

Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarının İncelenmesi

Tonguç Osman Mutlu¹

Halil Evren Şentürk¹

Halil Erdem Akoğlu²

Asil Çetinkaya¹

Ali Ağlönü¹

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

² Sorumlu yazar, Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, erdemakoglu@hotmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri fakültesinde eğitimlerine devam eden üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yaş ve sınıf değişkenlerine göre liderlik davranışlarının belirlenerek, araştırma sonucuna göre öğrencilerin liderlik davranışlarının geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın örneklemini çalışmaya gönüllü olarak katılan ve basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 499 öğrenci ($N_{kadın}=196$; $N_{erkek}=303$) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerinin liderlik davranışlarını belirlemek için Ekvall ve Arvonen (1991) tarafından geliştirilen ve Tengilimoğlu (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Liderlik Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 22 paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada hipotez testleri olarak 95% güven aralığında Man Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Korelasyon testleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin liderlik davranış seviyelerinin ölçekten alınan puanlar göz önüne alındığında yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre iş gören, üretim ve değişim odaklı liderlik davranışlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf değişkenine göre 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin, 1. ve 2. sınıf öğrencilere göre iş gören, üretim ve değişim odaklı liderlik davranışlarının daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin liderlik davranışları yaş değişkenine göre incelendiğinde, yaşı büyük olan öğrencilerin yaşları küçük olan öğrencilere göre daha yüksek iş gören, üretim ve değişim odaklı liderlik davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor, liderlik, davranış, öğrenci, üniversite

Investigation of the Leadership Behaviors of Sports Faculty Students

Abstract

The study aimed to analyze the leadership behaviors of sports faculty students according to gender, age and class variables and to make suggestions for the development of leadership behaviors of students according to the results of the research. The sample of the study consisted of 499 students (N women = 196; Nerkek = 303) who were selected according to the random sampling method and volunteered for the study. The "Leadership Behaviors Scale", developed by Ekvall and Arvonen (1991) and adapted to Turkish by Tengilimoğlu (2005), was used to determine the leadership behaviors of students participating in the research. The data were analyzed by using SPSS 22 with Mann Whitney U, Kruskal Walliss and Spearman Correlation tests. According to the research findings, it was observed that the sports faculty students have high leadership behavior levels and female students displayed higher levels of leadership behavior in production-oriented leadership behaviors than male students. Besides, it was found that 3th and 4th class students had higher levels of production and change-oriented leadership behaviors than those who were in their first two years of education. Lastly, older students exhibited higher levels of production and change-oriented leadership behaviors than younger students.

Key Words: Sports, leadership, behavior, student, university

SUMMARY

Introduction and Aim: People have always needed leaders to lead them and achieve certain goals. After rapid developments and technical knowledge gained importance, the importance of the organizations and leaders have increased for the future of the enterprises. Therefore, organizations, being aware of the necessities of the situation they are in, have adapted all their management functions to these developments and continued their activities in this direction. This situation has also gained importance with the increase of the competitive environment in the field of sports and sports organizations have started to need leaders who can keep themselves alive. Since leadership has an interdisciplinary concept, there are many different definitions in the literature (Ustun, 2018). Stogdill (1974) defined leadership as "the process of influencing the activities of an organized group in goal setting and goal achievement efforts" while, Yukl (2002) defined leadership as "activating the structure with mutual behavior and consensus and continuing this movement." When we look at the researches on leadership behavior, there is a traits approach that prioritizes the personal and physical characteristics of individuals who led successful organizations in the early 1900s (Fleenor, 2006). Afterwards, studies were carried out on the theory of business-oriented and people-oriented leadership, thanks to the investigation of the relationship between leadership and classical and neo-classical management approaches by the researchers, as the characteristics approach could not fully explain the leadership element and the contribution of the elements it could explain to production remained at certain levels (Davis & Luthans, 1979). The prominent studies among the researches were the leadership studies carried out in Ohio State and Michigan State Universities. However, after the failure of behavioral leadership approaches explaining the leadership in the

desired extent and efficiently, the situations affecting leadership began to be investigated again (Ricard et al., 2017). In this context, in addition to the characteristics and behaviors of the leader, the ability to adapt to the situation in the best possible way, to sense organizational changes and to adapt to them in the most appropriate way has come to the fore (Yahaya & Ebrahim, 2016). In this respect, the importance of leaders who direct organizations and react in the most appropriate way to change and development comes to the fore. The educational institutions that train leaders or managers in the field of sports in our country are the "Sports Sciences Faculties" and "Physical Education and Sports Schools". Individuals who have graduated from Sports Management, Coach Training, Physical Education Teaching and Recreation departments in these educational institutions will be potential people who can lead individuals or groups in their professional lives. Coaches who started their professional life by studying at institutions that provide sports education are leaders who contribute to their development at the highest level by guiding both individual and team athletes (Mutlu et al, 2019). Therefore, in the present study we aimed to analyze leadership behaviors of faculty of sport science students according to various variables. **Material and Method:** In the sample selection of the research, simple random sampling method was used. While the population of the study was 1216 (Female: 355, Male: 861) students studying at Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Sport Sciences, the sample was 499 students. "Leadership Behavior Scale" developed by Ekvall and Arvonen (1991) and adapted to Turkish by Tengilimoğlu (2005) was used to measure the leadership behaviors of the individuals participating in the research. In the analyzes of the data SPSS 22 for Windows was used. Reliability analysis was performed on the data obtained in the study and it was determined that both the scale and the sub-dimensions of the scale had an excellent level of reliability (Table 2). According to the results of the Kolmogorov-Smirnov and Skewness-Kurtosis tests regarding the distribution of the data, it was observed that the data did not show normal distribution. Therefore, non-parametric tests (Mann Whitney U, Kruskal Walliss and Spearman Correlation) were applied to the data. **Findings:** According to the findings of the study, when the leadership behaviors of the individuals participating in the study were compared according to their gender, class levels and age groups, significant differences were found in all sub-dimensions of the scale used (employee-oriented, production-oriented and change-oriented leadership behaviors). **Conclusion:** As a result, it was found that the students who continue their undergraduate education in the field of sports sciences have high leadership behaviors. When it is evaluated in terms of gender, it is determined that female students display higher levels of behavior in leadership and production-oriented leadership behaviors than male students. When analyzed by class levels, it was found that students in the last two years of their education had higher levels of production and change-oriented leadership behaviors than those who were in their first two years of education. In the evaluation made according to the age groups of the students, it was concluded that the older students exhibit higher levels of production and change-oriented leadership behaviors than younger students.

1. GİRİŞ

İnsanlar her zaman kendilerine öncülük edecek ve belirli amaçları gerçekleştirecek liderlere ihtiyaç duymuşlardır. Dünya üzerinde hızlı gelişmelerin yaşanması ve teknik bilginin önem kazanması sonrasında işletmelerin geleceği açısından örgütlerin ve onları yöneten liderlerin de önemi artmıştır. Dolayısıyla örgütler de içinde buldukları durumun zorunluluklarının farkında olarak tüm yönetim

fonksiyonlarını bu gelişmelere uyumlaştırmış ve faaliyetlerine bu doğrultuda devam etmişlerdir. Bu durum spor alanında da rekabet ortamının artmasıyla birlikte önem kazanmış ve spor örgütleri de kendilerini ayakta tutabilecek liderlere ihtiyaç duymaya başlamışlardır.

Liderlik kavramı birçok disiplinle bağdaştırıldığı için literatürde birçok farklı tanımı yer almaktadır (Ustun, 2018). Bu alanın öncülerinden olan Stogdill (1974) liderliği “hedef belirleme ve hedefe ulaşma çabalarında organize bir grubun faaliyetlerini etkileme süreci” olarak tanımlarken, Yukl (2002) ise karşılıklı davranış ve fikir birliği ile yapıyı harekete geçirmek ve bu hareketi devam ettirmek olarak tanımlamıştır. Tannenbaum, Weschler ve Massarik (1961) ise liderliği belirli durumlarda uygulanan ve iletişim süreci yoluyla belirli amaç ve hedeflere ulaşılmasını sağlayan kişilerarası etki olarak tanımlamıştır. Yine bu alanın öncülerinden Bass (1960) ise “bir bireyin başka bireylerin davranışlarını değiştirme girişiminde bulunması davranışını liderlik olarak ifade etmiştir. Son olarak Werner (1993) liderlik kavramını, belli bir durumda, belli bir anda ve belli koşullar altında bir grup üzerindeki; insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan etkileme süreci olarak belirtmiştir.

Liderlikle ilgili literatürde farklı bilim insanları tarafında birçok teori ortaya atılmıştır. Bunlardan en çok literatürde kabul görmüş temel liderlik teorileri “özellik”, “davranışsal”, “durumsallık” ve “modern yaklaşımlar” olarak karşımıza çıkmaktadır. Her alanda olduğu gibi liderlik konusu da bilimin kümülatiflik ilkesine bağlı bir şekilde ilerlemekte ve liderlik adına yeni vizyonlar ortaya koymaktadır (Bozyiğit ve Çetin, 2019). Bu bağlamda liderliğin teorisel literatürüne baktığımızda, 1900’lü yılların başından günümüze kadar liderliğin ayırt edici özellikleri, herhangi bir konu üzerinde üretimi arttırmasına yönelik yeni bakış açıları ve çağın gereklerine uygun en optimum liderlik tarz ve davranışının ne olduğuna yönelik sayısız çalışma yapılmış, bunun sonucu olarak da gerçek dünyaya uyumlu olarak birçok uygulama ortaya koyulmuştur (Bass ve Avolio, 1997; Burns ve West, 2003; Dobbins ve Platz, 1986; Feidler ve House, 1994; Greenleaf, 1996; McGregor, 2003).

Liderlik davranışıyla ilgili yapılan araştırmalara baktığımızda, 1900’lü yılların başında başarılı örgütleri yönlendiren bireylerin kişisel ve fiziksel özelliklerini ön planda tutan özellikler yaklaşımı bulunmaktadır (Fleenor, 2006). Sonrasında özellikler yaklaşımının liderlik unsurunu tam açıklayamaması ve açıklayabildiği unsurlar kadarının üretime olan katkısının belirli seviyelerde kalması üzerine araştırmacılar tarafından liderliğin klasik ve neo-klasik yönetim yaklaşımları ile olan bağlantısının araştırılması sayesinde iş odaklı ve insan odaklı liderliğin teorisi üzerine çalışmalar yapılmıştır (Davis ve Luthans, 1979). Yapılan araştırmalar içerisinde öne çıkan çalışmalar Ohio State ve Michigan State Üniversiteleri’nde yapılan liderlik çalışmalarıdır. Bunları içerisinde barındıran ve davranışsal liderlik yaklaşımlarına katkıda bulunan çalışmalar ise; Rensis Likert’in Sistem 1-4 Liderlik modeli (Likert, 1961), Blake ve Mouton’un (1964, 1978, 1985) 9 Boyutlu Liderlik Matrisi ve McGregor’un X ve Y kuramlarıdır (McGregor, 2003). Bu yaklaşımda bulunan çalışmaların temel sonucu liderlik adına iki varsayımın bulunduğu ve iş odaklı veya insan odaklı davranışlardan üretime katkısı olan şeklin iş odaklı ve insan odaklı liderlik şeklinin aynı anda ve optimum düzeyde uygulanmasıyla olacağını göstermektedir.

1.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

Davranışsal liderlik yaklaşımının öncül çalışmalarından olan Ohio State Üniversitesi liderlik çalışmalarında 1945 yılında asker ve sivil birçok yönetici üzerinde yapılan araştırmada bir liderin nasıl olduğu ve tanımlandığı üzerinde durulmuştur. Bu araştırmalar sonucunda liderlerin örgütlerini yönlendirirken iki temel unsur üzerinde yoğunlaştın bulmuşlardır. Bunlar yapıyı harekete geçirmeye yönelik ve bireye yoğun ilgi yaklaşımıdır (Stogdill, 1963).

1.2. Michigan State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

Rensis Likert'in öncülüğünde yapılan ve endüstride üretimin artırılmasına yönelik liderlik anlayışı çalışmalarında ortaya çıkan sonuçlara göre iki tip lider bulunmaktadır. Bunlarda birincisi göreve dayalı iş odaklı liderler, ikincisi ise; bireysel ilişkilere dayalı kişi odaklı liderlerdir. Çıkan bulguların ışığında Likert'in yapılan başka araştırmalarında ise; üretim ve verimin bireysel ilişkilere dayalı kişi odaklı liderlerin yönettiği örgütlerde daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2008).

1.3. Blake ve Mouton'un 9 Boyutlu Liderlik Matrisi

Blake ve Mouton'un liderlik yaklaşımına baktığımızda 1'den 9'a kadar üretim ve verim anlayışı temel alınmaktadır. Üretime ilgede düşük verim olarak cılız liderlik 1.1'i temsil ederken, yine üretime ilgede yüksek verim olarak görev liderliği 9.1. temsil etmektedir. Matrisin insana ilgi boyutunda ise yüksek bireye ilgi gösteren liderlerin kulüp liderliğinde 1.9'u temsil ederken, diğer yandan üretime ve insana yüksek ilgi gösteren liderlerin takım liderliğinde 9.9'u temsil ettiği görülmüştür (Blake ve Mouton, 1964, 1978, 1985; Cho, Yi ve Choi, 2018). Blake ve Mouton'un yaptığı araştırmalar sonucu karşılaştıkları bulgulara göre üretime ve insana yüksek ilgi gösteren liderlerin en verimli örgüt liderleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

									(Yüksek Verim)
(Yüksek-İnsana İlgi)	1,9 Kulüp Liderliği								9,9 Takım Liderliği
İnsana İlgi	8								
	7								
	6								
	5								
	4								
	3								
	2								
	1								
(Düşük)	1,1 Cılız Liderlik	Üretime İlgi							9,1 Görev Liderliği
(Düşük Verim)									(Yüksek Üretime İlgi)

Şekil 1. Yönetim ağı [Kaynak: Blake ve Mouton (1964)]

1.4. Rensis Likert'in Sistem 1-4 Liderlik Modeli

Rensis Likert tarafından Michigan State Üniversitesi çalışmaları kapsamında liderlerin etkinliğini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada liderlerin astlarına dört temel boyutta öncülük ettiği görülmektedir. Bunlar; sistem 1'in yer aldığı "istismarcı otokratik", sistem 2'nin bulunduğu "yardımsever otokratik", sistem 3'ün yer aldığı "katılımcı" ve sistem 4'ün yer aldığı "demokratik" liderlik yaklaşımlarıdır. Buna ek olarak araştırmada sistem yaklaşımının içeriğinde "astlarına güven, astların algıladıkları serbestlik ve liderin astları ile olan ilişki" unsurları da bulunmaktadır. Likert'in ulaştığı sonuçlar ışığında en verimli ve üretime en fazla katkı sağlayan liderlik yaklaşımının "sistem 3 ve sistem 4" olduğu sonucuna ulaşmıştır (Likert, 1961).

1.5. Mc Gregor'un X ve Y Kuramı

Mc Gregor'un kuramına göre iki tip ast bulunmaktadır. X teorisine göre bir insan doğuştan tembeldir ve çalışmayı sevmez. Bu yüzden de bulunduğu örgütte lideri tarafından çalışmaya zorlanmalıdır. Bu nedenle de lider ve ast arasında görev odaklı bir çalışma şekli bulunmaktadır. Y teorisine göre; çalışmak birey için oyun ve eğlenmek gibidir ve ona keyif veren bir aktivitedir. Bu yüzden kendi kendini kontrol edip çalışma düşüncesine sahip bu bireylerin çalışmaya zorlanmasına gerek yoktur. Y teorisinde lider ve ast arasında ilişkiye dayalı bir çalışma şekli bulunmaktadır. Y teorisine sahip bir bireyin yaptığı işi severek yapmasından ve kendini geliştirebilme potansiyelinin bulunmasından dolayı örgüt adına daha kaliteli çıktılar ve yüksek verim ortaya koyması daha büyük oranda görülmektedir (McGregor, 2003; Kopelman, Prottas ve Davis, 2008).

1.6. Mevcut Çalışma

Yaşayan tüm örgütlerin modernleşmesi gerçeğinin kaçılmaz bir sonucu olarak davranışsal liderlik yaklaşımları çalışmalarının liderlik unsurunu istenilen oranda ve verimli açıklayamamasından sonra liderliği etkileyen durumlar tekrardan araştırılmaya başlanmıştır (Ricard ve ark., 2017). Bu bağlamda liderin özellikleri ve davranışlarına ek olarak bulunduğu duruma en iyi şekilde uyum sağlayabilme ve örgütsel değişimleri sezinleyip en uygun şekilde tepki vererek onlara yüksek oranda uyum sağlayabilme kabiliyeti ön plana çıkmaya başlamıştır (Yahaya ve Ebrahim, 2016). Bu açıdan örgütleri yönlendiren, değişime ve gelişime en uygun tepkiyi veren liderlerin önemi ön plana çıkmaktadır. Özellikle değişime ve gelişime en rahat uyum sağlayan liderler de örgütün yeni duruma daha rahat bir şekilde ayak uydurmalarını sağlayabilmesi bakımından önemli bir yerde bulunmaktadır. Ülkemizde spor alanında lider ya da yönetici yetiştiren eğitim kurumu üniversitelerin "Spor Bilimleri Fakülteleri" ve "Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları"dır. Bu eğitim kurumlarında bulunan Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi, Beden Eğitimi Öğretmenliği ve Rekreasyon bölümlerinden mezun olan bireyler mesleki hayatlarında kişilere ya da gruplara liderlik yapabilecek potansiyel kişiler olacaklardır. Spor eğitimi veren kurumlarda öğrenim gören meslek hayatına atılan antrenörler hem bireysel hem de takım sporcularını yönlendirerek, onların en üst seviyede gelişimlerine katkı sağlayan lider konumundadırlar (Mutlu ve ark, 2019). Spor yöneticiliği bölümü ise spor alanında kamu ve özel sektörde yer alan kurumların hedef, yöntem, prensip ve amaç belirlemesi, yönetsel kararlar verebilmesi ve teşkilat içerisindeki bölümler ve çalışmakta olan bireyler arasındaki uyum ve koordinasyonu sağlaması açısından liyakat sahibi bireyler yetiştirmektedir (Gayretli ve Çelik, 2020).

Bunun yanı sıra beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü ve rekreasyon bölümü de meslek hayatlarında birçok insan gruplarına liderlik edebilecek insan kaynağı yaratmaktadır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı spor bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin liderlik tiplerinin belirlenerek, araştırma sonucuna göre spor bilimleri fakültelerinde okuyan öğrencilerin liderlik yaklaşımlarının geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmaktır.

2. MATERYAL METOT

2.1. Çalışma Deseni

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılan betimsel bir durum analizi çalışması olarak desenlenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklem seçiminde, basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde okuyan 1216 (Kadın:355, Erkek:861) öğrenci oluştururken, örneklemini ise; Cohen ve arkadaşlarının (2013) örneklem büyüklüğü hesabına uygun olarak aynı fakültede okuyan 196'sı kadın, 303'ü erkek olmak üzere toplam 499 öğrenci oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan bireylerin demografik dağılımları

Değişken	Grup	N	%	
Cinsiyet	Kadın	196	39,3	
	Erkek	303	60,7	
Sınıf	1. Sınıf	125	25,1	
	2. Sınıf	147	29,5	
	3. Sınıf	108	21,6	
	4. Sınıf	119	23,8	
			499	%100
Yaş	Ortalama	Ss	Min	Max
	21,14	1,36	19,00	23,00

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan bireylerin liderlik davranışlarını ölçmek amacıyla Ekvall ve Arvonen (1991) tarafından geliştirilen ve Tengilimoğlu (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Liderlik Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplam 36 maddeden oluşmakta olup iş gören odaklı (14 madde; örn: Diğerlerinin fikir ve önerilerini dinler), üretim odaklı (12 madde; örn: Kurallara ve prensiplere uymaya önem verir.) ve değişim odaklı (10 madde; örn: Yeni fikirleri teşvik eder.) olmak üzere 3 tip liderlik davranışı özelliğini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Ölçek maddelerinin puanlaması Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmış olup ölçekte kesinlikle katılmıyorum (1) ifadesinden, kesinlikle katılıyorum (5) ifadesine doğru toplam beş seçenek sıralanmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın veri toplama süreci Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nden alınan izin ile başlamıştır. Anketler 22 günde, 20 ile 30 kişilik gruplar halinde araştırmaya katılan öğrencilere yüz yüze tekniği ile uygulanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22 paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde öncelikle güvenilirlik analizi yapılmış ve hem ölçeğin hem de ölçeğin alt boyutlarının mükemmel güvenilirlik seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Verilerin dağılımlarına ilişkin olarak yapılan Kolmogorov-Simirnov ve Skewness (Çarpıklık)-Kurtosis (Basıklık) testlerinin sonucuna göre verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bunun üzerine verilere non-parametrik testler uygulanmıştır. Çalışmada katılımcıların liderlik davranışları arasındaki farklılıkların cinsiyet değişkenine göre belirlenmesi için Mann Whitney U, sınıf değişkenine göre belirlenmesinde ise Kruskal Walliss testleri kullanılmıştır. Ayrıca yaşa göre katılımcıların liderlik davranışları arasındaki ilişki Spearman Korelasyon testi ile belirlenmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi

	İç Tutarlık Katsayısı	Madde Sayısı
Liderlik Davranışı Ölçeği	,968	36
İş Gören Odaklı Liderlik	,939	14
Üretim Odaklı Liderlik	,931	12
Değişim Odaklı Liderlik	,904	10

Tablo 2'ye göre araştırma verilerine bakıldığında Liderlik Davranış Ölçeğinin genel güvenilirliği 0,968'dir. Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları ise "İş Gören Odaklı Liderlik 0,939, Üretim Odaklı Liderlik 0,931 ve Değişim Odaklı Liderlik 0,904" olarak belirlenmiştir. Büyüköztürk'ün (2011) yapmış olduğu araştırmaya göre Cronbach Alfa Katsayısı .80 ve 1 arasında olan ölçekler mükemmel derecede güvenilir olmaktadır. Buna göre araştırma verilerinin mükemmel derecede güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

3. BULGULAR

Tablo 3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek alt boyutları karşılaştırması (Mann-Whitney U Testi)

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	U	p
İş Gören Odaklı	Kadın	196	4.3644	277.75	54439.00	-3.465	24255.0	0.00
	Erkek	303	4.2013	232.05	70311.00			
Üretim Odaklı	Kadın	196	4.3185	269.06	52735.00	-2.380	25959.0	0.01
	Erkek	303	4.1969	237.67	72015.00			
Değişim Odaklı	Kadın	196	4.3087	275.26	53951.00	-3.159	24743.0	0.00
	Erkek	303	4.1851	233.66	70799.00			

(p<,05)

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkeni ile liderlik davranış alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların iş gören ($X_{kadınort.}: 4,36$; $p<0,05$), üretim ($X_{kadınort.}: 4,31$; $p<0,05$) ve değişim odaklı ($X_{kadınort.}: 4,30$; $p<0,05$) liderlik ortalama puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların sınıf düzeylerine göre ölçek alt boyutları karşılaştırması (Kruskal-Wallis H Testi)

Alt Boyut	Sınıf	N	Ortalama	χ^2	df	p	U
İş Gören Odaklı	1.sınıf	125	164.25	107.900	3	0.00	3>2.1
	2.sınıf	147	215.37				
	3.sınıf	108	333.19				
	4.sınıf	119	307.34				
Üretim Odaklı	1.sınıf	125	186.62	90.394	3	0.00	3>2.1
	2.sınıf	147	204.19				
	3.sınıf	108	338.08				
	4.sınıf	119	293.22				
Değişim Odaklı	1.sınıf	125	190.23	69.450	3	0.00	3>1
	2.sınıf	147	212.99				
	3.sınıf	108	322.70				
	4.sınıf	119	292.52				

(p<,05)

Tablo 4'e bakıldığında sınıf ile liderlik davranış alt boyutları arasında yapılan analize göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Man Whitney U testi sonucunda iş gören odaklı ve üretim odaklı liderlik alt boyutlarında 3. Sınıftakilerin ($\chi^2_{işgören}=107,90$; $sd=3$; $p<05$) ($\chi^2_{üretim}=90,394$; $sd=3$; $p<05$) 1. ve 2. Sınıftaki katılımcılara göre ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Değişim odaklı liderlik alt boyutunda ise 3. ve 1. sınıftaki katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve yapılan analiz sonucunda bu farklılığın 3. sınıftaki katılımcıların lehine olduğu belirlenmiştir ($U=3574,00$; $z=-6,217$; $p<0,05$).

Tablo 5. Yaş değişkeni ile liderlik davranışı alt boyutları arasında Spearman Korelasyon analizi

	Liderlik Davranışı Ölçeği		
	İş Gören Odaklı	Üretim Odaklı	Değişim Odaklı
Yaş	.397**	.333**	.349**

Tablo 5'e göre yapılan korelasyon analizi sonucunda yaş değişkeni ile Liderlik Davranışı Ölçeği alt boyutları (iş gören odaklı ($r_{yas}=.397$) ($r_{sınıf}=.425$), üretim odaklı ($r_{sınıf}=.353$), değişim odaklı ($r_{sınıf}=.324$) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma verilerine bakıldığında, cinsiyete göre kadın öğrencilerin iş gören, üretim ve değişim odaklı liderlik alt boyut puanları erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızla paralel olarak Özdenk (2015) tarafından yapılan araştırmada cinsiyete göre yapıya ve insana yönelik liderlik boyutlarında kadın katılımcıların puanlarının erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Mutlu ve ark. (2019) antrenör adayları üzerinde yaptıkları araştırmada kadın adayların insana yönelik liderlik puanlarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sarıkaya ve Bilir (2019) ise yaptıkları araştırmada anlayış gösterme (iş gören odaklı liderlik) boyutunda anlamlı bir fark bulamazken, yapıyı kurma (üretim odaklı liderlik) alt boyutunda araştırmamızla benzer şekilde kadınların erkeklere göre daha yüksek puana sahip olduğunu bulmuşlardır. Araştırma sonuçlarımızın aksine Cengiz ve Güllü (2018) ile Özmütlu (2008) yaptıkları çalışmalarında yapısal ve insan kaynaklı liderlik arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulamamıştır. Atar ve Özbek (2009) de yapmış oldukları araştırmada çalışmamızdan farklı olarak cinsiyet ile liderliğin yapıyı kurma ve anlayış gösterme alt boyutlarında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeylerine göre ölçek alt boyutları arasında yapılan Kruskal-Wallis testi sonucuna göre 3. sınıfların 1. ve 2. sınıftaki öğrencilere göre iş gören, üretim ve değişim odaklı liderlikte puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Karşılaşılan bu bulgunun nedeni olarak spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin ilerleyen dönemlerde aldıkları eğitimler esnasında gördükleri derslerin etkisi ile insanı ve üretim ön plana alan yönetim anlayışını göz önünde bulundururken değişimlere de açık olunmasının gereklerine dikkat etmelerinden dolayı olduğu söylenebilir. Cengiz ve Güllü (2018) yaptıkları araştırmada çalışmamız ile benzer bir şekilde 3 ve 4. sınıfta öğrenim gören spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin yapısal ve insan kaynaklı liderlikte anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Eryücel (2018) spor eğitimi alan üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu araştırmaya göre 3 ve 4. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin 1 ve 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilere göre insana yönelik, yapıya yönelik ve dönüşüm odaklı liderlikte anlamlı farklılaştığını bulmuştur. Yine Arslan ve Uslu (2014) öğretmen adaylarının liderlik düzeyleri üzerine yaptıkları araştırmada sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Özmütlu (2008) yaptığı araştırmada yapısal ve insan kaynaklı liderlik ile spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin sınıfları arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Sarıkaya ve Bilir (2019) ile Atar ve Özbek (2009) ise yaptıkları araştırmada anlayış gösterme ve yapıyı kurma liderliği ile spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin sınıfları arasında anlamlı bir fark bulamamış dolayısıyla çalışmamızla paralellik göstermediği görülmüştür. Güngör ve Yenel (2017), beden eğitimi öğretmeni adaylarının liderlik özellikleri üzerine yaptıkları araştırmada çalışmamızın aksine sınıf değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulamamıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş grupları ile ölçek alt boyutları için yapılan Spearman korelasyon analizi sonucuna göre 18 ile 23 yaş aralığında yaşın artmasına bağlı olarak iş gören, üretim ve değişim odaklı liderlik davranışlarında anlamlı olarak fark ortaya çıktığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak yaşı yüksek olan bireylerin deneyimlerine bağlı olarak riski göze almayı ve spor bilimleri fakültesi müfredatında liderliğe bağlı olarak aldıkları eğitimin sonucu olarak özgüvenlerindeki yükseklikle

birlikte buldukları grubu yönlendirme yeteneklerinin daha fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Cohen (2014) özellikle üniversite döneminde riskli ve heyecan verici deneyimlerden hoşlanan bazı öğrencilerin, akranları arasında fark oluşturmak, kendini ifade etmek, kendi kararlarını vererek onların arkasında durma ihtiyacı hissettiğini ifade ederek araştırma bulgularımız desteklemektedir. Alan yazında da liderlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Eryücel (2018) yapmış olduğu araştırmada benzer yaş grubunda yapıya yönelik ve dönüşüm odaklı liderlikte aynı bulgulara ulaşmıştır. Dereli (2003) yaş ile deneyimin arttığını ve buna bağlı bir şekilde liderlik davranışlarının pozitif yönde hareket biçimi gösterdiğini söylemiştir.

Sonuç olarak, spor bilimleri alanında öğrenim gören kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha yüksek seviyelerde liderlik davranışları sergiledikleri, üst sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin, alt sınıflardaki öğrencilere göre liderlik davranışlarının daha yüksek olduğu ve katılımcıların yaşları arttıkça liderlik davranış özelliklerinin olumlu düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. ÖNERİLER

- Spor Bilimleri Fakültesini kazanan öğrencilere aktif öğrenciliklerinin başlamasından itibaren liderlik ile ilgili alana yönelik seminer veya konferans verilmesi sayesinde liderlik yeteneklerinin gelişimi deneysel bir çalışma ile takip edilebilir.
- Gelecek araştırmalarda Spor Bilimleri Fakültesi'ndeki bölümler arasındaki liderlik davranışları tespit edilerek farklı meslek gruplarına aday öğrenciler için ayrı ayrı çözüm önerileri ortaya koyulabilir.

Açıklamalar

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir fon ve/veya kurum tarafından desteklenmemişlerdir.

Yazar Katkıları

Çalışmaya yazarlar eşit derecede katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çalışma ve yayımlanması konularında herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir.

KAYNAKÇA

Atar, E., & Özbek, O. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışları. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 51-59.

Bass, B. M. (1960). *Leadership, psychology, and organizational behavior*. Harper.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997) *Full range leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mindgarden, Palo Alto, Calif.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: Key orientations for achieving production through people*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1978). What's new with the grid?. *Training and Development Journal*, 32(5), 3-8.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The managerial grid III: A new look at the classic that has boosted productivity and profits for thousands of corporations worldwide*. Houston: Gulf Publishing Company, Book Division.

Bozyiğit, E., & Çetin, E. (2019). Spor bilimleri öğrencilerinin kendi kendine liderlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 78-87.

Burns, C., & West, M. A. (2003). Individual, climate, and group interaction processes as predictors of work team innovation. *Small Group Research*, 26, 106-117.

Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Cengiz, R., & Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 94-108.

Cho, K. W., Yi, S. H., & Choi, S. O. (2018). Does Blake and Mouton's managerial grid work?: The relationship between leadership type and organization performance in South Korea. *International Review of Public Administration*, 23(2), 103-118.

Cohen Z. P. (2014). *Fiziksel ve sözel şiddet davranışı ile öfke düzeyi ve dürtüsellik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2013). *Research methods in education*. London: Routledge.

Davis, T. R., & Luthans, F. (1979). Leadership reexamined: A behavioral approach. *Academy of Management Review*, 4(2), 237-248.

Dereli, M. (2003). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları* (Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

Dobbins, G. H., & Platz, S. J. (1986). Sex differences in leadership: How real are they? *Academy of Management Review*, 1, 118-127.

Ekvall, G., & Ve Arvonen, J. (1991). Change-centred Leadership: An extension of the two dimensional model. *Scandinavian Journal of Management*, 7, 7-26.

Eryücel, E. M. (2018). Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11), 1583-1595.

Fiedler, F., & House, R. (1994). *Leadership theory and research: A report of progress*. Elmsford, New York: Pergamon Press.

Fleener, J. W. (2006). Trait approach to leadership. *Psychology*, 37(1), 651-665.

Greenleaf, R. (1996). *On becoming a servant-leader*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

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.

Kopelman, R. E., Prottas, D. J., & Davis, A. L. (2008). Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial Issues*, 255-271.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York, NY: McGraw-Hill.

Mathieu, J. E., Wolfson, M. A., & Park, S. (2018). The evolution of work team research since Hawthorne. *American Psychologist*, 73(4).

McGregor, D. M. (2003). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Muldoon, J. (2017). The Hawthorne studies: An analysis of critical perspectives, 1936-1958. *Journal of Management History*.

Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Şentürk, H. E., Ağılönü, A., & Özbey, Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 167-177.

Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özmutlu, İ. (2008). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik ve yaratıcılık özelliklerinin karşılaştırılması (Gazi Üniversitesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ricard, L. M., Klijn, E. H., Lewis, J. M., & Ysa, T. (2017). Assessing public leadership styles for innovation: A comparison of Copenhagen, Rotterdam and Barcelona. *Public Management Review*, 19(2), 134-156.

Sarıkaya, Ç. O., & Bilir F. P. (2019). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Çukurova Üniversitesi örneği. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-18.

Stogdill, R. M. (1963). *Manual for the leader behavior description questionnaire-form XZZ*. Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey theory and research*. New York: Free Press.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.

Tannenbaum, R., Weschler, I. R., Massarik, F. (1961). *Leadership and organization: A behavioral science approach*. New York: McGraw-Hill.

Ustun, U. D. (2018). Transformational leadership behaviors of high school students' according to leisure preferences and participation type. *World Journal of Education*, 8(4), 18-23. Doi: 10.5430/wje.v8n4p18

Werner, I. (1993). *Liderlik ve yönetim* (Çev: Vedat Üner). İstanbul: Rota Yayınları.

Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: Literature review. *Journal of Management Development*.

Yılmaz, H. (2008). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Kum saati Yayınları.

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Makale Geliş : 12.06.2020

Makale Kabul : 15.09.2020

Açık Erişim Politikası

Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>