376			
	Spor Yöneticiliği	130	4,0250	,68838	Top	150,432				
	Toplam	402	4,0661	,61249						

Tablo 13’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği bölüm değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrenciler ($x=4.10$), Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrenciler ($x=4.07$), Spor Yöneticiliği bölümü öğrenciler ($x=4.02$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimleri bölüm değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($F=0,496$, $p>0,05$). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$)

Tablo 14. Sınıf değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi

		N	X	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	P	Post Hoc LSD	
İnsana Liderlik	yönelik	^a 1.sınıf	49	4,0454	,73214	Gara.	1,938	,646	2,664	,017	c,d>a,b
		^b 2.sınıf	67	4,0549	,65246	Giçi	154,523	,388			
		^c 3.sınıf	133	4,1485	,65770	Top	156,461				
		^d 4.sınıf	153	4,3925	,53557						
		Toplam	402	4,2040	,62464						
Yapıya Liderlik	yönelik	1.sınıf	49	4,0842	,67188	Gara.	,980	,327	,851	,467	
		2.sınıf	67	4,0690	,70620	Giçi	152,851	,384			
		3.sınıf	133	4,0583	,60274	Top	153,831				
		4.sınıf	153	4,1667	,57533						
		Toplam	402	4,1045	,61937						
Dönüşümsel Liderlik		1.sınıf	49	3,8265	,71389	Gara.	2,440	,813	1,731	,160	
		2.sınıf	67	3,9459	,74182	Giçi	187,049	,470			
		3.sınıf	133	3,8590	,72861	Top	189,489				
		4.sınıf	153	4,0196	,60801						
		Toplam	402	3,9307	,68742						
Karizmatik Liderlik		^a 1.sınıf	49	3,9439	,77016	Gara.	3,614	1,205	3,400	,007	c,d>a,b
		^b 2.sınıf	67	3,9832	,76373	Giçi	199,803	,502			
		^c 3.sınıf	133	3,9389	,76988	Top	203,417				
		^d 4.sınıf	153	4,2446	,59933						
		Toplam	402	4,0252	,71223						
Liderlik Top	Yönelimi	^a 1.sınıf	49	4,0000	,69521	Gara.	2,059	,686	2,841	,013	c,d>a,b
		^b 2.sınıf	67	4,0382	,67134	Giçi	148,373	,373			
		^c 3.sınıf	133	4,0012	,62856	Top	150,432				
		^d 4.sınıf	153	4,2558	,53359						
		Toplam	402	4,0661	,61249						

Tablo 14’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği sınıf değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında birinci sınıf öğrenciler ($x=4.00$), ikinci sınıf öğrenciler ($x=4.03$), üçüncü sınıf öğrenciler ($x=4.00$), dördüncü sınıf öğrenciler ($x=4.25$), olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimleri dördüncü sınıf öğrencilerinin birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve sonuç anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($F=2,841$, $p<0,05$). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında dördüncü sınıf öğrencilerinin birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve sonuç anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($p<0,05$). “Yapıya yönelik Liderlik ve Dönüşümsel Liderlik boyutlarında ise sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. ($p>0,05$)

Tablo 15. Yaş değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi

		N	x	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	P	Post Hoc LSD
İnsana yönelik Liderlik	18-20	66	4,1515	,63341	Gara	,764	,255	,651	,583	
	21-23	245	4,1908	,64074	Giçi	155,697	,391			
	24-26	66	4,2917	,59901	Top	156,461				
	27 ve üzeri	25	4,2400	,50508						
	Toplam	402	4,2040	,62464						
Yapıya yönelik Liderlik	18-20	66	4,1136	,62739	Gara	,259	,086	,224	,880	
	21-23	245	4,0893	,63294	Giçi	153,571	,386			
	24-26	66	4,1193	,60105	Top	153,831				
	27 ve üzeri	25	4,1900	,53048						
	Toplam	402	4,1045	,61937						
Dönüşümsel Liderlik	18-20	66	3,9186	,67599	Gara	,305	,102	,214	,887	
	21-23	245	3,9311	,67413	Giçi	189,184	,475			
	24-26	66	3,9034	,80557	Top	189,489				
	27 ve üzeri	25	4,0300	,51700						
	Toplam	402	3,9307	,68742						
Karizmatik Liderlik	18-20	66	3,9602	,69239	Gara	,455	,152	,297	,827	
	21-23	245	4,0321	,71130	Giçi	202,962	,510			
	24-26	66	4,0341	,78708	Top	203,417				
	27 ve üzeri	25	4,1050	,58036						
	Toplam	402	4,0252	,71223						
Liderlik Yönelimi Top	18-20	66	4,0360	,61541	Gara	,237	,079	,209	,890	
	21-23	245	4,0608	,62093	Giçi	150,195	,377			
	24-26	66	4,0871	,62700	Top	150,432				
	27 ve üzeri	25	4,1413	,49781						
	Toplam	402	4,0661	,61249						

Tablo 15’de Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği yaş değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında 18-20 yaş grubu öğrenciler ($x=4.03$), 21-23 yaş grubu öğrenciler ($x=4.06$), 24-26 yaş grubu öğrenciler ($x=4.08$), 27 ve üstü grubu öğrenciler ($x=4.14$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimleri yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($F=0,209$, $p>0,05$). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında öğrencilerin benzer eğilim gösterdiği bulunmuş ve anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($p>0,05$).

Tablo 16. Spor yaşı değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi

		N	x	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	p	Post Hoc LSD
İnsana yönelik Liderlik	^a 1-3	126	4,1696	,56157	Gara	9,711	2,428	6,568	,000	c,d,e>a,b
	^b 4-6	113	4,0022	,71163	Giçi	146,750	,370			
	^c 7-9	80	4,3875	,54599	Top	156,461				
	^d 10-12	49	4,2959	,63312						
	^e 13 ve üzeri	34	4,4375	,48681						
	Toplam	402	4,2040	,62464						
Yapıya yönelik Liderlik	^a 1-3	126	4,0337	,56754	Gara	7,254	1,813	4,912	,001	c,d,e>a,b
	^b 4-6	113	3,9779	,67835	Giçi	146,577	,369			
	^c 7-9	80	4,2609	,53634	Top	153,831				
	^d 10-12	49	4,1224	,69151						
	^e 13 ve üzeri	34	4,3934	,52507						
	Toplam	402	4,1045	,61937						
Dönüşümsel Liderlik	^a 1-3	126	3,8581	,68106	Gara	9,896	2,474	5,469	,000	c,d,e>a,b
	^b 4-6	113	3,7777	,67681	Giçi	179,593	,452			
	^c 7-9	80	4,1203	,59516	Top	189,489				
	^d 10-12	49	3,9311	,72845						
	^e 13 ve üzeri	34	4,2610	,71468						
	Toplam	402	3,9307	,68742						
Karizmatik Liderlik	^a 1-3	126	3,9623	,67087	Gara	11,297	2,824	5,836	,000	c,d,e>a,b
	^b 4-6	113	3,8352	,71286	Giçi	192,120	,484			
	^c 7-9	80	4,2344	,65252	Top	203,417				
	^d 10-12	49	4,0740	,75945						
	^e 13 ve üzeri	34	4,3272	,73082						
	Toplam	402	4,0252	,71223						
Liderlik Yönelimi Top	^a 1-3	126	4,0060	,56621	Gara	9,280	2,320	6,525	,000	c,d,e>a,b
	^b 4-6	113	3,8982	,64461	Giçi	141,153	,356			
	^c 7-9	80	4,2508	,54746	Top	150,432				
	^d 10-12	49	4,2059	,65850						
	^e 13 ve üzeri	34	4,3548	,55182						
	Toplam	402	4,0661	,61249						

Tablo 16’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği spor yılı değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında 1-3 yıl grubu öğrenciler (x=4.00), 4-6yıl grubu öğrenciler (x=3.89), 7-9 yıl grubu öğrenciler (x=4.25), 10-12 yıl grubu öğrenciler (x=4.20), 13-+ yıl grubu öğrenciler (x=4.35) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimlerinde 7-9, 10-12 ve 13-+ yıl spor yapan öğrencilerin 1-3 ve 4-6 yıl spor yapan öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (F=6,525, p<0,05). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında da benzer şekilde 7-9,10-12 ve 13-+ yıl spor yapan öğrencilerin 1-3 ve 4-6 yıl spor yapan öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (p<0,05).

Tablo 17. Öz güven davranış düzeyi değişkenine göre Liderlik Yönelimleri ölçeği Anova-testi analizi

		N	x	Ss	V _{kay}	K _{top}	K _{ort}	F	p	Post Hoc LSD
İnsana yönelik Liderlik	^a Düşük özgüven	12	3,0417	,70978	Gara	32,623	16,312	52,556	,000	
	^b Orta özgüven	35	3,5964	,66634	Giçi	123,838	,310			b,c>a
	^c Yüksek özgüven	355	4,3032	,53993	Top	156,461				
	Toplam	402	4,2040	,62464						
Yapıya yönelik Liderlik	^a Düşük özgüven	12	2,9688	,75590	Gara	31,852	15,926	52,095	,000	
	^b Orta özgüven	35	3,4964	,57800	Giçi	121,979	,306			b,c>a
	^c Yüksek özgüven	355	4,2028	,54289	Top	153,831				
	Toplam	402	4,1045	,61937						
Dönüşümsel Liderlik	^a Düşük özgüven	12	2,7708	,62348	Gara	34,265	17,133	44,039	,000	
	^b Orta özgüven	35	3,2893	,60313	Giçi	155,224	,389			b,c>a
	^c Yüksek özgüven	355	4,0331	,62567	Top	189,489				
	Toplam	402	3,9307	,68742						
Karizmatik Liderlik	^a Düşük özgüven	12	2,7500	,92626	Gara	44,293	22,146	55,532	,000	
	^b Orta özgüven	35	3,2714	,66593	Giçi	159,124	,399			b,c>a
	^c Yüksek özgüven	355	4,1426	,61664	Top	203,417				
	Toplam	402	4,0252	,71223						
Liderlik Yönelimi Top	^a Düşük özgüven	12	2,8828	,69228	Gara	35,576	17,788	61,795	,000	
	^b Orta özgüven	35	3,4134	,52016	Giçi	114,856	,288			b,c>a
	^c Yüksek özgüven	355	4,1704	,53252	Top	150,432				
	Toplam	402	4,0661	,61249						

Tablo 17’de araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim ölçeği öz güven davranış düzeyi değişkeni Anova-testi analizi sonuçlarına göre Liderlik Yönelimi ölçeği puan ortalamasında düşük düzey öz güven davranış sergileyen grubu öğrenciler ($x=2.88$), orta düzey öz güven davranış sergileyen grubu öğrenciler ($x=3.41$), yüksek öz güven davranış sergileyen grubu öğrenciler ($x=4.17$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre liderlik yönelimlerinde orta ve yüksek düzeyde öz güven davranışı sergileyen öğrencilerin düşük öz güven davranışı sergileyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. ($F=61,795$, $p<0,05$). Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında da benzer şekilde orta ve yüksek düzeyde öz güven davranışı sergileyen öğrencilerin düşük öz güven davranışı sergileyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($p<0,05$).

Tablo 18. Öz güven davranış düzeyi ile Liderlik Yönelimleri ölçeği korelasyon analizi

		İnsanayönelik Liderlik	Yapıyayönelik Liderlik	Dönüşümsel Liderlik	Karizmatik Liderlik	Liderlik YönelimiTop
Özgüven	R	,667**	,660**	,654**	,675**	,717**
Davranış	p	,000	,000	,000	,000	,000
	N	402	402	402	402	402

Tablo 18’de öğrencilerin öz güven davranışları ile liderlik yönelimleri arasında korelasyon testi analizi sonuçlarına göre; Öz güven davranışı ile liderlik yönelimi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlenmiştir. ($r:0,717$; $p<0,05$). Benzer şekilde Öz güven davranışı ile insana yönelik liderlik boyutu arasında. ($r:0,667$; $p<0,05$); Öz güven davranışı ile yapıya yönelik liderlik boyutu arasında. ($r:0,660$; $p<0,05$), Öz güven davranışı ile dönüşümsel liderlik boyutu arasında. ($r:0,654$; $p<0,05$), Öz güven davranışı ile karizmatik liderlik boyutu arasında. ($r:0,675$; $p<0,05$) pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlenmiştir.

Tablo 19. Öz güvenin Liderlik Yönelimine etkisi

	Değişken	B	Standart Hata B	B	t	P
	Sabit	1,468	0,126		11,613	0,000
Model	X (Liderlik Yönelimi)	0,341	0,031	0,485	11,079	0,000
$R = 0,485$ $R^2 = 0,235$ $F_{(1, 400)} = 122,735$ $p = 0,000$						
$Y (\text{özgüven}) = 1,468 - 0,341X$						

Tablo 19.’de görülen regresyon modelinde, öz güven ile liderlik yönelimleri arasında %48,5 oranında pozitif yönlü bir etki söz konusudur ($R = 0,485$). Ayrıca öz güven, liderlik yönelimi varyansını %23,5 oranında etki etkiği görülmektedir ($R^2 = 0,235$).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Liderlik yönelimleri ile öz güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada elde edilen sonuçlar bu bölümde literatürdeki benzer çalışmaların sonuçları ile tartışılmaktadır.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin öz güven davranışları ölçeği puan ortalaması ($x=4.11$) ile yüksek düzeyde belirlenmiştir. Yine öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeği puan ortalamaları ($x=4,06$) ile yüksek düzeyde bulunmuştur. Liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarında ise İnsana yönelik liderlik ortalaması ($x=4.20$), Yapıya yönelik Liderlik ($x=4.10$), Dönüşümsel liderlik ($x=3.93$), Karizmatik Liderlik boyutu ($x=4.02$) ile yine yüksek düzeyde belirlenmiştir. En yüksek liderlik yöneliminin İnsana Yönelik Liderlik yönelimi olduğu, en düşük liderlik yöneliminin ise Dönüşümsel Liderlik yönelimi olduğu belirlenmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin öz güven davranışlarının cinsiyet değişkenine göre öz güven davranışlarında erkek ve kadınların benzer davranışlar gösterdiği ve anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde cinsiyet ile öz güven arasında anlamlı farklılığın olduğu çalışmalar bulunmuştur. Alaca (2022) araştırma bulgularında öz güven düzeylerinin cinsiyetlerine göre erkeklerin genel öz güven düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Şar vd., (2010) üniversite öğrencilerinin öz güven düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre erkeklerin öz güven düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine Özdemir (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada üniversite öğrencilerinin öz güven düzeyleri erkek öğrencilerin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ateş (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise öğrencilerin öz güven ve sorumluluk duygusunun akademik başarı üzerindeki rolü incelenmiş erkek öğrencilerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde öz güvene sahip olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre toplumda erkeklerin ön planda olması, ataerkil bir toplumda yaşanmasından kaynaklı erkeklerin aile içinde ve toplumda daha fazla söz sahibi olmasından ve kadınlar üzerinde üstünlük kurma eğilimi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Erkeklerin küçük yaşlardan itibaren desteklenerek büyütülmesi, erkek adam vs. gibi cümlelerin aşılması, kadınların ise daha korumacı bir toplumda yetişmesi, erkeklerin öz güven düzeyinin daha yüksek

olmasına yol açmaktadır. Erkekler toplum tarafından kadınlara göre sosyal destek ve öz güven geliştirici destekler görmektedir.

Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öz güven davranışlarının spor branşı değişkenine göre bireysel branşlarla ilgilenen öğrencilerin öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasında takım spor branşlarıyla ilgilenen öğrencilere göre daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin öz güven davranışlarının sınıf değişkeni sonuçlarına göre dördüncü sınıf öğrencilerinin bir ve ikinci sınıf öğrencilerine göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasının daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başoğlu (2007) tarafından ortaokul öğrencileri üzerinde yapılan araştırmaya göre öğrencilerin öz güven düzeyleri ile sınıf arasında ileri sınıflar üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Elde edilen bu sonuç araştırma bulgularımızla benzerlik gösteriyor. Daha küçük yaş gruplarında eğitim ve sınıf düzeyi öz güven üzerinde destekleyici etkilere sahipken daha büyük yaş gruplarında fark yaratacak düzeyde etkilere sahip olmaktadır. Bulgularımızdan elde edilen bu sonucun üniversite öğrencilerinin yaş itibarı ile öz güven gelişim sağlandığı, öz güven destekleyici ve geliştirici eğitim ve uygulamaların bireylerin çocukluk ve ergenlik gibi gelişim dönemlerinde yapılmasıyla bireyin gelişimini olumlu etkileyeceği gibi faktörlerden kaynaklandığı düşünülebilir. Literatür incelendiğinde Alaca (2022), yaptığı çalışmada katılımcıların öz güven düzeylerinin sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bilgin (2011) tarafından yapılan çalışmada ergenlik dönemindeki bireyler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Öğrencilerin öz güven davranışlarının yaş değişkeni sonuçlarına göre öz güven davranışları arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğrencilerin öz güven davranışlarının ölçeği spor yaşı sonuçlarına göre 10-12 ve 13 yıl üstü spor yaşı olan öğrencilerinin 1-3 ve 4-6 yıl spor yaşı olan öğrencilere göre öz güven davranışları ölçeği puan ortalamasının daha yüksek olduğu anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Literatür incelendiğinde cinsiyet değişkeni bakımından çalışmamızdan elde edilen sonuçlara

paralellik gösteren çalışmalarda mevcuttur. Atar ve Özbek (2009), yaptığı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışları, (Güngör, 2016) beden eğitimi öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve (Özkan, 2012) hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi çalışmalarında cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ortaya çıkan bu farklılığın katılımcı grubunun yaş, bölüm, yaşanılan çevre gibi demografik değişkenlerinin farklılaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Farklı sosyo ekonomik çevrede ve kültürde yetişen bireylerin liderlik yönelimlerinin değişkenlik göstermesi olağan görülmektedir. Literatür incelemelerinde çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermeyen çalışmalardan Alaca (2022), yaptığı çalışmada öğrencilerin Liderlik Düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre kadınların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların “Yapısal Liderlik” ve “Politik Liderlik” düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Arslan ve Uslu (2014), yaptıkları araştırmalarında öğretmen adaylarının liderlik özelliklerini cinsiyet değişkenine göre değerlendirmiş, liderlik alt boyutlarında kadınların lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Durmuş (2011) tarafından yapılan ilköğretim ve lise öğrencilerinin liderlik özelliklerini araştırdığı çalışmada yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik alt boyutunda kadınların liderlik özelliklerinin erkeklere göre daha gelişmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turhal (2019)’da spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimlerini belirlediği çalışmasında kadınların erkeklere göre liderlik yönelimlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatür tarafından desteklenen araştırma bulgularımıza göre kadın ve erkeklerin farklı liderlik stillerini benimsediği söylenebilir. Bunun nedeninin birçok toplum ve kültürde olduğu gibi ülkemizde de kadınlar ve erkeklerin farklı yetiştirilme tarzına, aile içinde farklı görev ve sorumluluklara sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin spor branşı değişkeni sonuçlarına göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında spor branşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Aydın (2016), yaptığı araştırmada ise Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan öğrencilerin liderlik özelliklerinin okuduğu bölüm değişkenine göre incelemiş ve istatistik’i olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin bölüm değişkeni sonuçlarına göre liderlik yönelimleri bölüm değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Literatür incelendiğinde araştırma sonuçlarımızla paralellik gösteren araştırmalar da olduğu görülmektedir. Çar (2013) spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi çalışması eğitim alınan bölümün liderlik özelliklerini etkilemediği sonucuna ulaşarak çalışmamızla paralellik göstermemektedir. Liderlik yönelimleri, öz güven gibi kişilik özelliklerini destekleyici ders içeriklerinin olduğu bölümlerde yapılan araştırmalar da göstermektedir ki bölüm ve eğitim içeriği bireyin kişisel özelliklerini olumlu yönde desteklemektedir.

Literatürde yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde, araştırmamızdan elde edilen bulguları desteklemeyen çalışmalar olduğu görülmektedir Alaca (2022), yaptığı çalışmada öğrencilerin bölüm değişkeni ile liderlik yönelimleri ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Özmütlu (2008), yaptığı araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri ile ilgili araştırmasında liderlik stillerinin bölüme göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Arslan ve Uslu (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada liderlik stillerinin bölüme göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak bölümler arasında edinilen eğitim bilgisinin farklılığından kaynaklı, bölüm öğrencilerinin sahip oldukları bilgi durumları mesleki yöndeki öz güvenleri ile paraleldir denebilir. Bunun yanı sıra Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü okuyan öğrencilerin eğitim hayatları boyunca etkili iletişim ve sorun çözme becerilerinin liderlik özelliklerini ve yönelimlerini desteklediği düşünülmektedir. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü okuyan öğrenciler ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği okuyan öğrencilerin ortak olarak aldıkları dersler eğitim bilimleri adı altında isimlendirilmektedir. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencilerini, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinden ayıran farklı dersler ise psikoloji ve dallarına yöneliktir. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü öğrencilerinin öz güven seviyelerinin daha yüksek olması, insan psikolojisine ve kişilik özelliklerini destekleyici bilgilere yönelik alınan derslerin etkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin sınıf değişkeni sonuçlarına göre liderlik yönelimleri dördüncü sınıf öğrencilerinin birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilere göre daha

yüksek olduğu bulunmuş ve sonuç anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında dördüncü sınıf öğrencilerinin birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve sonuç anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Yapıya yönelik Liderlik ve Dönüşümsel Liderlik” boyutlarında ise sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu alanda yapılan literatür çalışmalarında benzer sonuçların alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Alaca (2022) Çalışmamızla yaptığı benzer bir çalışmada öğrencilerin sınıf değişkeni ile Liderlik Stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu çalışma sonuçlarımızla benzerlik göstermiştir. Yücel (2011) tarafından yapılan çalışmada Orta öğretim (lise) kurumlarında eğitim gören, spor yapan ve yapmayan öğrencilerin liderlik özellikleri incelenmiş ve çalışmada liderlik stillerinin sınıf değişkenine göre farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Özmutlu (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri ile ilgili araştırmasında liderlik stillerinin sınıf düzeyine göre farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Kurudirek (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise Spor Yöneticiliği ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin liderlik stillerine yönelik görüşleri incelenmiş ve öğrencilerin sınıf düzeylerinin liderlik stilleri üzerinde herhangi bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Güngör (2016) araştırmasında ise Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin liderlik özellikleri ile epistemolojik inançları ilişkisi incelenmiş ve liderlik stillerinin sınıf değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin yaş değişkeni sonuçlarına göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik” ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında öğrencilerin benzer eğilim gösterdiği bulunmuş ve anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür tarafından desteklenen araştırma bulgularımıza göre yaş, bireyler arasında liderlik yönelimleri açısından farklılık oluşmadığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra araştırmamızdan farklı sonuçlar elde edilen araştırmalar da bulunmaktadır. Arslan ve Uslu (2014) Öğretmen adaylarının liderlik özellikleri, Semiz (2011) yapmış oldukları çalışmaları sonucunda sınıf derecesi yüksek olan bireylerin liderlik özellikleri daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen bu sonucun yaşın ilerlemesiyle ve eğitim seviyesinin artmasıyla kişilik özelliklerinin ve tercihlerin değişmeye başlayabileceği şeklinde yorumlanmaktadır.

Öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin spor yılı değişkeni sonuçlarına göre liderlik yönelimlerinde 7-9, 10-12 ve 13-+ yılspor yapan öğrencilerin 1-3 ve 4-6 yıl spor yapan öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında da benzer şekilde 7-9, 10-12 ve 13-+ yıl spor yapan öğrencilerin 1-3 ve 4-6 yıl spor yapan öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin öz güven davranış düzeyi değişkeni sonuçlarına göre liderlik yönelimlerinde orta ve yüksek düzeyde öz güven davranışı sergileyen öğrencilerin düşük öz güven davranışı sergileyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlarda incelendiğinde “İnsana yönelik Liderlik”, “Yapıya yönelik Liderlik”, “Dönüşümsel Liderlik ve “Karizmatik Liderlik” boyutlarında da benzer şekilde orta ve yüksek düzeyde öz güven davranışı sergileyen öğrencilerin düşük öz güven davranışı sergileyen öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($p<0,05$).

Öğrencilerin öz güven davranışı ile liderlik yönelimi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlenmiştir. ($r:0,717$). Benzer şekilde öz güven davranışı ile insana yönelik liderlik boyutu arasında. ($r:0,667$); öz güven davranışı ile yapıya yönelik liderlik boyutu arasında. ($r:0,660$), öz güven davranışı ile dönüşümsel liderlik boyutu arasında. ($r:0,654$), öz güven davranışı ile karizmatik liderlik boyutu arasında. ($r:0,675$) pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlenmiştir. Alaca (2022) Araştırma bulgularına göre katılımcıların liderlik stilleri ile öz güven düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Öz güven düzeyi arttıkça liderlik stilleri alt boyutlarındada artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç farklı öz güven seviyesine sahip bireylerin farklı liderlik stillerine yönelebileceği, sahip olduğu öz güven düzeyi ve iç veya dış öz güven tipinin bireyin yöneldiği liderlik stilini de belirlemektedir şeklinde yorumlanabilir.

Öz güven ile liderlik yönelimleri arasında %48,5 oranında pozitif yönlü bir etki söz konusudur. Ayrıca öz güven, liderlik yönelimi varyansını %23,5 oranında etki ettiği görülmektedir.

Öneriler

- Araştırmacılar, liderlik ve öz güven arasındaki ilişkiyi, farklı eğitim kadrolarındaki bireyler üzerinde araştırılabilirler.
- Araştırmacılar, liderlik yönelimleri ve öz güven ilişkisinde literatürde yetersiz sayıda çalışma yapıldığı ve bu konuda çalışmalarda farklı değişkenleri baz alarak araştırmalar yapılabilir.
- Özellikle öğretmenlerin öğrencilerin öz güvenlerini artırıcı çalışmalar yaptırması.
- Öğrencilere sorumluluk gerektiren görevler yaptırılarak öz güvenleri geliştirilmesi.
- Öğrencilerin liderlik özelliklerine göre projelerde görevlendirilmesi.
- Araştırmacılar hem farklı eğitim kadrolarında hem de araştırmamız konusu içinde geçen eğitim bölümleri üzerinde liderlik stillerinin öz güven çeşitlerine olan etkisi üzerinde araştırma yapılabilir.
- Yöneticiler, kadın öğrencilerin öz güven düzeylerini artırmaya yönelik uygulamaları hayata geçirecek politikalar yürütülebilir.

KAYNAKLAR

- Adair, J. (2004). *Etkili liderlik* (1 b.) (F. Beşenek, Çev.). İstanbul: Babıali Kültür.
- Akagündüz, N. (2006). *İnsan Yaşamında Özgüven Kavramı*. İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları.
- Akın A. (2007). Öz-güven Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özellikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2007, 7: 165-75.
- Akın, U. (2020). Liderlik. N. Cemaloğlu, & M. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetimi* içinde (s. 131-160). Ankara: Pegem.
- Akış, Y. (2004). *Türkiye'nin Gerçek Liderlik Haritası*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aksu, D. (2017). *Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin liderlik özellikleri ile aile merkezli bakım arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Aksu, D., Yiğit, D. (2019). *Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin liderlik özellikleri ile aile merkezli bakım arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 3 (2): 98-110.
- Alaca, E. (2022). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencileri ile Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Özgüven Davranışlarının Karşılaştırılması* Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 2022
- Alptekin, S. (2018). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yönetici hemşireleri ile ilgili ruhsal liderlik algılarının belirlenmesi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Argent, E. (2005). From the locker room to the boardroom: Developing leaders through sport. PhD thesis. Loughborough University Institutional Repository. <https://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.505374>
- Arıkan, Y. (2020). *Psikolojik Beceri Kıstası Olarak Özgüvenin, Sporcuların Başarı Algısına Katkısı; Güreş Milli Takımı Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arnold, R., Fletcher, D. & Hobson, J. (2018). Performance leadership and management in elite sport: A black and white issue or different shades of grey? *Journal of Sport Management*, 32, 452 – 463.
- Arslan, Ç . (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Sürekli Kaygı ve Kişisel Kararsızlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arslan, E. (2018). Servis sorumlu hemşirelerinin dönüşümcü liderlik uygulamalarını n incelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Arthur, C.A., Wagstaff, C.R.C. & Hardy, L. (2016). Leadership in sport organizations. In C.R.D. Wagstaff (ed) *The Organizational Psychology of Sport: Key issues and Practical*
- Aslan, Ş. (2019). *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları*, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Aykan, E. (2004). Kayseri'de Faaliyet Gösteren Girişimcilerin Liderlik Özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 213-224.
- Baltaş, A. (2014). *Ekip çalışması ve liderlik* (13. b.). İstanbul: Remzi.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi* (1 b.). Ankara: Sevinç.
- Başoğlu, T. S. (2007). *Sınav Kaygısı ile Özgüven Arasındaki İlişkinin Erinlik Döneminde İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bennie, A. and O'Connor, D. (2012). Perceptions and Strategies of effective coaching leadership: A qualitative investigation of professional coaches and players. *International Journal of Sport and Health Science* 10, 82 – 89.
- Beycioğlu, K. (2020). Liderlik psikolojisi. N. Güçlü, & S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik teori araştırma ve uygulama* içinde (s. 17-38). Ankara: Pegem.
- Bloch, S., & Whiteley, P. (2007). *Kusursuz liderlik* (Ü. Şensoy, Çev.). İstanbul: Optimist.
- Bolman L.G. ve Deal T.E. (1997). The Jossey-Bass Business and Management Series and the Jossey-Bass Higher and Adult Education Series, *Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership*.
- Bolman LG, Deal TG. *Reframing organizations. Artistry, choice and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass 1991.
- Cotterill, S. & Barker, J. (2013). *The Psychology of Cricket: Developing Mental Toughness*. Birmingham:
- Cummins, P. & Spencer, J. (2015). Sports coach leadership models. In I. O'Boyle, D. Murray & P. Cummins (eds) *Leadership in Sport*. London: Routledge, p. 174.
- Çakar, U. Ve Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zekâ Gerektirir Mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik, *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 465-474.
- Demir, İ. (2010). *Benlik Kimlik Kişilik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Derbedek, H. (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öz Yeterlilik Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dereli, M. (2003). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 42-3.
- Doğan, O. (2004). *Spor Psikolojisi Ders Kitabı*, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas.
- Doğan, O. (2015). *Spor psikolojisi* (3.Genişletilmiş b.). Ankara: Detay.
- Doğan, S. (2016). *Eğitim Yönetiminde Liderlik: Teori Araştırma ve Uygulama*, İstanbul: Pegem Akademi.
- Doğan, S. (2020). Çağdaş liderlik yaklaşımları. N. Güçlü, & S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik teori araştırma ve uygulama* içinde (s. 91-132). Ankara: Pegem.
- Dureja, G, Singh S. Self-confidence and decision making between psychology and physical education students: a comparative study. *Journal of Physical Education and Sports Management* 2011, 2: 62-5.
- Duygulu S., Kublay G. (2011). Transformational leadership training programme for charge nurses. *Journal of Advanced Nursing* 67(3): 633–642.

- Duygulu, S. (2014). Önderlik. Ü. Baykal ve E. Türkmen (Ed.) *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi* içinde (s. 124-143). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (1991). Yönetim ve Organizasyon. İ.Ü Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon* (2 b.). İstanbul: Beta
- Erer, B., Demirel E. (2018). *Modern Liderlik Yaklaşımlarına Genel Bakış*. 4(13), 647-656.
- Ergezer, B. (2003). *Liderlik ve özellikleri* (5 b.). Ankara: Ocak.
- Eriş, Y. ve İkiz, E.F. (2013). *Ergenlerin Benlik Saygısı ve Sosyal Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Kişisel Değişkenlerin Etkileri*, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish, 8(6), 179-193.
- Eryeşil, K., İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20 (2): 129-139.
- Feltz, D. L (1988). "Self-Confidence and Sports Performance". *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 16(1), 423-458.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G. & Boen, F. (2014). The myth of the team captain as principal leader: Extending the athlete leadership classification within sport teams. *Journal of Sports Sciences*, 32(14), 1389–1397.
- Frawley, S., Favaloro, D. & Schulenkorf, N. (2018). Experience-based leadership development and professional sport organizations. *Journal of Sport Management*, 32, 123 –134.
- Goleman, D. (2013). Lideri lider yapan nedir? HBR'S 10 Must Reads (Ed.), *Liderlik* (M. İnan, Çev.) içinde (s. 7-34). İstanbul: Optimist.
- Gökmar, Ö. (2010). *Özgüven Kazanmak*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Güçlü, N. (2020). Liderliğe genel bir bakış. N. Güçlü, & S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik teori araştırma ve uygulama* içinde (s. 1-16). Ankara: Pegem.
- Günalp, A. (2007). *Farklı Anne Baba Tutumlarının Okul Öncesi Eğitim Çağındaki Çocukların Özgüven Duygusunun Gelişimine Etkisi (Aksaray İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Güney, S. (1999). *Davranış bilimleri açısından Atatürk'ün liderliği* (1 b.). Ankara: Ocak.
- Hale, (2015). *Liderlik Nedir? Tanımı, Liderin Özellikleri Nedir?, Liderlik Kavramları Nelerdir?* egitimkutuphanesi.com,
- Hambly, K. (2003). Özgüven (B. Bıçakçı, Çev.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Hambly, K. (2003). *Özgüven*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Humphreys, T. (2002). *Çocuk Eğitiminin Anahtarı: Özgüven* (T. Anapa, Çev.). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Humphreys, T. (2002). *Çocuk Eğitiminin Anahtarı*: İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- İşçi, E. (2013). Güvenilir liderlik: Amaçlara ulaşmanın kolay yolu. M. L. Yıldız (Ed.), *Liderlik Çalışmaları* içinde (s. 223-244). İstanbul: Beta.
- James, J. (1997). *Gelecek zamanda düşünmek yeni çağın liderlik becerileri* (Z. Dicleli, Çev.). İstanbul: Boyner Holding.
- Karademir N. (2015). Fen edebiyat fakültesi coğrafya bölümü öğrencilerinin özgüven algıları. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12: 53-77.
- Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon, Boş Zamanları Değerlendirme*, 2. Baskı, Ankara.

- Karaküçük, S. (1999). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme* (3b.). Ankara: Bağırhan.
- Karamoy, K.Y., Wibowo, E. M. ve Jafar, M. (2018). The implementation of self-instruction and reframing group counselling techniques to improve students' self-confidence. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 7(1), 1-6.
- Karataş, Z. ve Çakar, F.S. (2012). *Ergenlerin Benlik Saygısı, Algıladıkları Sosyal Destek ve Umutsuzluk Düzeyleri*, Bir Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(4), 2397-2412.
- Kasatura, İ. (1998). *Kişilik ve Özgüven*. İstanbul: Evrim Yayıncılık.
- Kocaarslan, B. (2009). *Genel Müzik Eğitimi Alan İlköğretim Öğrencilerinin Müzik Dersine İlişkin Tutum, Müzikal Özgüven ve Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, Ş. (1994). *Spor Psikolojisine Giriş*, Saray Kitapevleri, İzmir.
- Kolzow, D.R. (2014). *Leading from within: Building organizational leadership capacity*. <https://www.iedonline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading from Within.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Kugle, C. L., Clements, R. O., ve Powell, P. M. (1983). Level and stability of self-esteem in relation to academic behavior of second graders. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 201–207.
- Kulaksızoğlu, A. (2006). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kurtuldu, P.S. (2007). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Özgüven Düzeyleri ile Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Küçük, D.P. (2011). *Müzik Etkinliklerine Katılan ve Katılmayan Çocuklarda Benlik Saygısı ve Müzik Yeteneğine Yönelik Özyeterlik Algısının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Müzik Öğretmenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Mağden, D., Aksoy, A (1993). Anne ve Babaların Çocuklarına Karşı Tutumlarını Etkileyen Etmenler. *Eğitim ve Bilim*.
- Mankan, E. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. İzmir: İlya.
- Manktelow, J. (2011). *The leadership styles workbook*. London: Mind tools, <https://www.mindtools.com/downloads/lbr5283hs/LeadershipStylesWorkbook.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Martens, R. (1998). *Başarılı Antrenörlük*, Beyaz Yayınları, İstanbul,
- Matusitz, J. & Simi, D. (2019). Pathways to sports leadership for Latinas in U.S. higher education. *Journal of Latinos and Education*, 18(2), 151–163.
- Maxwell, J. C. (2004). *İçinizdeki lideri geliştirmek* (2 b.) (S. Yeniçeri, Çev.). İstanbul: Beyaz.
- Moore, L.L., Rudd, R.D. (2006). Leadership styles of current extension leaders. *Journal of Agricultural Education*, 47 (1): 6-16.
- Mukherjee, S. (2016). Leadership network and team performance in interactive contests. *Social Networks*. 47. 85–92. doi: 10.1016/j.socnet.2016.05.003
- Mutluer, S. (2006). *Özgüven Oluşmasında Manevi Değerlerin rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Newman, T., Lower, L. & Brgoch, S. (2019). Developing sport team captains as formal leaders. *Journal of Sport Psychology in Action*, 10(3), 137–150.

- Newton, P., Bristoll, H. (2015). *Leadership theories*. Team FME, <http://www.free-management-ebooks.com/dldebk/dlld-leadtheory.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Northouse, P.G. (2016). *Leadership theory and practice* (7 b.). SAGE.
- Otacıoğlu, S.G. (2009). Müzik Öğretmeni Adaylarının Benlik Saygısı Düzeyleri ile Akademik ve Çalgı Başarılarının Karşılaştırılması, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 141-150.
- Öz, İ. (1997). *Çocuk ve Aile*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Özbey, Ç. (2004). *Çocuk Sorunlarına Yapıcı Çözümler*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Özkan, Ş. (2021). Klinik Liderlik ve Sağlık Kurumlarına Yansımaları. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(1): 40-50.
- Özler, N. D. (2013). Liderlik. C. Koparal, & İ. Özalp (Ed.), *Yönetim ve organizasyon içinde* (s. 94-123). Anadolu Üniversitesi Web.
- Rost, J.C. (1993). *Leadership For The Twenty-First Century*. Greenwood Publishing Group.
- Sağır, M. (2018). Okul liderliği. N. Can (Ed.), *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi içinde* (s. 207-242). Ankara: Pegem.
- Simpson, S. (2012). *The styles, models & philosophy of leadership*. Ventus, <https://www.cipmnigeria.org/App/documents/e4894ab1545442683938.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Smith, M., Young, D., Figgins, S. & Arthur, C. (2017). Transformational leadership in elite sport: A qualitative analysis of effective leadership behaviors in Cricket. *The Sport Psychologist*, 31, 1–15.
- Soner, O. (1995). *Aile Uyumu, Öğrenci Özgüveni ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
- Soner, O. (2000). Aile uyumu, öğrenci özgüveni ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 249-260.
- Şimşek, S. (2018). *Yönetici hemşirelerin transformatif liderlik uygulamalarını gösterme durumları*. Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Şişman M. (2002). *Öğretim Liderliği*, Ankara, Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği* (6 b.). Ankara: Pegem.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim Okul Müdürlerinin Liderlik Rollerini. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58): 274-298.
- Telli, E., Ünsar, A.S., Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2 (2): 135-150.
- Tengilimioğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranış özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14): 1-16.
- Tuğsal, T. (2019). Liderlik teorileri ve özellikler yaklaşımı. T. Tuğsal (Ed.), *Liderlik ve kurumsal yönetim teori ve güncel araştırmalar*(s. 15-30). Ankara: Gazi.
- Turan-Başoğlu, S. (2007). *Sınav kaygısı ile özgüven arasındaki ilişkinin erinlik döneminde incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Türker, M. V. (2013). Liderlik ve yeniliği yönetebilme: Yenilik liderliği. M. L. Yıldız (Ed.), *Liderlik Çalışmaları* içinde (s. 89-112). İstanbul: Beta.
- Tütüncü, Ö. & Akgündüz, Y. (2014). "Seyahat Acentelerinde Otantik Liderliğin Çalışanların Yalakalık Eğilimlerine Etkisi", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(2):168.
- Yavuzer, H. (2002). *Çocuk Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yavuzer, H. (2002). *Eğitim ve Gelişim Özellikleriyle Okul Çağı Çocuğu*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yenel, İ. F. (2019). Liderlik. A. A. Yetim (Ed.), *Yönetim ve spor* içinde (s. 283-304). Ankara: Gazi.
- Yıldırım, İ., ve Diğerleri, "Beden Eğitimi ve Spor Öğrenimi Veren Yükseköğretim Kurumlarının Öğretim Programlarının Toplumsal Beklentilere Uygunluk Düzeyleri Bakımından Analizleri", *Eğitim Dergisi*, Sayı: 3, Yıl 1993.
- Yıldız, M. L. (2013). Liderlik üzerine. M. L. Yıldız (Ed.), *Liderlik çalışmaları* içinde (s. 23-58). İstanbul: Beta.
- Yılmaz, H., Kantek, F. (2016). Türkiye'deki yönetici hemşirelerin liderlik tarzları: Literatür inceleme. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3): 110-117.
- Yiğit, R. (2002). İyi bir lider olmanın yolları. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 6(1): 17-21.
- Yörükoğlu, A. (1990). Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar. İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8 b.). New Jersey: Pearson.

EKLER

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışmanın amacı; beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesidir. Bu anketlerden elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koymanızdır.

En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

Hasan Hüseyin BOŞNAK
Sinop Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. **Cinsiyetiniz:** Erkek () Bayan ()

2. **Bölümünüz:** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ()
Spor Yöneticiliği () Antrenörlük Eğitimi ()

3. **Sınıfınız:** 1 () 2 () 3 () 4 ()

4. **Yaşınız:** 18-20 () 21-23 () 24-26 () 27 ve üzeri ()

5. **Spor Branşınız:** Bireysel
Takım.....

6. **Spor Yılıınız:** 1-3 () 4-6 () 7-9 () 10-12 () 13 ve üzeri ()

Ek-2 Liderlik Yönelimleri Ölçeği

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 işbirliğine 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 uygularım	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

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ		HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
31	Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşırım.	1	2	3	4	5
32	Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.	1	2	3	4	5

Ek-3 Öz Güven Ölçeği

ÖZ GÜVEN ÖLÇEĞİ		HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	GENELLİKLE	HER ZAMAN
1	Kendimi başarılı bir insan olarak görürüm	1	2	3	4	5
2	Başkalarının yanında heyecanımı kontrol edebilirim.	1	2	3	4	5
3	Seçimlerimde başkalarına bağımlı değilimdir.	1	2	3	4	5
4	Yaşamdaki zorluklarla baş edebilirim.	1	2	3	4	5
5	Benim için aşılamayacak sorun yoktur.	1	2	3	4	5
6	Başkalarının görüşlerine saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
7	Problemlerimin üstesinden gelebileceğime inanırım	1	2	3	4	5
8	Sosyal etkinliklere katılmaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
9	Verdiğim kararların arkasında dururum.	1	2	3	4	5
10	Kendi kendime yetebileceğime inanırım.	1	2	3	4	5
11	Aktif birisi olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
12	Öz-eleştiri yapabilirim.	1	2	3	4	5
13	Anlamadığım konularda başkalarına soru sorabilirim.	1	2	3	4	5
14	Yeni girdiğim ortamlara uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
15	Kendimle barışık bir insanım.	1	2	3	4	5
16	Gerektiğinde sonuna kadar hakkımı savunurum.	1	2	3	4	5
17	İstediğim şeyleri elde etmek için mücadele edebilirim.	1	2	3	4	5
18	Kendimi rahat bir şekilde ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
19	Kendimi ve başkalarını olduğu gibi kabul ederim.	1	2	3	4	5
20	Çevremde yeteri kadar güvенеbileceğim insan vardır.	1	2	3	4	5
21	Sorumluluk almaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
22	Diğer insanların eleştirilerini anlayışla karşılayabilirim.	1	2	3	4	5
23	Sıkıntılı anlarımda bile olumlu düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
24	Ön plana çıkmaktan korkmam.	1	2	3	4	5
25	Başarısız olduğumda hemen pes etmem.	1	2	3	4	5
26	Başka insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
27	Değerli birisi olduğuma inanırım.	1	2	3	4	5
28	Kolay arkadaş edinebilirim.	1	2	3	4	5
29	Düşüncelerimi ifade ederken başkalarından çekinmem.	1	2	3	4	5
30	Kolay karar verebilirim.	1	2	3	4	5
31	Sosyal bir insan olduğuma inanırım.	1	2	3	4	5
32	Kendimi severim.	1	2	3	4	5
33	Başka insanların övgülerini hak ettiğime inanırım.	1	2	3	4	5

Ek-4 Liderlik Yönelimleri Ölçeği İzin Yazısı



Mahce Dereli 4 gün önce

Alicılar: ben ▾



Merhaba Hasan,

Ölçeği kullanabilirsin.
Başarılar dilerim,

Mahçe Dereli

Sent from my iPhone

On 22 Jan 2022, at 15:07, Hasan Boşnak
<hasanbsnk61@gmail.com> wrote:

Ek-5 Öz Güven Ölçeği İzin Yazısı

ÖZ GÜVEN ÖLÇEĞİ İZİN

AHMET AKIN

23 Ocak 2022

<ahmet.akin@medeniyet.edu.tr>

11:12

Alıcı: Hasan Boşnak <hasanbsnk61@gmail.com>

Kullanabilirsiniz iyi çalışmalar

Prof. Dr. Ahmet Akın
İstanbul Medeniyet University
Faculty of Educational Sciences
Department of Psychological counseling

Gönderen: Hasan Boşnak

Gönderildi: 22 Ocak 2022 Cumartesi 17:03:14

Kime: AHMET AKIN

Konu: ÖZ GÜVEN ÖLÇEĞİ İZİN

Sayın Hocam Merhaba;
Sinop Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Antrenörlük Eğitimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Dr.
Öğr. Üyesi Serhat ÖZDENK danışmanlığında yapacağımız
" Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Öz
Güven Davranışlarının İncelenmesi
(Gümüşhane Örneği) başlıklı Yüksek Lisans tez
çalışmamızda "Öz Güven" ölçeği kullanılacaktır. Ölçeğinizi
kullanabilmemiz için sizden izin istiyorum.
Desteyiniz için şimdiden teşekkürlerimi iletir akademik
çalışmalarınızda başarılar dilerim.
HASAN HÜSEYİN BOŞNAK

Ek-6 Etik Kurul



T.C.
SINOP ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönetim Kurulu Kararları

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
24.03.2022	2	2022/034

Sinop Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönetim Kurulu Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Nuri DİCLE başkanlığında 24.03.2022 tarihinde 20.00-22.30 saatleri arasında online olarak toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO:2022/034

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Hasan Hüseyin BOŞNAK 'ın 26.02.2022 tarihinde Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna online başvurusu ile ilgili görüşüldü.

Hasan Hüseyin BOŞNAK ve Dr. Öğr. Üyesi Serhat ÖZDENK 'in "*Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Öz Güven Davranışlarının İncelenmesi (Gümüşhane Örneği)*" başlıklı çalışmalarının ve çalışmalarında kullanacakları aşağıda örneği verilmiş üç (3) sayfalık ölçme araçlarının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurulara ait olmak üzere, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununa" dikkat edilmesi şartıyla Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesine uygun olduğunun kabulüne, sonucun Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Hasan Hüseyin BOŞNAK 'a bildirmek üzere Rektörlük Makamına arzına oybirliği ile karar verildi.

İKİ 1. KİŞİSEL BELGİ FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmamız amacı, belde eğitim ve spor yöneticileri öğrencilerinin liderlik yetenekleri ve özgüven durumlarının incelenmesidir. Bu amaçla sizden sizden istenilen bilgilere aşağıdaki sorularla ulaşılmıştır. Sizden istenilen her soruya doğru veya yanlış olarak cevap vermeniz gerekmektedir ve sizin için ve uygun olduğunda puanlar Oluşturulacaktır.

Bu uygun yarıdan yararlanabilmeniz için doğru cevapları işaretleyiniz.

Hasan Hüseyin BOŞNAK
Spor Öğretmeni
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: Erkek () Bayan ()

2. Yaşınız: 18-20 () 21-25 () 26-30 () 31 ve üzeri ()

3. Yaşınız: 1 () 2 () 3 () 4 ()

4. Yaşınız: 18-20 () 21-25 () 26-30 () 31 ve üzeri ()

5. Spor Branşınız: Bireysel () Takım ()

6. Spor Yılı: 1-3 () 4-6 () 7-9 () 10-12 () 13 ve üzeri ()

ÖZ GÜVEN ÖLÇEĞİ

Bu ölçek, belde eğitim ve spor yöneticileri öğrencilerinin özgüven durumlarının incelenmesi için kullanılmaktadır.

Bu çalışmada sizden istenilen bilgilere aşağıdaki sorularla ulaşılmıştır. Sizden istenilen her soruya doğru veya yanlış olarak cevap vermeniz gerekmektedir ve sizin için ve uygun olduğunda puanlar Oluşturulacaktır. Lütfen her soruya sadece "E" ya da "Y" olarak cevap veriniz. Bu uygun yarıdan yararlanabilmeniz için doğru cevapları işaretleyiniz.

SORU	HAZIR	HAZIR	HAZIR	HAZIR	HAZIR
1. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
2. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
3. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
4. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
5. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
6. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
7. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
8. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
9. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
10. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
11. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
12. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
13. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
14. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
15. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
16. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
17. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
18. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
19. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
20. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
21. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
22. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
23. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
24. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
25. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
26. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
27. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
28. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
29. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5
30. "Kendim için iyi bir liderim."	1	2	3	4	5



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
24.03.2022	2	2022/034

[illegible]

Dr. Öğr. Üyesi Cüneyd AYDIN
Üye



64

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Hasan Hüseyin BOŞNAK

Doğum Yeri ve Tarihi:

Medeni Hali:

Yabancı Dili: İngilizce

Eğitim Durumu

Lisans: Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 2013-2017

Yüksek Lisans: Sinop Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, 2020-2023

Mesleki Deneyim

İş Yeri: Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gümüşhane Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Badminton Antrenörü 2019 - devam ediyor.