



**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK YÖNELİMİ,
REKREASYONEL LİDERLİK DAVRANIŞI VE BOŞ
ZAMAN YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Furkan ŞAHİN

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor

Ana Bilim Dalı

Doç. Dr. Hayri AKYÜZ

2025

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK
YÖNELİMİ, REKREASYONEL LİDERLİK DAVRANIŞI VE BOŞ ZAMAN
YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Furkan ŞAHİN

Danışman: Doç. Dr. Hayri AKYÜZ

BAYBURT- 2025

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Hayri AKYÜZ danışmanlığında, Furkan ŞAHİN tarafından hazırlanan “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi, Rekreatif Liderlik Davranışı ve Boş Zaman Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 21.11.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Murat KUL

Üye : Doç. Dr. Hayri AKYÜZ

Üye : Doç. Dr. Samet ZENGİN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Bünyamin ALİM
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç. Dr. Hayri AKYÜZ danışmanlığında hazırlamış olduğum “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi, Rekreatif Liderlik Davranışı ve Boş Zaman Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

21.11.2025

Furkan ŞAHİN



ÖN SÖZ

Emek ve özveriyle sürdürdüğüm yüksek lisans eğitim sürecimi ve “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi, Rekreatif Liderlik Davranışı ve Boş Zaman Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezimi tamamlamanın heyecanını ve gururunu yaşıyorum. Öncelikle yüksek lisans eğitimim süresince değerli bilgi, birikim ve tecrübeleriyle her zaman yol gösterici olan, tez konumun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar her aşamada desteğini ve rehberliğini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Hayri AKYÜZ’e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi, tecrübe ve vizyonu her zaman örnek aldığım, akademik ve kişisel gelişime büyük katkılar sağlayan Spor Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Murat KUL’a ve her daim yanımda olup desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, samimiyeti ve içtenliğiyle bu süreci benim için daha anlamlı kılan Dr. Öğr. Üyesi Emre BOZ’a en içten teşekkürlerimi sunarım. Her iki hocamın da rehberliği, yapıcı yaklaşımları ve verdikleri manevi destek, tez sürecimin her aşamasında bana ilham olmuş ve en büyük motivasyon kaynağım olmuştur. Akademik sürecimle birlikte mesleki yaşantımda da desteğini her zaman hissettiğim Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü Doç. Dr. Bünyamin ALIM’a ve Müdür Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi Ümit KOÇ’a teşekkür ederim. Ayrıca, birlikte çalışmaktan büyük memnuniyet duyduğum tüm çalışma arkadaşlarıma da samimiyetleri, dayanışmaları ve süreç boyunca sundukları manevi destek için minnettarım.

Bu çalışma vesilesiyle, öncelikle vatanın birlik ve bütünlüğü uğruna canlarını feda eden tüm şehitlerimize derin bir saygı ve minnetle atıfta bulunmayı bir görev bilirim. Aziz hatıraları, bu toplumun varlığının en kıymetli teminatıdır. Şehadet mertebesine erişen kıymetli abim Şehit Polis Memuru Hamit ŞAHİN başta olmak üzere, ülkemizin güvenliği ve huzuru için büyük bir özveriyle görev yapan tüm Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Teşkilatı mensuplarına da şükranlarımı sunarım. Fedakârlıkları ve kararlılıkları, bu akademik sürecin her aşamasında sorumluluk bilincimi güçlendiren en önemli ilham kaynaklarından biri olmuştur.

Son olarak bu günlere gelmem de yalnızca akademik hayatımda değil yaşamımın her koşulunda yanımda olarak maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, sabırları, fedakârlıkları ve sarsılmaz destekleriyle bugünlere gelmemde en büyük paya sahip olan babam Yılmaz ŞAHİN ile annem Rabia ŞAHİN’e en derin şükranlarımı sunarım.

Furkan ŞAHİN

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK YÖNELİMİ, REKREASYONEL LİDERLİK DAVRANIŞI VE BOŞ ZAMAN YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Furkan ŞAHİN

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hayri AKYÜZ

Bayburt-2025, Sayfa: 87

Araştırmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri, rekreasyonel liderlik davranışları ve boş zaman yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilen çalışmada örneklem grubu toplam 385 (n) katılımcının bulunduğu Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların konu ile ilgili görüşlerinin alınması için 4 ayrı form kullanılmıştır. Bunlar; Kişisel Bilgi Formu, Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Ölçeği, Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği ve Boş zaman Yönetimi Ölçeği. Elde edilen tüm ham veriler SPSS (26. versiyon) yazılımında test edilmiştir. Verilerin analiz sürecinde ilk olarak tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir ve Parametrik testlerin kullanımına uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda; t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve ilişki testlerinden pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. İlgili testler aracılığı ile yapılan sınamalar neticesinde katılımcıların çok yönlü liderlik yönelimine ilişkin cinsiyet, yaş ve haftalık boş zaman değişkeni bağlı istatistiki açıdan anlamlı bulgular tespit edilmiştir. Rekreasyonel liderlik davranışına ilişkin ise haftalık boş zaman ve yaş değişkenine bağlı istatistiki açıdan anlamlı bulgular bulunmuştur. Boş zaman yönetimine ilişkin cinsiyet ve sınıf düzeyi alt boyutuna bağlı istatistiki açıdan anlamlı bulgular bulunmuştur. Son olarak çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi alt boyutları arasında düzeyi ve yönü farklılık gösteren ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, çok yönlü liderlik, rekreasyonel liderlik, boş zaman yönetimi.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MULTIDIMENSIONAL LEADERSHIP ORIENTATION, RECREATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR, AND LEISURE TIME MANAGEMENT AMONG STUDENTS OF THE FACULTY OF SPORTS SCIENCES

Furkan ŞAHİN

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Physical Education and Sports Teaching

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Hayri AKYÜZ

Bayburt-2025, Pages: 87

The aim of this study is to examine the relationship between multifaceted leadership orientations, recreational leadership behaviors, and leisure time management among students of the Faculty of Sports Sciences at Bayburt University. To this end, a correlational survey model was used in the study, with a sample group consisting of 385 (n) participants from the Faculty of Sports Sciences at Bayburt University. Four separate forms were used to obtain the participants' opinions on the subject: Personal Information Form, Multifaceted Leadership Orientation Scale, Recreational Leadership Behavior Scale, and Leisure Time Management Scale. All raw data obtained were tested using SPSS (version 26) software. Descriptive analyses were performed first in the data analysis process, and it was determined that the data were suitable for use with parametric tests. In this context, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson correlation analysis were used. As a result of the tests conducted using these tests, statistically significant findings were found regarding the participants' multifaceted leadership orientation in relation to gender, age, and weekly leisure time variables. Regarding recreational leadership behavior, statistically significant findings were found depending on weekly leisure time and age variables. Statistically significant findings were also found regarding the gender and grade level sub-dimensions of leisure time management. Finally, it was concluded that there are relationships with varying levels and directions between the sub-dimensions of multifaceted leadership orientation, recreational leadership behavior, and leisure time management.

Keywords: Leadership, multifaceted leadership, recreational leadership, leisure management.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR	X
ŞEKİLLER	XII
KISALTMALAR	XIII
SİMGELER	XIII
GİRİŞ	1
Araştırmanın Problemi	2
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	3
Varsayımlar	4
Terim ve Tanımları	4
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. LİDERLİK.....	5
1.1.1. Liderlik ile Yöneticilik	6
1.1.2. Liderin Özellikleri	7
1.1.3. Liderlik Yaklaşımları.....	8
1.1.3.1. Özellikler yaklaşımı.....	9
1.1.3.2. Davranışsal yaklaşım.....	9
1.1.3.3. Durumsallık yaklaşımı.....	10
1.1.4. Liderlik Tarzları.....	11
1.1.4.1. Demokratik liderlik	11
1.1.4.2. Otoriter (Otokratik) liderlik	12
1.1.4.3. Karizmatik liderlik.....	12
1.1.4.4. Dönüşümcü liderlik	13
1.1.4.5. Tam serbestlik tanıyan/liberal (laissez-faire) liderlik	13
1.1.4.6. Bürokratik liderlik	14
1.1.4.7. Hümanist (İlişki odaklı) liderlik	15
1.1.4.8. Doğal liderlik.....	15
1.1.4.9. Vizyoner liderlik.....	16
1.1.4.10. Süper liderlik	16
1.1.4.11. Dağıtımcı liderlik.....	17
1.1.4.12. Kültürel liderlik	17
1.1.4.13. Hizmetkâr liderlik.....	18
1.1.4.14. Etkileşimci liderlik	18
1.1.4.15. Etik liderlik.....	19

1.2. ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK	19
1.3. REKREASYON	20
1.3.1. Rekreasyon Tarihi Süreci	21
1.3.2. Rekreasyonun Özellikleri	22
1.3.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması	23
1.3.3.1. Amaçlarına göre rekreasyonun sınıflandırılması.....	24
1.3.3.2. Çeşitlerine göre rekreasyonun sınıflandırılması	25
1.3.3.3. Programa göre rekreasyonun sınıflandırılması.....	25
1.3.4. Rekreasyona Duyulan İhtiyaç.....	26
1.3.5. Rekreasyonun Faydaları	27
1.3.5.1. Fiziksel faydaları	27
1.3.5.2. Toplumsal faydaları.....	28
1.3.5.3. Psikolojik faydaları.....	28
1.3.6. Rekreasyon ve Spor	29
1.4. REKREASYONEL LİDERLİK	30
1.5. ZAMAN KAVRAMI	32
1.5.1. Zamanın Önemi	33
1.5.2. Zaman Yönetimi	34
1.5.3. Boş Zaman Kavramı	34
1.5.3.1. Boş zaman fonksiyonları	36
1.6. BOŞ ZAMAN YÖNETİMİ	36
İKİNCİ BÖLÜM	38
2. YÖNTEM	38
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	38
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	38
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	39
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	39
2.3.2. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği.....	40
2.3.3. Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği	40
2.3.4. Boş Zaman Yönetimi Ölçeği	41
2.4. VERİ ANALİZİ.....	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	43
3. BULGULAR	43
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	54
Sonuç	54
Tartışma.....	56
Öneriler.....	66
KAYNAKÇA.....	68
EKLER	82
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	82
Ek 2: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ).....	83
Ek 3: Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği.....	84
Ek 4: Boş Zaman Yönetimi Ölçeği (ÇYLYÖ)	85
Ek 3: Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği.....	86



TABLÖLAR

Tablo 1: Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar	7
Tablo 2: Liderlik Stilleri ve Temel Özellikleri	8
Tablo 3: Rekreasyonun Sınıflandırılması	24
Tablo 4: Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Sonuçlar	38
Tablo 5: Araştırma Grubunun Yaş Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı Analiz Sonuçları.....	39
Tablo 6: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Cronbach Alpha Sonuçları	40
Tablo 7: Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Cronbach Alpha Sonuçları	40
Tablo 8: Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Cronbach Alpha Sonuçları	41
Tablo 9: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının T-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 10: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının T-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 11: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının T-Testi Sonuçları.....	44
Tablo 12: Araştırma Grubunun Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	44
Tablo 13: Araştırma Grubunun Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının Anova Sonuçları	45
Tablo 14: Araştırma Grubunun Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	45
Tablo 15: Araştırma Grubunun Bölüm Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	46
Tablo 16: Araştırma Grubunun Bölüm Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının Anova Sonuçları.....	46
Tablo 17: Araştırma Grubunun Bölüm Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının Anova Sonuçları	47
Tablo 18: Araştırma Grubunun Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	47
Tablo 19: Araştırma Grubunun Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının Anova Sonuçları	48
Tablo 20: Araştırma Grubunun Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	48
Tablo 21: Araştırma Grubunun Haftalık Boş Zaman Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	49
Tablo 22: Araştırma Grubunun Haftalık Boş Zaman Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının Anova Sonuçları	49
Tablo 23: Araştırma Grubunun Haftalık Boş Zaman Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının Anova Sonuçları.....	50

Tablo 24: Araştırma Grubunun Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	51
Tablo 25: Araştırma Grubunun Rekreatif Liderlik Davranışı Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	51
Tablo 26: Araştırma Grubunun Boş Zaman Yönetimi Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	51
Tablo 27: Araştırma Grubunun Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Alt Boyutları ile Rekreatif Liderlik Davranışı Alt Boyutları İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	52
Tablo 28: Araştırma Grubunun Rekreatif Liderlik Davranışı Alt Boyutları ile Boş Zaman Yönetimi Alt Boyutları İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 29: Araştırma Grubunun Boş Zaman Yönetimi Alt Boyutları ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Alt Boyutları İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	53



ŞEKİLLER

Şekil 1: Eğitim Liderinin Gerekli Olan Temel Özellikleri	6
--	---



KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance
bkz.	: Bakınız
Maks.	: Maksimum
Mini.	: Minimum
r	: Korelasyon
sd.	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ss.	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd.	: Ve Diğerleri

SİMGELER

n	: Katılımcı Sayısı
f	: Frekans
%	: Yüzde
$\bar{X}$	: Ortalama
α	: Cronbach Alpha
p	: Anlamlılık Düzeyi

GİRİŞ

Liderlik kavramı, bireyleri ortak bir amaç doğrultusunda etkileme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanmakta ve geniş bir inceleme alanı bulmaktadır (Bass & Riggio, 2006). Özellikle çok yönlü liderlik yaklaşımı, liderlerin değişken koşullara ve bireysel farklılıklara göre farklı liderlik stillerini esnek biçimde uygulayabilmelerini vurgulamaktadır (Yukl, 2013). Bu bağlamda çok yönlü liderlik, yalnızca örgütsel yapılarda değil, aynı zamanda sosyal ve rekreatif ortamlarda da bireylerin motivasyon ve katılım düzeylerini şekillendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Rekreasyonel liderlik, bireylerin boş zaman faaliyetlerine katılımını kolaylaştıran, onların sosyal etkileşim, motivasyon ve kişisel gelişim süreçlerine katkı sağlayan bir liderlik biçimi olarak tanımlanmaktadır (Caldwell, 2005). Rekreasyon liderleri, farklı yaş ve ilgi gruplarından katılımcıları etkinliklere dahil ederek onların boş zaman deneyimlerini daha doyum verici hale getirmektedir (Edginton vd., 2005). Bu açıdan bakıldığında, rekreasyonel liderlik yalnızca etkinlik planlama değil, aynı zamanda katılımcıların ihtiyaçlarına uygun bir rehberlik sürecini de kapsamaktadır.

Boş zaman yönetimi, bireylerin sorumlulukları ve temel ihtiyaçları karşıladıktan sonra kalan zamanlarını nasıl organize ettikleri ve değerlendirdikleri ile ilgili bir kavramdır (Iso-Ahola, 1999). Boş zaman yönetimi bireylere stresle baş etme, fiziksel ve psikolojik iyi oluşu artırma, sosyal ilişkilerini geliştirme ve yaşam kalitelerini yükseltme gibi olumlu faydalar sağlamaktadır (Tinsley & Eldredge, 1995). Bu bağlamda boş zaman yönetimi yalnızca bireysel bir beceri değil, aynı zamanda sosyal ve çevresel koşullardan da etkilenen çok boyutlu bir süreçtir.

Çok yönlü liderlik yaklaşımı ile rekreasyonel liderlik davranışlarının birleşmesi, bireylerin boş zamanlarını daha verimli yönetebilmelerine olanak tanımaktadır. Rekreasyon liderlerinin, katılımcıların farklı beklenti ve ihtiyaçlarına göre esnek liderlik stilleri benimsemesi, onların boş zaman deneyimlerini daha da verimli kılmaktadır (Hultsman, 1993).

Sonuç olarak, çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışları ve boş zaman yönetimi kavramları birbirini tamamlayan üç önemli alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, söz konusu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyerek, liderlik yaklaşımlarının bireylerin boş zaman yönetim becerileri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Böylelikle literatüre teorik katkı sağlanmasının yanı sıra, rekreasyon alanında çalışan liderlerin pratik uygulamalarına yönelik öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Araştırmanın Problemi

Araştırmanın temel problemi “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi, Rekreasyonel Liderlik Davranışı ve Boş Zaman Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi?” olarak belirlenmiştir. Bu probleme ilişkin alt problemler belirlenmiş ve bu problemlere bağlı olarak veriler analiz edilmiştir. Bu alt problemler;

Çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi ile ilgili aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

1. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi durumları cinsiyet değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
2. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi durumları ile yaş değişkeni arasında ilişki var mıdır?
3. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi durumları sınıf değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
4. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi durumları bölüm değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
5. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi durumları algılanan gelir düzeyi değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?
6. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi durumları algılanan haftalık boş zaman süresi değişkenine bağlı farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri, rekreasyonel liderlik davranışları ve boş zaman yönetimi arasındaki ilişkinin kapsamlı bir biçimde incelenmesidir. Bu doğrultuda öğrencilerin liderlik yönelimleri ile boş zamanlarını planlama, değerlendirme ve yönetme becerileri arasındaki etkileşim ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca rekreasyonel liderlik davranışlarının, öğrencilerin çok yönlü liderlik yaklaşımları ve boş zaman yönetim stratejileri üzerindeki etkileri belirlenerek, söz konusu değişkenlerin demografik ve bireysel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği

araştırılmıştır. Böylelikle elde edilen bulguların, Spor Bilimleri alanında liderlik becerilerinin geliştirilmesine ve öğrencilerin boş zaman yönetim süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik katkı sağlaması hedeflenmektedir. Aynı zamanda bu konu ile ilgili taraflara elde edilecek bulgular doğrultusunda önerilerde bulunmak da araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Liderlik, bireylerin yaşamlarında önemli rol oynamanın yanı sıra Spor Bilimleri alanında daha da ön plana çıkmaktadır. Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ile rekreasyonel liderlik davranışlarının incelenmesi, bu öğrencilerin ileride üstlenecekleri roller açısından büyük önem taşımaktadır. Spor alanında liderlik yalnızca yönetsel bir beceri değil, aynı zamanda takım çalışmasını destekleyen, motivasyonu artıran ve bireylerin sosyal gelişimine katkıda bulunan temel bir unsurdur. Bu bağlamda, liderlik eğilimlerinin ve davranışlarının boş zaman yönetimiyle olan ilişkisini ortaya koymak, öğrencilerin hem akademik hem de sosyal yaşamlarında daha etkili bireyler olmalarına katkı sağlayacaktır.

Boş zaman yönetimi ise, bireylerin yaşam kalitesini yükselten ve kişisel gelişim süreçlerini destekleyen önemli bir beceridir. Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, onların liderlik potansiyelleri ve rekreasyonel liderlik davranışları üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bu araştırma, öğrencilerin boş zaman yönetimi becerileriyle liderlik yönelimleri arasındaki etkileşimi ortaya koyarak hem bireysel hem de toplumsal açıdan değerli sonuçlar sunmaktadır. Ayrıca elde edilen bulguların, Spor Bilimleri alanına katkı sağlayarak, gelecekte bu alandaki liderlerinin daha donanımlı, çok yönlü ve etkin bireyler olarak yetişmesine zemin hazırlaması beklenmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri, rekreasyonel liderlik davranışları ve boş zaman yönetimi arasındaki ilişkinin kapsamlı bir biçimde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir;

- Araştırma 2024–2025 eğitim öğretim yılının bahar yarı yılında Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrenciler ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma katılımcıların yalnızca çok yönlü liderlik yönelimleri, rekreasyonel liderlik davranışları ve boş zaman yönetimi durumları hususundaki görüşlerinin ölçülmesi ile sınırlandırılmıştır.

Varsayımlar

Araştırmanın gerçekleştirilmesi esnasında bazı varsayımlarda bulunulmuştur. Bunlar aşağıdaki gibidir;

- Veri toplama araçları tüm yetkileri kapsamakta ve görüşleri ortaya çıkaracak nitelikte olduğu,
- Kullanılan ölçeklerin araştırma amacına uygun oldukları ve yeterince güvenilir-geçerli oldukları,
- Araştırmaya dâhil edilen katılımcılar amaca uygun kişilerden oluştuğu,
- Katılımcıların veri toplama araçlarında yer alan her bir maddeyi dikkatlice okudukları ve kendilerine en uygun olan seçeneklere yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Terim ve Tanımları

Liderlik: Liderlik, bireylerin veya grupların belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için yönlendirilmesi ve motive edilmesi sürecidir (Northouse, 2016).

Çok Yönlü Liderlik: Liderin davranışlarının birden fazla bileşeni içermesi ve liderlik yöneliminin farklı durumlara, aktörlere ve bağlama göre değişen çoklu roller üstlenebileceğini belirten liderlik tarzıdır (Zainudin vd., 2022).

Rekreasyon: Bireylerin serbest zamanında gönüllülük esasına dayalı olarak katıldıkları ve fiziksel, zihinsel ya da sosyal yönden yenilenmelerine katkı sağlayan etkinliklerdir (Neulinger, 1981).

Rekreasyonel Liderlik: Bireylerin boş zamanlarını değerlendirmeleri amacıyla gönüllü olarak katıldıkları etkinliklerde, grup üyelerini yönlendirme, rehberlik etme ve etkileme süreçlerini içeren bir liderlik türüdür (Kara, 2017).

Zaman: Olayların ardışıklığını ve süresini ölçmeye yarayan, insan deneyimi ve algısı çerçevesinde düzenlenen soyut bir kavramdır (Oestreicher, 2012).

Boş Zaman Yönetimi: Bireylerin serbest zamanlarını bilinçli ve planlı bir şekilde organize ederek, fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalarına yönelik etkinlikleri yönlendirme sürecidir (Iso-Ahola, 1980).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. LİDERLİK

İnsanoğlu liderlere ve liderliğe karşı tarihin her döneminde büyük bir ilgi duymuştur. İnsanların var oluşundan beri toplumları yöneten ve yol gösteren liderler ortaya çıkmıştır (Donuk, 2016). Liderlik, bir grubun ortak hedefler doğrultusunda bir araya getirilmesi ve bu hedefe ulaşmak için harekete geçme süreci olarak da tanımlanabilir. Lider, bu süreci yönlendirebilmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Lider aynı zamanda bireyleri motive etme ve hedefe yönlendirmesi gerekmektedir (Bayrakdaroglu vd., 2022).

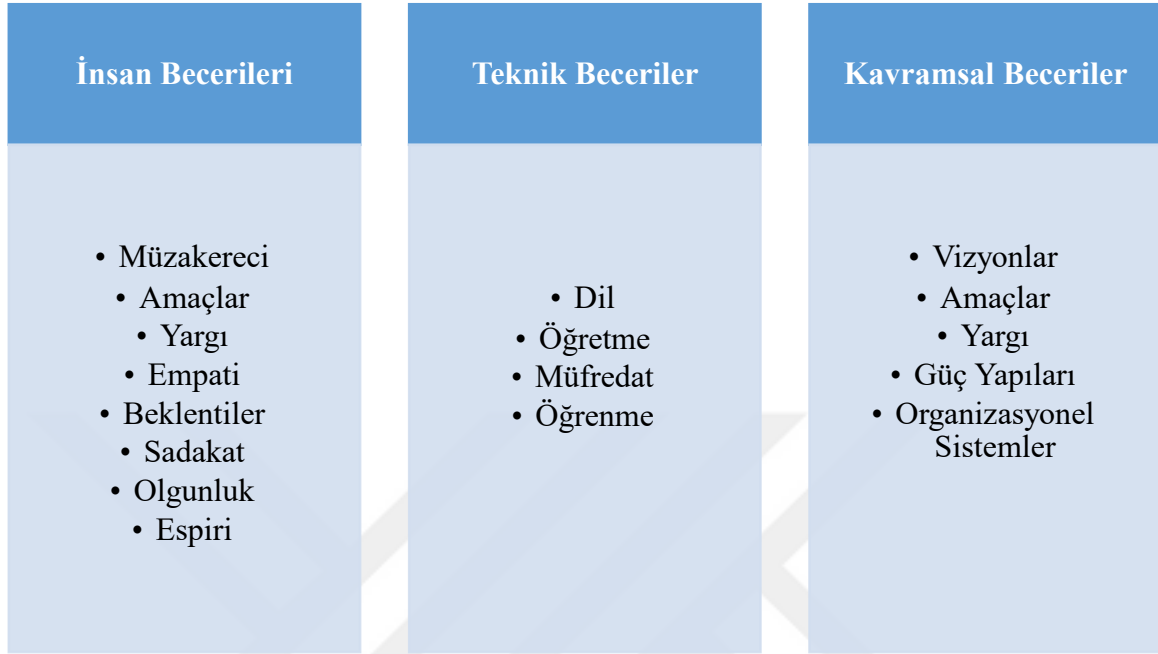
Dumitru ve arkadaşlarına (2015) göre liderlik insanları ikna veya örneklerle etkileyen, belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için örgütü motive ve koordine eden, örgüte güven, destek ve ilham veren ve insanlarla doğrudan samimi iletişime geçen kişi olarak tanımlanmıştır. Literatür taramasında, liderlik kavramının geliştiği ve uzun süre kişisel bir nitelik olarak görüldüğü aynı zamanda belirli bir bağlamda insanların ortak hedeflere ulaşmak için bir kişiyi liderleri olarak kabul ettiklerinde ortaya çıkan etkileşim süreci olarak da tanımlama yapılmıştır (Silva, 2016).

Liderlik kavramı farklı anlamlarda veya denetim, yönetim, otorite ve güç gibi kavramlarla beraber çok kullanılmıştır. Araştırmacıların amacına ve bakış açısına göre liderlik farklı görüş açılarından da değerlendirilmiş ve tanımlama yapılmıştır. Örnek olarak liderlik için aşağıdaki şekilde tanımlamalar yapılmıştır.

- Birey amaç doğrultusunda gurubun etkinliklerini idare ederken gösterdiği davranış,
- Gurup içerisindeki bireylerden bir kişinin güç ilişkisine dayanarak diğer kişilere emretme hakkının var olduğunu bilmesidir,
- İletişim sırasında özel bir sonuç elde etmek için yönlendiren bireyler arası etkidir”,
- İstenilen ve önerilen davranışların ileri sürülen bilgilerin bir diğer kişi tarafından uyumluluk sağlandığında olumlu etkiler ile karşılaşılacaktır
- Yapının beklenti ve etkileşim içinde başlayıp devamının getirilmesidir (Tekin & Zorba, 2010)

Liderlik sürece yönelik ele alındığında, örgütte bulunan insanları etkileyerek hedeflenen amaçlara ulaşmayı barındırır. Liderlerin etkileme kısmında farklı güç unsurlarını kullandığı görülmektedir. Bu güç unsurları, bireye verilen fırsatlar ve ayrımcılıklar olarak adlandırılan

bireyde bulunan niteliklerdir. Liderlerin davranışları, bilgileri ve sahip olduğu bilgi birikimleri birden fazla sorunu çözmesine yardımcı olmaktadır. Gurupta ortak amaçlar için bir araya gelmiş insanlar arzuları ile sürece dahil edilebilir. Bunun için etkili eğitim liderinin gerekli olan özelliklere sahip olmalıdır. Bu özellikler Şekil 1’de verilmiştir (Çetintaş, 2019).



Şekil 1: Eğitim Liderinin Gerekli Olan Temel Özellikleri

1.1.1. Liderlik ile Yöneticilik

Yönetim teriminin geçtiği araştırmalarda beraberinde olan liderlik kavramında genel olarak bulunmaktadır. Yöneticilik ve liderlik terimleri arasında anlamsal farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılık her lider yönetici olabilir lakin her yöneticinin bir lider olması pek de mümkün değildir şeklinde de açıklanabilir. Yöneticiliğin bir meslek olduğu ve liderliğinde bir davranış biçimi olduğunu söylenilebilir (Ardahan & Konal, 2017). Modern yüzyılın araştırmacıları, liderlik ve yöneticilik terimleri arasında farklı yaklaşımlar incelemekte ve geliştirmektedir. Yöneticinin liderlik, liderin ise yöneticilik yapıp yapamayacağı konusunda halen cevap bekleyen sorulardandır (Biber, 2019). Liderlik ve yöneticilik terimi sık sık birbirleri ile karıştırılmasının yanı sıra birbirleri yerlerine kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar liderlik ve yöneticilik terimlerini zıt terimler olarak görmektedirler. Bu görüşte olan araştırmacılar hem iyi bir lider hem de iyi bir yönetici olunamayacağı düşüncesindedirler. Liderlik ile yöneticilik arasında benzerliklerin bulunmasının yanı sıra bu iki terim arasında da önemli farklılıklar bulunmaktadır (Polat & Arabacı, 2015). Liderlik terimi ele alınırken, yöneticilik ile arasındaki farklar da ele alınmıştır; çünkü bu iki kavram sıklıkla

karıştırılmaktadır. Lider ile yönetici arasındaki farklar Tablo 1’de şu şekilde açıklanmıştır. (Yılmaz, 2020).

Tablo 1: Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar

LİDER	YÖNETİCİ
Doğru işler yapar	İşleri doğru yapar
Güven telkin eder	Kontrole inanır
Kendine özgü bir kişidir	Klasik iyi bir askerdir
Uzun vadeli bakış açısına sahiptir	Kısa görüşlüdür
İcat eder	Taklit eder
Orijinaldir	Kopyadır
Geliştirir	Muhafaza eder
Yenilik yapar	İdare eder
İnsanlara yoğunlaşır	Sistem ve yapı üzerinde yoğunlaşır
Ufka bakar	Sonuca bakar
Statükoya meydan okur	Statükoyu kabul eder

1.1.2. Liderin Özellikleri

Liderin başarı olması için, grubunu daha etkili bir şekilde amaçlarına yönlendirebilmesi ve doğru işler yapabilmesi için liderin özellikleri üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde birbirlerine benzeyen ve tamamlayan özellikler ortaya çıkmıştır (Serinkan, 2007). Liderde olması gereken temel özellikler, hizmet odaklı olması, astların ve hitap ettiği topluluğa katkı da bulunma, farklılıkları yönetebilme, politik ve sosyal özellikler ile iş birliği yapabilme yeteneği olarak sıralanabilir. Bu, liderlik özellikleri genel özellikleriyle aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Lider kendini ve çevresindeki İnsanları iyi tanımalı.
- İnsanları etkileyebilmeli ve konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmalı.
- Lider karar alırken hızlı davranmalı ve cesur olmalıdır.
- Lider sorumluluk alabilmeli ve grup sorumluluğunu üstlenmelidir.
- Lider adil olmalıdır.

- Lider kendini eleştirebilmeli ve eleştirilere açık olmalıdır.
- Lider tutum ve davranışlarında esnek ve dengeli olmalıdır.
- Lider kararlarını ve fikirlerini kolaylıkla ifade etmelidir (Kendirli, 2004).

1.1.3. Liderlik Yaklaşımları

Liderin bütün özelliklerini taşıyan kişi iyi bir liderdir. İyi bir liderin kim olduğu ve liderde bulunması gereken özellikler nelerdir gibi sorulara cevap verebilmek için liderlik yaklaşımları ortaya çıkmış ve geliştirilerek yanıtlar aranmıştır. Araştırmalarda liderlik yaklaşımlarında en çok bilenen özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımıdır (Şenlik, 2022).

Liderlerin içinde olduğu grupları amaçlarına ve amaçları doğrultusunda başarıya ulaştırmalarında liderlik yaklaşımlarının ve liderlik tarzlarının gelişimleri günümüzde devam etmektedir. Liderlerin özelliklerin önemli olduğu ancak tek başına yeterli olmadığı, değişen koşullar ve durumların etkisiyle şekillendiği bilinmektedir. Aşağıda yer alan tabloda tarihsel süreçte ortaya çıkan liderlik stilleri ve bu stillerle ilişkilendirilen temel özelliklerin içerdiği bir tablo oluşturulmuştur (Jiang, 2014).

Tablo 2: Liderlik Stilleri ve Temel Özellikleri

	Yaklaşım	Tarihler	Ana Düşünce	Liderlik Tarzları
Geleneksel Liderlik Yaklaşımları	Kişisel Özellikler Yaklaşımı	1930-1940	Lider Üstün Özellikler ile Doğar	Tanımlı Değil
	Davranışsal Yaklaşımlar	1940-1960	Liderlik Özellikleri Sonradan Öğrenilebilir	Özgürlükçü Demokratik Otokratik Bürokratik
	Durumsal Yaklaşımlar	1960'lar ve sonrası	Farklı Durumlarda Farklı Liderlik Tarzlarının Bulunması	Direktif Destekleyici Katılımcı Başarı Odaklı
Modern Liderlik Yaklaşımları	Vizyoner veya Karizmatik Liderlik Yaklaşımları	1980-1990	Liderlik Tarzları Sürecin Durumuna ve İlişkilere Göre Tanımlanmaktadır	İşlemsel Dönüşümcü Özgürlükçü
	Duygusal Zekâ Yaklaşımı	1990'lar ve sonrası	Liderlerin Duygusal Zekâsı,	Vizyoner Koçluk

		Astların Performansını Daha Çok Etkilemektedir	Yakınlık Demokratik
Tam Kapsamlı Liderlik Yaklaşımı	2000 ve sonrası	Liderin Kişisel Özellikleri, Nitelikleri ve Becerileri Tam Kapsamlı Olarak Etkilemektedir	Merak Uyandırma Kapsamlı Hedef Odaklı

1.1.3.1. Özellikler yaklaşımı

Özellikler yaklaşımının tarihi süreci dikkate alındığında, Amerika Birleşik Devleti I. Dünya savaşı sırasında askeri personellere duyulan gereksinimlerden dolayı ortaya çıkmıştır. Amerikan Psikoloji Derneğinde bulunan psikologların askeri personellerin seçimi ile görevlendirilmişlerdir. Psikologların Alfa Zekâ Testi (Alpha Test Of Intellegince) gibi ölçme ve seçme testleri geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Endüstride bu gibi testlerin kullanılması özellikler yaklaşımının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Şimşek, 2006).

Özellikler yaklaşımının amacı; liderlerin en belirgin ve en etkili olduğu özellikleri ortaya çıkarmak bu doğrultuda geleceğin liderlerini yetiştirmektir. Özellikler yaklaşımı bireyin sahip olduğu kişisel ve psikolojik özelliklerle bireyi liderlik yolunda emin adımlarla ilerlemesini sağlar. Kişiyi liderliğin ve liderlik yeteneklerinin doğuştan geldiğini, bu kişilerin her zaman kendilerini lider olarak belli edeceğini savunur (Demir vd., 2010).

Liderlik kavramının tarihi gelişimine bakıldığında ilk önce özellikler yaklaşımından bahsedilmesi gerekmektedir. Liderlik konusunu açıklamak üzere ilk çıkarılan yaklaşım özellikler yaklaşımıdır. Liderin özelliklerinin liderlik sürecinde etkin olmasının en önemli noktalarındandır. Gruplar içerisinde lider olarak seçilen kişilerin en büyük etkenleri sahip olduğu özelliklerdir. Lider olarak belirlenen kişi grupta bulunan diğer kişilerden farklıdır. Bu yaklaşım ile yapılan araştırmalarda liderin özelliklerinin aynı olması sebebi ile özellikler yaklaşımı evrensel bir yaklaşım olarak kabul görmektedir (Serinkan, 2005).

1.1.3.2. Davranışsal yaklaşım

Yapılan araştırmalar sonucunda liderlerin aynı özelliklere sahip olmadığının anlaşılması üzerine, 1940 yılında liderlerin davranışlarındaki değişiklikler dikkat çekmeye başladı. Özellikler yaklaşımının etkin ve verimli olmaması davranışsal yaklaşımın ortaya çıkmamasına sebep olmuştur. Davranışsal yaklaşım, liderin özellikleri yerine grubundaki üyelere göstermiş olduğu davranışları inceler. Liderin üyelerine davranış şekli, liderin en önemli

faktörlerinden olduğu söylenmiştir. Bu nedenle, davranışsal yaklaşımda liderin grup üyelerine davranış şekline önem vermektedir. Bu bağlamda, davranışsal yaklaşımın temel amacı, etkin liderlik ile davranışların nasıl bütünleştirileceğini ortaya koymak ve “*Bir lider, etkin bir lider olmak için ne yapmalıdır?*” sorusuna yanıt aramaktadır. Bu yaklaşımın temel varsayımı, liderin başarılı ve etkili olmasını belirleyen unsurun, liderin kişisel özelliklerinin yanı sıra liderlik sürecinde göstermiş olduğu davranışlardır (Küçüközkan, 2015).

Tengimlioğlu’na (2005) göre davranışsal yaklaşımın temel anlamı, liderlerin etkin ve başarılı olmasının sebebi, liderlerin kişisel özelliklerinden ziyade, göstermiş olduğu davranışlardır. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda, liderlerin davranışlarının temel yönelimi belirlenmeye çalışılmıştır. Liderlerin grup üyeleri ile iletişim şekli, amaçları belirleme, kontrol ve planlama, yetki devretme durumu vb. liderin etkinliğini şekillendiren kritik faktörler olarak ele alındığı belirtilmiştir.

Araştırmacıların etkili liderlik üzerinde yapılan çalışmalarında “*Lider ne yapar? Nasıl bir davranış sergiler?*” sorularının yanıtlarına bulmaya yöneliktir. Davranış yaklaşımıcılar, özellik yaklaşımıcıların aksine, bireyin nasıl lider olarak ortaya çıktığından ziyade, liderin ne derecede etkili olduğuna odaklanmışlardır. Davranış yaklaşımıcılar, lider davranışının iki temel boyutunu incelemişlerdir. Bunlar görev odaklı liderlik davranışı ve ilişki odaklı liderlik davranışdır. İlişki odaklı liderlik davranışı, görev odaklı liderlik davranışının aksine, grup üyelerinin mutluluğunu ve memnuniyetini yerine getirilecek iş kadar, hatta daha önemli gören ve onları karar alma süreçlerine dahil eden bir liderlik yaklaşımıdır (Yalçınkaya, 2002).

1.1.3.3. Durumsallık yaklaşımı

1970 ve 1980’li yıllarda durumsallık yaklaşımı yaygın olarak kullanılırken, 1980’lerden günümüze kadar geçen süreçte güncel liderlik teorisi ön plana çıkmıştır. Özellikler teorisi liderliğin doğuştan kazanıldığını savunurken, davranışsal teori liderin etkinliğini sergilediği davranışlar üzerinden değerlendirmiştir. Durumsallık teorisine göre etkili liderlik, mevcut koşullara uyum sağlama yeteneğiyle belirlenirken, günümüzde kullanılan güncel liderlik modelinde ise liderin vizyon sahibi olma gerekliliği ön plana çıkmıştır (Gürgöze, 2024).

Güçlü’ye (2018) göre durumsallık yaklaşımı davranış bilimlari tarihinde yaygın şekilde kullanılan ve etkili liderlik yaklaşımlarından biridir. Durumsal olarak sunulan bu yaklaşım, her durumda uygun tek kapsamlı liderlik yaklaşımı olarak yer almaktadır. Bu yaklaşımın temel ilkesi evrensel olarak geçerli bir en iyi liderlik tarzının mevcut olmamasıdır. Etkili liderlik, liderin tarzını içinde bulundukları grubun yeteneklerini ortaya çıkaran ve kendine uyarlayan

kişidir. Durumsal liderlik yaklaşımı, bulunduğu ortamın getirdiklerini karşılayan, problem çözmede etkili olan kişinin lider olduğunu savunur.

Durumsallık yaklaşımı, liderlik özelliklerinin içinde bulunan zamana ve duruma göre şekillenmesi gerektiğini vurgulayarak, yönetsel faaliyetlerde değişen normlar ve değer yargılarına uyum sağlanmasının önemi ön plana çıkarmıştır. Durumsallık yaklaşımı, duruma, olaya ve yaşadığı zamana önem verir. Bu nedenle en doğru liderlik tarzı denmektedir. Başarı sağlanması için değişiklik gösteren şartlarda liderin davranış ve tutumunu bulunduğu ortama göre ayarlamasıdır. Bu özellik durumsallık yaklaşımı ile davranışsal yaklaşımı birbirlerinden ayıran en önemli farktır (Akkoç, 2023).

1.1.4. Liderlik Tarzları

Liderlik, bireyin bulunduğu çevre üzerinde etkide bulunma gücüne sahip olması mevcut düzen ve sistemde değişiklik yapabilmesi, düşünce ile eylemleriyle diğerlerini etkileyebilmesi yeteneği olarak söylenebilir. Liderlik tarzları ise bireyin sahip olduğu liderlik özellikleriyle ilişkilidir ve bu özelliklere bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. Farklı liderlik türleri bulunmaktadır; bazıları olumlu özellikler taşıırken bazıları olumsuz nitelikler barındırmaktadır (İlgın, 2022).

Spor yönetimi, beden eğitimi ve spor bağlamında liderlik tarzları; sporcuların motivasyonu, takım uyumu, performans düzeyi ve sportif başarı üzerinde belirleyici bir role sahiptir. Özellikle antrenörlerin ve spor yöneticilerinin benimsediği liderlik tarzı, sporcuların psikolojik iyi oluşunu, öz yeterlik algılarını ve spora bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. Güncel araştırmalar, dönüştürücü ve destekleyici liderlik yaklaşımlarının spor ortamlarında olumlu takım iklimi oluşturduğunu ve sporcuların performanslarını artırdığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda liderlik, spor örgütlerinde yalnızca yönetsel bir unsur değil, aynı zamanda bireysel gelişimi ve sürdürülebilir sportif başarıyı destekleyen temel bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Weinberg & Gould, 2023).

1.1.4.1. Demokratik liderlik

Demokratik liderlik tarzında lider astları ile görüşerek planlama, karar verme ve örgütlenme faaliyetlerine katılımlarını sağlar. Diğer bir ifade ile lider astlarının karar verme sürecinde bulunmaları için cesaretlendirir. Demokratik liderlikte çalışanların yaptıkları işi etkileyen durumlar hakkında bilgilendirilmekte, fikirleri ve görüşleri alınarak önerilerde bulunması için lider tarafından cesaretlendirilmektedir (Eryeşil & İraz, 2017).

Demokratik liderlik tarzı, çalışanların örgütsel süreçlere aktif katılımını teşvik ederek aidiyet duygusunu ve örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir. Bu liderlik anlayışında açık iletişim,

karşılıklı güven ve iş birliği ön planda tutulmakta; çalışanların görüş ve önerileri karar alma süreçlerine yansıtılmaktadır. Güncel çalışmalar, demokratik liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumunu artırdığını, tükenmişlik düzeylerini azalttığını ve örgütsel performansa olumlu katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu yönüyle demokratik liderlik, çağdaş yönetim anlayışları içerisinde sürdürülebilir örgütsel başarıyı destekleyen etkili bir liderlik tarzı olarak değerlendirilmektedir (Al Khajeh, 2023).

1.1.4.2. Otoriter (Otokratik) liderlik

Otokratik liderlikte tüm yönetim yetkisi liderdedir. Lider astlarına emirler vererek ve hatalarını eleştirerek motive eder. Otoriter liderler baskıcı ve saldırgan olmanın yanı sıra çalışanları yönetimin dışında tutar ve örgütün amaç, plan ve politikalarının belirlenmesinde söz sahipliği vermez. Çalışanlar sadece liderin emirlerini ve verdiği kararları yerine getirirler. Tek bir kişinin örgütü yönetmesinde hızlı karar verme ve istikrarlı olma gibi olumlu tarafları bulunurken, liderin astlarına danışmaması ve bencil olması gibi olumsuz tarafları da bulunmaktadır (Batmunkh, 2011).

Otokratik liderlik tarzı, merkeziyetçi karar alma ve katılımcılığı sınırlama eğilimi nedeniyle çalışanların psikolojik tepkilerini de şekillendirmektedir. Güncel araştırmalar, bu liderlik anlayışının iş doyumunu, örgütsel adalet algısı ve motivasyon gibi çalışan odaklı değişkenler üzerinde negatif ilişkilerle kendini gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle otokratik liderlik uygulamalarının, iletişim kanallarını tek taraflı kılması ve çalışanların görüşlerini değerlendirmemesi, örgüt içinde güven eksikliği ve düşük motivasyon gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Ayrıca bu tarzın uzun vadede yaratıcı düşünme ve problem çözme kapasitesini zayıflattığı ve çalışan-örgüt ilişkisini olumsuz yönde etkilediği bulgulanmıştır (Çini & İyiopruk, 2025).

1.1.4.3. Karizmatik liderlik

Karizma terimi ilk kez Max Weber tarafından kullanılmıştır. Yunanca kökenli bir kelime olan karizma “Lütfedilen Yetenek” anlamına gelir. Bu terim genellikle sıradan bireylerden ziyade olağanüstü özelliklere sahip kişiler için kullanılmaktadır. Karizma Tanrı vergisi olarak değerlendirilir, üstün güç ve çekicilik anlamına gelir. Liderliğin yalnızca ast-üst ilişkisi değil, aynı zamanda karakter özellikleri, durumsal faktörler ve davranışları üzerinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Karizmatik liderler, kişilik özellikleriyle takipçileri üzerinde etkiler bırakan bireylerdir ve özgüvenli, etkileyici ve kendi inançları doğrultusunda bireyleri ikna etme ve inandırma becerisine sahiptir (Avcı, 2019).

Karizmatik liderlik, takipçilerin algısal süreçleri ve örgütsel davranışları üzerinde güçlü etkiler yaratabilmektedir. Güncel çalışmalar, karizmatik liderlerin yalnızca vizyon ortaya koymakla kalmayıp, takipçilerin motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırarak performans sonuçlarını olumlu yönde etkilediklerini göstermektedir. Bu liderlik tarzının, çalışanların örgütsel hedeflere uyumunu artırdığı ve iletişim kalitesi ile takım içi etkileşimi güçlendirdiği de bulunmuştur. Ancak karizmatik liderliğin etkileri bağlamsal faktörlere göre değişebildiği; özellikle liderin mesajlarının tutarlı olması, takipçi tepkilerini ve lider-takipçi arasındaki etkileşimi şekillendiren önemli bir unsur olarak öne çıktığı vurgulanmaktadır (Engelbert vd., 2025).

1.1.4.4. Dönüşümcü liderlik

Dönüşümcü lider grup içerisinde bir vizyon ve misyon bilinci oluşturarak bireylerin ortak hedeflere olan ilgiyi artırır. Bu süreçte bireyler, kendi kişisel ilgi ve çıkarlarının ötesine geçerek grubun çıkarlarına öncelik vermeye önem gösterirler. Dönüşümcü liderler izleyicilerin ihtiyacını, isteğini ve eğilimlerinin farkına vararak izleyicileri güdülerek harekete geçmelerini sağlar. Dönüşümcü lider, örgütsel işlemlerin ötesine geçerek idealleştirilmiş etki, telkin yoluyla motive etme, entelektüel uyarma ve bireysel destek sunma gibi davranışları ve özellikleri bünyesinde birleştirir (Karip, 1998).

Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlamdaki önemi, yalnızca bireylerin ortak hedeflere yönlendirilmesi ile sınırlı kalmayıp aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışsal süreçleri üzerinde de belirgin etkiler yaratmasıyla ortaya konmaktadır. Güncel araştırmalar, dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini, bağlılık düzeyi ve yenilikçi davranışlar gibi pozitif örgütsel sonuçlarla güçlü bir biçimde ilişkilendirildiğini göstermektedir. Özellikle dönüşümcü liderlerin vizyon sunma, entelektüel uyarmı ve bireysel ilgi gösterme gibi davranışları, çalışanların değişime açıklık ve örgütsel performans üzerindeki olumlu algılarını artırmaktadır. Bu kapsamda dönüşümcü liderlik, örgütsel öğrenme kültürünü güçlendirerek çalışan performansını ve motivasyonunu yükselten önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Kongjak & Thaweepaiboonwong, 2024).

1.1.4.5. Tam serbestlik tanıyan/liberal (laissez-faire) liderlik

Liberal liderlik bir liderlik tipinin bulunmadığı durumu ifade eder. Başka bir ifade ile bu yaklaşım aktif olmayan ve etkisi bulunmayan bir liderlik biçimidir. Liberal liderlikte, karar alma süreçleri ertelenebilir, lider sorumluluklarını önemsemeyebilir ve otorite gücü kullanamayabilir. Liberal liderlik tarzında, liderliğe bağlı olan işlemler, karar verme, sorumluluk üstlenme otorite kullanma gibi unsurlar bulunmamaktadır. Liberal olan liderin

hedefine ulaşmak için seçtiği eylemdeki etkinliği, ne kadar aktif olduğuna bağlıdır; bu da liderliğin etkisini sınırlayan faktör olarak değerlendirilmektedir (Uysal vd., 2012).

Tam serbestlik tanıyan liderlik, literatürde geleneksel liderlik stilleri gibi etkin liderlik davranışları göstermeyen pasif veya kaçınmacı bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlik tarzında lider, astlarının rol ve sorumluluklarına müdahil olmaktan kaçınmakta, karar süreçlerine katılım göstermemekte ve gerektiğinde gereksinimlere cevap vermekten uzak durmaktadır. Yapılan çalışmalar, tam serbesti tanıyan liderliğin astların rol belirsizliği ve düşük örgütsel yapı algısı gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede liderlik davranışları, çalışanların belirsizlik yaşamasına ve örgütsel bağlamda çatışma ile negatif tutumların artmasına neden olabilmektedir (Ulukök & Merdan, 2022).

1.1.4.6. Bürokratik liderlik

Bürokrasi, örgüt yapısını ifade eden ve örgüt yapısında kimin, kiminle, nerede ve nasıl çalışacağını bürokratik bir şekilde belirlenmesidir. Bürokratik lider, prosedürlere ve kurallara bağlı kalarak astlarına talimatlar vermektedir. Bürokratik liderlik tarzında örgüt ne kadar büyürse kurallar, prosedürler ve yapılan işler alışılmış bir hal almaya başlar. Örgütlerde politikalar ve yönetmelikler zamanla bir yaşam tarzı haline gelmektedir. Bürokratik liderlik tarzının olumsuz yönleri arasında, bu liderlik anlayışını benimseyen bireylerin aşırı kuralcı olmaları ve prosedürlere sıkı sıkıya bağlı kalmaları nedeniyle değişme karşı direnç göstermektedirler. Bu tutum örgütlerin çevresel değişimlere uyum sağlamasını zorlaştırarak adaptasyon sürecini olumsuz etkiler (Akyürek, 2020).

Bürokratik liderlik tarzı, özellikle kamu kurumları ve büyük ölçekli örgütlerde düzenin sağlanması, görevlerin standartlaştırılması ve denetim mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesi açısından önemli bir işlev üstlenmektedir. Bu liderlik anlayışı, görev tanımlarının net olması ve yetki-sorumluluk dengesinin açık biçimde belirlenmesi sayesinde örgütsel belirsizliği azaltabilmektedir. Yapılan çalışmalar, bürokratik liderliğin aşırı kuralcılığa dönüşmesi durumunda çalışanların inisiyatif alma ve yaratıcı düşünme kapasitelerini sınırlandırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütsel esneklik ve yenilikçilik üzerinde olumsuz etkiler yaratarak çalışan motivasyonunun ve iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla bürokratik liderliğin etkili olabilmesi, kurallara bağlılık ile değişime açıklık arasında kurulacak dengeli bir yönetim anlayışına bağlıdır (Yıldız & Demir, 2022).

1.1.4.7. Hümanist (İlişki odaklı) liderlik

Hümanist liderler astları ile yakın ilişkiler kurma konusunda doğal yatkınlıklara sahiptirler. Hümanist lider örgütün görevlerinden ve hedeflerinden çok astlarının duygu ve düşüncelerine önem verirler. Astlarına işlerini kendi fikirlerine göre en verimli şekilde yapmaları için herhangi bir sınırlama yapmazlar ve çalışanlarını mutluluğunu aynı zamanda da aralarında uyumu sağlamak için çalışırlar. Bunu davranışı benimseyen yöneticiler astlarıyla güçlü bir bağ kurarlar ve sadakate dayalı olarak astlarını yönetirler. Hümanist liderlerin korumacı, kararlar alırken astlarına danışma ve cana yakın davranışlara sahiptirler. Genel olarak ödül sistemini kullanırlar ve ihtiyaçları olmadıkça cezalandırma sistemini kullanmamaktadırlar (Bayram, 2013).

Hümanist (ilişki odaklı) liderlik yaklaşımı, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını merkeze alarak örgüt içinde güven, bağlılık ve iş birliğini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu liderlik tarzında yöneticiler, çalışanların bireysel farklılıklarını dikkate almakta ve empati temelli bir yönetim anlayışı benimsemektedir. Hümanist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve algılanan sosyal destek düzeylerini artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca bu liderlik anlayışının, çalışanlar arasında çatışma düzeyini azalttığı ve olumlu örgüt ikliminin oluşmasına katkı sağladığı belirtilmektedir. Bu yönüyle hümanist liderlik, insan odaklı yönetim anlayışını temel alan çağdaş liderlik yaklaşımları arasında önemli bir yere sahiptir (Kaya & Akyüz, 2022).

1.1.4.8. Doğal liderlik

Doğal liderlik, bireylerin kendi grupları içinde diğer üyeler tarafından lider olarak algılandıkları süreç olarak tanımlanabilir. Doğal liderlik formal bir güce sahip olmaksızın bireylerin diğerlerini etkileyebilme yetenekleriyle ortaya çıkmaktadır. Liderlik grup üyelerinin birbirlerine statü atfetmesi yoluyla örgütler ve gruplar içerisindeki informal kontrol ve etkileşimlerinin nasıl oluştuğu ile ilgilenirler aynı zamanda yönlendirme yapabilirler. Liderlerin resmi olarak görevleri bulunmamaktadır fakat lider olarak seçilmiş kişilere göre insanların üzerinde etkili oldukları görülmektedir (Hangül, 2018).

Doğal liderlik, örgütlerde ve gruplarda resmi hiyerarşiden bağımsız olarak gelişen sosyal etkileşimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu liderlik türünde bireyler, bilgi birikimi, deneyim, iletişim becerisi ve güvenilirlik gibi kişisel özellikleri sayesinde grup üyeleri tarafından yönlendirici bir konuma taşınmaktadır. Ayrıca doğal liderlik, resmi liderliğin yetersiz kaldığı durumlarda grup performansını ve uyumunu destekleyen tamamlayıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle doğal liderlik, örgütsel davranış literatüründe

informel yapıların işleyişini anlamada önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır (Gülbüz & Yıldız, 2023).

1.1.4.9. Vizyoner liderlik

Vizyoner liderlik insanları etkileyebilen, harekete geçiren vizyonlar oluşturan ve iletme yeteneğine sahip olan liderlerdir. Örgütün amaçları doğrultusunda ilerlerken geleceğe yönelik planlarını takipçilerle beraber oluşturan ve davranışlarıyla takipçileri motive edeni ilham veren kişidir. İlham verici olmak vizyoner liderlik tarzının en güçlü şekilde destekleyen temel bir duygusal zekâ yeteneğidir. İlham verme yetisini özgüven, öz bilinç ve empatiyi içeren duygusal zekâ unsurlarıyla birleştiren vizyoner lider, öncelikle kendisi için doğru bir amaç belirler. Bu amacı çalışanlarının ortak değerleriyle uyumlu hale getirerek onları motive eder ve ortak hedeflere yönlendirir (Ersan, 2020).

Vizyoner liderlik, örgütlerin değişen çevresel koşullara uyum sağlamasında ve sürdürülebilir başarı elde etmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. Bu liderlik yaklaşımında lider, belirsizlik ortamlarında geleceğe yönelik net bir yön çizerek çalışanların güven duygusunu artırmakta ve örgütsel amaçlar etrafında bütünleşmelerini sağlamaktadır (Koçel & Kaya, 2022).

1.1.4.10. Süper liderlik

Süper liderlik her bireyin kendi lideri olabileceği görüşünü benimser ve liderliği kişisel bir sorumluluk olarak değerlendirmektedir. Aynı zamanda izleyicilerin en üst düzeyde eğitildiğinde ve geliştirildiğinde “süper lider” olma potansiyeline sahip olduklarını savunur. Başka bir tanıma göre süper liderlik izleyicilerin öz disiplin anlayışı ile kendilerini sürekli geliştirebileceğini ve böylece kendilerinin lideri olabileceklerini savunan bir liderlik tarzıdır. Süper liderlik kutsallaştırılmış liderlik anlayışına karşı durarak bireylerin kendi geleceğini doğru bir şekilde belirlemesini, becerilerini tanımasını ve bu becerilerin en üst düzeyde geliştirmeye yönelten bir liderlik tarzıdır (Tarım, 2022).

Süper liderlik yaklaşımı, bireylerin öz-yönetim becerilerini geliştirmeyi temel alarak örgütlerde güçlendirme temelli bir yönetim anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Bu liderlik tarzında liderin temel rolü, izleyicilere doğrudan yön vermek yerine onların öz farkındalık kazanmalarını, sorumluluk almalarını ve kendi kararlarını verebilmelerini desteklemektir. Bu liderlik anlayışının, bağımlı lider-izleyici ilişkisini azaltarak daha katılımcı ve sürdürülebilir bir örgütsel yapı oluşmasına katkı sağladığı ifade edilmektedir. Bu yönüyle süper liderlik, çağdaş liderlik yaklaşımları içerisinde bireysel gelişimi ve örgütsel öğrenmeyi destekleyen önemli bir model olarak değerlendirilmektedir (Özdemir & Kula, 2023).

1.1.4.11. Dağıtımçı liderlik

Dağıtımçı liderlik tek bir liderden ziyade birden fazla liderin varlığını esas alır. Bu liderlerin bazıları resmi bir liderlik pozisyonu sahipken, bazıları resmi bir pozisyona sahip değildirler. Başka bir ifadeyle dağıtımçı liderlik perspektifine göre, resmi bir liderlik makamına sahip olmayan bireyler de liderlik uygulamalarında aktif rol alabilirler. Bu durum resmi lider olan kişilerin etkisinin azalması anlamına gelmemektedir. Dağıtımçı liderlik bireyin etkisinden ziyade bireyler ve durumlar arasındaki etkileşimi ön plana çıkarmaktadır (Yıldırım, 2017).

Dağıtımçı liderlik yaklaşımı, örgütlerde liderliğin tek bir kişi etrafında toplanması yerine, bilgi, uzmanlık ve sorumluluğun farklı bireyler arasında paylaşılmasını esas almaktadır. Bu yaklaşım, özellikle karmaşık ve dinamik örgütsel yapılarda karar alma süreçlerinin daha esnek ve etkili yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Liderlik rollerinin paylaşılması, bireylerin sorumluluk alma isteğini güçlendirmekte ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu yönüyle dağıtımçı liderlik, çağdaş yönetim anlayışları içerisinde kolektif etkiyi ve sürdürülebilir başarıyı önceleyen önemli bir liderlik modeli olarak değerlendirilmektedir (Baloğlu & Karadağ, 2022).

1.1.4.12. Kültürel liderlik

Kültürel liderlik örgütün içinde bulunduğu toplumun kültürel dinamiklerinden etkilenmesi ve bu etkiler doğrultusunda kendi kültürünü oluşturma sürecini ifade eder. Örgüt kültürü çalışanlarının inanç ve davranışlarını şekillendirir, bu sayede çalışanlar arasında ortak bir davranış biçimi gelişmektedir. Kültürel liderlik örgüt kültürünü oluşturan düşünce, inanç, sembol, gelenek ve normlar aracılığıyla çalışanları örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmesi gerekmektedir. Kültürel liderlik tarzı örgütün güçlü bir kültürel yapı oluşturmaya ve geliştirmeye süreçlerini kapsamaktadır. Örgüt değerlerinin oluşturulması ve değerlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi anlamına gelir. Çalışanlar lider aracılığıyla inançlarını, sembollerini ve değerlerini tanırlar ve uyum sağlarlar (Karaman vd., 2023).

Kültürel liderlik, örgüt içerisinde ortak anlamların oluşturulması ve bu anlamların çalışanlar tarafından içselleştirilmesi sürecinde belirleyici bir rol üstlenmektedir. Bu liderlik yaklaşımında lider, örgütsel değerlerin yalnızca sözlü olarak ifade edilmesini değil, aynı zamanda günlük uygulamalar ve davranışlar yoluyla yaşatılmasını sağlamaktadır. Güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulmasında kültürel liderliğin rehberlik edici rolü, örgütün uzun vadeli istikrarı ve sürdürülebilir başarısı açısından önemli görülmektedir. Bu yönüyle kültürel liderlik, örgütsel değerlerin korunması ve gelecek kuşaklara aktarılmasında temel bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir (Çetin & Özcan, 2022).

1.1.4.13. Hizmetkâr liderlik

Hizmetkâr liderlik hizmet etme duygusuyla hareket eden ve bilinçli bir seçimle liderlik yapmayı benimseyen bir yaklaşım ifade etmektedir. Hizmetkâr liderlik güce ya da maddi kazanca duyulan ihtiyaçtan ziyade öncelikli olarak başkalarının ihtiyaçlarına hizmet etmeyi hedefler. Hizmetkâr liderlik anlayışında ekip çalışması teşvik edilir ve bireyleri karar alma süreçlerine dahil edilerek ahlaki bir temel üzerine inşa edilen bir liderlik modelidir. Hizmetkâr lider insanların gelişimini destekleyen kendi menfaatlerini ön plana koymak yerine ortak iyiliği önceleyen bir lider olarak da tanımlanabilir. Hizmetkâr liderlik tarzına başka bir ifade ile liderlerin kişisel çıkarlarını bir kenara bırakarak başkalarının refahı ve gelişimi önceliklerinden bir anlayış ve uygulama olarak tanımlanmaktadır (Küçük & Yavuz, 2018).

Hizmetkâr liderlik yaklaşımı, çalışanların güçlendirilmesini ve örgüt içinde etik temelli bir yönetim anlayışının yerleşmesini amaçlamaktadır. Bu liderlik tarzında lider, çalışanların yalnızca görevlerini yerine getirmelerine odaklanmak yerine onların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemeyi öncelikli bir sorumluluk olarak görmektedir. Bu liderlik tarzı örgüt içinde adalet ve karşılıklı saygıya dayalı bir iklimin oluşmasına katkı sağladığı ve çalışanların gönüllü çaba gösterme eğilimlerini güçlendirdiği belirtilmektedir. Bu yönüyle hizmetkâr liderlik, insan odaklı ve etik değerlere dayanan çağdaş liderlik yaklaşımları arasında önemli bir konuma sahiptir (Demir & Okan, 2022).

1.1.4.14. Etkileşimci liderlik

Etkileşimci lider mevcut sorunlara çözüm bulmaya odaklanan ve organizasyonel kültüre uyumlu bir şekilde hareket eden bir liderlik tarzını temsil eder. Çalışanların hedefe ulaşmasını sağlamak için ödül ve ceza sistemini kullanmaktadır. Ayrıca çalışanların taleplerini dikkate alarak vaatlerde bulunur ve bu yolla çalışanlarının motivasyonunu artırır. Etkileşimci liderlik tarzı standartlardan ve kurallardan sapmaları dikkatle izler, böylece daha emin adımlarla ilerler. Bununla birlikte, sorumlulukları dağıtmayı tercih eder ve genellikle doğrudan kararlar almaktan kaçınmaktadır (Erden-Ayhün & Celep, 2019).

Etkileşimci liderlik, örgütlerde mevcut düzenin korunması ve kısa vadeli hedeflere ulaşılması açısından işlevsel bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir. Bu liderlik tarzında performans, önceden belirlenmiş standartlar ve beklentiler doğrultusunda değerlendirilmekte; çalışanlar gösterdikleri başarıya göre ödüllendirilmekte ya da sapmalar durumunda yaptırımlarla karşılaşmaktadır. Etkileşimci liderlik tarzı, çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik davranışlarını sınırlayabildiği, daha çok rutin işlerin yürütülmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu yönüyle etkileşimci liderlik, örgütsel sürekliliği sağlamada etkili

olmakla birlikte, değişim ve dönüşüm gerektiren durumlarda sınırlı bir etkiye sahiptir (Korkmaz & Arslan, 2022).

1.1.4.15. Etik liderlik

Etik liderlik kişisel eylemleri ve kişilerarası ilişkileri uyumlu bir şekilde kullanarak takipçileriyle güçlü ilişkiler kurabilen ve olumlu kararlar alabilen liderlere odaklanır. Etik lider cesaret verici, yol gösterici ve güçlendirici özelliklere sahiptir. Çalışanlarını teşvik ederek onlara sorumluluk duygusu kazandırır ve bireyler kendi kendilerine yeterli hale gelmelerini sağlar. Etik lider her zaman yapılacak en doğru şeyi belirlemeye odaklanır ve bu süreçte başkalarının onur ve haysiyetine saygı göstermektedir. Her eylemlerinde bu değerlere önem vererek işletmenin kârını ve kendilerine toplumsal değer kazandırır. Takipçileriyle kaliteli ilişkiler geliştiren etik liderler aldıkları kararlar ve sergiledikleri davranışlarla takipçilerini destekler ve bu da takipçileri arasındaki bağın güçlenmesine katkı sağlar (Erol & Göktaş-Kulualp, 2019).

Etik liderlik yaklaşımı, örgütlerde güvene dayalı bir çalışma ortamının oluşturulmasında ve etik iklimin güçlendirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Bu liderlik tarzında lider, yalnızca etik davranışlar sergilemekle kalmayıp aynı zamanda bu davranışları model olarak çalışanlara aktarmaktadır. Etik liderliğin çalışanların adalet algısını güçlendirdiği ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını desteklediği belirtilmektedir. Bu yönüyle etik liderlik, örgütlerin uzun vadeli başarısını ve toplumsal sorumluluk bilincini destekleyen çağdaş bir liderlik yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz & Akgün, 2022).

1.2. ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK

Liderlik bireylerin diğer kişilerin farklı yetenekleriyle öne çıkan ve sosyal sistemlerin sürdürülmesi aynı zamanda kişisel bilgilerini ve davranışlarını özgürce ifade edebilmeleri konusunda yol gösterici olarak tanımlanmıştır (Ciulla, 2008). Liderlik tarzlarına bakıldığında demokratik liderlik, karizmatik liderlik, otoriter liderlik ve dönüşümcü liderlik bunların bazıları ve öne çıkan yaklaşımlar arasında yer almaktadır. Bolman ve Deal (1991) örgüt içerisinde hedefler doğrultusunda hareket eden, sorunlara ve çözümlerine odaklanan aynı zamanda da farklı yöntemleri bir araya getiren bütünlüğe çok yönlü liderlik yönelimleri olarak ele almışlardır.

Liderin günümüz koşullarında hızlı değişim ve rekabetçi süreçleri etkili bir şekilde yönetebilmesi örgütün performansını artırarak iş yükünü azaltabileceği düşünülmektedir. Çok yönlü liderlik farklı liderlik tarzlarını bir araya getirerek çeşitli yöntem ve teknikler yardımıyla uyum sağlayan bir yaklaşım olarak değerlendirilir. Bass ve Avolio, 1990'ların başında

geliştirdikleri çok yönlü liderlik teorisiyle, liderin değişen koşullara ve farklı bireylerle etkileşimlerine uyum sağlamalarını gerektiren bir kavram ortaya koymuşlardır. Çok yönlü liderlik yönetimin tek bir stile sınırlı kalmayacağını ve liderlerin durumlarına uygun esneklik göstermeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Bass & Avolio, 1993).

Çok yönlü liderlik takım üyelerinin motivasyonunu ve yaratıcılığını artırarak organizasyonel etkinliği ve adaptasyonu destekleyen yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Spor yönetimi bağlamında çok yönlü liderlik destek personeli ve diğer birimlerin çeşitliliklerini ve ihtiyaçlarını anlayarak hızlı ve etkili çalışmalarını sağlamaktadır (Çiçek-Kolamaç, 2024).

Vera ve Crossan (2004) çok yönlü liderlik kavramını tanıtarak, örgütsel öğrenme süreçlerini detaylı bir şekilde ele almışlar ve bu sürecin kimi zaman etkileşimsel liderlik tarzıyla kimi zamanda dönüşümcü liderlik tarzıyla vurgulamışlardır. Bu iki liderlik tarzı arasında kolayca geçiş yapılabileceğini savunmuşlardır.

İşletmelerin, yoğun rekabet ve karmaşıklık gibi zorlu koşullarla başa çıkabilmek için hem yenilikçi keşif faaliyetlerini destekleyen hem de mevcut iş süreçlerini iyileştiren çok yönlü liderlik davranışlarına ihtiyaç duyulmaktadır (O'Reilly, 1998). Çok yönlü liderlik, diğer liderlik davranışlarının karışıklarını ve gerilimini etkili şekilde koordine edebilme yeteneği olarak kabul edilmektedir. Çok yönlü liderlik “ya da” mantığı yerine “hem de” düşünce biçimine dayanmaktadır. Çok yönlü liderlik, liderin yenilik sürecinde esneklik gösterebilme ve örgütte bulunan bireyleri destekleme yeteneğiyle destekleyen bir liderlik yönelimidir (Zacher vd., 2016). Mevcut işin geliştirilmesi ve yenilikçi fikirlerin keşfi, özellikleri gereği birbirlerinden farklıdır. Bu nedenle liderden, bireylere hem yeni fikirlere yönlendirmeli hem de mevcut işleri iyileştirmeleri için etkili bir şekilde rehberlik etmeleri beklenmektedir (Wang vd., 2021).

1.3. REKREASYON

Rekreasyon kavramı, Latince “recreatio” kelimesinden türemiş olup, modern dillerde “creation” sözcüğünden başına “re” eklenmesiyle oluşmuştur. Türkçede, serbest zamanların değerlendirilmesi anlamında kullanılmaktadır. Rekreasyon bireylerin boş zamanlarında gerçekleştirdikleri faydalı etkinlikleri ifade etmektedir. İnsanın doğası gereği kendini yenileme ve yaratma ihtiyacı duyan, bu gereksinimini sürdüren tek varlık olması, rekreasyon kavramının yalnızca insan yaşamında ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte yaratma ve üretme kültürel unsurları barındıran etkinlikleri kapsayan bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Ordu, 2023).

Rekreasyon, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre bireylerin serbest zamanlarında, kendi özgür iradeleriyle katıldıkları eğlence, dinlenme ve fiziksel aktiviteler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Rekreasyon İngilizcede “eğlenme, dinlenme, yenilenme ve yeniden

canlanma” anlamlarına gelen “*recreate*” kelimesine dayanmaktadır. Rekreasyon faaliyetleri, bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak dinlenmelerine, eğlenmelerine ve sosyal becerilerini geliştirmelerine olanak tanıyan, serbest zaman diliminde gönüllü olarak gerçekleştirilen etkinliklerdir (Bozgüney, 2021).

Karaküçük (2014) Bireyler, farklı zaman dilimlerinde ortaya çıkan boş vakitlerinde; dinlenmek, seyahat etmek, sağlıklı olmak, sosyalleşmek, heyecan duymak ve yeni deneyimler edinmek gibi çeşitli amaçlarla, ev içinde veya ev dışında, açık ya da kapalı mekanlarda, aktif veya pasif biçimde, kent ya da kırsal alanlarda çeşitli etkinliklere katılmaktadır. Rekreasyon, bireylerin boş zamanlarında gerçekleştirdikleri bu etkinlikleri ifade eden bir kavram olup aynı zamanda da çalışma saatleri dışındaki faaliyetleri de kapsamaktadır. Boş zamanın günlük yaşamda, hafta sonlarında, yıllık izinlerde, uzun tatillerde ve emeklilik döneminde geniş zaman aralıklarında çeşitli etkinlikler göstermektedir. Rekreasyon faaliyetleri, bireylerin kişisel ilgi ve motivasyonlarına bağlı olarak farklı anlamlar kazandığından, kavramın kesin bir tanımını yapmak güçtür. Ancak, farklı perspektiflerden ele alınarak çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

Rekreasyon, bireylerin serbest zamanlarında dinlenme ve eğlenme isteklerini, çevresel olanaklar çerçevesinde ekipman ve aktiviteler aracılığıyla değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Özellikle doğayla iç içe gerçekleştirilen rekreasyonel faaliyetlerin, bireylere hem fiziksel aktivite yapma hem de dinlenme imkânı sağladığı sağlığın korunmasında önemli rol oynadığı bilinmektedir (Doğaner, 2017). Rekreasyon bireylerin serbest zamanlarında gerçekleştirdikleri uğraşlar olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, evde yapılan kitap okumak ve televizyon izlemek etkinliklerin yanı sıra, ev dışında gerçekleştirilen spor, tiyatro, sinema ve turizm gibi faaliyetleri de içermektedir (Yiğit, 2020).

Genel olarak rekreasyon, bireylerin yoğun çalışma temposu, rutin yaşam tarzı ve olumsuz çevresel etkiler nedeniyle bedensel ruhsal sağlıklarının zarar görmesi ya da risk altına girmesi durumunda, bu sağlığı yeniden kazanmak, korunmak ve sürdürmek amacıyla gerçekleştirdikleri etkinlikleri ifade eder. Aynı zamanda bireylerin zevk ve haz almasını sağlayan rekreasyon faaliyetleri, zorunlu çalışma saatleri ve temel ihtiyaçlar için ayrılan zamanın dışında, tamamen bireyin isteğine bağlı olarak, bireysel ya da grup halinde gerçekleştirilen serbest zaman aktiviteleri şeklinde tanımlanmaktadır (Akyüz, 2015)

1.3.1. Rekreasyon Tarihi Süreci

İlk çağlardan bu yana var olsa da bilinçli ve istemli olarak ilk örnekleri Antik Yunan toplumunda görülmektedir. Antik Yunan’da demokrasinin toplumsal yaşama olan etkisi, sosyal yaşam tarzlarını da şekillendirmiştir. Halkın çalışma saatleri dışında boş zaman aktivitelerine

bilinçli bir şekilde zaman ayırdığı gözlenmektedir. Bu dönemde profesyonel spor, eğlence ve yarışmalar “boş zaman ahlakı” anlayışının doğuşuna zemin hazırlamıştır. Yunan filozofları Platon ve Aristoteles’in eserlerinde, rekreasyonun önemine vurgu yapılmış ve sağlıklı bir yenilik yaratımının ancak bireyin boş zamana sahip olmasıyla mümkün olduğu ifade edilmiştir. Nitekim, bir Yunan vatandaşının kendini yenilemesi ve bir şeyler icat edebilmesi için boş zamana ihtiyaç duyduğu düşünülmektedir. Roma toplumunda ise boş zaman bir lüks olarak görülmüş ve bu süreyi yaratabilmek sosyal statünün bir göstergesi olarak değerlendirilmişlerdir. Romalılar, zorlu bir başarının ardından eğlence ve kutlama törenleri düzenlemişlerdir. Rönesans ve Reform hareketlerinin etkisiyle özellikle Avrupa’da gelişim ve sanayileşme hız kazanmıştır. Bunun sonucunda, fabrikalarda çalışma hayatı yeniden şekillenmiş ve 18. yüzyılın sonlarına doğru önemli değişiklikler meydana gelmiştir. I. Sanayi devrimi sırasında verimli çalışmanın bireysel ve toplumsal kalkınmayı sağlayacağına inanılmış ve bu anlayış doğrultusunda haftalık çalışma süreleri 70 saatin üzerine çıkmıştır. Bu yoğun tempoda boş zamanın yalnızca dinlenme amaçlı kullanılmasına yol açmış ve etkin boş zaman kavramı göz ardı edilmiştir. Bunun sonucunda psikolojik, sosyolojik ve teknolojik gelişimlerden yalnızca yüksek statüdeki kişiler faydalanmışlardır. 19870’li yıllarda II. Sanayi devrimi ile gelişen teknoloji ve artan nüfus, işçilerin çalışma saatlerini düşürülmesi yönündeki taleplerini artırmıştır. 1930’lu yıllardan itibaren, iş ve yaşam koşullarında iyileştirmeler sağlanmış ve bireylerin daha fazla boş zamana sahip olması hedeflenmiştir. Endüstri Devrimi sonrasında çalışma saatlerinin 75 saatten 40 saate düşürülmesi, toplumların ortak bir uzlaşısı ile çalışma standartlarına belirli kotalar getirilmesine zemin hazırlamıştır. Böylece bireylere yasal olarak boş zaman yaratabilecek bir süre tanınmıştır. 1936 yılında birçok Avrupa ülkesinde ücretli izin hakkı düzenleyen yasalar çıkarılmış ve başlangıçta altı gün olan bu süre zamanla artırılmıştır. Yapılan araştırmalar, bireyler için boş zamanın önemli bir yere sahip olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda, ilerleyen dönemlerde de boş zamanı artırmaya yönelik düzenlemeler ve iyileştirmeler sürdürülmüştür (Üstün, 2018).

1.3.2. Rekreasyonun Özellikleri

Rekreasyon bireylerin ilgi alanları, motivasyonları, hedefleri ve katılım biçimleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak büyük çeşitlilik göstermektedir. Bu durum rekreasyonun özellikleri konusunda ortak bir noktada buluşmasını zorlaştırmaktadır. Ancak birçok araştırmacı tarafından benimsenen birtakım özelliklerden bahsetmek mümkündür. Karaküçük rekreasyonun temel özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Karaküçük, 2005).

- Rekreasyon faaliyetleri seçimi gönüllü olmalıdır.
- Rekreasyonel etkinlikler özgürlük hissi verir.

- Rekreasyon faaliyetlerine katılım ve devam zorunluluğu bulunmamalıdır.
- Rekreasyon boş zaman diliminde yapılır.
- Rekreasyon faaliyetleri her yaş ve cinsiyetteki bireylerin katılımına olanak sunar.
- Rekreasyon faaliyetlerinde inisiyatif bireylerin kendisine bırakılmalıdır.
- Rekreasyon faaliyetleri açık veya kapalı alanlarda, farklı mevsim ve iklim koşullarında uygulanabilir.
- Rekreasyon bir faaliyet gerektirir.
- Rekreasyon çok çeşitli faaliyetler içermektedir.
- Rekreasyon bireylere haz ve keyif veren faaliyetlerdir.
- Rekreasyon faaliyetleri evrensel olarak uygulanır.
- Rekreasyon bireyin kendini ifade etmesini ve yaratıcı yönlerini geliştirmesini sağlar.
- Rekreasyonun her bireyde bir amacı ve anlamı olmalıdır.
- Rekreasyon faaliyetleri hem bireysel hem de toplumsal beceriler kazandırması beklenir.
- Rekreasyon toplumun geleneklerine, ahlaki ve manevi değerlerine uygun olmalıdır.
- Rekreasyon bir faaliyet gerçekleştirirken aynı zamanda farklı faaliyetlere de ilgi duyma veya katılma fırsatı sunar.
- Rekreasyon planlı veya plansız olarak beceri sahibi ya da beceri sahibi olmayan bireylere, organize mekanlarda veya serbest alanlarda gerçekleştirilebilir.
- Rekreasyon bireyin rekreatif etkinlikleri katılım sonucu edindiğinde bir deneyimdir ve bu katılım genellikle önceden belirlenmiş bir isteğe dayanır.

1.3.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Rekreasyon faaliyetlerinin sınıflandırılmasında esas olan temel unsur, bireyin katılım amacı, istek ve ilgileridir. Bunun yanı sıra rekreasyon faaliyetleri; katılımcı sayısı, mekân ve zaman gibi değişkenlere göre sınıflandırılabilir. Ayrıca, rekreasyon faaliyetlerini düzenleyenler ve katılımcılar açısından sınıflandırılmaktadır. Rekreasyon faaliyetleri amaçlarına, çeşitlerine ve program çeşitliliğine göre üç başlıkta sınıflandırılmıştır (Karaküçük & Akgül, 2016).

Tablo 3: Rekreasyonun Sınıflandırılması

Rekreasyonun Sınıflandırılması		
Amaçlarına Göre Sınıflandırma	Çeşitlerine Göre Sınıflandırma	Programa Göre Sınıflandırma
Dinlenme Maksudıyla Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri	Yaş Faktörüne Göre	Kamu Rekreasyon Programları
Kültürel Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri	Etkinliğe Katılanların Sayısına Göre	Ticari Rekreasyon Programları
Toplumsal Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri	Etkinliğin Zamanına Göre	Özel ve Gönüllü Rekreasyon Programları
Toplumsal Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri	Mekâna Göre	Terapatik Rekreasyon Programları
Sportif Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri		Kampüs Rekreasyon Programları
Turizm Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri		Silahlı Kuvvetlerin Rekreasyon Programı
Sanatsal Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri		Sosyal Rekreasyon Programları
		Estetik Rekreasyon Programları
		Fiziksel Rekreasyon Programları
		Ekorekreasyon Programları

1.3.3.1. Amaçlarına göre rekreasyonun sınıflandırılması

- Dinlenme Maksudıyla Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri: Boş zamanı bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak ya da sürdürmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerdir.

- **Kültürel Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri:** Boş zamanı müze ve tarihi eserlerin ziyaret edilmesi faaliyetleridir.
- **Toplumsal Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri:** Bireylerin sosyal ilişkilerini ve toplumsal ilişkileri güçlendirmek ayrıca toplumsal ilişkileri korumak amacıyla yapılan faaliyetlerdir.
- **Sportif Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri:** Kişiler aktif olarak fiziksel aktiviteye katılım göstermesi ya da pasif bir şekilde izleyici veya taraftar olarak gerçekleştirdiği faaliyetlerdir.
- **Turizm Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri:** Tatil dönemlerinde ikamet ettikleri yerlerin dışına çıkarak farklı yerleri gezip görmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerdir.
- **Sanatsal Amaçlı Yapılan Rekreasyon Faaliyetleri:** Sanatın herhangi bir dalına yönelik aktivitelere katılım sağlanmasıdır.

1.3.3.2. Çeşitlerine göre rekreasyonun sınıflandırılması

- **Yaş Faktörlerine Göre:** Farklı yaş gruplarından oluşan kişilerin bireysel özelliklere göre tercih ettikleri faaliyetlerdir.
- **Etkinliğe Katılan Sayısına Göre:** Bireysel, gruplarla, kitlesel ya da aile ile katılım sağlanan rekreatif faaliyetlerdir.
- **Etkinliğin Zamanına Göre:** Dört mevsimde gerçekleştirilen, haftalık, günlük veya emeklilik döneminde gerçekleştirilen faaliyetlerdir.
- **Mekâna Göre:** Açık ya da kapalı alanlarda gerçekleştirilir. Açık alan rekreasyonu dağlar, ormanlar ve sulak araziler oluşturmaktadır.

1.3.3.3. Programa göre rekreasyonun sınıflandırılması

- **Kamu Rekreasyon Programları:** Bireylerin zamanlarını sağlıklı ve verimli şekilde kullanmalarını sağlayan programlardır. Bu programlar kâr amacı gütmaz.
- **Ticari Rekreasyon Programları:** Rekreasyonel faaliyet veya hizmetin kamu, özel ve gönüllük durumlarına göre rekreasyonel faaliyetlerin belirli ücret karşılığında kişilere ulaşması durumudur.
- **Özel ve Gönüllü Rekreasyon Programları:** Topluma fayda sağlayan vakıf, dernek vb. kuruluşların sosyal ve kültürel amaçlı rekreasyon programlarıdır.

- Terapötik Rekreasyon Programları: Bu programların amacı fiziksel, psikolojik ve sosyal sorunları olan kişilerin olumlu anlamda gelişimlerine katkıda bulunan rekreasyon programıdır.
- Kampüs Rekreasyon Programları: Üniversitelerin veya büyük okulların öğrencilere ve personellere rekreasyon ihtiyaçlarını gidermek için kampüs alanı içerisinde yapılan programlardır.
- Silahlı Kuvvetlerin Rekreasyon Programları: Bekçi, polis, jandarma ve asker gibi kolluk kuvvetlerine moral, motivasyon ve birlik ve beraberliği sağlamak amacıyla yapılan programlardır.
- Sosyal Rekreasyon Programları: Farklı gruplara içerisinde bulunan kişilerin bir araya gelerek sosyalleşmek amacıyla yaptıkları programlardır.
- Estetik Rekreasyon Programları: Sosyo-kültürel düzeyleri yüksek kişilerin spor, sanat vb. etkinlikleri pasif biçimde izleyerek ve dinleyerek katıldıkları programlardır.
- Fiziksel Rekreasyon Programları: Açık veya kapalı alanda yapılan sportif faaliyetleri içeren rekreasyon programlarıdır.
- Ekorekreasyon Programları: Amacı çevre duyarlılığı olan doğal alanlarda yapılan rekreasyon programlarıdır (Kayhalak, 2022).

1.3.4. Rekreasyona Duyulan İhtiyaç

Rekreasyon bireyler için evrensel bir ihtiyaç olarak bilinmektedir. Tarihte farklı dönemlerde ve Dünya'nın her yerinde insanlar hem kendilerini ifade etmek hem de boş zamanlarını anlamlı bir şekilde değerlendirmek amacıyla rekreasyona ihtiyaç duymuşlardır (Kaba, 2009). Rekreasyona duyulan ihtiyacın temelinde bireysel ve toplumsal yönden sağladığı faydalardan yararlanmaktır. Bireysel açıdan faydaları fiziksel ve ruhsal iyilik halini desteklediği, bireysel yeteneklerini keşfetme, sosyalleşme, ekonomik yaşama katkı sunma ve temel olarak insanları mutlu etmesi şeklinde açıklanabilir. Toplumsal düzeyde ise rekreasyon dayanışma ve bütünleşmeye katkıları ve demokratik toplum yapısının gelişimine katkı sunduğu şekilde ifade edilir (İskender, 2019). Rekreatif faaliyetlere katılan bireyler ve katılmayan bireyler arasında sağlık durumu, çevreye karşı tutumları ve yasalara karşı davranış şekillerinde belirgin farklar görülmektedir. Rekreatif faaliyetler bireylerin yaşam kalitesini artıran ve hayata anlam kazandıran etkinlikler olarak da bilinmektedir. Bu nedenle, bireyler fiziksel, ruhsal ve toplumsal faydaları nedeniyle rekreatif faaliyetlere katılım göstermektedir. Günümüzde insan ömrünün uzaması, yaşam koşullarındaki değişiklikler ve bu değişimlerin bireyler üzerinde

yaratmış olduğu stres rekreasyon alanlarında azaltılmaktadır. Özellikle şehirde yaşamını sürdüren insanların fizyolojik ve ruhsal sağlıkları daha çok bozulmaktadır. Rekreatif faaliyetler bireylerin günlük yaşamın baskılarından uzaklaşmalarına, sosyal ilişkilerini düzenlemelerinde katkı sağlamaktadır (Kayhalak, 2018).

1.3.5. Rekreasyonun Faydaları

Rekreasyon bireysel ya da grup halinde katılım sağlandığı, alanlarında uzman olan kişiler eşliğinde gerçekleştirilen, çeşitli etkinliklerin olduğu ve bireyin fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden gelişimine katkıda bulunan faaliyetler bütünüdür (Taşkiran, 2018). Rekreasyon bireyin sosyal yetenekleri, değerleri ve sosyal uyum davranışları zamanla gelişim göstermektedir. Rekreasyon etkinlikleri bireyin dünyayı tanımaya, gerçek ya da sembolik durumları algılamasına yardımcı olur. Bu etkinlikler nesnelerle ve kişilerle olan ilişkileri düzenler ve iletişim kurmayı sağlamaktadır. Rekreasyon bireyin çevresindeki uyarıma uygun tepkiler vermesini destekleyerek kişilik kazandırır. Bireyin duygusal ve zihinsel deneyimlerini kontrol ederek mizacın şekillenmesine yardımcı olur (Ortaç, 2019).

Kişilerin hayatını olumlu yönde etkiler, iletişim problemlerini olan kişilerin yaşam kalitesi iyileştirir ve sosyal katılım fırsatları sunar, doğal çevrenin keşfedilmesini sağlayarak kişileri özgürlük alanıyla buluşturarak fiziksel, zihinsel, bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimlerinin yanı sıra genel sağlık düzeyleri, esneklik ve öz düzenleme becerilerinin gelişimi açısından da önemli bir potansiyele sahiptir (Öztürk, 2022).

Rekreatif etkinliklere aktif olarak katılım gösteren bireyler ve katılım göstermeyen bireyler arasında sağlık durumları, kanunlara ve çevreye yönelik tutumları bakımından önemli farklılıklar görülmektedir. Rekreatif aktiviteler bireyin yaşam kalitesini artıran ve hayata anlam katan aktivitelerdir. Bu yüzden dünyanın birçok yerinde bireyler söz konusu etkinliklerin ruhsal, fiziksel ve toplumsal sağladığı faydalar nedeniyle aktivitelere katılım göstermektedir. İnsan ömrünün uzaması, yaşam koşullarındaki değişim ve bu koşulların bireyler üzerinde yarattığı stres rekreasyon alanlarında önemli ölçüde azaltılmaktadır. Kent yaşamının yoğunluğu içerisinde bulunan bireylerin fizyolojik ve ruhsal sağlıkları bozulmaktadır. Rekreasyonel aktiviteler, bireyin gündelik yaşamın oluşturduğu baskılardan kurtulmak ve çevreleri ile olan ilişkilerini sağlıklı bir biçimde düzenlemelerinde yardımcı olmaktadır (Umacı, 2021).

1.3.5.1. Fiziksel faydaları

Sağlıklı yaşam sürdürebilmek ve boş zamanların verimli bir şekilde değerlendirilmesinin temelinde fiziksel yeterlilik ve sağlıkla ilgili kazanımlar yer almaktadır.

Fiziksel hareketler yaşamımızın kalitesi için önemli bir rol almaktadır. Bu durum çocuklarda oyun yoluyla eğlenerek ve motor becerilerini geliştirerek sergiledikleri fiziksel hareketlerden gözlemlenebilir. Yetişkinlerde ise yürüyüş, koşu, yüzme vb. fiziksel aktiviteler gerçekleştirerek sağlığını ve günlük yaşamın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Toplumun bu tür gereksinimlerini karşılamak adına devlet çeşitli politikalar geliştirerek rekreasyonel etkinlikler yoluyla önemli gelişmeler kaydetmektedir (Gürbüz, 2006). Bireylerin yaşamlarında fiziksel olarak aktif olmaları sağlıklı olmak ve vücut fonksiyonlarının doğal akışında sürdürülebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Günümüzde teknolojinin gelişiminin sunduğu kolaylıklar, hareketsiz yaşam biçiminin sebep olduğu için toplum sağlığı açısından risk oluşturmaktadır. Bu nedenle, rekreatif faaliyetler hem bireysel sağlık hem de toplumsal iyilik hali açısından desteklenmeli ve teşvik edilmelidir (Güven vd., 2022).

1.3.5.2. Toplumsal faydaları

Günümüzde sürekli gelişen ve modernleşen toplumsal yaşam, bireylerin refah seviyesini yükseltirken aynı zamanda onları kalabalıklar içinde yalnızlaşmaya ve içe kapanmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca sosyo-ekonomik koşullar, dil, din, ırk, eğitimi düzeyi, kültürel farklılıklar vb. değişiklikler bireylerin zamanla birbirinden ayrışmalarına sebep olmaktadır. Ancak insan doğası gereği sosyal bir varlık olup, yalnızca fizyolojik ihtiyaçlarını değil sosyal ihtiyaçlarını da karşılamak durumundadır. Bu bağlamda, bireyin sosyalleşmesinde boş zaman etkinlikleri önemli rol oynamaktadır. Rekreasyonel faaliyetlerle bireyler bir araya gelerek toplumsal etkileşimi güçlendirmeyi sağlarlar. Aynı zamanda fikir, serbest dolaşım ve iş birliği imkân tanıyan etkinlikler, demokratik toplum yapısının gelişiminde katkıda bulunmaktadır. Sosyal ve fiziksel gereksinimlerini karşılayan bireyler rekreasyonel etkinlikler sayesinde psikolojik olarak da olumlu kazanımlar elde etmektedir (Tütüncü & Aydın, 2014).

1.3.5.3. Psikolojik faydaları

Bireyin aile, eğitim süreci veya iş hayatındaki sorunlar sinir sistemi üzerinde olumsuz etkiler yaratarak fiziksel ve zihinsel yorgunluğa sebep olabilir. Sürekli tekrarlayan rutinler, çeşitli çatışmalar, katı kurallı uygulamalar ve monotonluk gibi etkenler bireyin moralinde ciddi bozulmalara yol açmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte modern yaşamın ortaya çıkardığı farklı stres etmenleri karşısında bireyin gösterdiği psikolojik, fizyolojik ve davranışsal tepkileri stres rahatsızlıklarını ortaya koyar. Bu tür durumlarla başa çıkmak isteyen bireyler farklı bir ortamda bulunarak moral bulmayı amaçlar. Farklı ortamlar dinlenmesine, eğlenmesine, yenilenmesine ve ruhsal tazelik kazanmasına katkı rekreatif faaliyetler önemli rol üstlenir.

Rekreatif faaliyetlerin seçiminde bireyin özgür olması, özgürlük duygusunu yaşayarak ruhsal anlamda zenginlik kazanmasına yardımcı olmaktadır (Başoğlu, 2011).

1.3.6. Rekreasyon ve Spor

Toplumsal sınıf yapısıyla bağlantılı olarak farklı gruplar tarafından değişik rekreasyon faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetlerin özellikle çalışan bireylerin yaşamlarındaki eksiklikleri gidermeye yönelik imkânlar sunması beklenmektedir. Rekreasyon faaliyetlerinin bir kısmı fiziksel ve ruhsal gelişim sağlar, sosyal ilişkileri güçlendirirken bir kısmı ise bireyleri daha pasif ve asosyal bir yaşantıya sürükleyebilir (McLean & Hurd, 2015).

Günümüzde yoğun günlük yaşam içerisinde bireylerin zorunlu yaşam faaliyetleri dışında kalan boş zamanlarını değerlendirmeleri, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmeleri açısından rekreasyon faaliyetleri büyük önem taşımaktadır. Teknolojik gelişmelerin sonucunda çalışma sürelerinde yaşanan azalma, bireylerin kendilerine daha fazla zaman ayırmalarına sebep olmuştur. Bu bağlamda spor etkinlikleri önemli rol üstlenmektedir. Boş zamanların sportif faaliyetlerle değerlendirilmesi, bireyler ve toplum üzerinde olumsuz etkileri azaltmak amacıyla önerilmektedir (Ramazanoğlu vd., 2004).

Rekreasyon faaliyetleri içerisinde temelini fiziksel egzersiz veya çeşitli spor branşlarının rekreatif amaçlarla uygulanmasına, rekreasyon etkinliklerinin önemli bir kısmını oluşturan etkinlik türü sportif rekreasyon olarak tanımlanmaktadır. Sportif rekreasyonun temelinde fiziksel egzersiz yer almaktadır (Zorba, 2004). Spor, rekreasyon alanı içerisinde en kapsamlı, çeşitli ve ilgi çekici alanlarından biridir. Spor ve rekreasyon arasında karşılıklı bir bağ söz konusudur. Spor, bireylerin rekreatif ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir faaliyet alanı sağlarken, rekreasyon sporun toplumsal düzeyde yaygınlaşmasında ve sportif başarıların elde edilmesinde önemli roller üstlenmektedir. Spor bu rolü çoğunlukla herkes için spor ya da sağlık için spor gibi uygulamalar aracılığıyla gerçekleştirmektedir (Ürün-Şahin, 1997). Yapılan araştırmalarda rekreasyon amaçlı sportif faaliyetlere katılım gösteren bireylerin sayısının, diğer faaliyetlere katılanlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle Avrupa ülkelerinde, 1950’li yıllarından itibaren rekreasyon faaliyetlerinin spora yönelik ilginin belirgin bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir. 1960 ve 1970’li yıllar farklı spor branşlarının yaygınlık kazandığı dönemlerin olduğu söylenmektedir. Bu arada birçok hükümet halkın sportif rekreasyon faaliyetlerine yönlendirmeye teşvik etmiştir. Boş zamanın artış göstermesiyle birlikte bireylerin kendilerinin yaptıkları sportif faaliyetlerde de artış yaşanmıştır (Birol & Karaküçük, 2014).

1.4. REKREASYONEL LİDERLİK

Rekreasyonel liderlik üzerine yapılan çalışmaların 1920’li yıllara kadar dayandığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda rekreasyonel liderlerin bireylerin sosyalleşmeye katkı sağladığı, ilgi duyulan faaliyetlere katılımını sağlamak, arkadaşlık ilişkileri kurmak ve iş birliği içerisinde olmak, yeteneklerini geliştirmek gibi rolleri ön plana çıkmaktadır. 1950’li yıllarda ise rekreasyonel liderin rolleri, ekipman temini, faaliyetlerin planlanması ve yürütülmesine yönelik olmaktadır. 1970’li yıllarda ise rekreasyonel liderler ve takipçileri üzerine yoğunlaşmıştır. 1980’li yıllarda daha çok liderin sahip olması gereken vizyonerlik, dürüstlük, karar alma ve teşvik etme gibi özellikler üzerinde durulmuştur. 1980 yılları ve sonrası modern liderlik yaklaşımlarına olan ilgi artmış ve algıya dayalı liderlik anlayışı dikkat çekmektedir (Sidal, 2022).

Rekreasyon liderlik kavramının giderek daha fazla önem kazanması ve rekreasyon faaliyetlerinin fazlalaşması nedeniyle rekreasyon liderliği kavramının yaygınlaşması söz konusu olmuştur. Bireyleri rekreasyon faaliyetlerine katılım konusunda kişisel gelişim sürecine katkı sağlayan, serbest zamanlarını verimli değerlendirmelerine olanak tanıyan, günlük yaşamın stres ve olumsuzluklarından uzaklaşmalarına yardımcı olan ve katılım konusunda destek olan rekreasyon liderleri önemli bir role bürünmüşlerdir. Rekreasyon liderliği ve genel liderlik kavramı arasında çok bir fark bulunmamaktadır (Arıkan & Özkökeli, 2002). Akoğlan-Kozak ve Yüncü (2009) göre rekreasyonel liderlik, bir grubun üyelerine katılımdan keyif almalarını sağlamak ve mutlu olmaları amaçlanırken, bireyleri etkinliklere yönlendirme, etkileme ve rehberlik etme sürecini kapsamaktadır. Rekreasyonel liderlikte etkili olan lider grup dinamiklerini dikkatlice izlemeli ve yönetmesi, grup üyeleri arasında aidiyet duygusunun sağlanması, grup normlarının belirlenmesi, etkili iletişim ve çatışmayı yönetebilmesi, motivasyon düzeyinin yüksek tutulması gibi etmenler büyük önem taşımaktadır. Günümüzde özellikle açık alan rekreasyonu faaliyetlerinde dikkat çeken rekreasyonel liderlik, tur rehberleri, spor ve rekreasyon tesislerinin yöneticileri, rekreasyon alanlarında görevli eğitmenler ve yöneticiler, antrenörler, turizm sektöründe animasyon faaliyetlerinden sorumlu kişiler gibi birçok farklı alanda da karşımıza çıkmaktadır.

Rekreasyonel spor faaliyetlerinde liderlik, grup üyelerinin belirlenen hedeflere etkin ve verimli bir şekilde ulaşmalarını sağlamak amacıyla harekete geçirmeyi hedeflemektedir. Etkili liderlik kişilerin eğlenme, mutluluk ve rahatlama hislerinin artırmasıyla da doğrudan ilişkilendirilebilir. Huang (2004) ise liderin sağlam liderlik değerlerine sahip olması ve yapıcı olarak yönlendirmesinin rekreasyon faaliyetlerinde büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

Rekreasyon faaliyetlerinin etkili ve amacına uygun biçimde yürütülebilmesi için rekreasyonel liderin sahip olduğu özelliklere bağlıdır. Rekreasyonel liderin sahip olması gereken bazı özellikler şu şekilde açıklanmaktadır (Tezcan, 1977).

- Rekreasyonel liderlerin güçlü karakter yapısına sahip olması ve bütünlük sağlaması gerekmektedir.
- Rekreasyonel liderlerin mizah anlayışı olmalı ve bireylerin keyifli vakit geçirmelerini eğlenmelerini sağlamak.
- Rekreasyonel liderler kişisel çıkar ve hislerini bırakarak hizmet etmeyi benimsemelidir.
- Rekreasyonel liderler görevi sanatsal olarak değerlendirmeli ve bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirmelidirler.
- Rekreasyonel liderler kişilere ve sahip oldukları değerlere saygı duymalıdır.
- Rekreasyonel liderler hızlı düşünmelidirler.
- Rekreasyonel liderler kişileri harekete geçirebilmek için dinamik, enerjik ve girişimci olmalıdır.
- Rekreasyonel liderler örgütlenme ve yönetim becerilerine sahip olmalı ve uygulamada sırasında etkin bir şekilde kullanabilmelidir.

Rekreasyon liderin temel hedeflerinden biri, mevcut bütün imkânları en verimli şekilde kullanarak bireylere iyi hizmet sunmak, yeni fikirler üretmek ve organizasyon planları geliştirmek liderin amaçlarındandır. Rekreasyon liderinin sorumlulukları ise şu şekilde incelenmektedir (Gommonley & Luken, 2001).

Rekreasyon liderinin kendisine karşı sorumlulukları:

- Diğer rekreasyon liderleri ile olumlu ilişkiler kurar.
- Nesnel olmaya çalışır.
- Yenilik ve değişim içinde olmalıdır.

Rekreasyon liderinin gözetiminde olan grup üyelerine karşı sorumlulukları:

- Bireylere saygı duymalı ve tarafsız olmalıdır.
- Bireylerin güvenini kazanmalı, güvenilir olmalı ve sır saklamayı bilmelidir.
- Bireylere her zaman yardım etmeli ve yardım ederken ayrıcalık yapmamalıdır.

Rekreasyon liderinin topluma karşı sorumlulukları:

- Liderlik görevini yaptığı kuruluşa, toplumuna ve ilkesine bağlı olması gerekir.
- Rekreatif etkinliklerin toplumsal faydalarını sağlamak için çaba sarf göstermelidir.
- Rekreatif etkinliklerle birlik bütünlüğü sağlamalı, aile bireylerine saygıyı sağlamalı ve değerlerin yaşatılmasını sağlamalıdır.

Rekreasyon liderinin görevine karşı sorumlulukları:

- Liderlik görevini yüceltmeli, bireylere kabul ettirmelidir.
- Bireyleri rekreasyon liderliğine yönlendirmeli ve meslek olarak seçmelerini sağlamak.

Rekreasyon liderinin çalıştığı kuruma karşı sorumlulukları:

- Rekreatif etkinlikler için ilgili birimlerle temasa geçmelidir.
- Çalıştığı yere karşı güven duymalıdır.
- Görevinden ayrılmadan çalıştığı yere bildirerek önlem alması gerekmektedir.

1.5. ZAMAN KAVRAMI

Zaman kavramı TDK tarafından “*Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre; hengâm, vakit*” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2025a). Somut olarak gözlemlenemeyen zaman, birçok anlamla tanımlanmaktadır. Bu nedenle ölçüm birimi olarak da ifade edilebilir. Yaşanmış olaylar ve olgular, gelecekte yaşanabilir olaylar, yakınlık ve uzaklık gibi anlamları da kapsamaktadır. Zaman belirli bir süreci ifade ettiği için dün, bugün ve yarın gibi kelimelerle açıklanmaktadır (Abadan, 1961). Elias (2000) göre zaman kavramı somut bir olgu olarak düşünülmekte fakat sürekli ilerleyen ve insanı da bu akışa dahil eden bir süreç olarak tanımlamaktadır. Zaman olgusu, insanlar için sonsuzluğu temsil eden ölçü birimi ve bir noktadan başka bir noktaya geçişin süresine ilişkin gelişmiş olan ölçüdür (Addington, 1996).

Zaman sadece yaşam alanımızda değil aynı zamanda toplumsal anlamda büyük bir öneme sahip olmuş ve geçmişten günümüze sorulara konu olarak disiplinler arası araştırılmıştır. Felsefeden biyolojiye, teolojiden fiziğe kadar pek çok bilim dalı zaman kavramını yorumlamış ve farklı anlamlar yüklemişlerdir. Fakat zaman kavramının tanımlaması zordur çünkü başı ve sonu bulunamayan bir akış sürecidir. İnsanlarda sonsuzluk olarak bilenen zaman kavramı, gruplara ayrıştırılarak sınıflandırmak mümkündür (Üstünova, 2005).

Zaman insanın hayatı için vazgeçilmez bir unsur olarak bilinmektedir. İnsanoğlu varoluşundan günümüze kadar olan süreçte zamanı en verimli biçimde kullanmanın yollarını

aramıştır. Zamanın insan yaşamında farklı etkinliklere göre dağılımı şu şekilde sınıflandırılabilir (Yazıcıoğlu, 2010).

- Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için ayrılan zaman (yemek, uyku, temizlik, giyinme vb. için kullanılan zaman).
- Çalışma ve görevler için ayrılan zaman (seyahat, iş, öğrenim, ödev, vb. için kullanılan zaman).
- Boş zaman etkinlikleri için ayrılan zaman (spor, eğlence, beden eğitimi, dinlenme vb. için kullanılan zaman).
- Diğer etkinlikler için kullanılan zaman.

Zaman tüm varlıkların ve olayların ortak noktası olmakla birlikte sürekli bir akış içerisinde. Baştan sona kadar uzanan süreç olmakla birlikte evrensel bir değer taşımaktadır. Evrensel değer bilimden felsefeye, felsefeden sosyolojiye kadar pek çok disiplinde farklı biçimlerde yorumlanmakta ve bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Zamanın algılanması ve ölçülmesi topluma ve kültürel yapılara göre değişkenlik göstermektedir (Ovalıoğlu, 2024). Zaman kavramı felsefi açıdan ele alındığında, düşünürler tarafından farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Platon zaman kavramını sonsuzluğa betimlemektedir ve “*oluş, zamanın haricinde düşünülmez*” demektedir. Aristoteles ise zaman kavramını öncelik ve sonralık bağlamında hareketlerin sayısı ve ölçüsü olarak tanımlamaktadır (Topakkaya, 2012).

1.5.1. Zamanın Önemi

Zaman kavramı insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Zihinsel ve fiziksel varlıkların oluşumunda temel rol üstlenmektedir. Sürekliliği olan zaman kavramı evrenin meydana gelmesi ve gelişmesinin yanı sıra geçmişten günümüze uzanan oluşumların varoluşundaki süreyi tanımlamaktadır. İnsan yaşamının sürecinde tüm faaliyetlerde zaman yer almaktadır. Bu durum yalnızca hareket içeren eylemlerle sınırlı kalmadığı gibi tüm koşullarda bulunmaktadır çünkü zaman temel akışın belirleyici unsurlarındandır. Evrenin, canlıların ve diğer tüm varlıkların meydana gelişinde büyük öneme sahip olan zaman, geçmişte yaşanan olayların günümüze ve gelecek kuşaklara aktarılmasının sürekliliğini sağlamaktadır. Ayrıca zaman canlı veya cansız tüm varlıkların kontrolünün dışında süregelmektedir (Smith, 1998).

Zaman etkisini ve önemini ifade eden “*Bir varmış bir yokmuş*” kalıbı uzun bir süreci ifade etmekte ve o süreçte gerçekleşen olayları ifade etmektedir. Zaman olgusu herhangi bir eylem bağımsız ele alınmamaktadır (Cüceloğlu, 2002).

1.5.2. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi, bir eğitim aracı olarak Danimarka'da ortaya çıkmıştır. İş gücü yoğun alanlarda görev yapan yöneticilerin, iş süreçlerinde düzenleme yapmalarına yardımcı olmak amacıyla meydana gelmiş ve zamanla dünyada yaygınlaşmıştır (Koch, 1998). 1970'li yıllarda ortaya çıkan ve 1980'lerin başlarında yönetimin önemli bir kaynak olarak kabul ettiği zaman yönetimi, yöneticiler tarafından kullanılmaya başlamış ve eğitim aracı olarak da kullanılmaya başlanmıştır (Gürbüz & Aydın, 2012).

Zaman yönetimi, amaç ve hedeflere ulaşmakta önemli kaynak olan zamanı verimli kullanma sürecidir. Günümüzde zaman kullanımı veya yönetimi bireyler açısından büyük öneme sahiptir. Zaman yönetiminin önemi yalnızca zamanın kontrol edilmesiyle sınırlı olmayıp, aynı zamanda bu kontrolün bireylerin yaşam kalitesini artıran ve önemli unsurlarından birisidir (Alay, 2000).

Zaman insanlar tarafından göreceli olarak algılanan kavram olduğu için zaman yönetimine ilişkin farklı tanımlamalar yapılabilmektedir. Bireyler zamanı kendi değer ve öncelikleri doğrultusunda yorumlama eğilimindedirler. Zaman yönetiminde esas amaç mevcut süre içerisinde gerçekleştirilebilecek faaliyetlerin planlanmasıdır. Zaman yönetimi, diğer kaynaklara göre öncelikli bir konumda olduğundan dolayı analiz ve planlama süreçlerinde destek almayı öngörmektedir. Ancak zaman yönetimi ilkelerini anlamak ve uygulamaya geçirmek için zamanı doğru kullanacağımızı bilmemiz yeterli değildir. Zamanı verimli bir şekilde kullanırken karşılaşılabilecek sorunları ve bu sorunların sebeplerinin de farkında olunması büyük önem taşımaktadır. Zamanı etkili bir şekilde yöneten bir lider ya da yönetici, yürütmüş olduğu faaliyetleri ve bu alandaki başarısında sürekli gelişim sağlamayı öğrenir (Erdem & Kaya, 1998).

Zaman yönetiminin temel amacı, yöneticiler ve bireylerin zamanı etkin ve verimli şekilde, belirlenen hedefler doğrultusunda planlanmış şekilde kullanabilmelerini sağlamaktır. Yönetimin temel fonksiyonları olan örgütlenme, planlama, denetleme, yönlendirme ve koordinasyon işlevlerinin etkin bir şekilde gerçekleşmesi, zamanın etkili biçimde yönetilmesini sağlamaktır. Zaman yönetimi temellerinin bilinmesi ve uygulanması doğrudan sorunları ortadan kaldırmaya da kişilerin etkili sonuçlara ulaşmalarını ve çözümler üretmesine katkı sağlamaktadır (Kaygusuz, 2020).

1.5.3. Boş Zaman Kavramı

Türk Dil Kurumu verilerinde “boş zaman” kavramına doğrudan bir tanım yer verilmemekle birlikte, kavramın “rekreasyon” ile ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir

(Türk Dil Kurumu, 2025b). Boş zaman kavramı, Latince’de özgür olmak ya da izinli olmak anlamına gelen “licere” kelimesinden ortaya çıkmış, İngilizcede “leisure” Fransa’da serbest zaman anlamına gelen “loisir” kelimeleri de aynı anlamında kullanılmaktadır. Kelimelerin ortak anlamı ise bireylerin zorunluluk altında bulunmaması ve ne yapmak istediklerine özgür iradeleriyle karar verebilmeleridir (Torkildsen, 1999a).

Boş zaman kavramı, zihinsel açıdan oldukça geniş bir anlama sahiptir. Bu kavramın anlamı gündelik yaşam içerisinde karmaşık bir hale bürünebilmektedir. Bu nedenle, boş zamanı yalnızca tek bir kavram tanımlamak mümkün değildir. Boş zaman kavramına açıklık getirmek için çeşitli özelliklerim dikkate alınması gerekmektedir. Bu özelliklerden bazıları; bireylerin dışarıdan gelen zorlamalardan bağımsız olarak kendi iradesiyle hareket etmek, eğlence ve memnuniyet duygularını harekete geçirmek, belirli bir ücrete tabi olmayan ve kendiliğinden gelişen zaman dilimidir (Russel & Stage, 1996).

Boş zaman bireylerin iş, öğrenim faaliyetleri ya da ev ödevi gibi sorumluluklarını yerine getirdiği ve uyku ile beslenme gibi temel gereksinimlerini karşıladıktan sonra geriye kalan zamanı ifade etmektedir (Kourkouta vd., 2013).

Zaman, yalnızca fiziksel olgu olarak değil, aynı zamanda bireylerin deneyimleri ve eylemlerini şekillendirdiği boyut olarak değerlendirilmektedir. Teknolojik gelişmeler, insan yaşamı için gerekli tükettim mallarını hızlı ve etkin biçimde üretme olanağı sunarken, çalışma süresinden farklı olarak “boş zaman” kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Abadan, 1961).

18. yüzyılın başlarında Sanayi Devrimi’nin etkisiyle ve endüstriyel gelişmelerin hız kazanmasıyla, boş zaman kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Bu durum yalnızca sosyal ve ekonomik açılarla sınırlı kalmamakla birlikte siyasal, bilimsel ve teknolojik açılardan da etkisini göstermeye başlamıştır. 20 yüzyılın ilk dönemlerinde iş hayatında aktif olarak çalışan topluluklar, dinlenme zamanları üzerine ilk kez Uluslararası Çalışma Ofisi bünyesinde bir araya gelerek toplantı gerçekleştirmişlerdir. Toplantının gündemi çalışma saatlerini düzenlenmesi olarak belirlenmiş, alınan karar doğrultusunda günün 24 saatini üç eşit parçaya bölerek 8 saat çalışma, 8 saat uyku ve 8 saat boş zaman olarak belirlenmiştir (Ekici, 1997).

Boş zaman olarak adlandırılan zaman dilimleri, bireylere yalnızca deneyimler kazandırmanın yanı sıra kalıcı tecrübelerin edinilmesini ve tecrübeler sayesinde bireyin farklı imkânlara sahip olmasını sağlamaktadır. Boş zaman; bireylerin mutluluk verici etkinliklere katılmasını, tatmin olma duygusunu kazanmayı ve yaşamayı, olaylara olumlu şekilde yaklaşabilmesi, doğal ve samimi davranışlar sergilemeyi, macera ve aksiyon içeren etkinliklere

katılım sağlamayı ve olumsuz yaşantılardan uzaklaşmak gibi çok yönlü kazanımlar sunmaktadır (Lee vd., 2006).

1.5.3.1. Boş zaman fonksiyonları

Boş zaman kavramı özgür bir yaşam biçimi ve alanı olarak değerlendirilmesine ilişkin veriler yeni sayılmaktadır. Bireyin özerk biçimde kullandığı boş zaman algısı modern dönemlere ait bir olgudur. Sanayi devrimi ve endüstrileşme süreciyle birlikte toplumsal ve kültürel yaşam biçimlerinde yaşanan yenilikler, bağımsız ve özgür yaşam alanları oluşturmuştur. Bu dönemlere de iş kavramı, disiplinli, kurallara bağlı, örgütlenmiş ve tekrar içeren bir yapıya bürünmüş, buna bağlı olarak iş dışındaki zaman dilimleri ayrıcalıklı bir yaşam alanı olmuştur (Kraus, 1998). Buna bağlı olarak günümüzde boş zamanın 3 temel fonksiyonu bulunmaktadır.

Dinlenme Fonksiyonu: Bireylerin bu fonksiyonu tercih etmelerindeki sebep etken diğer zaman dilimlerinden boş kalan vakitlerini kullanmaktır. Bireyler bedensel yorgunluğunu gidermek ve yoğun çalışma temposunun ortaya çıkarmış olduğu gerginlik ve stresi azaltmayı amaçlamaktadırlar. Günümüzde farklı yaşam tarzlarına sahip bireylerin serbest zamanlarını hem etkin hem de etkin olmayan biçimde değerlendirmeleri, dinlenme amaçlı yapılan aktiviteleri fiziksel ve psikolojik yönden incelenmesini sağlamaktadır (Çubuk, 1984).

Eğlence Fonksiyonu: Son yüzyılda bireyler sportif ve eğlence amaçlı etkinliklere katılım göstermeyi tercih etmektedir. Bu tür etkinlikler katılım sağlayan bireyler, kendine daha fazla zaman ayırma isteğinde bulunmaktadır. Bu bağlamda bireyler özellikle eğlence odaklı aktiviteleri, rahatlama, yeni arkadaşlıklar ve sosyal çevre edinme gibi çeşitli amaçlar doğrultusunda seçmektedirler (Horner & Swarbrooke, 2016).

Gelişme Fonksiyonu: Bireyin düşüncelerini günlük rutinlerin otomatikliğinden kurtararak daha geniş sosyal katılımlara olanak tanıyan ve kişilik gelişimine katkı sağlayan, çıkar gözetmeyen etkinlikleri içermektedir. Bu fonksiyon boş zamanda bilgi edinme veya bilgi paylaşma, bir kültürü geliştirme gibi amaçların ağırlıklı olduğu uğraşlarda olabilir. Ayrıca planlı veya plansız şekilde gerçekleşen zorunluluk içermeyen sosyal faaliyetlere katılımı gerektiren etkinlikleri de kapsayan fonksiyondur (Karaküçük, 2005).

1.6. BOŞ ZAMAN YÖNETİMİ

Boş zaman yönetimi, bireylerin boş zamanlarını değerlendirme sürecinde aldıkları kararları, planlamaları ve uygulamaları kapsamaktadır. Etkili bir boş zaman yönetimi, yaşam kalitesinin yükselmesine, stresin azalmasına ve kişisel hedeflere ulaşılmasına katkı sağlamaktadır. Birey önceliklerini belirlemeli ve planlarını iyi bir şekilde yapmalıdırlar.

Önceliklerini belirleyip, planlarını iyi bir şekilde yapan bireyler boş zamanlarını bilinçli biçimde kullanarak daha mutlu şekilde hayatlarını sürdürebilirler. Birey tarafından elde edilen iyi bir boş zaman yönetimi, bireyin yaşam tarzı ve hedefleri ile uyumlu bir denge kurmasına sağlamaktadır (Torkildsen, 1999b).

1960'lı yıllardan itibaren araştırmacılar, serbest zaman kavramı üzerinde durup fikirlerini söylemiş ve önemini vurgulamışlardır. Buna bağlı olarak boş zaman yönetiminin yalnızca birey açısından değil, aynı zamanda toplum ve çevre açısından da etkili olduğu vurgulanmıştır (Gussen, 1967). Bilim insanları, boş zamanın yalnızca verimli kullanılmasının ve etkin biçimde idare edilmesinin ötesinde, bireysel ve toplumsal refahın artırılması için de önem taşıdığını vurgulamışlardır. Boş zamanı yönetmeye yönelik geliştirilen programlar, planlar ve hedefler sayesinde yalnızca zamanın düzenlenmesi değil, aynı zamanda yaşam kalitesi de yükselmektedir (Wang vd., 2011). Charlesworth (1964) göre artan boş zamanın etkin biçimde değerlendirilmesi, bilgelik gerektirmektedir. Boş zamanda 20. yüzyıl boyunca artışlar yaşandığından hangi faaliyetlerde tercih edildiği, nasıl kullanıldığı ve nasıl değerlendirildiği akademik araştırmalara layık bir alan haline getirmiştir. Ayrıca boş zamanın bireyin tercihiyle ilgili olarak hem sağlıklı hem de olumsuz sonuçlar doğurabilecek biçimlerde kullanılabilir.

Zaman yönetimine ilişkin literatür incelendiğinde, geniş kapsamlı literatür ortaya çıkmaktadır. Çalışmalarda zamanın benzersiz ve sınırlı bir kaynak olduğu, bu nedenle israf edilmemesi gerektiği vurgulanmakta ve etkin kullanılması gerektiğinden bahsedilmektedir. Zaman yönetimi ile ilgili çok sayıda eser bulunması ise zaman kavramının bütün boyutlarıyla beraber değerli olduğunu ve üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu göstermektedir (Arı, 2017).

Literatürde bulunan çalışmalardan hareketle, bütüncül bir bakış açısı benimsendiğinde boş zaman yönetimi, bireyin becerileri ve kişisel yetenekleri doğrultusunda şekillenmektedir. Birey sürekli tekrar eden etkinlikler yerine, boş zaman aktivitelerine yönelmelidirler. Bu Süreci etkin bir biçimde yöneten bireyler hem fiziksel hem de psikolojik olarak olumlu sonuçlar almaktadırlar. Boş zaman yönetimi kapsamında farklı deneyimlere yönelmek, bireyin yaşamında denge kurmasını sağlamakta; bunun sonucunda bireyler daha mutlu ve tatmin edici bir yaşam sürdürmelerini sağlamaktadır (Kelly, 1983).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analiz süreçlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ilgili konularda görüşlerini almak adına bu tez çalışmasında nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. İlişkisel tarama modelinin temel kullanım amacı, araştırmalarda meydana gelen durumu veya olayı olduğu gibi betimleyerek, bu duruma neden olan değişkenler arasındaki ilişkisinin varlığını, ilişki varsa bunun etkisini ve bu ilişkilerin derecesini tespit etmektir (Karasar, 2014).

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni 2024-2025 eğitim öğretim yılı bahar yarı yılında Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Örneklem grubunu ise evrenden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan toplam 385 (n) Spor Bilimleri fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Tüm bu örneklemin çeşitli demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı verilere Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiki Sonuçlar

Demografik Özellik	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	139	35,5
	Erkek	246	62,8
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	100	25,5
	2. Sınıf	134	34,2
	3. Sınıf	84	21,4
	4. Sınıf	67	17,1
Bölüm	Antrenörlük	110	28,1
	Beden Eğitimi ve Spor	79	20,2
	Rekreasyon	87	22,2
	Spor Yöneticiliği	109	27,8
Algılanan Gelir Düzeyi	Düşük	84	21,4
	Orta	266	67,9
	Yüksek	35	8,9

Haftalık Boş Zaman	Yetersiz	66	16,8
	Normal	256	65,3
	Yeterli	63	16,1

Tablo 4’te araştırma grubunu oluşturan Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. İlk olarak cinsiyet değişkeni incelendiğinde katılımcıların 139’nun (%35,5) kadın, 246’sını (62,8) ise erkekler oluşturmaktadır. Sınıf düzeyine göre katılımcıların 100’ü (%25,5) 1. sınıf, 134’ü (%34,2) 2. sınıf, 84’ü (%21,4) 3. sınıf ve 67’si (%17,1) 4. sınıfta öğrenim görmektedirler. Bölüm olarak katılımcıların 110’nu (%28,1) antrenörlük, 79’u (%20,2) beden eğitimi ve spor, 87’si (%22,2) rekreasyon ve 109’u (27,8) spor yöneticiliği bölümünde yer almaktadırlar. Algılanan gelir düzeyi incelendiğinde katılımcıların 84’ü (%21,4) düşük gelir düzey, 266’sı (%67,9) orta gelir düzey ve 35’i (%8,9) yüksek gelir düzeyi yanıt verdiği görülmektedir. Son olarak haftalık boş zaman süresi incelendiğinde katılımcıların 66’sı (%16,8) yetersiz, 256’sı (%65,3) normal ve 63’ü (%16,1) yeterli olarak yanıt verdiği görülmektedir.

Tablo 5: Araştırma Grubunun Yaş Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

	n	$\bar{X}$	ss.
Yaş	385	20,58	4,540

Tablo 5’te araştırma grubunu oluşturan Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri fakültesi öğrencilerinin yaş bilgilerine ilişkin tanımlayıcı analiz sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre katılımcıların yaş ortalaması 20,58 olarak hesaplanmıştır.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada katılımcılara dört ayrı form yönlendirilmiştir. Verilerin toplanması için formlar içerisinde; Kişisel Bilgi Formu, Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği, Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği ve Boş Zaman Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan formlara ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışmada kişisel bilgi formu araştırmacı ve danışman tarafından hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden oluşan örneklem grubunun demografik özelliklerinin belirlenmesi için hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, sınıf, bölüm, algılanan gelir düzeyi ve algılanan haftalık boş zaman süresi durumlarına yönelik bilgilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

2.3.2. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Araştırmada kullanılan “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği” Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 5’li likert tipinde (tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve tamamen katılmıyorum), 19 madde ve 4 alt boyuttan (politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik) oluşmaktadır. Alt boyutlardan ortaya çıkan puanların yüksekliği, bireyin hangi liderlik yönelimine eğilimi olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha (α) değerleri Politik Liderlik için 0,80, İnsan Kaynaklı Liderlik için 0,73, Karizmatik Liderlik için 0,74 ve Yapısal Liderlik için 0,72 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı ise 0,85 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Cronbach Alpha Sonuçları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Politik Liderlik	5	0,84
İnsan Kaynaklı Liderlik	5	0,83
Karizmatik Liderlik	5	0,79
Yapısal Liderlik	4	0,75
Liderlik Toplam	19	0,89

Tablo 6’da çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin Cronbach Alpha sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre ölçek alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin yapılan hesaplamalar ölçek maddelerinin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir (bkz. Cronbach, 1951; Büyüköztürk, 2012).

2.3.3. Rekreatif Liderlik Davranışı Ölçeği

Araştırmada kullanılan “Rekreatif Liderlik Davranışı Ölçeği” Durhan vd., (2022) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 5’li likert tipinde (tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum), 15 madde ve 2 alt boyuttan (demokratik ve otokratik) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha (α) değerleri Demokratik Liderlik için 0,78 ve Otokratik Liderlik için 0,64 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam tutarlılık kat sayısı ise 0,60 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7: Rekreatif Liderlik Davranışı Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Cronbach Alpha Sonuçları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Demokratik Liderlik	8	0,82
Otokratik Liderlik	7	0,74

Rekreasyonel Liderlik	15	0,71
Toplam		

Tablo 7’de rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin Cronbach Alpha sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre ölçek alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin yapılan hesaplamalar ölçek maddelerinin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir (bkz. Cronbach, 1951; Büyüköztürk, 2012).

2.3.4. Boş Zaman Yönetimi Ölçeği

Araştırmada kullanılan “Boş Zaman Yönetimi Ölçeği” Wang vd., (2011) diğerleri tarafından geliştirilmiş, Akgül ve Karaküçük (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu ölçek 5’li likert tipinde (tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum), 15 madde ve 4 alt boyuttan (amaç belirleme ve yöntem, değerlendirme, boş zaman tutumu ve programlama) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha (α) değerleri Amaç Belirleme ve Yöntem 0,81, Değerlendirme 0,71, Boş Zaman Tutumu 0,79 ve Programlama 0,73 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam tutarlılık kat sayısı ise 0,83 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 8: Rekreasyonel Liderlik Davranışı Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanlarına İlişkin Cronbach Alpha Sonuçları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Amaç Belirleme ve Yöntem	6	0,85
Değerlendirme	3	0,75
Boş Zaman Tutumu	3	0,83
Programlama	3	0,78
Boş Zaman Toplam	15	0,87

Tablo 8’de boş zaman yönetimi ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin Cronbach Alpha sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre ölçek alt boyutları ve ölçek toplam puanlarına ilişkin yapılan hesaplamalar ölçek maddelerinin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir (bkz. Cronbach, 1951; Büyüköztürk, 2012).

2.4. VERİ ANALİZİ

Araştırmada elde edilen verilerin analiz sürecinde öncelikle ham verilerin işlenebilmesi amacıyla veri temizleme işleme yapılmıştır. Bu aşamanın ardından 385 katılımcıya ait veriler SPSS (26. versiyon) paket programı kullanılarak tanımlayıcı analizlere bağlı kalınmıştır. Buna göre verilerin homojen dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve ikili grupların karşılaştırılmasında

bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Üç ve daha fazla gruptan oluşan demografik özelliklerin karşılaştırılmasında tek yönlü ANOVA (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmesi durumunda, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post-Hoc (Tukey) çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Ayrıca ilişki testlerinde pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm testlerde anlamlılık düzeyi “ $p<0,05$ ” olarak dikkate alınmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Araştırma verilerinin analiz sürecinin tamamlanması sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 9: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss.	t	p
Politik Liderlik	Kadın	139	3,81	,764	1,639	,102
	Erkek	246	3,67	,783		
İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	139	4,03	,732	2,011	,045*
	Erkek	246	3,86	,835		
Karizmatik Liderlik	Kadın	139	3,88	,767	1,631	,104
	Erkek	246	3,73	,838		
Yapısal Liderlik	Kadın	139	3,97	,791	1,349	,178
	Erkek	246	3,84	,928		
Liderlik Toplam	Kadın	139	3,92	,682	1,830	,068
	Erkek	246	3,78	,766		

*p<0,05

Tablo 9’da araştırma grubunun cinsiyet değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi puanlarının t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre yalnızca “İnsan Kaynaklı Liderlik” alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde bu farklılığın kadın katılımcıların ortalama puanlarının erkek katılımcılara oranla daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 10: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Rekreatif Liderlik Davranışı Puanlarının t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss.	t	p
Demokratik	Kadın	139	4,07	,735	1,259	,209
	Erkek	246	3,97	,763		
Otokratik	Kadın	139	3,50	,745	1,075	,283
	Erkek	246	3,41	,833		
Rekreatif Liderlik Toplam	Kadın	139	3,78	,596	1,414	,158
	Erkek	246	3,69	,664		

Tablo 10’da araştırma grubunun cinsiyet değişkenine ilişkin rekreatif liderlik davranışı puanlarının t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre alt boyutlar istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (p>0,05).

Tablo 11: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss.	t	p
Amaç Belirleme ve Yöntem	Kadın	139	3,37	,995	,467	,641
	Erkek	246	3,32	,981		
Değerlendirme	Kadın	139	3,42	,992	-,346	,729
	Erkek	246	3,46	,937		
Boş Zaman Tutumu	Kadın	139	3,63	1,035	-,246	,806
	Erkek	246	3,65	1,005		
Programlama	Kadın	139	2,85	1,054	-2,981	,003*
	Erkek	246	3,17	,983		
Boş Zaman Toplam	Kadın	139	3,32	,818	-,975	,330
	Erkek	246	3,40	,794		

*p<0,05

Tablo 11’de araştırma grubunun cinsiyet değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi puanlarının t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre yalnızca “Programlama” alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalama puanlar incelendiğinde ise bu farklılığın erkek katılımcıların ortalama puanlarının kadın katılımcılara oranla daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 12: Araştırma Grubunun Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Politik Liderlik	Gruplar Arası	1,372	3	,457	,753	,521
	Gruplar İçi	231,354	381	,607		
	Toplam	232,726	384			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar Arası	,709	3	,236	,365	,779
	Gruplar İçi	247,072	381	,648		
	Toplam	247,781	384			
Karizmatik Liderlik	Gruplar Arası	1,076	3	,359	,538	,657
	Gruplar İçi	254,090	381	,667		
	Toplam	255,166	384			
Yapısal Liderlik	Gruplar Arası	1,073	3	,358	,457	,712
	Gruplar İçi	298,176	381	,783		
	Toplam	299,249	384			
Liderlik Toplam	Gruplar Arası	,285	3	,095	,172	,915
	Gruplar İçi	209,817	381	,551		
	Toplam	210,101	384			

Tablo 12’de araştırma grubunun sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 13: Araştırma Grubunun Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Rekreatif Liderlik Davranışı Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Demokratik	Gruplar Arası	,967	3	,322	,565	,639
	Gruplar İçi	217,545	381	,571		
	Toplam	218,513	384			
Otokratik	Gruplar Arası	3,273	3	1,091	1,702	,166
	Gruplar İçi	244,259	381	,641		
	Toplam	247,532	384			
Rekreatif Liderlik Toplam	Gruplar Arası	,493	3	,164	,397	,755
	Gruplar İçi	157,572	381	,414		
	Toplam	158,065	384			

Tablo 13’te araştırma grubunun sınıf düzeyi değişkenine ilişkin rekreatif liderlik davranışı puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 14: Araştırma Grubunun Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Amaç Belirleme ve Yöntem	Gruplar Arası	12,714	3	4,238	4,482	,004*	1. Sınıf > 4. Sınıf
	Gruplar İçi	360,251	381	,946			
	Toplam	372,965	384				
Değerlendirme	Gruplar Arası	12,903	3	4,301	4,840	,003*	1. Sınıf > 4. Sınıf
	Gruplar İçi	338,581	381	,889			
	Toplam	351,485	384				
Boş Zaman Tutumu	Gruplar Arası	8,557	3	2,852	2,805	,040*	1. Sınıf > 4. Sınıf
	Gruplar İçi	387,450	381	1,017			
	Toplam	396,007	384				
Programlama	Gruplar Arası	1,317	3	,439	,420	,739	-
	Gruplar İçi	398,168	381	1,045			
	Toplam	399,485	384				
Boş Zaman Toplam	Gruplar Arası	5,964	3	1,988	3,133	,026*	1. Sınıf > 4. Sınıf
	Gruplar İçi	241,773	381	,635			
	Toplam	247,738	384				

* $p<0,05$

Tablo 14’te araştırma grubunun sınıf düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre “Amaç Belirleme ve Yöntem”, “Değerlendirme”, “Boş Zaman Tutumu” ve “Boş Zaman Toplam” alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Rastlanılan bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek adına yapılan post hoc analizi neticesinde 1. Sınıf düzeyindeki katılımcıların ortalama puanlarının 4. Sınıf düzeyindeki katılımcılara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 15: Araştırma Grubunun Bölüm Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Politik Liderlik	Gruplar Arası	1,617	3	,539	,889	,447
	Gruplar İçi	231,108	381	,607		
	Toplam	232,726	384			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar Arası	,962	3	,321	,495	,686
	Gruplar İçi	246,819	381	,648		
	Toplam	247,781	384			
Karizmatik Liderlik	Gruplar Arası	2,245	3	,748	1,127	,338
	Gruplar İçi	252,921	381	,664		
	Toplam	255,166	384			
Yapısal Liderlik	Gruplar Arası	,439	3	,146	,187	,905
	Gruplar İçi	298,810	381	,784		
	Toplam	299,249	384			
Liderlik Toplam	Gruplar Arası	,624	3	,208	,378	,769
	Gruplar İçi	209,477	381	,550		
	Toplam	210,101	384			

Tablo 15’te araştırma grubunun bölüm değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 16: Araştırma Grubunun Bölüm Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Demokratik	Gruplar Arası	,807	3	,269	,471	,703
	Gruplar İçi	217,706	381	,571		
	Toplam	218,513	384			
Otokratik	Gruplar Arası	3,428	3	1,143	1,784	,150
	Gruplar İçi	244,103	381	,641		
	Toplam	247,532	384			
	Gruplar Arası	1,683	3	,561	1,367	,253

Rekreasyonel Liderlik	Gruplar İçi	156,382	381	,410
Toplam	Toplam	158,065	384	

Tablo 16’da araştırma grubunun bölüm değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 17: Araştırma Grubunun Bölüm Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Amaç Belirleme ve Yöntem	Gruplar Arası	2,173	3	,724	,744	,526
	Gruplar İçi	370,792	381	,973		
	Toplam	372,965	384			
Değerlendirme	Gruplar Arası	4,445	3	1,482	1,627	,183
	Gruplar İçi	347,040	381	,911		
	Toplam	351,485	384			
Boş Zaman Tutumu	Gruplar Arası	1,951	3	,650	,629	,597
	Gruplar İçi	394,056	381	1,034		
	Toplam	396,007	384			
Programlama	Gruplar Arası	,701	3	,234	,223	,880
	Gruplar İçi	398,783	381	1,047		
	Toplam	399,485	384			
Boş Zaman Toplam	Gruplar Arası	,728	3	,243	,374	,772
	Gruplar İçi	247,010	381	,648		
	Toplam	247,738	384			

Tablo 17’de araştırma grubunun bölüm değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 18: Araştırma Grubunun Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Politik Liderlik	Gruplar Arası	2,686	2	1,343	2,230	,109
	Gruplar İçi	230,040	382	,602		
	Toplam	232,726	384			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar Arası	,071	2	,035	,055	,947
	Gruplar İçi	247,710	382	,648		
	Toplam	247,781	384			
Karizmatik Liderlik	Gruplar Arası	,576	2	,288	,432	,650
	Gruplar İçi	254,591	382	,666		
	Toplam	255,166	384			
Yapısal Liderlik	Gruplar Arası	1,007	2	,503	,645	,525

	Gruplar İçi	298,243	382	,781		
	Toplam	299,249	384			
	Gruplar Arası	,458	2	,229		
Liderlik Toplam	Gruplar İçi	209,643	382	,549	,417	,659
	Toplam	210,101	384			

Tablo 18’de araştırma grubunun algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 19: Araştırma Grubunun Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Rekreatif Liderlik Davranışı Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar Arası	,648	2	,324		
Demokratik	Gruplar İçi	217,865	382	,570	,568	,567
	Toplam	218,513	384			
	Gruplar Arası	,592	2	,296		
Otokratik	Gruplar İçi	246,940	382	,646	,458	,633
	Toplam	247,532	384			
	Gruplar Arası	,001	2	,000		
Rekreatif Liderlik Toplam	Gruplar İçi	158,064	382	,414	,001	,999
	Toplam	158,065	384			

Tablo 19’da araştırma grubunun algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin rekreatif liderlik davranışı puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 20: Araştırma Grubunun Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar Arası	,380	2	,190		
Amaç Belirleme ve Yöntem	Gruplar İçi	372,585	382	,975	,195	,823
	Toplam	372,965	384			
	Gruplar Arası	,426	2	,213		
Değerlendirme	Gruplar İçi	351,058	382	,919	,232	,793
	Toplam	351,485	384			
	Gruplar Arası	2,320	2	1,160		
Boş Zaman Tutumu	Gruplar İçi	393,687	382	1,031	1,125	,326
	Toplam	396,007	384			
	Gruplar Arası	4,475	2	2,238		
Programlama	Gruplar İçi	395,009	382	1,034	2,164	,116
	Toplam	399,485	384			
Boş Zaman Toplam	Gruplar Arası	1,424	2	,712	1,104	,333

Gruplar İçi	246,314	382	,645
Toplam	247,738	384	

Tablo 20’de araştırma grubunun algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 21: Araştırma Grubunun Haftalık Boş Zaman Değişkenine İlişkin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Politik Liderlik	Gruplar Arası	4,161	2	2,081	3,477	,032*	Yeterli>Normal
	Gruplar İçi	228,564	382	,598			
	Toplam	232,726	384				
İnsan Kaynaklı Liderlik	Gruplar Arası	2,180	2	1,090	1,695	,185	-
	Gruplar İçi	245,602	382	,643			
	Toplam	247,781	384				
Karizmatik Liderlik	Gruplar Arası	7,318	2	3,659	5,639	,004*	Yeterli>Normal
	Gruplar İçi	247,848	382	,649			
	Toplam	255,166	384				
Yapısal Liderlik	Gruplar Arası	3,236	2	1,618	2,088	,125	-
	Gruplar İçi	296,013	382	,775			
	Toplam	299,249	384				
Liderlik Toplam	Gruplar Arası	3,788	2	1,894	3,507	,031*	Yeterli>Normal
	Gruplar İçi	206,313	382	,540			
	Toplam	210,101	384				

* $p<0,05$

Tablo 21’de araştırma grubunun haftalık boş zaman değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre “Politik Liderlik”, “Karizmatik Liderlik” ve “Liderlik Toplam” alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Rastlanılan bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek adına yapılan post hoc analizi neticesinde yeterli olarak beyanda bulunan katılımcıların ortalama puanlarının normal olarak beyanda bulunan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 22: Araştırma Grubunun Haftalık Boş Zaman Değişkenine İlişkin Rekreasyonel Liderlik Davranışı Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Demokratik	Gruplar Arası	,801	2	,400	,702	,496	-
	Gruplar İçi	217,712	382	,570			
	Toplam	218,513	384				

Otokratik	Gruplar Arası	4,713	2	2,357	3,707	,025*	Yeterli> Normal
	Gruplar İçi	242,819	382	,636			
	Toplam	247,532	384				
Rekreasyonel Liderlik Toplam	Gruplar Arası	2,295	2	1,147	2,814	,061	-
	Gruplar İçi	155,771	382	,408			
	Toplam	158,065	384				

*p<0,05

Tablo 22’de araştırma grubunun haftalık boş zaman değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre “Otokratik” alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Rastlanılan bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek adına yapılan post hoc analizi neticesinde yeterli olarak beyanda bulunan katılımcıların ortalama puanlarının normal olarak beyanda bulunan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 23: Araştırma Grubunun Haftalık Boş Zaman Değişkenine İlişkin Boş Zaman Yönetimi Puanlarının ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd.	Kareler Ortalaması	F	p
Amaç Belirleme ve Yöntem	Gruplar Arası	1,386	2	,693	,712	,491
	Gruplar İçi	371,580	382	,973		
	Toplam	372,965	384			
Değerlendirme	Gruplar Arası	1,786	2	,893	,975	,378
	Gruplar İçi	349,699	382	,915		
	Toplam	351,485	384			
Boş Zaman Tutumu	Gruplar Arası	,693	2	,347	,335	,716
	Gruplar İçi	395,313	382	1,035		
	Toplam	396,007	384			
Programlama	Gruplar Arası	3,157	2	1,578	1,521	,220
	Gruplar İçi	396,328	382	1,038		
	Toplam	399,485	384			
Boş Zaman Toplam	Gruplar Arası	,722	2	,361	,558	,573
	Gruplar İçi	247,016	382	,647		
	Toplam	247,738	384			

Tablo 23’te araştırma grubunun haftalık boş zaman değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi puanlarının ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (p>0,05).

Tablo 24: Araştırma Grubunun Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Politik Liderlik	İnsan Kaynaklı Liderlik	Karizmatik Liderlik	Yapısal Liderlik	Liderlik Toplam
Yaş	r	,157**	,098	,123*	,076	,124*
	p	,002	,056	,016	,138	,015
	n	385	385	385	385	385

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 24’te araştırma grubunun çok yönlü liderlik yönelimi alt boyutları ile yaş değişkeni puanlarına ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre “Yaş” değişkeni ile “Politik Liderlik”, “Karizmatik Liderlik” alt boyutları ve “Liderlik Toplam” puanı ile pozitif yönlü düşük düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 25: Araştırma Grubunun Rekreatif Liderlik Davranışı Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Demokratik	Otokratik	Rekreatif Liderlik Toplam
Yaş	r	,090	,086	,107*
	p	,078	,090	,036
	n	385	385	385

*p<0,05

Tablo 25’te araştırma grubunun rekreatif liderlik davranışı alt boyutları ile yaş değişkeni puanlarına ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre “Yaş” değişkeni ile “Rekreatif Liderlik Toplam” puanı ile pozitif yönlü düşük düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 26: Araştırma Grubunun Boş Zaman Yönetimi Alt Boyutları ile Yaş Değişkenine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Amaç Belirleme ve Yöntem	Değerlendirme	Boş Zaman Tutumu	Programlama	Boş Zaman Toplam
Yaş	r	-,083	-,091	-,090	-,018	-,087
	p	,106	,074	,076	,725	,089
	n	385	385	385	385	385

Tablo 26’da araştırma grubunun boş zaman yönetimi alt boyutları ile yaş değişkeni puanlarına ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre “Yaş” değişkeni ile boş zaman yönetimi alt boyutları arasında ilişki tespit edilmemiştir (p>0,05).

Tablo 27: Araştırma Grubunun Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Alt Boyutları ile Rekreatif Liderlik Davranışı Alt Boyutları İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Politik Liderlik	İnsan Kaynaklı Liderlik	Karizmatik Liderlik	Yapısal Liderlik	Liderlik Toplam
Demokratik	r	,538**	,682**	,606**	,631**	,682**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	n	385	385	385	385	385
Otokratik	r	,391**	,297**	,407**	,290**	,382**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	n	385	385	385	385	385
Rekreatif Liderlik Toplam	r	,561**	,587**	,611**	,553**	,640**
	p	,000	,000	,000	,000	,000
	n	385	385	385	385	385

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 27’de araştırma grubunun çok yönlü liderlik yönelimi alt boyutları ile rekreatif liderlik davranışı alt boyutları puanlarına ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre “Demokratik” alt boyutu ile “Politik Liderlik”, “İnsan Kaynaklı Liderlik”, “Karizmatik Liderlik”, “Yapısal Liderlik” alt boyutları ve “Liderlik Toplam” puanı ile pozitif yönlü orta düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). “Otokratik” alt boyutu ile “İnsan Kaynaklı Liderlik” ve “Yapısal Liderlik” alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzey ilişki tespit edilmiş ve “Otokratik” alt boyutu ile “Politik Liderlik”, “Karizmatik Liderlik” ve “Liderlik Toplam” puanı ile pozitif yönlü orta düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Son olarak “Rekreatif Liderlik Toplam” puanı ile “Politik Liderlik”, “İnsan Kaynaklı Liderlik”, “Karizmatik Liderlik”, “Yapısal Liderlik” ve “Liderlik Toplam” puanı ile pozitif yönlü orta düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 28: Araştırma Grubunun Rekreatif Liderlik Davranışı Alt Boyutları ile Boş Zaman Yönetimi Alt Boyutları İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Demokratik	Otokratik	Rekreatif Liderlik Toplam
Amaç	r	,096	-,111*	-,013
Belirleme ve	p	,060	,029	,797
Yöntem	n	385	385	385
Değerlendirme	r	,137**	-,063	,041
	p	,007	,221	,421
	n	385	385	385
Boş Zaman Tutumu	r	,100*	-,109*	-,009
	p	,049	,033	,857
	n	385	385	385
Programlama	r	-,041	,096	,036
	p	,425	,059	,478

	n	385	385	385
Boş Zaman Toplam	r	,089	-,057	,017
	p	,082	,268	,742
	n	385	385	385

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 28’de araştırma grubunun rekreasyonel liderlik davranışı alt boyutları ile boş zaman yönetimi alt boyutları puanlarına ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre “Amaç Belirleme ve Yöntem” alt boyutu ile “Otokratik” alt boyutun negatif yönlü düşük düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir(p<0,05). “Değerlendirme” alt boyutu ile “Demografik” alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzey ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Son olarak “Boş Zaman Tutumu” alt boyutu ile “Demokratik” alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzey alt boyutu tespit edilmiştir ve “Boş Zaman Tutumu” alt boyutu ile “Otokratik” alt boyutu arasında negatif yönlü düşük düzey ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 29: Araştırma Grubunun Boş Zaman Yönetimi Alt Boyutları ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Alt Boyutları İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Amaç Belirleme ve Yöntem	Değerlendirme	Boş Zaman Tutumu	Programlama	Boş Zaman Toplam
Politik Liderlik	r	-,002	,035	,009	-,069	-,009
	p	,976	,496	,854	,179	,861
	n	385	385	385	385	385
İnsan Kaynaklı Liderlik	r	,020	,073	,055	-,097	,015
	p	,690	,154	,278	,058	,773
	n	385	385	385	385	385
Karizmatik Liderlik	r	,012	,039	,004	-,093	-,013
	p	,808	,443	,934	,068	,803
	n	385	385	385	385	385
Yapısal Liderlik	r	,064	,079	,043	-,122*	,018
	p	,210	,121	,399	,016	,725
	n	385	385	385	385	385
Liderlik Toplam	r	,028	,063	,032	-,106*	,004
	p	,589	,215	,537	,037	,945
	n	385	385	385	385	385

*p<0,05

Tablo 29’da araştırma grubunun boş zaman yönetimi alt boyutları ile rekreasyonel liderlik davranışı alt boyutları puanlarına ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre “Yapısal Liderlik” alt boyutu ile “Boş Zaman Tutumu” alt boyutu negatif yönlü düşük düzey ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Ayrıca “Liderlik Toplam” puanı ile “Programlama” alt boyutu arasında negatif yönlü düşük düzey ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde ise bulguların ve konu ile ilgili alanyazında yer alan araştırmaların da dikkate alınmasıyla raporlanan sonuç, tartışma ve önerilere aşağıdaki gibi yer verilmiştir.

Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen her bir sonuç demografik özelliklerin dikkate alınmasıyla aşağıda maddeler halinde sunulmuştur;

- Cinsiyet değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “İnsan Kaynaklı Liderlik” alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyet değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyet değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinin “Programlama” alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf düzeyi değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimini ölçeğinde “Amaç Belirleme ve Yöntem, Değerlendirme, Boş Zaman Tutumu ve Boş Zaman Toplam” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, 1. Sınıf düzeyindeki katılımcıların 4. Sınıf düzeyindeki katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Bölüm değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Bölüm değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Bölüm değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı

bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

- Algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Haftalık boş zaman değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “Politik Liderlik, Karizmatik Liderlik ve Liderlik Toplam” alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiş ve yeterli beyanında bulunan katılımcıların normal beyanında bulunan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Haftalık boş zaman değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinin “Otokratik” alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiş ve yeterli beyanında bulunan katılımcıların normal beyanında bulunan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Haftalık boş zaman değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Yaş değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin politik liderlik, karizmatik liderlik ve liderlik toplam alt boyutunda pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır.
- Yaş değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinin rekreasyon liderlik toplam alt boyutunda pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır.
- Yaş değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeği ile ilgili ilişki tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.
- Çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “Politik Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Karizmatik Liderlik, Yapısal Liderlik ve Liderlik Toplam” alt boyları ile rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği “Demografik” alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü orta düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır.
- Çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “İnsan Kaynaklı Liderlik ve Yapısal Liderlik” alt boyutları ile rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği “Otokratik” alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ve çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği olan “Politik Liderlik, Karizmatik Liderlik ve Liderlik Toplam” alt boyutları ile pozitif yönlü orta düzey ilişki sonucuna varılmıştır.

- Çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “Politik Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Karizmatik Liderlik, Yapısal Liderlik ve Liderlik Toplam” alt boyutları ile rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği “Rekreasyon Liderlik Toplam” alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü orta düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır.
- Rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği “Otokratik” alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği “Amaç Belirleme ve Yöntem” alt boyutuna ilişkin negatif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır.
- Rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği “Demografik” alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği “Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna varılmıştır.
- Rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği “Demografik” alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği “Boş Zaman Tutumu” alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna varılmıştır.
- Boş zaman yönetimi ölçeği “Programlama” alt boyutu ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği “Yapısal Liderlik” alt boyutuna ilişkin negatif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna varılmıştır.
- Boş zaman yönetimi ölçeği “Programlama” alt boyutu ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği “Liderlik Toplam” alt boyutuna ilişkin negatif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna varılmıştır.

Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgular bu bölümde alanyazında yer alan ilgili çalışmalara bağlı tartışılmıştır. Bu kapsamda ilk bulgu, araştırma grubunun cinsiyet değişkenine ilişkindir. Araştırma grubunu oluşturan Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerin cinsiyet değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “İnsan Kaynaklı Liderlik” alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde bulgularımıza benzerlik gösteren ve farklı sonuçlar elde edilen araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. İlk olarak Aydın ve arkadaşları (2016) beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışma incelendiğinde insan kaynaklı çerçevesi alt boyutunda kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek ortalama puanı elde ettikleri ve istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altınışik ve Çelik (2022) ise Spor Bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

amacıyla yaptıkları bu araştırmada cinsiyet değişkenine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Bu sonuçların aksine literatür incelendiğinde cinsiyet değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları ile istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunmayan çalışmalarda söz konusudur (Güler vd., 2020; Cengiz & Güllü 2018). Yabancı literatürde ise Ok ve Eniola'nın (2024), gerçekleştirdikleri çalışmanın neticesinde kadınların daha işbirlikçi, empatik ve kapsayıcı liderlik tarzlarını benimseme eğiliminde olduğu vurgulanmıştır. Tüm bu verilerin göz önünde bulundurulmasıyla bu durumun, kadın katılımcıların empati, iletişim ve iş birliği becerilerinin erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olmasının, insan odaklı liderlik davranışlarını daha fazla benimsemelerine neden olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma grubunda cinsiyet değişkeni dikkate alındığında elde edilen bir diğer bulgu, cinsiyet değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde bulgularımıza benzerlik gösteren ve farklı sonuçlar elde edilen araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. İlk olarak İrhan (2023) rekreasyon bölümü öğrencilerinin rekreatif liderlik davranışlarının incelenmesi amacıyla yaptıkları bu araştırmada cinsiyet değişkenine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulamamışlardır. Kayhalak ve Kurtipek (2024), ise üniversite öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışları ve girişimcilik düzeyleri bir ilişki analizi amacıyla yaptıkları bu araştırmada cinsiyet değişkenine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatür incelendiğinde bulunan sonuçların aksine cinsiyet değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği alt boyutları ile istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunan çalışmalarda söz konusudur (Ordu vd., 2024; Özant & Ayyıldız-Durhan, 2024). Yabancı literatür incelendiğinde Johansen (2024) doktora tez çalışmasında kadınların ve erkeklerin liderlik yeteneklerine ilişkin benzer özellikler taşıdığından bahsetmiştir. Tüm bu veriler göz önünde bulundurulmasıyla bu durum, kadın ve erkek öğrencilerin rekreasyonel etkinliklerde benzer liderlik rolleri üstlenmeleri ve benzer deneyimlere sahip olmalarının, cinsiyet temelli bir farklılığın ortaya çıkmasını engellenmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada son olarak cinsiyet değişkeni ele alındığında elde edilen bir diğer bulgu ise, cinsiyet değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinin “Programlama” alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde bulgularımızla benzerlik gösteren ve farklı sonuçlar elde edilen araştırmalar bulunmaktadır. İlk olarak Su ve Yıldırım (2022) ise emeklilerde boş zaman yönetimi, rekreatif etkinlik katılımı ve yaşam doyumunun

incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkenine ilişkin programlama alt boyutunda kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek ortalama puan elde ettikleri ve istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Küçükeşmen ve arkadaşları (2020) önlisans öğrencilerinin sosyo-demografik özelliklerine göre boş zaman yönetimi amacıyla yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkenine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulmuşlardır. Bu sonuçların dışında literatür incelendiğinde cinsiyet değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi alt boyutları ile istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunmayan çalışmalarda söz konusudur (Yaşartürk vd., 2018; Çakır 2017). Yabancı literatür incelendiğinde ise Aitchison ve arkadaşları (1999) yaptıkları çalışmada kadın katılımcıların boş zaman yönetimi alanında kültürel kısıtlamaların olduğu ve çocuklu kadın çalışanların boş zamanlarını değerlendiremediklerinden bahsedilmiştir. Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda erkek öğrencilerin boş zamanlarını planlama ve organize etme konusunda kadınlara göre daha fazla inisiyatif alması veya bu tür faaliyetlere yönelik eğilimlerinin daha yüksek olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Sınıf düzeyine ilişkin yapılan analiz ilk sonuçlarından çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları hakkındadır. Bu bağlamda sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Özen ve Eroğlu (2022) egzersiz ve Spor Bilimleri bölümü öğrencilerinin liderlik tarzlarının incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Güngör ve Yenel (2017) ise beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada da sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde bu sonuçların dışında sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı farklılıklar bulunan çalışmalarda söz konusudur (Çelik vd., 2024; Arslan & Uslu, 2014). Yabancı literatür incelendiğinde ise Amsele ve arkadaşları (2025) yaptıkları çalışmada liderliğin herkese uyan bir kavram olmadığını bireysel faktörlerin karmaşık bir etkileşim olduğunu öne sürmüşlerdir. Bütün bu veriler göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin sınıf düzeyleri ilerledikçe liderlik yönelimlerinde belirgin bir değişim yaşanmaması ve liderlik anlayışlarının eğitim süreci boyunca benzer düzeyde kalmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma gurubunda ikinci olarak sınıf düzeyi değişkeni ele alındığında elde edilen bulgu ise, sınıf düzeyi değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve arkadaşları (2015) sportif rekreasyon

faaliyetlerine katılan lise öğrencilerinin liderlik davranışının incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada sınıf düzeyi değişkenine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemektedir. Literatür incelendiğinde bu sonuçların dışında sınıf düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı farklılıklar bulunan çalışmalarda söz konusudur (Özdinç vd., 2024). Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin sınıf düzeylerinden bağımsız olarak benzer liderlik deneyimlerine ve rekreasyonel etkinliklere katılım fırsatlarına sahip olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada son olarak sınıf düzeyi değişkeni ele alındığında, sınıf düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimini ölçeğinde amaç belirleme ve yöntem, değerlendirme, boş zaman tutumu ve boş zaman toplam alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, 1. Sınıf düzeyindeki katılımcıların 4. Sınıf düzeyindeki katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve Kurtipek (2023) spor yönetici adaylarının gelecek zaman algılarının boş zaman yönetimine etkisi amacıyla yaptıkları çalışmada sınıf düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeği boş zaman tutumu ve boş zaman yönetimi alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır. Çankaya ve Harmandar-Demirel (2024) yaptıkları çalışmada sınıf düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeği boş zaman tutumu alt boyutunda anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Bu sonuçların aksine literatür incelendiğinde sınıf düzeyi değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği alt boyutları ile istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunmayan çalışmalarda söz konusudur (Kuşcu-Kartepe vd., 2020; Baykut-Öteleş, 2018). Yabancı literatür incelendiğinde ise Alsalem, ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada öğrencilerin üniversiteye başlamadan önceki eğitim hayatlarında daha rahat oldukları için zamanlarını verimli bir şekilde kullanamadıkları ancak üniversiteye başladıktan sonra zamanlarını daha verimli kullandıklarından bahsetmişlerdir. Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda birinci sınıf öğrencilerinin üniversiteye yeni başlamanın getirdiği motivasyonla boş zamanlarını daha planlı ve amaçlı değerlendirmeye eğilimli olmalarından, üst sınıflarda ise akademik yoğunluk ve mezuniyet sürecinin bu tutumu azaltmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma gurubunun bölüm düzeyi değişkeni ele alındığında ilk bulgu, bölüm değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bayrakdaroğlu ve arkadaşları (2022) çok yönlü liderlik ile duygu düzenleme arasındaki ilişki amacıyla yaptıkları çalışmada bölüm değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimleri alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Güngör (2022) ise Spor Bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin toplumsal cinsiyet rol algılar ile liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı yüksek lisans tez

alışmasında bölüm değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi leği alt boyutları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Bu sonuçların aksine literatür incelendiğinde bölüm değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi leği alt boyutları ile istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunan çalışmalarda söz konusudur (Beltekin & Kuyulu, 2019; Bayındır, 2020). Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda farklı bölümlerdeki öğrencilerin benzer liderlik deneyimlerine ve eğitim içeriklerine sahip olmalarının, çok yönlü liderlik yöneliminde anlamlı bir farklılık oluşmasını engellemesinden kaynaklanabileceği dşnlmektedir.

Araştırma gurubunda bölüm değişkeni ele alındığında elde edilen bulgu ise, bölüm değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Akgül ve arkadaşları (2024) Spor Bilimleri fakültesi ğrencilerinin rekreasyonel liderlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlı yaptıkları çalışmada bölüm değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı leği alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Akyüz ve Karavelioğlu (2021) yaptıkları çalışmada bölüm değişkenine ilişkin anlamlı bir fark tespit edilemediği sonucuna ulaşmıştır. Literatür incelendiğinde sonuçların aksine bölüm değişkenine istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilen çalışmalarda bulunmaktadır (İşlam vd., 2020). Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda farklı bölümlerdeki öğrencilerin rekreasyonel etkinliklerde benzer liderlik rolleri üstlenmeleri ve ortak sosyal deneyimlere sahip olmalarının, bölüm değişkenine bağlı bir farklılık oluşmasını engellemesinden kaynaklanabileceği dşnlmektedir.

Araştırmada son olarak bölüm değişkeni ele alındığında, bölüm değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Baykut-teleş (2018) yaptığı çalışmada bölüm değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi leği alt boyutlarına anlamlı fark bulunmamıştır. Sugtren ve arkadaşları ise yaptıkları çalışmada bölüm değişkenine ilişkin istatistiki açıdan anlamlı fark olmadığını tespit etmiştirler. Literatür incelendiğinde bu sonuçların aksine bölüm değişkenine anlamlı farklılık tespit edilen çalışmalarda bulunmaktadır (Yağar vd., 2023; Işıkgöz vd., 2021). Yabancı literatür incelendiğinde ise Kharadze vd. (2017), zaman yönetimine tutumun giderek artığını ve zamanın etkili kullanılması gerektiğinden ve öğrencilerin psikolojik veya fiziksel olarak amaçlanan hedeflere ulaşması için boş zamanlarını iyi değerlendirmeleri gerektiğinden bahsetmektedir. Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda farklı bölümlerdeki öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirme ve yönetme alışkanlıklarının benzer olması nedeniyle bölüm değişkeninin anlamlı bir fark yaratmamasından kaynaklanabileceği dşnlmektedir.

Araştırma grubunun algılanan gelir düzeyi değişkeni ele alındığında ilk bulgu, algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit

edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Baştımur (2022) spor yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile iş doyumları arasındaki ilişki amacıyla yaptığı çalışmada algılanan gelir düzeyine ilişkin anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşmıştır. Ünlü (2023) yaptıkları çalışmada gelir düzeyine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Literatür incelendiğinde ise bu sonuçların aksine algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinde anlamlı farklılık tespit edilen çalışmalarda bulunmaktadır (Gök, 2023; Tekinbay, 2022). Yabancı literatür incelendiğinde Kara ve arkadaşları (2018) ise çalışmalarında demografik bilgilerden biri olan algılanan gelir düzeyine ilişkin anlamlı bir fark tespit edilmemiş ve algılanan gelir düzeyinin liderlik yönelimleri üzerinde etkiye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin algılanan gelir düzeylerinden bağımsız olarak liderlik yönelimlerini benzer şekilde geliştirmeleri ve gelir farklılıklarının çok yönlü liderlik davranışlarını etkilememesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma grubunun algılanan gelir düzeyi değişkeni ele alındığında elde edilen bir diğer bulgu, algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Arı ve arkadaşları (2025) ön lisans öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışı ile kişilik özelliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada gelir algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Literatür incelendiğinde ise bu sonuçların aksine algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin anlamlı farklılık tespit edilen çalışmalarda bulunmaktadır (Kaya, 2023). Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin algılanan gelir düzeylerinden bağımsız olarak liderlik yönelimlerini benzer şekilde geliştirmeleri ve gelir farklılıklarının çok yönlü liderlik davranışlarını etkilememesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada son olarak algılanan gelir düzeyi değişkeni ele alındığında, algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Dinç (2019) yaptığı çalışmada algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin anlamlı fark tespit edilmemiştir. Literatür incelendiğinde ise bu sonuçların aksine algılanan gelir düzeyi değişkenine ilişkin anlamlı farklılık tespit edilen çalışmalarda bulunmaktadır (Gökmen & Şentürk, 2022). Yabancı literatür incelendiğinde Walega ve Walega (2017) yaptıkları çalışmada öğrencilerin boş zamanlarını olumlu bir şekilde değerlendirdiği ve gelir düzeylerinin zamanlarını planlama ve yönetme anlamında önemli ölçüde etkilemediğinden bahsetmişlerdir. Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda öğrencilerin algılanan gelir

düzeylerinden bağımsız olarak boş zamanlarını planlama, organize etme ve değerlendirme alışkanlıklarının benzer olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma grubunun haftalık boş zaman değişkeni ele alındığında ilk bulgu, haftalık boş zaman değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin “Politik Liderlik, Karizmatik Liderlik ve Liderlik Toplam” alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiş ve yeterli beyanında bulunan katılımcıların normal beyanında bulunan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma grubunun algılanan haftalık boş zaman değişkeni ele alındığında elde edilen bir diğer bulgu, haftalık boş zaman değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinin “Otokratik” alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiş ve yeterli beyanında bulunan katılımcıların normal beyanında bulunan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada son olarak haftalık boş zaman değişkeni ele alındığında, haftalık boş zaman değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeğinde anlamlı bir fark tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tüm bu bulgulara ilişkin doğrudan konu ile ilgili literatürde örtüşen bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak söz konusu olan anahtar kelimeler “liderlik”, “boş zaman”, “rekreasyonel yönetim” gibi kavramlar olduğunda karşınıza bir takım araştırma sonuçları çıkmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak Kendirli ve arkadaşlarının (2022) derleme çalışmalarında kişilerin boş zaman yönetimleri ile liderlik davranışları arasında ilişki olabileceği çıkarımında bulunulmuştur. Durukan ve arkadaşları (2007) ise bu konuya tarama modelinde bir araştırma modeli ile yaklaşarak rekreasyonel etkinliklere katılmanın liderlik becerisini pozitif yönde etkileyebileceği bulgusunu raporlamışlardır. Öte yandan Sethi (2009) de araştırmamızda olduğu gibi üniversite öğrencilerini bilimsel araştırmasında örneklem olarak kabul etmekle birlikte bu öğrencilerin ders dışı etkinliklere katılarak okul döneminde liderlik davranışlarının geliştirilmesine büyük katkı sağlandığını tespit etmiştir. Nitekim gerek bulgularımız gerekse yerli ve yabancı literatürde yer alan araştırma sonuçları kişilerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının ve bu aktivitelerin optimal düzeyde yönetilmesinin liderlik gibi idare etme becerilerini olumlu yönde etkileyebileceğini işaret etmektedir. Bu sebeple kişinin kendi boş zamanını yönetebilmesinin yanı sıra boş zaman aktivitelerinde de liderlik becerilerinin geliştirilebileceğinin muhtemel bir çıktı olduğu düşünülmektedir.

Araştırma grubunun yaş değişkeni ele alındığında ilk bulgu, yaş değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin politik liderlik, karizmatik liderlik ve liderlik toplam alt boyutunda pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Tapşın ve arkadaşları (2025) ise judo antrenörlerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada karizmatik liderlik ve yapısal liderlik arasında pozitif yönlü düşük düzey ilişki görülmüştür. Fakat literatür incelendiğinde ilişki göstermeyen çalışmalarda bulunmaktadır

(Altınışık & elik, 2022). Diğer yandan yabancı literatür incelendiğindeyse Spisak ve arkadaşları (2014) genç yaştaki liderlerin yenilikçi ve yeni şeyler keşfetmenin peşinde oldukları, yaşı büyük liderlerin ise kişiler üzerinde baskılı ve etkili olduklarından bahsetmiştirler. Tüm bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda yaş arttıkça bireylerin deneyim ve olgunluk kazanmalarıyla birlikte liderlik davranışlarına özellikle de politik ve karizmatik boyutlarda daha yatkın hâle gelmeleri ancak bu etki sınırlı düzeyde kaldığı için ilişki düşük düzeyde olduğu düşünölmektedir.

Araştırma grubunun yaş değişkeni ele alındığında elde edilen bir diğer bulgu, yaş değişkenine ilişkin rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinin rekreasyon liderlik toplam alt boyutunda pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Toros ve Duvan (2011) yaptıkları çalışmada istatistiki anlamda pozitif bir ilişki bulmuşturlar. Literatür incelendiğinde ise bu sonuçların aksine çalışmalarda bulunmaktadır (Atalay vd., 2019). Yabancı literatür incelendiğinde ise Little ve Watkins (2004) rekreasyonel aktivitelerde liderleri değerlendirirken deneyim, yaş ve yeterliliğin iyi bir ölçüt olmadığından bahsetmiştirler. Tüm bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda yaş ilerledikçe bireylerin iletişim, sorumluluk ve organizasyon becerilerinin gelişmesiyle rekreasyonel liderlik davranışlarını daha olumlu yönde sergilemeye başlamalarıdır; ancak yaş faktörü bu beceriler üzerinde belirleyici bir etken olmadığından ilişki düşük düzeyde olduğu düşünölmektedir.

Araştırmada son olarak yaş değişkeni ele alındığında, yaş değişkenine ilişkin boş zaman yönetimi ölçeği ile ilgili ilişki tespit edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tüm bu bulgulara ilişkin doğrudan konu ile ilgili literatürde örtüşen bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak söz konusu olan anahtar kelimeler “yaş” ve “boş zaman yönetimi” gibi kavramlar olduğunda karşınıza bir takım araştırma sonuçları çıkmaktadır. Buna göre ilk olarak Özdemir ve arkadaşları (2018) yaptıkları tarama modelinde araştırmada sporcuların yaş değişkenine bağlı olarak boş zaman yönetimi alt boyutlarında istatistiki anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçların aksine Sanlav ve Gürkan (2021) yaptıkları çalışmada yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulmuşturlar. Yabancı literatür incelendiğinde ise Lazcano ve arkadaşları (2022) gençlerin bir aktivitede sorumluluk aldıklarında kendi kendilerini yönetme fırsatı bulabilirler fakat yaş tek başına belirleyici değildir, önemli olan bireyin etkinliklerde aktif rol alması ve yönetim becerilerini geliştirme fırsatı bulmasından bahsetmiştirler. Tüm bu sonuçlar incelendiğinde bireylerin boş zamanlarını yönetme biçimlerinin yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemesi, yani boş zaman yönetiminin yaş yerine kişisel alışkanlıklar, ilgi alanları ve yaşam tarzı gibi faktörlerden daha fazla etkileneşinden kaynaklandığı düşünölmektedir.

Araştırma gurubunun çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları ile rekreasyonel liderlik davranışı alt boyutları ilişkisi ele alındığında, çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik, yapısal liderlik ve liderlik toplam alt boyları ile rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği demografik alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü orta düzey ilişki, çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları ile rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği otokratik alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna ve çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği olan politik Liderlik, karizmatik liderlik ve liderlik Toplam alt boyutları ile pozitif yönlü orta düzey ilişki ve çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik, yapısal liderlik ve liderlik toplam alt boyutları ile rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği rekreasyon liderlik toplam alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü orta düzey ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra araştırma gurubunun rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği alt boyutları ile boş zaman yönetimi ölçeği alt boyutları ilişkisi ele alındığında, rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği otokratik alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği amaç Belirleme ve yöntem alt boyutuna ilişkin negatif yönlü düşük düzey ilişki, rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği demografik alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği değerlendirme alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü düşük düzey ilişki rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği demografik alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği boş zaman tutumu alt boyutuna ilişkin pozitif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna varılmıştır. Son olarak araştırma grubunun boş zaman yönetimi ölçeği alt boyutları ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları ilişkisi incelendiğinde, boş zaman yönetimi ölçeği programlama alt boyutu ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği yapısal liderlik alt boyutuna ilişkin negatif yönlü düşük düzey ilişki, boş zaman yönetimi ölçeği programlama alt boyutu ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği liderlik toplam alt boyutuna ilişkin negatif yönlü düşük düzey ilişki sonucuna varılmıştır.

Araştırma bulgularımızın dikkate alınmasıyla ilk olarak; Yüce ve arkadaşları (2025) kış sporları yapan bireylerin çok yönlü liderlik yönelimi ve heyecan arama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada demografik soru olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, haftada katılım sıklığı ve kış sporlarına katılma nedeni kullanmışlardır ayrıca çok yönlü liderlik yönelimi alt boyutları ile heyecan arayış arasında orta düzey pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Yılmaz ve arkadaşları (2024) ise spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimlerine etkisi amacı ile yaptıkları çalışmada demografik soru olarak yaş ve egzersiz yapma durumu değişkeni kullanılmış ayrıca değişkenler arası yapılan ilişki sonuçları orta düzey pozitif yönlü ilişki olduğu ifade edilmiştir. Kırktepe ve arkadaşları (2022) yaptıkları çalışmada kişisel bilgi formunda cinsiyet, sınıf, daha önce liderlik eğitimi olma durumu ve sportif rekreasyon faaliyetlerine katılma durumu bulunmakta ve

liderlik ölçeği ile iletişim becerileri ölçeği arası yapılan ilişki sonucunda yüksek düzey pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Akpınar ve arkadaşları (2025) sporda liderlik sistematik derleme çalışmalarında literatürde yapılan birçok çalışmada pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gülşen ve Yıldız (2022) Spor Bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel girişimcilik ve liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarının incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada kişisel bilgi formunda demografik soru olarak cinsiyet, aktif spor yapma ve bölüm bulunmakta ayrıca liderlik davranışları ile bireysel girişimcilik algıları arasında yapılan ilişki sonucunda düşük ve orta düzey ilişki tespit edilmiştir. İçer (2025) spor uzmanlarının etik liderlik algısı, yenilik yönelimi ile boş zaman engelleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Araştırma bulgularımızla örtüşen bu yerli kaynaklar gibi yabancı literatürde de geçmişten yakın zamana kadar yapılan araştırma sonuçları da çok yönlü liderlik yönelimi ile rekreasyonel liderlik davranışı arasında ilişki olduğunu işaret etmektedir (Weckwerth, 1957; Glosecki, 2023). Bu ilişkinin ise çok yönlü liderlik özelliklerine sahip bireylerin, farklı durumlara uygun liderlik davranışları sergileyebildiklerini ve bu esnekliklerinin rekreasyonel ortamlarda da liderlik davranışlarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Politik, karizmatik, yapısal ve insan kaynaklı liderlik eğilimleri yüksek olan bireylerin, katılımcıları motive etme, yönlendirme ve grubu organize etme becerilerinin gelişmiş olması, rekreasyonel liderlik davranışlarını desteklemiştir. Ayrıca, insan kaynaklı ve yapısal liderlik ile otokratik liderlik arasındaki düşük düzey pozitif ilişki, bu liderlerin gerektiğinde kontrol ve düzeni sağlamak için otorite kullanabildiklerini, ancak bunun sınırlı düzeyde gerçekleştiğini gösterdiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Liderlik” ve “Boş Zaman” anahtar kelimeleri ile yapılan araştırmalar incelendiğinde, Bayrakdaroğlu ve arkadaşları (2020) kişinin zamanını etkili biçimde yönetebilmesi ile liderlik yönelimiyle ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Buyrukoğlu (2023) ise bu durumun hem kişinin liderlik becerisiyle hem de rekreatif etkinliklerin liderlik gereksinimlerinden kaynaklandığını açıklamıştır. Bununla birlikte Bunea (2020) boş zaman yönetiminin liderlik becerisinin gelişimi üzerine etkisini incelendiği lisansüstü tez çalışmasında da bu ilişkiye değinilmiştir. Araştırmacı bu ilişkinin tek yönlü olmadığını, liderlik becerisi yüksek olan birinin boş zamanını iyi yönettiği gibi boş zaman aktivitelerinin de liderlik yönelimini artırabileceğini savunmuştur. Karagöz ve arkadaşları (2022) ise bu durumun öz liderlikle ilişkili olduğunu savunmuştur. Öte yandan boş zaman yönetimi ölçeği alt boyutları ile çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları ilişkisi dikkate alındığında, Malema ve arkadaşları (2023) bu bulguyu deneysel bir araştırma bulgusuyla desteklemiştir. Araştırmacılar boş zaman yönetimine ilişkin verdikleri eğitimlerle genç yaşlardaki bireylerin liderlik becerisinin de gelişebildiğini ve bu bağlamda iki değer arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu savunmuşlardır. Dahası İslam ve arkadaşları (2024) da

benzer görüşlerdir. Araştırmacılar deneysel modelde gerçekleştirdikleri araştırmalarında nitel veriler toplayarak üç baskın temayı ortaya koymuşlardır. Bunlar; “gelişmiş takım dinamikleri”, “baskı altında karar verme” ve “kişisel gelişim ve güven”. Bu temalar, boş zaman yönetimiyle birlikte liderlik becerileri üzerindeki algılanan olumlu etkisini vurgulamakta ve liderlik geliştirme programlarını zenginleştirmek için rekreasyonel aktivitelerin potansiyelini göstermektedir.

Nitekim tüm bu araştırma sonuçlarının ve bulgularımızın göz önünde bulundurulmasıyla kişinin liderlik yönelimi ile boş zaman yönetimi arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu ilişkinin ise otokratik liderlik davranışının bireylerin boş zamanlarını planlama ve yöntem belirleme süreçlerini olumsuz etkileyebileceğini, yani katılımcıların kendi kararlarını verme özgürlüğünü sınırlayabileceğini göstermektedir. Buna karşın, demografik faktörlerle ilişkili liderlik davranışlarının bireylerin boş zamanlarını değerlendirme biçimlerini ve boş zamana yönelik olumlu tutumlarını desteklediği, dolayısıyla daha farkındalıklı ve bilinçli boş zaman yönetimine katkı sağladığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öneriler

Araştırma kapsamında çok yönlü liderlik yönelimi, rekreasyonel liderlik davranışı ve boş zaman yönetimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular temelinde, alanyazına katkı sağlamak ve konuya ilişkin ileride gerçekleştirilecek çalışmalara katkıda bulunabilmek adına çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler;

- Araştırmaya katılan erkek katılımcıların boş zaman yönetimi programlama alt boyutunun kadın katılımcılara göre daha yüksek olması, erkek katılımcıların boş zamanlarını daha verimli planladıklarını göstermektedir. Kadın katılımcıların boş zamanlarını daha verimli planlayabilmeleri için etkinlikler önerilmektedir.
- Araştırmada boş zaman yönetimine ilişkin bulgularda sınıf düzeyi değişkenine göre 1. sınıf öğrencilerinin 4. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek puan almasının, 4. sınıf öğrencilerinin akademik yoğunluk ve mezuniyet sürecinde olmalarının boş zaman yönetimini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle üniversitelerde özellikle üst sınıflardan öğrencilerin rekreasyonel etkinliklere katılımlarını artıracak ve buna teşvik edici uygulamalar/etkinliklerin düzenlenmesi önerilmektedir.
- Araştırmada haftalık boş zaman değişkenine “yeterli düzeyde” beyanında bulunan katılımcıların, çok yönlü liderlik yönelimi ölçeğinin politik liderlik ve karizmatik

liderlik alt boyutlarından yüksek puan alması, katılımcıların liderlik yönelimlerini olumlu yönde etkilediğini düşüncesini uyandırmaktadır. Buna bağlı olarak katılımcıların haftalık boş zamanlarını daha verimli kullanabilmeleri için okul içi/dışı sosyal ve sportif etkinliklere zaman ayırabilecek ders programlarının hazırlanması ve etkinliklere teşvik edilmesi önerilmektedir.

- Araştırmada yaş değişkenine ilişkin çok yönlü liderlik yönelimi ve rekreasyonel liderlik davranışı alt boyutları ile düşük düzeyde de olsa pozitif yönlü bir ilişkinin bulunması, kişinin yaşı ilerledikçe liderlik eğiliminin de arttığını göstermektedir. Bu doğrultuda, genç yaştaki katılımcılara liderlik becerilerini erken dönemde geliştirmeye yönelik farkındalık artırıcı okul içi/dışı (ilgili dersler kapsamında ya da toplumsal katkı veya rekreatif etkinlikler kapsamında) görev ve sorumlulukların verilmesi önerilmektedir.
- Araştırmada çok yönlü liderlik yönelimi ölçeği ile rekreasyonel liderlik davranışları ölçeği alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunması, iki ölçeğinde birbirini desteklediğini göstermektedir. Üniversitede hem akademik hem de rekreasyonel alanlarda liderlik eğitimlerinin artırılması önerilmektedir.
- Araştırmada rekreasyonel liderlik davranışı ölçeği demografik alt boyutu ile boş zaman yönetimi ölçeği değerlendirme ve boş zaman tutumu alt boyutları arasında pozitif ilişki olması, katılımcıların sosyal katılım düzeyinin boş zaman farkındalığını güçlendirdiğini göstermektedir. Öğrencilere gerek ders kapsamında gerekse öğrenci toplulukları gibi aktif katılımı gerektirecek alanlarda görev ve sorumluluklar vererek bu becerilerin gelişimine yönelik teşviklerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.
- Nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmamız sonucunda elde edilen verilerin, daha detaylı açıklanabilmesi adına karma modelde ya da deneysel modelde benzer araştırma gruplarıyla yeniden gözden geçirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abadan, N. (1961). *Üniversite öğrencilerinin serbest zaman faaliyetleri*. Ankara: Türk Matbaası.
<https://nerminabadanunat.mulkiye.org.tr/dosyalar/file/Nermin%20Abadan%20U%CC%88niversite%20O%CC%88g%CC%86rencilerinin%20Serbest%20Zaman%20Faaliyetleri%20AU%CC%88SBF%20Yay%C4%B1nlar%C4%B1.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Addington, J. E. (1996). *% 100 düşünce gücü*, (Çeviren: Birol Çetinkaya). İstanbul: Akaşa Yayınları.
- Aitchison, C., Jordan, F., & Brackenridge, C. (1999). Women in leisure management: A survey of gender equity. *Women in Management Review*, 14(4), 121–127.
<https://www.emerald.com/gm/article/14/4/121/384151/Women-in-leisure-management-a-survey-of-gender> adresinden edinilmiştir.
- Akgül, B., & Karaküçük, S. (2015). Boş zaman yönetimi ölçeği: Geçerlik güvenirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 1867-1880. Doi: 10.14687/ijhs.v12i2.3445
- Akgül, K. A., Erdoğan, A., & Karabacak, E. (2024). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin rekreasyonel liderlik düzeylerinin belirlenmesi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 61–66.
<http://cuspor.cumhuriyet.edu.tr/en/pub/issue/84252/1449987> adresinden edinilmiştir.
- Akkoç, R. (2023). *Okul yönetiminde liderlik yaklaşımlarının öğretmen motivasyonu ile ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 832384)
- Akoğlan-Kozak, M., & Karagöz, D. (2009). *Rekreasyonel liderlik ve grup dinamikleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Akpınar, Ö., Koçak, S., & Özçelik, N. (2025). Sporda liderlik: Sistemik derleme. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 42-67.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kafkassbd/issue/93124/1703167> adresinden edinilmiştir.
- Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15-24. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1038055> adresinden edinilmiştir.
- Akyüz, H. (2015). *Üniversite öğrencilerinin boş zaman faaliyetlerine yönelik tutumların incelenmesi Bartın Üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 407507)
- Akyüz, Ö., & Karavelioğlu, M. B. (2022). Spor bilimleri fakültesinde okuyan aktif sporcuların liderlik özelliklerinin belirlenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 231–245. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/intjces/issue/72200/1025396> adresinden edinilmiştir.
- Al Khajeh, E. H. (2023). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1–10. Doi: 10.5171/2023.389580
- Alay, S. (2000). *Relationship between time management and academic achievement of selected university students* (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/3974> adresinden edinilmiştir.
- Alsalem, W. S. Y., Alamodi, L.A, Hazazi, A. T. M., Shibah, A. M., Jabri, S. A. & Albosruor, Z. A. (2017). Jazan Üniversitesi öğrencileri arasında zaman yönetiminin akademik

- performans üzerindeki etkisi. *Mısır Hastane Tıbbı Dergisi*, 69(8), 3042-3049. https://journals.ekb.eg/article_12721.html adresinden edinilmiştir.
- Altınışik, Ü., & Çelik, A. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Sport Sciences Research*, 7(1), 225–236. Doi: 10.25307/jssr.1092906
- Amsale, F., Geleta, A., & Beyene, D. (2025). Exploring multifaceted leadership concepts in higher education and their implications to leadership skill requirements: Insights from Ethiopia. *International Journal of Leadership in Education*, 1–23. Doi: 10.1080/13603124.2025.2524780
- Ardahan, M., & Konal, E. (2017). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 140-147. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/372114> adresinden edinilmiştir.
- Arı, B., Evirgen, Ş., Demir, S., Geyik, H., Türker, A., & Güzel, E. (2025). Ön lisans öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışı ile kişilik özelliklerinin belirlenmesi: Ermenek Meslek Yüksek Okulu örneği. *Journal of Education and Social Sciences*, 3(2), 14–22.
- Arı, Ç. (2017). *Pedagojik formasyonda kayıtlı öğretmen adaylarının boş zaman yönetimleri ve yaşam kaliteleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 466410)
- Arıkan, Y., & Özkekeli, N. (2002). Polis akademisi öğrencilerinin boş zaman faaliyetleri üzerine bir araştırma. *Polis Bilimleri Dergisi*, 4(1), 157-170. <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/295/makaleler/4/1/arastirmax-polis-akademisi-ogrencilerinin-bos-zaman-faaliyetleri-uzerine-bir-arastirma.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Arslan, H., & Uslu, B. (2014). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin incelenmesi [Examining the leadership orientations of pre-service teachers]. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 42–60. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/89805> adresinden edinilmiştir.
- Atalay, K., Eyuboğlu, E., & Şentürk, A. (2019). Muay-Thai antrenörlerinin liderlik stillerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 61-75. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/659876> adresinden edinilmiştir.
- Avcı, A. (2019). Örgütsel değişim ve örgüt yönetiminde karizmatik liderlik ve eleştirel bir bakış. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 148-157. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijls/issue/47860/543500> adresinden edinilmiştir.
- Aydın, R., Bozkuş, T., & Kul, M. (2016). Beden eğitimi ve spor yükseköğretimindeki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(Special Issue 1), 122–131. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjcs/issue/24486/259539> adresinden edinilmiştir.
- Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2022). Dağıtımci liderliğin örgütsel öğrenme ve çalışan katılımı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(3), 345–366.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121. <https://www.jstor.org/stable/40862298> adresinden edinilmiştir.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Başıoğlu, U. D. (2011). *İstanbul ili, Bahçelievler Belediyesi sorumluluğundaki spor salonlarının rekreasyon sporları ve rekreasyon liderleri açısından geliştirilmesi ve faydalık durumu* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 282341)
- Baştımur, M. (2022). *Spor yöneticilerinin algılanan liderlik stilleri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 747230)
- Batmunkh, M. (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 410561)
- Bayındır, M. (2020). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim davranışlarının araştırılması: İstanbul Gelişim Üniversitesi örneği. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 3(2), 260–268. Doi: 10.38021/asbid.806450
- Baykut-Öteleş, Ş. (2018). Üniversite öğrencilerinin zaman kullanma becerilerinin akademik performans üzerine etkisi: Sakarya Üniversitesi örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 12–21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/41059/496201> adresinden edinilmiştir.
- Bayrakdaroğlu, Y., Albayrak, A. Y., Turkey, H., Kurudirek, M. İ. (2020). Basketbol oyuncularının liderlik yönelimi ve zaman yönetimlerinin incelenmesi. *Iğdır Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-12. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/igdirsbid/issue/57082/792630> adresinden edinilmiştir.
- Bayrakdaroğlu, Y., Şenel, E., & Karakuş, K. (2022). Çok yönlü liderlik ile duygu düzenleme arasındaki ilişki. *Spor Eğitim Dergisi*, 6(3), 228-239. Doi: 10.55238/seder.1196385
- Bayram, Ş. (2013). *Liderlik kavramı ve liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkileri* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 336348)
- Beltekin, E., & Kuyulu, İ. (2019). Spor bilimleri fakültelerinde görülen büyümenin liderlik düzeyindeki inceleme (Erciyes Üniversitesi örneği). *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 1(1), 26–29. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jsar/issue/51539/664904> adresinden edinilmiştir.
- Biber, M. (2019). Lider yöneticilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 183-197. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/763722> adresinden edinilmiştir.
- Birol, S. Ş, & Karaküçük, S. (2014). Sportif rekreasyon uygulama politikaları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), 80-86. Doi: 10.18493/kmusekad.32533
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-farme, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534. Doi: 10.1002/hrm.3930300406
- Bozgüney, R. (2021). *Rekreasyon bölümü öğrencilerinin liderlik düzeyleri ve özgünlükleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 672798)
- Bunea, E. M. (2020). *Leading and leisure: how serious leisure influences leaders' development and effectiveness*. PhD-Thesis-Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam.

- Buyrukoğlu, E. (2023). *Rekreasyonda güncel konular ve yeni trendler*. https://www.researchgate.net/publication/376076820_Rekreasyon_ve_Liderlik adresinden edinilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Caldwell, L. L. (2005). Leisure and health: Why is leisure therapeutic? *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(1), 7-26. Doi: 10.1080/03069880412331335939
- Cengiz, R., & Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve fiziksel benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 94–108. Doi: 10.31680/gaunjss.474908
- Charlesworth, J. C. (1964). *Leisure in America: Blessing or curse?*. American Academy of Political And Social Science.
- Ciulla, J. B. (2008). Leadership studies and “the fusion of horizons”. *The Leadership Quarterly*, 19(4), 393-395. Doi: 10.1016/j.leaqua.2008.05.001
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. Doi:10.1007/BF02310555
- Cüceloğlu, D. (2002). *İyi düşün doğru karar ver* (42. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakır, V. O. (2017). Üniversite serbest zaman doyum düzeyleri ile serbest zaman yönetimleri arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 17–27. https://dergipark.org.tr/en/pub/gaunjss/issue/31075/331319#article_cite adresinden edinilmiştir.
- Çankaya, M. T., & Harmandar-Demirel, D. (2024). Lise öğrencilerinin beden eğitimi dersine yönelik tutumları ile boş zaman yönetimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportive*, 7(1), 105–131. Doi: 10.53025/sportive.1444557
- Çelik, D., Paslı, F., & Zengin, S. (2024). Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinde ayrımcılığın çatışma yönetim stratejileri ve liderlik özelliklerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 161–175. Doi: 10.17155/omuspd.1395476
- Çetin, M., & Özcan, K. (2022). Kültürel liderliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(1), 89–108.
- Çetintaş, Y. (2019). *Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 586471)
- Çiçek Kolamaç, E. (2024). *Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 886130)
- Çini, M. A., & İyioprük, C. (2025). Otoriter ve demokratik liderlik modellerinin iş hayatı üzerindeki etkilerinin araştırılması. *Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 31–43. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akmyosb/article/1761148> adresinden edinilmiştir.
- Çubuk, M. (1984). *Turizmin dinlenme, eğlenme ve bzd ile bütünleşmesi, yeniden tanım denemesi ve turizmin patlamasında sitemli bir yaklaşım*. İstanbul: MSÜ yayınları.
- Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-152. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/201525> adresinden edinilmiştir.
- Demir, M., & Okan, T. (2022). Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 312–329.

- Dergisi, D. Ş. (2020). *Norbert elias, zaman üzerine*, (Çeviren: Mustafa İbakorkmaz). Düşünen Şehir Dergisi. https://www.academia.edu/59506399/Norbert_Elias_Zaman_%C3%9Czerine_Mustafa_%C4%B0bakorkmaz adresinden edinilmiştir.
- Dinç, H., Koca, H., Poyraz, A., & Aydemir, K. (2019). Üniversite öğrencilerinin boş zaman anlamlarının incelenmesi. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1–9. Doi: 10.32706/tusbid.479316
- Donuk, B. (2016). *Liderlik ve spor* (2. Baskı). İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Dumitru, A., GeorgianaMotoi, A., & BogdanBudica, A. (2015). What kind of leader is a manager? *Annals of the University of Craiova for Journalism, Communication and Management*. DOAJ. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=760047> adresinden edinilmiştir.
- Durhan, T. A., Kayhalak, F., Kurtipek, S., & Yenel, F. (2022). Rekreatif liderlik davranış ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 27(2), 127–142. Doi: 10.53434/gbesbd.1082314
- Dursun, M., Günay, M., & Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347. Doi: 10.33712/mana.596370
- Durukan, E., Can, E., & Gök, S. (2007). Bir rekreasyon faaliyeti olarak – üniversitelerarası müsabakalara katılan sporcu öğrencilerin liderlik davranışlarının (anlayış gösterme boyutunda) karşılaştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 2(1), 23-30. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sybtid/issue/11434/136509> adresinden edinilmiştir.
- Edginton, C. R., Jordan, D. J., DeGraaf, D. G., & Edginton, S. R. (2005). *Leisure and life satisfaction: foundational perspectives*. Boston: McGraw-Hill.
- Engelbert, L. H., Elk, M. van, Theeuwes, J., & Vugt, M. van. (2025). The influence of charismatic leadership on followers' attentional processes. *The Leadership Quarterly*, 36(3). Doi: 10.1016/j.leaqua.2024.101854
- Erdem, R. & Kaya, S. (1998). Zaman yönetimi. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 7, 99-120.
- Erden-Ayhün, S., & Celep, O. (2019). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik tarzlarının sosyal sermaye ve lider-üye etkileşimine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 133-152. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/934858> adresinden edinilmiştir.
- Erol, S., & Göktaş-Kulualp, H. (2019). Etik liderlik davranışının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 696-705. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/834901> adresinden edinilmiştir.
- Ersan, E. (2020). Vizyoner liderlik özellikleriyle Mustafa Necati Bey. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(Özel Sayı-1), 58-64. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1142413> adresinden edinilmiştir.
- 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. Doi: 10.29249/selcuksbmyd.345364
- Gammonley, D., & Luken, J. K. (2001). Peer education and advocacy through recreation and leadership. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25(2), 170-8. Doi: <https://doi.org/10.1037/h0095028>

- Glosecki, R. M. (2023). *Exemplary leadership: A mixed methods case study discovering how park and recreation directors create meaning* (Doctoral dissertation, University of Massachusetts Global).
- Gök, G. (2023). *Sağlık hizmetlerinde liderlik ve toksik liderliğin çok yönlü analizi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Gökmen, Ü. C., & Şentürk, A. (2022). Üniversite öğrencilerinin boş zaman katılımları ile boş zaman yönetimleri arasındaki ilişkinin analizi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 330–345. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjces/issue/74658/1197654> adresinden edinilmiştir.
- Gussen, J. (1967). *The psychodynamics of leisure*. In P. A. Martin *leisure and mental health: A psychiatric viewpoint*. American psychiatric association.
- Güçlü, E. (2018). *Temel eğitim kurumu yöneticilerinin dört çerçeve modeline göre liderlik yaklaşımlarının öğretmen motivasyonu ile ilişkisi (İstanbul ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 495514)
- Güler, B., Dursun, M., & Günay, M. (2020). Spor lisesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 576–587. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjces/issue/59193/728343> adresinden edinilmiştir.
- Gülşen, D. B. A., & Yıldız, A. B. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel girişimcilik ve liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 231-244. Doi: doi.org/10.17155/omuspd.1193189
- Güngör, N. B., & Yenel, F. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 39–55. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunibesyo/issue/30688/331581> adresinden edinilmiştir.
- Gürbüz, B. (2006). *Kentsel yaşam sürecinde rekreasyonel katılım sorunları* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 165543)
- Gürbüz, S., & Yıldız, M. L. (2023). Örgütlerde doğal liderlik ve informal etkileşimlerin örgütsel sonuçlara etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 55–72.
- Gürbüz, Y., & Aydın, A. H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ksusbd/issue/10275/126064#article-authors-list> adresinden edinilmiştir.
- Gürgöze, G. (2024). *Siyasal iletişimde yeni liderlik yaklaşımları ve “z kuşağı”nın kadın adaylara bakışı* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 851175)
- Güven, F., Yılgin, A., & Şahin, H. M. (2022). Examination of disadvantaged children's communication skills with sports branches. *Turkish Journal of Kinesiology*, 8(4), 122-131. Doi: 10.31459/turkjin.1202591
- Horner, S., & Swarbrooke, J. (2016). *Consumer behaviour in tourism* (3rd ed.). London, England: Routledge.
- Hultsman, W. Z. (1993). The influence of leisure-based leadership on group dynamics. *Journal of Park and Recreation Administration*, 11(2), 59-73.
- İlgin, S. (2022, Haziran 06). Liderlik türleri nelerdir? <https://boenstitu.com/blog/liderlik-turleri-nelerdir> adresinden edinilmiştir.

- Islam, K. A., Scalzo, N. J., & Williamson, D. (2023). Enhancing leadership development through serious leisure: Insights from pickleball. Available at SSRN 4812501. Doi: 10.2139/ssrn.4812501.
- Iso-Ahola, S. E. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. Wm. C. Brown Company Publishers.
- Iso-Ahola, S. E. (1999). Motivational foundations of leisure. In E. Jackson & T. L. Burton (Eds.), *Leisure studies: Prospects for the twenty-first century* (pp. 35–51). State College, PA: Venture.
- Işıkgöz, M. E., Güzel Gürbüz, P., & Esentaş, M. (2021). Üniversitenin boş zaman yönetimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 413–429. <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjces/issue/64208/918396> adresinden edinilmiştir.
- İçer, Y. (2025). Gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan spor uzmanlarının etik liderlik algısı, yenilik yönelimi ile boş zaman engelleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Genç Spor Akademik Dergisi*, 1(2), 127-141. Doi: 10.5281/zenodo.17086726
- İrhan, G. (2023). Rekreasyon bölümü öğrencilerinin rekreatif liderlik davranışlarının incelenmesi: *Sakarya örneği. Egzersiz ve Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 89–98. <https://dergipark.org.tr/en/pub/joinesr/issue/81938/1379303> adresinden edinilmiştir.
- İskender, A. (2019). Rekreasyonel İhtiyaç <https://turkiyeturizmansiklopedisi.com/rekreasyonel-ihtiyac> adresinden edinilmiştir.
- İslam, A., Tunç, T., & Çon, M. (2020). Üniversitelerde spor eğitimi alan öğrencilerin sporda liderlik gücü algılarının incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 35–66. Doi: 10.14520/adyusbd.599740
- Jiang, J. (2014). The study of the relationship between leadership style and project success. *American Journal of Trade and Policy*, 1(1), 51-55. https://publicationslist.org/data/ajtp/ref-6/AJTP_1.6.pdf adresinden edinilmiştir.
- Johansen, E. M. (2024). “Men hunt, women gather.” *perceptions of gender and leadership in outdoor recreation in a higher education setting* (Doctoral dissertation, Coastal Carolina University). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/men-hunt-women-gather-perceptions-gender/docview/3105814068/se-2?accountid=86196> adresinden edinilmiştir.
- Kaba, İ. C. (2009). *Türkiye’deki üniversitelerde kampüs rekreasyonu’nun mevcut durumu ve kampüs rekreasyon modellemesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 236739)
- Kara, D., Kim, H., Lee, G., & Uysal, M. (2018). Cinsiyet ve gelirin liderlik ve iş yaşam kalitesi (QWL) arasındaki düzenleyici etkileri. *Uluslararası Çağdaş Misafirperverlik Yönetimi Dergisi*, 30(3), 1419–1435. Doi: 10.1108/IJCHM-09-2016-0514
- Kara, T. (2017). Recreation leadership. *International Journal of Current Research*, 9(12), 650–654. <https://www.journalcra.com/article/recreation-leadership> adresinden edinilmiştir.
- Karagöz, S., Dinç, H., & Kaya, D. G. (2022). Self-leadership and leisure management of sports science students in the online education process. *International Journal of Technology in Education*, 5(2), 206-220.
- Karaküçük, S. (2005). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi

- Karaküçük, S. (2014) *Rekreasyon: Boş zamanları değerlendirme* (7. Baskı). https://books.google.com.tr/books?id=3C2jBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0%23v%3Donepage&q&f=false#v=onepage&q&f=false internet sitesinden erişim sağlanmıştır.
- Karaküçük, S., & Akgül, M. (2016). *Ekorekreasyon* (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi
- Karam, S. V., Balkan, S., Gümüş, M. K., Gürsül, N., Orak, B. Yılmaz, D. (2023). Okul yöneticilerin kültürel liderliği ile ilgili yapılan lisansüstü çalışmaların incelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10(2), 555-574. Doi: 10.46868/atdd.2023.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (27. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karatepe, H. K., Yüce, U. Ö., & Yıldırım, T. Ö. (2020). Zaman yönetimi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 1–21. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1132241> adresinden edinilmiştir.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108586> adresinden edinilmiştir.
- Kaya, A., Aksu, H. S., Demirel, M., & Kılavuz, M. E. S. (2023). Açık alan rekreasyon katılımcılarının serbest zaman okuryazarlığının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 776–788. Doi: 10.33459/cbubesbd.1333838
- Kaya, E., & Akyüz, B. (2022). İlişki odaklı liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkisi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 145–160.
- Kaygusuz, Ö. (2020). *Çalışan kadınlarda boş zaman yönetimi ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 641889)
- Kayhalak, F. (2018, Nisan 21). Rekreasyon İhtiyacı ve Rekreasyon Yararları <https://boenstitu.com/blog/liderlik-turleri-nelerdir> adresinden edinilmiştir.
- Kayhalak, F. (2022). *Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışları ile girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 773862)
- Kayhalak, F., & Kurtipek, S. (2024). Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışları ve girişimcilik düzeyleri: Bir ilişki analizi. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 13(1), 70–76. Doi: 10.22282/tojras.1407466
- Kelly, J. R. (1983). *Leisure identities and interactions (1st edition)*. London: Routledge.
- Kendirli, S. (2023). Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 807839)
- Kendirli, S., Oğur, Y. G., Soysal, S., & Bozdağ, B. (2022). Antrenör adaylarının liderlik yönelimi ve boş zaman profilleri. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 170-180. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ubosbid/issue/87596/1561750> adresinden edinilmiştir.
- Kharadze, N., Gulua, E., & Davit, D. (2017). Free-time management among master's degree students of Georgia. *European Journal of Social Science Education and Research*, 4(6), 24–33.

- Kırtepe, A., Yıldız, M., Güler, M., & Çetinkaya, A. F. (2022). Rekreasyon eğitimi almakta olan öğrencilerin iletişim ve öz liderlik becerilerinin incelenmesi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 17(6). <https://research.ebsco.com/c/pk5e2t/search/details/szjw37vvv?db=e5h> adresinden edinilmiştir.
- Koch, R. (1998). *The 80/20 principle the scret to achieving more with less*. New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group. <https://files.addictbooks.com/wp-content/uploads/2023/04/The-80-20-Principle.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Kongjak, J., & Thaweepaiboonwong, J. (2024). The influence of transformational leadership on employees' openness to change and job satisfaction after mergers and acquisitions. *Executive Journal*, 44(1), 1–17. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/executivejournal/article/view/272516> adresinden edinilmiştir.
- Korkmaz, M., & Arslan, H. (2022). Etkileşimci liderlik davranışlarının örgütsel performans ve görev netliği üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 215–231.
- Kourkouta, L. & Koukourikos, K. & Iliadis, C. & Ouzounakis, P. & Tsaloglidou, A. (2018). Leisure time and health. *Sanitas Magisterium*, 4(2), 17-22. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/512390>
- Kraus, R. G. (1998). *Recreation and leisure in modern society* (5. Baskı). America: Jonnes & Bartlett.
- Küçük, K., & Yavuz, E. (2018). Hizmetkar liderlik: gandhi örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 81-93. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/608707> adresinden edinilmiştir.
- Küçükesmen, E., Şimşek, A., & Türkoğlu, M. E. (2020). Önlisans öğrencilerinin sosyo-demografik özelliklerine göre boş zaman yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 202–231. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/58152/827511> adresinden edinilmiştir.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/626449> adresinden edinilmiştir.
- Lee, D., Kelly, K. R., & Edwards, J. K. (2006). A closer look at the reationships among trait procrastination, neuroticism, and conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 40, 27-37. Doi: 10.1016/j.paid.2005.05.010
- Little, D. E., & Watkins, M. N. (2004). Exploring variation in recreation activity leaders' experiences of leading. *Journal of Park & Recreation Administration*, 22(1). <https://research.ebsco.com/c/pk5e2t/search/details/zny2fh2zvn?db=asn> adresinden edinilmiştir.
- Malema, M. J., Young, M. E., & Wegner, L. (2023). Leisure education to leadership: Youth with physical disabilities' experiences in south africa. *African Journal of Disability (Online)*, 12, 1-12. Doi: 10.4102/ajod.v12i0.1234
- Mclean, D. D., & Hurd, A. R. (2015). *Recreation and leisure in modern society* (10. Baskı). https://books.google.com.tr/books?id=P6cdAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false adresinden edinilmiştir.
- Neulinger, J. (1981). *The psychology of leisure* (2nd ed.). Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Oestreicher, C. (2012). The manifold definitions of time. *Philosophical Psychology*, 25(3), 337–358. Doi: 10.1080/09515089.2012.688358
- Ok, E., & Eniola, J. (2024). Are women more collaborative than men? A look at leadership styles. https://www.researchgate.net/publication/387421817_Are_Women_More_Collaborative_Than_Men_A_Look_at_Leadership_Styles adresinden edinilmiştir.
- Ordu, B. (2023). *Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin rekreasyonel liderlik davranışlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 811785)
- Ordu, B., Duman, S., & Uluç, S. (2023). Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin rekreasyonel liderlik davranışlarının incelenmesi. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 7(4), 667–678. Doi: 10.38021/asbid.1530494
- O'Reilly, C. (1998). Winning through innovation: A practical guide to leading organizational change and renewal by Michael L. Tushman And Charles A. O'Reilly III. *Journal of Product Innovation Management*, 15(3), 259–260. https://www.academia.edu/85532449/Winning_through_innovation adresinden edinilmiştir.
- Ortaç, B. (2019). *Üniversite personelinin rekreasyon etkinliklerine katılmasının mutluluk ve yaşam kalitesine etkisinin incelenmesi Batman üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 548536)
- Ovalıoğlu, E. (2024). *Vücut geliştirme sporu ile ilgilenen bireylerin boş zaman yönetimi becerisi ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 858513)
- Özant, M. İ., & Durhan, T. A. (2024). Does activity type affect behavior and flow? In terms of recreational leadership behavior and recreational flow experience. *International Journal of Learner Diversity and Identities*, 31(1), 326–352.
- Özdemir, M., & Kula, S. (2023). Süper liderlik davranışlarının öz-yönetim ve çalışan güçlendirme üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(2), 233–251.
- Özdemir, M., Özsari, A., & Topuz, R. (2018). Taekwondo sporcularının boş zaman yönetimlerinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 26–31. Doi: 10.21733/ibad.446623
- Özdiñ, M., Çimen, M., & Bayıroğlu, G. B. (2024). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışlarının incelenmesi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 10(3), 401–412. Doi: 10.5281/zenodo.11396841
- Özen, G., & Eroğlu, S. (2022). Egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencilerinin liderlik tarzlarının incelenmesi: İDÜ örneği. *Uluslararası Beden Eğitimi Spor ve Teknolojileri Dergisi*, 3(2), 1–7. <https://dergipark.org.tr/en/pub/best/issue/74734/1165238> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, Y. (2022). Rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesiye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1237–1250. Doi: 10.21076/vizyoner.1096705
- Polat, M., & Arabacı, İ. B. (2015). Liderliğin kısa tarihi ve açık liderlik. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(1), 207–232. https://ressjournal.com/Makaleler/1533734527_14%20Murat%20Polat.pdf adresinden edinilmiştir.

- Ramazanoğlu, F., Altungül, O., & Çelik, R. (2004). Sportif açıdan rekreasyon etkinliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 199-202.
- Russell, R. V., & Stage, F. K. (1996). Lisure as bruden: Sudanese refugee women. *Journal of Leisure Research*, 28(2), 108-121. Doi: 10.1080/00222216.1996.11949764
- Sanlav, R., & Gürkan, A. C. (2024). Spor lisesi öğrencilerinin boş zaman yönetiminin bazı değişkenler üzerine incelenmesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative*. Doi: 10.31589/JOSHAS.590
- Serinkan, C. (2005). İşletmelerde liderlik tarzları ve toplam kalite yönetimi ilişkisi. *İstanbul Management Journal*, 16(50), 86-103. <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php> adresinden edinilmiştir.
- Serinkan, C. (2007) Günümüz yönetim dünyasında önemli bir yeri olan liderlik kavramı ve liderlin özellikleri. *Türk İdare Dergisi*, 454(1), 19-36. https://www.researchgate.net/publication/348676763_gunumuz_yonetim_dnyasinda_onemli_bir_yeri_olan_liderlik_kavrami_ve_liderlerin_ozellikleri adresinden edinilmiştir.
- Sidal, Ö. (2022). Otel işletmelerinde rekreasyon liderliği: Kavramsal bir inceleme. *The Journal of Social Sciences*, 9(60), 309-316. Doi: 10.29228/SOBIDER.65903
- Silva, A. (2016). What is leadership?. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/what-is-leadership/docview/1831706711/se-2?accountid=86196> adresinden edinilmiştir.
- Smith, J. (1998). *Daha iyi nasıl...- zaman yönetimi*, (Çeviren: Ali Çimen). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Spisak, B. R., Grabo, A. E., Arvey, R. D., & Van Vugt, M. (2014). Keşif ve sömürü çağı: Değişim için onaylanan genç görünümlü liderler ve istikrar için onaylanan yaşlı görünümlü liderler. *Liderlik Dergisi*, 25 (5), 805-816. Doi: 10.1016/j.leaqua.2014.06.001
- Su, İ. H., & Yıldırım, İ. (2022). Emeklilerde boş zaman yönetimi, rekreatif etkinlik katılımı ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 117-132. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2777239> adresinden edinilmiştir.
- Sugütüren, M., Mülazımoğlu Ballı, Ö., & Gökçe, H. (2011). Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin zaman yönetimi davranışları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(3), 91-96. Doi: 10.1501/Sporm_0000000204
- Sümmani, E. (1997). *Yükseköğretim gençliğinin serbest zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları ve turizme katılımları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 59908)
- Şenlik, B. (2022). *Kırsaldaki kadın koooperatiflerinde liderlik ve kurumsallaşma* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 769359)
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal zekanın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 191267)
- Şükrü, H. (2018). *Okullardaki sosyal yapı ve doğal liderlik süreçlerinin sosyal ağ teorisi perspektifinden incelenmesi: bir durum çalışması* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 504783)

- Tarım, Ç. (2022). *Süper liderlik ve kişilerarası güvenin takım performansı üzerindeki etkileri: özümseme kapasitesinin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 753545)
- Taşkıran, B. (2018). *Rekreasyon eğitimi alan bireylerin liderlik becerileri ile otorite tercihlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 493141)
- Tekin, A., & Zorba, E. (2010). Spor ve rekreasyon organizasyonlarında etkili liderlik. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/297317> adresinden edinilmiştir.
- Tekinbay, G. (2022). *Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 748615)
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/69862> adresinden edinilmiştir.
- Tinsley, H. E. A., & Eldredge, B. D. (1995). Psychological benefits of leisure participation: A taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 123-132.
- Topakkaya, A. (2012). Zaman kavramı bağlamında platon-aristoteles karşılaştırılması. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 219-231. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/803750> adresinden edinilmiştir.
- Torkildsen, G. (1999). *Leisure and recreation management* (4. Baskı). London: Routledge.
- Toros, T., & Duvar, A. (2011). Eskrimcilerde algılanan antrenörlük davranışı, kolektif yeterlik ve hedef yönelimleri arasındaki ilişki. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 33-41. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bsd/issue/53554/713340> adresinden edinilmiştir.
- Tribe, J. (2004) *The economics of recreation, leisure and tourism* (6. Baskı). Londra: Routledge <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429278259/economics-recreation-leisure-tourism-john-tribe> adresinden edinilmiştir.
- Türk Dil Kurumu (2025a) *Zaman*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Türk Dil Kurumu (2025b). *Boş zaman*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Tütüncü, Ö., & Aydın, İ. (2014). Toplum ve açık hava rekreasyon faaliyetleri: ABD örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 118-120. <https://www.acarindex.com/pdfs/242260> adresinden edinilmiştir.
- Ulukök, E., & Merdan, E. (2022). Tam serbesti tanıyan liderliğin kişilerarası çatışma ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Rol belirsizliğinin aracı rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 527-545. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/article/1116375?issue_id=70427 adresinden edinilmiştir.
- Umaç, H. H. (2021). *Rekreasyon etkinliklerine katılan bireylerin liderlik davranışlarını ve sosyal becerilerini tespit etmeye yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 681439)
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., & Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25-57. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84727> adresinden edinilmiştir.

- Ünlü, İ. O. (2023). Kickboks sporcularının liderlik yönetimi. *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 12–29. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yalovaspor/issue/76342/1241254> adresinden edinilmiştir.
- Ürün-Şahin, H. (1997). *Sporcuların performans sporunu bıraktıktan sonraki yaşamlarında boş zaman değerlendirme ilgilerinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 69381)
- Üstün, Ö. (2018). *Rekreasyon liderlik türlerinin İstanbul Beykoz halkının rekreasyon aktivitelerine katılımları üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 562564)
- Üstünova, K. (2005). Türkçede zaman kavramı ve işlenişi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 187-201. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosbilder/issue/23137/247141#article_cite adresinden edinilmiştir.
- Vera, D., & Crossan M. (2004). Strategic leadership and organizational learning. *Academy of Management Review*, 29(2), 222-240. Doi: 10.5465/AMR.2004.12736080
- Wałęga, A., & Wałęga, G. (2017). Boş zaman ve gelir: Polonya'dan bazı kanıtlar. *Ekonomik ve Çevresel Çalışmalar*, 17(3/43), 555–575. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=581901> adresinden edinilmiştir.
- Wang, S., Eva, N., Newman, A., & Zhou, H. (2021). Adouble-edged sword: The effects of ambidextrous leadership on follower innovative behaviors. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1305-1326. Doi: 10.1007/s10490-020-09714-0
- Wang, W. C., Kao, C. H., Huan, T. C., & Wu, C. C. (2011). Free time management contributes to better quality of life: A study of undergraduate students in Taiwan. *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 561-573. Doi: 10.1007/s10902-010-9217-7
- Weckwerth, C. F. (1957). *A guide to the planning of curriculum for the pre-professional preparation of recreation leadership*. New York University.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2023). *Foundations of sport and exercise psychology (8th ed.)*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Yağar, G., Cerit, E., & Ünlü, Ç. (2023). Spor bilimlerinin aksamalarının boş zaman yönetimi ve sıkılma algılarının incelenmesi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 255–266. Doi: 10.17218/hititsbd.1274311
- Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 109-119. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/57145> adresinden edinilmiştir.
- Yaşartürk, F., Akyüz, H., & Karataş, İ. (2018). Rekreasyon bölümü öğrencilerinin boş zaman yönetimi ile akademik başarılarını etkileyen örgütsel faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Sport Sciences Research*, 3(2), 233–243. Doi: 10.25307/jssr.485859
- Yazıcıoğlu, M. (2010). *Boş zaman yönetimi ve rekreatif faaliyetler: Memur emeklilerinin rekreatif faaliyetlerinin analizine ilişkin bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 304037)
- Yıldırım, N. (2017). Dağıtımcı liderlik: Kavramsal bir çerçeve. *International Journal of Field Education*, 3(2), 18-25. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/396336>
- Yıldız, S., & Demir, M. (2022). Bürokratik liderlik algısının örgütsel esneklik ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2150–2165.
- Yılmaz, K. (2020). *Liderlik kuram – araştırma – uygulama* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

- Yılmaz, K., & Akgün, N. (2022). Etik liderliğin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve etik iklim üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(2), 215–236.
- Yılmaz, S., & Kurtipek, S. (2023). Spor yöneticisi adaylarının gelecek zaman algılarının boş zaman yönetimine etkisi. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 6(4), 1178–1197. Doi: 10.38021/asbid.1340568
- Yılmaz, S., Kurtipek, S., Güngör, N. B., Yenel, İ. F. (2024). Spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimlerine etkisi. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 211-224. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ubosbid/issue/88720/1606171> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, T., Öztürk, H., & Alıncak, F. (2015). Sportif rekreasyon faaliyetlerine katılan lise öğrencilerinin liderlik davranışının anlayış boyutunda incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(9), 50–57. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bsd/issue/53518/712608> adresinden edinilmiştir.
- Yiğit, O. (2020). *Çok amaçlı rekreasyonel spor tesislerinde hizmet kalitesi, rekreasyonel liderlik ve spor hizmetlerini tekrar satın alma niyeti ilişkisi* (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 698756)
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson.
- Yüce, M. S., Koç, K., Serarslan, M. Z., & Karakuş, B. (2025). Rekreatif olarak kış sporları yapan bireylerin çok yönlü liderlik yönelimleri ve heyecan arama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 220-238. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ubosbid/issue/91579/1672617> adresinden edinilmiştir.
- Zacher, H., Robinson, A. J., & Rosing, K. (2016). Ambidextrous leadership and employees' self-reported innovative performance: The role of exploration and exploitation behaviors. *Journal of Creative Behavior*, 50(1), 24-46. Doi: 10.1002/jocb.66
- Zainudin, A. A., Mansor, A. N., & Hamid, A. H. A. (2022). Multidimensional leadership practice of technical secondary school principals in malaysia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 3488–3499.
- Zorba, E. (2004). *Serbest zaman kavramı. Sporda sosyal alanlar seçme konular 1*. Ankara: Bıçaklar Kitabevi.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Katılımcı;

Anket formu Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Ana Bilim Dalında yürütülmekte olan " Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Çok Yönlü Liderlik Yönelimi, Rekreatif Liderlik Davranışı ve Boş Zaman Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda veri toplamak amacı için kullanılacaktır. Form kişisel bilgi formu ve 3 bölüm (49 madde) oluşmaktadır. Her bir maddeyi okuduktan sonra ne derece katıldığınızı cevaplamanız gerekmekte olup, formda işaretlenmiş madde bırakmamanız gerekmektedir. Formdan edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Bilimsel amaçlı çalışmamızda katkı sağladığınız ve değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Furkan ŞAHİN

Danışman: **Doç. Dr. Hayri AKYÜZ**

Bayburt Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

3. Sınıfınız: () 1.Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf

4. Bölüm: () Antrenörlük Eğitimi () Beden Eğitimi ve Spor () Rekreatif () Spor Yöneticiliği

5. Algılanan Gelir Düzeyi: () Düşük () Orta () İyi

6. Algılanan Haftalık Boş Zaman Süresi: () Yetersiz () Normal () Yeterli

Ek 2: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Mantıklı düşünürüm.					
2. Başkalarının sorunlarına karşı duyarlıyım.					
3. İnsanları harekete geçirme yeteneğine sahibim					
4. Dikkatli plan yaparım.					
5. Planlanan işlerin zamanında bitirilmesine önem veririm.					
6. İnsanları ikna etmede başarılıyım.					
7. Problemleri mantıklı düşünerek çözerim.					
8. Başkasının fikirlerini önemserim.					
9. Güç sahibi insanların desteğini almada başarılıyım.					
10. İnsanları etkileme yeteneğine sahibim.					
11. İnsanlar için ilham kaynağıyım.					
12. İnsanlar arasındaki sorunları çözme konusunda gayretliyim.					
13. Yaratıcı bir insanımdır.					
14. İnsanlara yardım etmeyi severim.					
15. Kendimi karizmatik bulurum.					
16. Heyecan verici yeni fikirler yaratırım.					
17. İyi bir dinleyiciyim.					
18. Zorluklara rağmen başarıya ulaşırım.					
19. Doğru kararlar vermede başarılıyım.					

Ek 3: Rekreatif Liderlik Davranış Ölçeği

Rekreatif etkinliklerin tüm süreçlerinde rekreatif liderleri olarak benimsediğiniz davranışlara yönelik sorular aşağıda yer almaktadır. Sizin için uygun olan seçenekleri (X) işareti ile işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Grup üyeleriyle uyum içerisinde çalışırım					
2. Grup üyelerine söz hakkı tanırım					
3. Grup üyeleriyle iletişime açığım					
4. Grup üyelerinin yaratıcılıklarını desteklerim					
5. Grup üyelerinin kişisel karar ve tercihlerine saygı duyarım					
6. Grup üyelerinin sadakati benim için önemlidir					
7. Grup üyelerine karşı eşit davranırım					
8. Grubun diğer üyeleri gibi çalışırım					
9. Grup üyelerinin beni etkilemesine izin vermem					
10. Grup üyeleriyle mesafemi korurum					
11. Grup üyeleri lider olarak benimle ilişki kurmaya çekinirler					
12. Yönetim yetkisini tek başıma üstlenirim					
13. Grup üyelerinin olası hatalarında yaptırım uygulamaktan kaçınmam					
14. Grup üyeleriyle ilişkiyi aracı bir üyeyle sağlarım					
15. Grup üyelerinin benimle benzer düşünce kalıplarına sahip olmasını beklerim					

Ek 4: Boş Zaman Yönetimi Ölçeği (ÇYLYÖ)

Boş Zaman Yönetimi Ölçeği	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Amaç belirleme ve yöntem					
1. Boş zamanım için amaç belirlerim	5	4	3	2	1
2. Boş zamanımda yapabileceklerimin listesini yaparım	5	4	3	2	1
3. Boş zamanım için öncelikleri belirlerim.	5	4	3	2	1
4. Boş zamanımı günlük veya haftalık olarak düzenlerim.	5	4	3	2	1
5. Boş zaman aktiviteleri ile ilgili bilgiler toplarım	5	4	3	2	1
6. Boş zamanımda yapabileceğim aktiviteleri düzenlerim.	5	4	3	2	1
Değerlendirme					
7. Bekleme zamanlarımı kullanırım	5	4	3	2	1
8. Boş zaman kullanımımı değerlendiririm.	5	4	3	2	1
9. Zamanımın bir bölümünü boş zaman aktiviteleri için korurum.	5	4	3	2	1
Boş Zaman Tutumu					
10. Boş zamanlar anlamlıdır.	5	4	3	2	1
11. Boş zamanlar mutluluk vericidir.	5	4	3	2	1
12. Boş zaman kullanımı önemlidir.	5	4	3	2	1
Programlama					
13. Boş zamana yönelik program yapmanın zaman kaybı olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
14. Boş zamanın önceden kestirilemez olduğuna inanıyorum.	5	4	3	2	1
15. Boş zamanımda ne yapacağımı bilmiyorum.	5	4	3	2	1

Ek 5: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.09.2024-230519



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
25.09.2024

Karar Sayısı
237

Oturum Sayısı
10

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 23.09.2024 tarihli ve E-83542712-050.99-228674 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans Programı 222225031 numaralı öğrencisi Furkan ŞAHİN'in yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü "Çok Yönlü Liderlik Yönelimi, Rekreatif Liderlik Davranışı ve Boş Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan
BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Belge Doğrulama Kodu : *BSC49CBVU4*
Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 30.09.2024 14:10

Belge Takip Adresi :

Bilgi için: Nuri T.
Unvanı: A.



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZ GEÇMİŞ

Furkan ŞAHİN, [REDACTED] ilk, orta ve lise öğrenimini Bayburt'ta tamamladıktan sonra lisans eğitimini Bayburt Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Programı'nda tamamlamıştır. Lisansüstü eğitimini de Bayburt Üniversitesinin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programında sürdürmektedir.

