

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖZ LİDERLİK
ÖZELLİKLERİNİN SOSYAL GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNE OLAN
ETKİSİ:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
SERKAN UYSAL
1841016004**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. T. OSMAN MUTLU**

**AĞUSTOS, 2021
MUĞLA**

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖZ LİDERLİK
ÖZELLİKLERİNİN SOSYAL GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNE OLAN
ETKİSİ:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
SERKAN UYSAL
1841016004**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. T. OSMAN MUTLU**

**AĞUSTOS, 2021
MUĞLA**

YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum ‘‘Spor Bilimleri Fakóltesi Öğrencilerinin Öz Liderlik Özelliklerinin Sosyal Girişimcilik Eğilimlerine Olan Etkisi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği’’ adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakça’ da gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

21.08.2021
Serkan Uysal

İMZASI

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : UYSAL

Adı : Serkan

Referans No: 10413972

TEZİN ADI

**Türkçe: SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖZ LİDERLİK
ÖZELLİKLERİNİN SOSYAL GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNE OLAN ETKİSİ:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Y. Dil: THE EFFECT OF SPORTS SCIENCES FACULTY STUDENTS' SELF
LEADERSHIP FEATURES ON SOCIAL ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES:
THE CASE OF MUGLA SITKI KOÇMAN UNIVERSITY**

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

•

0

0

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü :Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŐSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : MUTLU, T.Osman

Unvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 90

TEZİN KONUSU (KONULARI):

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELELER (En az üç en fazla beş adet):

1. Lider
2. Öz liderlik
3. Girişimcilik
4. Sosyal girişimcilik
5. Spor Bilimleri

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Leadership
2. Self leadership
3. Entrepreneurship
4. Social entrepreneurship
5. Sport Science

- | | |
|---|-----------------------|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | <input type="radio"/> |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | <input type="radio"/> |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir | <input type="radio"/> |

Yazarın İmzası :

Tarih : 24/08/2021

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN ÖZ LİDERLİK
ÖZELLİKLERİNİN SOSYAL GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNE OLAN
ETKİSİ:
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisini ölçmektir. Araştırma kapsamında toplam 400 öğrenciden veri toplanmıştır. Ancak özensiz doldurulan ve normallik varsayımını karşılamayan ölçekler analizden önce veri setinden çıkarılmış ve kullanılabilir durumda olan 354 kişiden alınan verilerle analizler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın araştırma evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 200 erkek (%56,5), 154 kadın (%43,5) olmak üzere toplam 354 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada nicel bir yöntem olan tarama modelinde anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada bireylerin, öz liderlik davranışları sergileme düzeylerini belirlemek için Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen ve revize edilen Öz Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Tabak vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Çalışmada Tabak vd. (2011) tarafından hazırlanan Öz Liderlik Türkçe Formu kullanılmıştır. Öz Liderlik Türkçe Formu, 3 boyut ve 8 alt boyuttan oluşan 29 madde içermektedir. Ölçekte belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5’li likert tipi ölçek üzerinde, “Hiçbir zaman” ile “Her zaman” arasında değişen bir sıklık aralığında ölçülmüştür. Araştırma kapsamında ikinci ölçme aracı olarak Konaklı ve Göğüş (2013) tarafından geliştirilen Sosyal Girişimcilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmakta olup, katılımcıların ölçekte belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5’li likert tipi ölçek üzerinde, “Hiçbir zaman” ile “Her zaman” arasında değişen bir sıklık aralığında ölçülmüştür. Verilerin analizinde istatistiksel yöntem olarak, t-testi, çok faktörlü ANOVA ve Games Howell ve Sidak testleri kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderliğin tüm boyutları ile sosyal girişimcilik davranışları, risk alma davranışları, özgüven davranışları ve yaratıcılık davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Lider, Öz liderlik, Girişimcilik, Sosyal girişimcilik, Spor bilimleri

**THE EFFECT OF SPORTS SCIENCES FACULTY STUDENTS' SELF
LEADERSHIP FEATURES ON SOCIAL ENTREPRENEURSHIP**

TENDENCIES:

THE CASE OF MUGLA SITKI KOÇMAN UNIVERSITY

ABSTRACT

The purpose of this research is to measure the effect of self-leadership characteristics of students studying at the faculty of sports sciences on social entrepreneurship tendencies. Data were collected from 400 students in total within the scope of the research. However, the scales that were filled carelessly and did not meet the normality assumption were removed from the data set before the analysis and analyzes were carried out with 354 available scales. In this context, the research population of the study consists of a total of 354 students, 200 male (56.5%) and 154 female (43.5%), studying at the Faculty of Sports Sciences of Muğla Sıtkı Koçman University. The survey technique was used in the screening model, which is a quantitative method in the research. The Self-Leadership Scale, which was developed and revised by Houghton and Neck (2002), was used in the study to determine the level of individuals exhibiting self-leadership behaviors. Tabak et al. (2011) adapted it to Turkish. In the study, Tabak et al. (2011) Self-Leadership Turkish Form was used. The Self-Leadership Turkish Form contains 29 items consisting of 3 dimensions and 8 sub-dimensions. The extent to which they agreed with the judgment sentences specified in the scale was measured on a 5-point Likert- scale, in a frequency range ranging from "Never" to "Always". The Social Entrepreneurship Scale developed by Konaklı and Göğüş (2013) was used as the second measurement tool within the scope of the research. The scale consists of 21 items and the extent to which the participants agree with the judgment sentences specified in the scale was measured on a 5-point Likert-type scale, with a frequency range ranging from "Never" to "Always". As statistical method in data analysis, t-test, multi-factor ANOVA and Games Howell and Sidak tests were used. In line with the findings of the research, a moderate and significant relationship was found between all dimensions of self-leadership and social entrepreneurship behaviors, risk-taking behaviors, self-confidence behaviors and creativity behaviors of the students participating in the research.

Key Words: Leader, Self leadership, Entrepreneurship, social entrepreneurship, sport science

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında akademik bilgisini, nezaketini, samimiyetini ve değerli zamanının benden esirgemeyen çok değerli danışman hocam Doç. Dr. T. Osman Mutlu'ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Tezin saha çalışması sırasında destek sağlayan başta Spor Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Özcan Saygın olmak üzere Spor Bilimleri Fakültesinin tüm değerli öğretim elemanlarına teşekkür bir borç bilirim.

Bununla birlikte bu süreci tamamlamam için benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen başta Ceray Aldemir, Bora Aldemir ve SEMOŞ'a olmak üzere tüm arkadaşlarıma ve son olarak hayatımın tüm evrelerinde olduğu gibi lisansüstü eğitim konusunda da beni cesaretlendiren değerli eşim Tuğba Uçma Uysal'a teşekkürü bir borç bilir ve şükranlarımı sunarım.

Serkan UYSAL

08/07/2021

MUĞLA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IV
TABLolar LİSTESİ.....	V
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
LİDERLİK VE ÖZ LİDERLİK KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ	4
1.1. Liderlik Kavramı	4
1.2. Liderlik Teorileri	7
1.2.1. Büyük Adam Teorisi	7
1.2.2. Özellikler Teorisi.....	8
1.2.3. Durumsallık Teorisi.....	9
1.2.4. Davranışsal Teoriler	10
1.2.5. Katılımcı Teoriler	11
1.3. Liderlik Türleri.....	12
1.3.1. Otokratik Liderlik Türü	12
1.3.2. Demokratik Liderlik Türü	13
1.3.3. Laissez-faire (Tam Serbesti Tanıyan) Liderlik Türü.....	14
1.3.4. İşlemsel (Etkileşimci) Liderlik Türü	15
1.3.5. Dönüşümcü Liderlik Türü.....	16
1.4. Öz Liderlik Kavramı ve Stratejileri.....	17
1.5. Öz Liderlik Teorileri	19
1.5.1. Sosyal Bilişsel Teori.....	19
1.5.2. Kendi Kaderini Tayin Teorisi.....	20
1.5.3. Bilişsel Terapi Teorisi	21
İKİNCİ BÖLÜM.....	22
SOSYAL GİRİŞİMCİLİK	22
2.1. Sosyal Girişimcilik Kavramı.....	22
2.2. Sosyal Girişimcilik Bağlamında Ele Alınan Kavramlar	26

2.2.1. Sosyal Ekonomi.....	26
2.2.2. Sosyal İşletmecilik	26
2.2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	27
2.2.4. Sosyal Yenilikçilik	27
2.2.5. Hayırseverlik	28
2.3. Sosyal Girişimciliğin Faaliyet Alanları.....	28
2.3.1. Sektöre Göre Sosyal Girişimcilik.....	29
2.3.2. Amaca Göre Sosyal Girişimcilik.....	30
2.4. Sporda Sosyal Girişimcilik	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	35
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR.....	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem	35
3.3. Verilerin Toplanması	37
3.4. Verilerin Analizi.....	37
3.5. Bulgular	39
3.5.1. Doğrulayıcı Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular.....	39
SONUÇ	61
KAYNAKÇA	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.Katılımcı Liderin Özellikleri	11
Şekil 2.1 Sporda Sosyal Girişimciliğin Unsurları	33

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 Literatürdeki En Yaygın Liderlik Tanımları	5
Tablo 2.1 Girişimci ve Sosyal Girişimci Arasındaki Temel Farklılıklar	24
Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Özellikleri	36
Tablo 3. 2 Öz Liderlik Ölçeği Alt Boyut Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	38
Tablo 3. 3 Sosyal Girişimcilik Ölçeği Alt Boyutları Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	38
Tablo 3. 4 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Uyum İyiliği Değerleri	40
Tablo 3. 5 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışı Sergileme Düzeyleri	40
Tablo 3. 6 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 3. 7 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 3. 8 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 3. 9 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması	45
Tablo 3. 10 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması	47
Tablo 3. 11 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması	49
Tablo 3. 12 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışı Sergileme Düzeyleri	50
Tablo 3. 13 Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması ..	51
Tablo 3. 14 Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 3. 15 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 3. 16 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 3. 17 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 3. 18 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 3. 19 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 3. 20 Öğrencilerin Risk Alma Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 3. 21 Öğrencilerin Özgüven Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 3. 22 Öğrencilerin Kişisel Yaratıcılık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	59

GİRİŞ

Örgütlerin belirledikleri amaçlarına ulaşmalarına imkan tanıyan liderlik mekanizmasının yaşanan bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve küreselleşme olgusu temelinde kapsamı da sürekli bir şekilde güncellenmektedir. Bu değişim sürecinde bireylerin örgüt yapılarındaki önemini vurgulayan modern yönetim anlayışı yanında bireylerin toplumda üstlendikleri rolleri ve başkalarını etkileyebilme özelliğini ön plana çıkaran aktif vatandaşlık (duyarlılık) yaklaşımları ile bireyin kendi kendine liderlik etme olgusu daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bunun altında yatan temel neden olarak küresel rekabet koşulları ile örgütlerin mücadele etme ve hayatta kalma sürecinde sadece örgütün hedeflerini ve sürdürülebilirliğini değil aynı zamanda toplumsal sorunlara karşı duyarlı olmasını ve kamu yararını gözeterek hareket etmesi gerekliliği gösterilebilir. Bu bağlamda liderlik anlayışı değişen koşullara uygun olarak sosyal girişimciliği de beraberinde getiren daha bütüncül bir yaklaşıma doğru yönelmektedir.

Bu doğrultuda hızla değişen ve değişmekte olan rekabet koşullarına ayak uydurmak zorunda olan örgütlerde, örgüt içerisinde liderlik rollerinin dağıtılmasının bir gereklilik olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bu da kendi kendini yöneten takım üyelerinden oluşan yeni nesil örgüt yapılanmalarını yani öz liderlik gibi kavramları gündeme getirmektedir (Kör, 2015: 110). En genel ifade ile başkaları aracılığı ile iş yapma sanatı olarak ifade edilen yönetim sürecinde her bireyin motivasyonunu ve enerjisini kendisinden alması anlamına gelen öz liderlik kavramı, 1980'lerin sonlarında literatürde yer bulan ve kendini yöneten örgütleri (Manz ve Sims, 1980:362) açıklamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bu bağlamda öz liderlik bir örgüt içerisinde takım üyeleri arasında kendi kendine yönetim sürecinin tamamlayıcı unsuru olarak öngörülmekte (Arlı ve Avcı, 2017: 456) ve yenilikçi iş davranışları olarak ele alınmaktadır.

Birçok araştırmada yenilikçi iş davranışlarının temelinde yer alan bireylerin kişilik özellikleri, problem çözme biçimleri ve öz liderlik özellikleri Manz'a (1986:589) göre, gerek örgüt içerisinde gerekse de toplumda bireylerin etkin ve başarılı olmak için belirli bilişsel ve davranışsal stratejiler kullanarak kendilerini etkiledikleri, yönlendirdikleri ve kendi davranışlarını kontrol ettikleri bir süreç olarak

tanımlanmaktadır (Aktaran K r, 2015: 26). Bu doğrultuda literatürde öz liderlik teorilerinin bireylerin kendi standartlarını koyduğu bir yaklaşım üzerinde temellendiğini söylemek mümkündür. Yani klasik liderlik anlayışında olduğu gibi lider, takipçiler ve durum olarak ifade edilen üç unsurun, öz liderlik anlayışında bireyin kendi kendini düzenlemesine dayanan yaklaşımını ön plana çıkarmakta ve geleneksel lidere olan ihtiyaç da ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle de Manz'ın (1986) ifade ettiği gibi bireylerin kendi belirledikleri amaca ve oluşturdukları standartlara ulaşmak için kendi davranışlarını, motivasyon araçlarını ve fikirlerini düzenledikleri kendini etkileme ya da yönlendirme süreci ortaya çıkmaktadır ( zsoy, 2012: 94).

Kısacası  z liderlik anlayışının, bireyin kendini etkilemesinin i  motivasyonu ve bireyin değerleri, inançları ve standartlarına göre kendi seçimini yapma yeteneğine dahil eden bir yapıda geliştiğini söylemek mümkündür (Manz ve Neck, 2004). Bu anlamıyla da öz liderlik, hem motivasyon stratejisi olarak görülen doğal motivasyon ve ödül mekanizmasını sıklıkla kullanır hem de bilişsel d şunce yöntemlerini dikkate alarak iki taraflı öğrenme modelini gerek örgüt içerisindeki uygulamalarda gerekse de toplumsal konularda kullanarak yeniden şekillendirilebilir ( zsoy, 2012: 90). Bu kavramsal  er eve içerisinde literatürde öz liderlik kavramının performans değerlendirmesi, örgütsel değerim, girişimcilik, iş tatmini, farklılık yönetimi, yenilik yönetimi vb. gibi pek çok kavram ile birlikte ele alınarak incelendiğini görmek mümkündür. Son dönemde de en sık ilişkilendirilen konuların başında girişimcilik ve bu kavram ile yakından ilişkili olan sosyal girişimcilik kavramı gelmektedir (Santoso, 2016). Temelinde kişilik özelliği ile açıklanan girişimcilik kavramı, risk alarak yaratıcı ve yenilikçi fikirler temelinde gerek iş dünyasına gerekse de toplumsal konulara yönelik  z mler üretebilen bireyleri ifade etmektedir ( ermik ve şahin, 2015). Bu anlamda girişimci kişiliğe sahip olan bireylerin daha fazla topluma karşı sorumluluk bilincine sahip olması ve üstlendiği sosyal sorumluluk bilinci ile hareket etmesi gerek ulusal kalkınma hedeflerine ulaşmak gerekse de toplumdaki sorunların ya da eksikliklerin giderilmesi noktasında önemli adımlar atılmasına ve bu durumun doğal sonucu olarak toplumsal fayda yaratılmasına imkan tanımaktadır.

Sosyal girişimcilik 1990'ların sonlarında kavramsallaştırılma sürecine başlanan bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir. Kavramsallaştırma sürecinde özellikle toplumsal bağlamdaki yenilikçi fikirlerin ele alınması ve girişimcilik özelliklerine sahip bireylerin toplumsal faydayı nasıl yaratabildikleri üzerinde durulmaktadır. Ancak 2000'li yıllarda kavram daha geniş bir yapıda ele alınmakta olup, kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve gönüllülük faaliyetlerini kapsayan bir boyuta ulaşmaktadır (Defourny ve Nyssens, 2008). Bu bağlamda sosyal girişimcilik toplumsal anlamda özellikle refah sisteminin karşılamadığı ya da karşılayamadığı ya da hiç karşılamayacağı, tanımlanmamış/ön görülmemiş eksikleri/gereksinimleri karşılamak ve bunun için fırsatlar yaratarak, bunları toplumsal faydaya dönüştürme faaliyeti olarak tanımlanabilmektedir. Tanıma göre sosyal girişimci ise özellikle kamu kaynakları ile çözülemeyen toplumsal ihtiyaçlara yenilikçi ve farklı yaklaşımlar ile cevap arayan bireyleri ifade etmektedir (Johnson, 2000: 16; Thompson, 2002; Peredo ve McLean, 2006: 56).

Açıklamalar doğrultusunda bu çalışmanın temel amacını Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisini belirlemek oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde liderlik ve öz liderlik kavramlarına yer verilmekte, çalışmanın ikinci bölümünde sosyal girişimcilik kavramına yer verilmekte ve çalışmanın son bölümünde ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırma bulgularına yer verilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK VE ÖZ LİDERLİK KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle liderlik kavramına, literatürde yer alan yaygın liderlik teorilerine ve liderlik türlerine ilişkin açıklamalara yer verilmektedir. Ardından öz liderlik kavramına ve öz liderlik stratejilerine ilişkin açıklamalar sunulmakta ve yaygın olarak sunulan öz liderlik teorileri açıklanmaktadır.

1.1. Liderlik Kavramı

1970'lerden itibaren liderlik kavramı örgütlerdeki işletme yönetiminin artan önemi ile birlikte literatürde sıklıkla yer bulan bir kavram haline dönüşmüş (Lopez-Gonzalez, 2012:22) ve örgütsel çıktılarının temel belirleyicilerinden biri olarak ifade edilir hale gelmiştir. 1980'lere gelindiğinde liderlik anlayışlarında özellikle araştırma seviyesinde bir dönüşüm yaşanmış ve liderlik anlayışı stratejik yönetim anlayışının bir parçası olarak yönetsel liderlik çalışmalarına doğru kaymıştır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009:124). Bu anlamıyla artık örgütlerdeki liderler sadece çalışanları değil, örgüt içindeki grupları ve takipçilerini yöneten ve motive eden (Chen, 2007) kişi ya da kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bilindiği gibi çalışanların hedefleri örgütler açısından farklılık gösterir ve liderler, çalışanların amaçlarının örgütün ortak misyonları ile uyumlaştırılmasından, bir güven ortamı oluşturmaktan, yeni fikirlere destek vermekten, kaynakların yönetiminden, bilgi aktarımından ve görev tamamlama koordinasyonundan sorumludurlar (Zaccaro, Rittman ve Marks, 2001). Bu bağlamda modern liderlik kavramı, “ortak hedeflere ulaşmada bağlılıklarını, güvenlerini, saygılarını ve sürekli iş birliğini kazanacak şekilde insanları etkileme ve yönlendirme sanatı” olarak ifade edilmektedir (Gandolfi ve Stone, 2018: 261-265).

Dönüşen anlamıyla liderlik özünde bir grubun ya da bir örgütün üyeleri arasındaki ilişkilerin sürecini ifade etmekte olup, ilgili grubun ya da örgütlerin çıkarlarını gözeterek üyelerine ya da takipçilerine ilham veren böylelikle amaçlara ulaşmayı sağlayan ve başarı noktasındaki tehditleri ya da riskleri en aza indirgeyen faaliyet

sürecini kapsamaktadır (Ramseur, 2018: 56). Tanımdan da görülebileceği gibi liderlik kavramı içerisinde bir taraftan bir kişiyle bir grup ya da örgüt arasında güç ve otoriteye dayalı bir ilişki ifade edilmekte, diğer taraftan da liderin grubun ya da örgütün diğer üyelerinden zeka, yetenek, karizma vb. gibi birçok özelliği nedeniyle ayrılmasını kapsamaktadır (Erdem ve Dikici, 2009: 199). Bununla birlikte hedef belirleme yeteneği lideri grup ya da örgüt içindeki üyelerden ayırt eden diğer özelliklerden biri olarak karşımıza çıkmakta ve literatürde de sıklıkla vurgulanmaktadır. Liderlerin bu yeteneği pratik hayata yansıtılabilmek London'a (2001) göre ancak hedefler ile mümkün olmaktadır. Çünkü hedefler, çalışanların örgüt içindeki çabalarını birleştirmek için temel oluşturmakta ve yöneticilere liderlik rollerini yerine getirmelerinde yardımcı olmaktadır. London (2001) belirlenen hedeflere ulaşmanın bir kuruma kimlik kazandırmanın yanı sıra tanınma ve statü kazandırmaya yardımcı olduğu da vurgulamaktadır. Bu anlamıyla da liderlik bütüncül birtakım faaliyetleri ve süreci yönetmeye işaret etmektedir.

Literatürde yer alan bu tanımların birkaç ortak noktaya işaret ettiğini söylemek mümkündür. Bu noktada öncelikle literatürde yer alan ve İbicioğlu vd. (2009:3) tarafından derlenen en yaygın liderlik tanımları kronolojik olarak Tablo 1 'de paylaşılmaktadır.

Tablo 1.1 Literatürdeki En Yaygın Liderlik Tanımları

Cooley, 1902	Lider sosyal hareketin merkezinde olmalıdır.
Mumford, 1906	Sosyal ilerlemenin kontrol edilmesi sürecinde grupta bir kişinin ön plana çıkmasıdır.
Bogardus,1934	Sadece kişilik ve grup olayları değil aynı zamanda birçok kişinin zihinsel kontağı ve bu kontak içinde bazı kişilerin diğer kişiler üzerinde etkin olduğu varsayılan bir süreçtir.
Kilbourne, 1935	Hayranlık duyulan kişilik özelliklerinin pek çoğuna sahip olduğunu ortaya koyabilmektir
Knickerbocker, 1948	Grup üyeleri ile onların gereksinimlerini karşılayacak tüm araçları kontrol altında tutan kişi arasındaki işlevsel bir ilişkisidir.

Koontz ve O'Donnel, 1955	Ortak bir amacı başarmak için insanları etkilemektir.
Hempfill ve Cons, 1957	Ortak bir amaca doğru grubun davranışlarını yönlendirmek için bireyin yapmış olduğu davranışların tümüdür.
Weschler ve Massarik, 1961	İletişim sürecinin yaşandığı bir ortamda, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak üzere yönlendirilmiş kişiler arası etkileşim sürecidir.
Stogdill, 1974	Karşılıklı davranış ve fikir birliği ile yapıyı harekete geçirmek ve bu hareketi devam ettirmektir.
Dubrin, 1978	Amaçları gerçekleştirmek için uğraşanları duruma göre uyarlayıcı, onların sorunlarını yanıtlayıcı bir roldür.
Katz ve Kahn, 1978	Örgüt üyelerini, performans göstermeye güdüleyecek etki fazlalığı yaratmaktır.
Rauch ve Behling, 1984	Belirli bir amacı yerine getirmek maksadıyla örgütlenmiş bir grubun davranışlarını etkileme faaliyetidir
Bennis ve Nanus, 1985	Görüşleri, eylemleri ve eğilimleri etkileme, yönlendirme ve yönetmedir
W. Pagonis, 1992	Belirli bir amacı gerçekleştirebilmek için uzmanlık, empati gibi aktif, önemli ve birbiriyle bütünleşen davranışlar sergileyerek insanları etkileyebilmektir.
G. R. SullivanM. V. Harper, 1996	Amaç, kültür, strateji, temel kimlikler ve kritik süreçler gibi örgütü var eden ussal ve iyi düşünülmüş eylemleri yönetmek, geleceği yaratmak ve ekip kurmaktır
Tosun, 1987	Ortak bir amaç etrafında toplanmış bireyler (grup) ile onların davranışlarını belirleyen bir birey (lider) arasındaki ilişkidir
Koçel,1999	Belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir.
Eren, 2001	Bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yetenekleri toplamıdır.

(Kaynak: İbicioğlu vd., 2009:3)

Tablo 1’de görüldüğü üzere, literatürde bir yüzyıl boyunca yapılan çeşitli liderlik tanımlarındaki en önemli ortak nokta liderlik vasfına sahip olan kişinin kendini örgüt içinde nasıl konumlandığı, iletişim ve koordinasyonu nasıl sağladığı ve sürekli ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışı ile nasıl hareket ettiği ile ilgilidir. Tosun (1990:392) bu tanımların her birinin bireylerin karakterleri, yetkinlikleri ve eylemleriyle takipçilerine ve diğer grup üyelerine liderlik eden kişiler olduğu hususuna dikkat çektiğini vurgulamıştır. Bütün bunlardan hareketle liderlik, bir kişinin bir hedefi gerçekleştirmek için başkalarını etkilediği ve örgütü daha uyumlu ve tutarlı hale getirecek şekilde yönlendirdiği bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda lider, ortak bir çaba, paylaşılan bir vizyon ve paylaşılan bir başarı haline geldiği ölçüde, belirlenen parametreler dahilinde örgütün vizyonunu sürdürebilmek için başkalarına ilham verir (Zeitchik, 2012) ve bu da ilgili örgütün ya da grubun ortak amaçlara ulaşma noktasında belirleyici bir etkidir. Ancak literatürde yer alan tüm liderlik tanımlarından da görülebileceği gibi liderlik özünde bir süreci kapsamaktadır ve lider olarak görülen kişilik özelliklerinden de doğrudan beslenmektedir (Mutlu vd.,2019: 168).

1.2. Liderlik Teorileri

2000’li yılların başından itibaren liderliğe olan ilginin artması daha eski çalışmalarda yer alan liderlik teorilerinin de literatürde daha fazla yer verilmesine neden olmuştur. Literatürdeki erken dönem liderlik teorileri liderler ve takipçilerinin niteliksel özellikleri üzerine odaklanırken, modern dönem teorileri daha çok durumsal faktörler ve beceri seviyeleri gibi değişkenleri esas alarak açıklamalar sunmaktadır (Maloş, 2012: 413). Sethuraman ve Suresh’e (2014:165-166) göre literatürde sıklıkla yer bulan beş liderlik teorisi aşağıdaki başlıklar altında detaylandırılmaktadır.

1.2.1. Büyük Adam Teorisi

Liderlik teorileri içerisinde sıklıkla yer bulan “Büyük Adam” düşüncesinin temelinde, liderlerin doğuştan itibaren sahip oldukları özellikler nedeniyle olağanüstü düzeyde başarılı oldukları ve liderliğin doğuştan kazanılan bir beceri olduğu inancı yatmaktadır. Bu teori kapsamında liderler çoğu zaman bir kahraman

olarak görülmekte ve sahip oldukları üstün özellikleri nedeniyle bir grup ya da bir örgüt tarafından benimsenmektedir (Şahin, 2012:144).

Büyük Adam teorisi 19.yüzyılda popüler olan bir teori olup, teoride belirleyici olarak "Büyük Adam" teriminin tercih edilme nedenini liderliğin bir erkekte bulunabilecek bir yetenek olarak görülmesi ve özellikle askeri başarılar ile birlikte değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Abraham Lincoln, Julius Caesar, Mahatma Gandhi ve Büyük İskender gibi dünyanın en bilinen liderlerinin ardında yatan mitoloji de bu teorideki "Büyük Adam" terimini destekleyici olarak görülerek liderlerin sonradan geliştirilmediğini sadece doğuştan üstün yetenekler ile kazanıldığını ifade etmektedir (Maloş, 2012: 414).

Her ne kadar önemli bir süre liderlik teorileri içerisinde kabul görse de bu teorinin birçok çalışmada bilimsellik noktasında eleştirilere maruz kaldığı dikkat çekmektedir. Bunun temel nedeni ise bu teorinin bilimsel bir araştırma metodolojisi benimsenerek bir bulgu ile desteklenmemesi sadece bireylerin niteliksel özelliklerinin doğuştan sahip olduğu inancına dayanmasıdır. Aynı zamanda bu teori içerisinde liderler bir grubun ya da örgütün içerisinde üstün vasıfları ile ön plana çıkmakta ve içinde bulunulan gruba hizmet etmek amacıyla doğmaktadır (Başar ve Basım, 2018: 124). Literatürde araştırmacıların bu teori üzerinden hareket ederek özellikler teorisinin gelişimine katkı sağladıkları da bilinmektedir.

1.2.2. Özellikler Teorisi

Sosyal bilimler literatüründe liderlerin özelliklerini inceleyen çalışmaların sayısı arttıkça "büyük adam" düşüncesinin yerini liderlikte "özellikler kuramı" almaya başlamıştır (Şahin, 2012: 144). Bu yaklaşımın kökeni, liderleri seçilmiş karakter özelliklerine sahip olarak nitelendiren ve onları diğerlerinden ayıran olağanüstü bir kişiliğe sahip olduklarına inanan Carlyle'a dayanır. Aslında, özellikler teorisi büyük adam düşüncesinin devamı niteliğinde, liderin kişisel nitelikleri üzerine odaklanan bir teoridir (Ronald, 2014:54). Başka bir deyişle bu yaklaşımın temelinde kim, nasıl lider olur soruları yatmaktadır ve temel olarak verilen cevap liderliğin doğuştan gelen bir yetenek ile şekillendiği üzerinedir. Ancak 1940'lara doğru bu yaklaşıma destek veren teorisyenler doğuştan gelen özellikler kadar eğitimle de kazanılabilecek veya geliştirilebilecek bir liderlik durumundan söz etmektedirler.

Bu bağlamda özellikler teorisine göre bir kişinin lider olarak tanımlanabilmesi için belli fiziksel özelliklerin yanında zeka, yetenek, yaratıcılık, sözünü dinletebilme, işbirliği, sosyal zeka ve katılım gibi özelliklere de sahip olması gerekir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:206). Ya da tersine bir söylemle insan ilişkilerinde rahat olmayan, bencil ve kendini önceliklendiren, dinleyici olarak kendini iyi konumlandıramayan, kararsız, kendine güveni olmayan ve yaptıklarının onaylanmasını isteyen kişiler özellikler yaklaşımına göre lider olmayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Kesimli, 2013).

1.2.3. Durumsallık Teorisi

Maloş'a (2012: 415) göre, durumsallık yaklaşımı üzerinde temellenen liderlik teorileri hangi liderlik tarzının en iyi olduğunu belirleyecek ortama ve duruma göre şekillenmektedir. Bu teori açısından liderliği ve liderlik özelliklerini tek seferde açıklayan ideal bir teori yoktur bununla birlikte hiçbir liderlik tarzı her durum ve her örgüt açısından en iyi değildir, duruma, ortama ve koşullara bağlı olarak değişebilmektedir. Bir grup ya da örgüt içerisindeki liderlerin takipçileri de dahil olmak üzere liderlik tarzı, eğitim, içinde bulunulan durumun koşulları gibi birçok değişkene bağlı olarak açıklanmaktadır.

Bakan ve Büyükbeşe (2010: 75) durumsallık teorilerini liderlerin göreve, karşılıklı ilişkilere ve takipçilerin hazır olma seviyesi ile karşılıklı etkileşime bağlı olarak gösterdikleri davranışlar özelinde açıklamaktadır. Bu doğrultuda literatürde altı tane yaklaşım temelinde teoriye açıklama sunulmakta ve sunulan bu yaklaşımların da odak noktasını durumlara bağlı bir şekilde değişebilen liderlik tarzları oluşturmaktadır. Bu anlamıyla durumsallık teorisine göre bir lideri her durum için tek tip bir sınıflama ile açıklamak mümkün olmamakta, durumların değişimi ve liderin içerisinde bulunduğu grubun ya da örgütün takipçilerinin sürece katılma seviyeleri ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

Belirtilen açıklamalar doğrultusunda durumsallık teorisi açısından liderleri tek ya da birkaç özellik ile açıklamak mümkün olmadığı söylenebilir. Her durum doğası gereği farklı davranışları gerektirdiği için her duruma özel bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Bu da teorinin literatürde eleştirilmesine neden olmaktadır. Liderlik anlayışı ve liderlerin özellikleri açısından genel bir tanımlamanın

yapılmamış olması ve bunun durumlara göre farklılaşması liderlerin başarılımiş hedefler açısından değerlendirilmesini de durumsallık teorisi açısından eksik bırakmıştır. Bu yönüyle her ne kadar kendinden önceki araştırmalara doğrudan katkı sağlasa da liderlerin takipçileri ile olan ilişkilerini daha basit temelde incelediği için teori eleştirilmiştir (Çetin, 2008: 79).

1.2.4. Davranışsal Teoriler

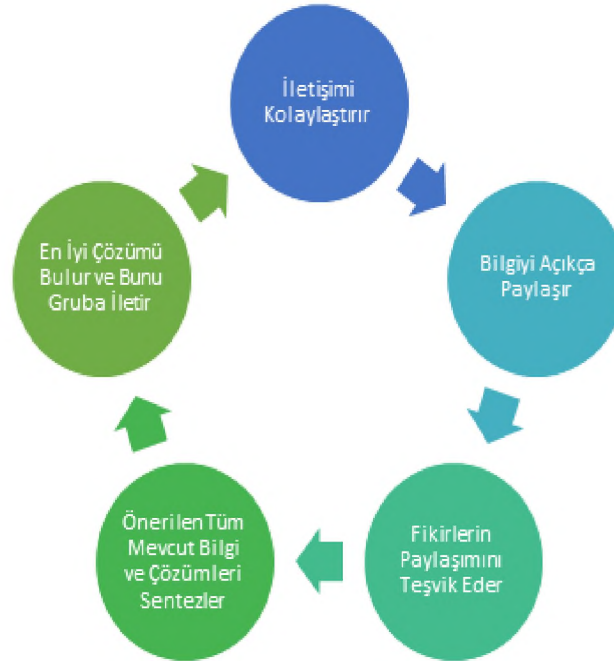
1940'lı yılların ortalarına kadar büyük ve bilinen liderlerin ortak özelliklerinin bulunmaması liderlerin davranışları üzerine odaklanarak liderliği açıklama noktasında bir eğilime neden olmuştur. Bu nedenle de liderlerin davranışlarını inceleyen uygulamalı ve teorik araştırmalar literatürde daha fazla yer bulmaya başlamıştır. Bu çalışmaların sonucunda liderlik tarzları literatürde yerlerini almış ve davranış temelli açıklamalara yer verilmiştir (Küçüközkan, 2015: 88). Büyük Adam ve Özellikler teorisinin aksine davranışsal teoriler açısından büyük liderler lider olarak doğmazlar, ancak büyük liderler haline gelebilirler. Bu nedenle de davranışsal teori liderlerin zihinsel kapasitelerine ya da niteliklerine değil eylemlerine ve davranışlarına odaklanır. Bu temel nedeni ise insanlar öğrenerek veya gözlem yaparak lider olabilmesidir (Maloş, 2012: 417). Bu anlamıyla davranışsal teorilere göre liderlik, bir grup ya da örgüt içerisinde bulunan bir bireyin üstlendiği role ve bu rol temelinde diğer üyelerin beklentilerinin biçimlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan karşılıklı etkileşim sürecine dayalı olarak açıklanmaktadır (Yeşil, 2016: 161). Böylelikle davranışsal teoriler açısından liderlerin özelliklerine odaklanılmaz, ancak bir grup ya da örgüt içerisindeki takipçilerine olan davranışlarına bakılarak değerlendirme yapılmaktadır (Koçel, 2005:589).

Bununla birlikte Koçel'e (2005: 589) göre, bir grup ya da örgütün içerisinde yer alan liderlerin takipçileri ya da astları ile iletişim biçimi, yetki devrini benimseme seviyesi, yerine getirdiği faaliyetlerdeki planlama ve kontrol şekli başta olmak üzere koordinasyon yeteneği, bulunduğu grubun ya da örgütün ulaşmak istediği amaçları belirleme şekli gibi temel davranışların liderliğin etkinliğini belirlemede önemli rol oynamaktadır.

1.2.5. Katılımcı Teoriler

Katılımcı liderlik teorileri, farklı grupların katılımına dayanmakta ve ideal liderlik tarzının başkalarının girdilerini hesaba katan bir stil olduğunu öne sürmektedir. Katılımcı liderler, grup üyelerinin katılımını ve katkılarını teşvik etmekte ve onları karar alma sürecine dahil etmektedir. Katılımcı liderlik takipçiler ya da grup üyeleri, ekip çalışması ve işbirliği yoluyla başarıya ulaşmayı hedefler (Maloş, 2012). Bu bağlamda katılımcı liderliğin beş temel özelliğini; astlara karar vermede söz hakkı vermek, astları her koşulda iyi veya kötü gerçek durumdan haberdar etmek, örgütün motivasyon düzeyi hakkında farkındalığın sürdürülmesi, astlara danışmanlık, eğitim ve gelişim fırsatları sunmak şeklinde özetlemek mümkündür. Kısacası, katılımcı teorilere göre takipçiler ya da grup üyeleri organizasyonel faaliyetlere diğer liderlik tarzlarında olduğundan çok daha fazla katılırlar. Ve bu liderlik teorisine göre liderler takipçilerini ve grup üyelerini bilgilendirmek için daha fazla çaba harcarlar ve gelişimlerine daha fazla öncelik verirler (Bass, 2009). Bu özellik katılımcı liderlerin taşıdığı temel özellikler ile ilişkilendirilebilir.

Şekil 1.1. Katılımcı Liderin Özellikleri



Kaynak: Yazar tarafından uyarlanmıştır.

Şekil 1’de katılımcı teori açısından liderliğin nasıl işlediği ve katılımcı liderin özellikleri literatürdeki çalışmalardan sentezlenerek ortaya konulmuştur. Buna göre

demokratik liderlik olarak da tanımlanan katılımcı liderlik grupta kendi liderlik özelliklerini öne çıkarırken takipçilerin ya da grup üyelerinin de sürece katılımını arttırmayı hedefleyen bir bakış açısına sahiptir. Bu da örgüt içinde katılımı ve karar almayı en çoğulcu yollarla yapan bir mekanizmayı harekete geçirmektedir.

1.3. Liderlik Türleri

Küreselleşme olgusu temelinde birçok alanda rekabetin artışı gerek örgütsel gerekse de bireysel anlamda liderlik olgusuna bakış açılarını da değiştirmiştir. Birçok açıdan modern anlamdaki liderlik teorileri ya da yaklaşımları liderlik tarzları ile konunun ele alınmasına da imkân tanımıştır. Temelinde liderlik tarzları, bir lideri tanımlamaya yarayan çoğu zaman kendi içerisinde tutarlı olan davranışlara ilişkin bir modeli ifade etmektedir. Bu anlamıyla da farklı liderlik türlerinin bir grubun ya da örgütün etkinliğini, başarısını ya da performansını açıklayan ya da etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. Artan rekabet olgusunun temelinde yer alan küreselleşme ile birlikte durum değerlendirildiğinde hızlı bir şekilde değişen koşullara ayak uydurabilen ve sürecin karmaşıklığını yorumlayabilen liderlerin ön plana çıktığı da bilinmektedir (Gedik, 2020:23). Literatürde yer alan ve birçok araştırmada yer bulan liderlik türleri aşağıda detaylandırılmaktadır.

1.3.1. Otokratik Liderlik Türü

Maloş'a (2012: 421-422) göre otoriter liderler olarak ifade edilebilen otokratik liderlik türünde bir grup ya da örgüt içerisinde liderlerin neyi, ne zaman ve nasıl yapabileceği konularında ifadeler bulunmaktadır. Bu liderlik türünde liderlerin yetkiyi devretmediği ve ilgili grup ya da örgüt içerisinde takipçileri ile arasında belirgin bir ayrımın yapıldığı da bilinmektedir. Literatürdeki birçok araştırmada otokratik liderlik türünde karar alım mekanizmasının daha az yaratıcılık ile desteklendiği ortaya konmuştur. Bu durumun uygulamada kötüye kullanılması halinde ortaya çıkan liderlik türünün patronculuk ya da diktatörlük seviyesinde olduğu da bilinmektedir (Aktaran Gedik, 2020: 24).

Literatürde uzun yıllardır üzerinde çalışılan bir liderlik tarzı olmasına rağmen, birçok açıdan otokratik ve bürokratik toplumlar için takipçilerinin beklentilerine en uygun liderlik türü olarak ifade edilmektedir. Bu liderlik türünün en belirgin

özelliğini liderin tüm grup üyelerinden bağımsız hareket edebilmesine ilişkin grup üyeleri ya da takipçiler tarafından bir güven verilmesi ve liderlerin tek başlarına bağımsız hareket edebilme serbestisinin hızlı karar almaya imkan tanınmasıdır. Bu durum aynı zamanda ilgili grup ya da örgüt içerisinde bulunan üyelerin söz hakkının olmamasına neden olduğu için, motivasyonun sağlanamaması ve bunun bir sonucu olarak iş tatmini ya da yaratıcılığın azalmasına neden olmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75).

Anlatılanlar doğrultusunda otokratik liderlik türü için bir grup ya da örgüt içerisinde bulunan liderin bir amaca ulaşmış olması olumlu bir durum olarak ifade edilmektedir. Bunun yanında bu liderlik türünde liderlerin daha baskıcı bir karakter taşıması ve bağımsız hareket edebilme güveni doğrultusunda gelişen takipçilerinin ve diğer grup üyelerinin düşüncelerine yer vermemesi lidere doğrudan bağımlı hale gelmesine neden olduğu için bireylerin kişisel gelişimleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Görmüş, 2020: 30).

1.3.2. Demokratik Liderlik Türü

Bu liderlik türü bir grup ya da örgüt içerisindeki karar alma süreçlerine tüm grup üyeleri dahil edildiği için çoğu zaman katılımcı liderlik olarak da ifade edilmektedir. Otokratik liderliğin aksine takipçilerin ya da grup üyelerinin fikir ve düşüncelerine yer veren bir karar alma mekanizmasının benimsenmesinin doğal sonucu olarak bu liderlik türünün etkin olduğu grup ya da örgüt içerisinde performansın ve motivasyonun artması da görülmektedir. Bu durum aynı zamanda takipçiler ya da grup üyelerinin benimsenen ortak amaçlara ilişkin daha çok sorumluluk almasına imkan tanımaktadır. Yine otokratik liderliğin aksine bu liderlik türünde grup üyelerinin ve takipçilerin daha yenilikçi ve yaratıcı fikirler ile karar alma mekanizmasına dahil oldukları da bilinmektedir (Gedik, 2020: 24).

Maloş (2012: 424) demokratik liderliğin taşıdığı temel karakteristik özellikleri aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

- Liderler karar alma süreçlerinde son sözü söylemeye yetkili olsalar bile, bu liderlik türünde grup üyeleri ya da takipçiler fikirlerini ve düşüncelerini paylaşmaları noktasında teşvik edicidir.

- Grup üyeleri ya da takipçiler yönetsel süreçlere daha çok dahil olmaktadır.
- Bu liderlik türünde yaratıcılığa teşvik edilmekte ve yaratıcılık ödüllendirilmektedir.

Sayılan özellikler bu liderlik türünün belirgin olduğu grup ya da örgüt açısından başarının ve performansın sağlanmasına önemli katkılar yapmaktadır. Bununla birlikte karar alma mekanizmalarına bilgi ya da beceri seviyesi daha düşük olan grup üyelerinin ya da takipçilerin katılımı istenilen hedeflere ulaşmada kimi zaman engellere neden olabilmektedir.

1.3.3. Laissez-faire (Tam Serbesti Tanıyan) Liderlik Türü

Özünde liderin müdahaleden kaçındığı ve “sözde” var olduğu bir liderlik türü olarak bilinmektedir. Bu liderlik türünde liderler fiziksel olarak liderlik görevi üstlenseler de uygulama noktasında görev ve sorumlulukları yerine getirmedikleri için grup üyeleri ya da takipçiler ile karşılıklı bir etkileşim halinde değildirler. Yani uygulamadaki yönetsel süreçlerde karar alma süreleri genellikle daha uzundur, grup üyelerinin ihtiyaçlarını belirleyerek ortak amaçlara ulaşma, motivasyon sağlama vb. gibi temel liderlik girişimlerine de rastlanmamaktadır (Gedik, 2020: 25).

Bir grup ya da örgüt içerisinde bu Laissez-faire liderlik türünün benimsenmesi halinde liderler grup üyelerinin ya da takipçilerinin yönetsel faaliyetlerin tamamlanmasına ilişkin karar alma süreçlerinde tam anlamıyla bir özgürlüğe sahip olmalarına izin vererek, sadece talep edildiğinde rehberlik edip destek sağlamaktadırlar. Bu anlamıyla da bu liderlik türünde liderler grubun ya da örgütün amaçlarına ulaşmak için gerekli tüm ortamı sağlamakta ancak kendisinden yardım istenmediği sürece yönetsel süreçlere dahil olmamaktadır (Pawar, 2014: 13). Bu durum liderlerin bu liderlik türü açısından sözde bir rol üstlenmesine neden olmaktadır.

Anlatılanların yanında bu liderlik türünün temel karakteristikleri içerisinde liderlerin çok az düzeyde rehberlik görevini üstlenmesi, takipçilerini ya da grup üyelerini karar almaları için özgür bırakması, liderlerin ihtiyaç duyulan kaynakları ve araçları sağlama ve grup üyelerinin ya da takipçilerin kendi başlarına sorunları

çözmelerini beklemesi (Maloş, 2012: 425) yer almaktadır. Belirtilen karakteristik özellikler bu liderlik türü için son derece kalifiye ve yetenekli grup üyelerinin ya da takipçilerin varlığını gerekli kılmakta aynı zamanda da bilgi ve beceriden yoksun grup üyelerinin ya da takipçilerin yönetsel süreçlerin dışında tutulmasını gerekli kılmaktadır.

1.3.4. İşlemsel (Etkileşimci) Liderlik Türü

Etkileşimci liderlik olarak da bilinen işlemsel liderlik ilk olarak 1947 yılında Max Weber tarafından ifade edilmiş, ardından da Bernard M. Bass tarafından 1981 yılında tekrar çalışılmıştır (Sithole ve Sudha, 2014: 78). Bu liderlik türünde grubun ya da örgütün hedeflere ulaşması noktasında geleneklere ve geçmişteki uygulamalara bağlı bir şekilde grup üyelerinin ve takipçilerin ihtiyaç duydukları tüm araçlar ve imkanlar temin edilerek teşvik edilmekte ve aynı zamanda da onlardan yüksek performans beklenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75).

Bu da işlemsel liderlik türünün özellikle liderler ile grup üyeleri ve takipçiler arasında bir fayda ya da çıkar ortamının sağlanması ile ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Çünkü işlemsel liderlik türünde liderler grup ya da örgüt içerisindeki tüm bireylerin ihtiyaçlarını tanımlayarak yönetsel değişim sürecinin başlamasına imkan tanımaktadır. Bu noktada tüm üyeler değişim sürecinden doğrudan yararlanacakları için ödül ve ceza sistemi devreye girerek ilgili amaca ulaşmayı ya da görevi yerine getirmeyi mümkün kılmaktadır (Gedik, 2020: 27).

İşlemsel liderlik türü uygulama açısından basit, anlaşılır ve düşük maliyetli bir yönetsel süreci ifade ettiği için, örgütsel açıdan daha istikrarlı ve öğrenme hedefleri açısından da dengeli bir durumda olan grup ya da örgütler için faydalı bir liderlik türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşlemsel liderlik var olan örgüt kültürü ile ilişkili bir şekilde çalışan bir yönetsel süreci ifade etmektedir. Bu da grup ya da örgüt içerisindeki teşvik, ödül, ceza standartları ya da üyelerin kontrollerini içermektedir. Bu anlamıyla işlemsel liderlik türünde liderler örgütün normal faaliyetlerinin devamını sağlama noktasında ve iş akışlarının takibi noktasında hedefler koymakta ve en basit ihtiyaçların karşılanması için çalışmaktadır (Sithole ve Sudha, 2014: 78).

1.3.5. Dönüşümcü Liderlik Türü

Literatürde vizyoner liderlik, karizmatik liderlik, yeni liderlik olarak da ifade edilen bu liderlik türünde değişim, reform ve dönüşüm gibi kavramların ön plana çıktığı bilinmektedir. Dönüşümcü liderlik türünde adından da anlaşılacağı gibi değişimin yaşanmasına imkan tanıyan ve değişime öncülük eden liderlik rollerini bulmak mümkündür. Bu sürecin gerçekleşmesinde de liderler ile ilgili grup ya örgütün üyelerinin ve takipçilerin birlikte hareket etmeleri ve dönüşümü gerçekleştirebilmek için karşılıklı etkileşimlerinin olması gerekmektedir (Songur ve İnce, 2020: 910). Belirtilen süreç içerisinde grup ya da örgüt açısından değişimi ya da dönüşümü sağlayan kişiler liderler olarak ifade edilmektedir. Bu tür liderler bir taraftan grup üyelerinin ve takipçilerinin gereksinimlerini karşılayan diğer taraftan da fikirlerini ve düşüncelerini değişime ya da dönüşümün gerekliliğine bağlı olarak değiştiren kişilerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76).

Dönüşümcü liderlik anlayışında liderlerin temel amacı takipçileri ya da grup üyelerini teşvik ederek birlikte hareket etme duygusunu ortaya çıkarmaktır. Ortak hedef ve amaçlara ulaşma doğrultusunda gruptaki tüm bireylerin ortaklaşa hareket etmelerini sağlayarak daha büyük ve daha zor hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadırlar (Görmüş, 2020: 32).

Belirtilen açıklamalar doğrultusunda dönüşümcü liderlik türünün bir grubun ya da örgütün daha belirsiz ya da riskli ortamlarda bile mevcut performanslarını iyileştirebileceğini göstermektedir. Dönüşümcü liderlik becerilerinin diğer liderlik türleri ile birlikte desteklenerek kullanımı çoğu zaman bir rekabet avantajı da sağlayabilmektedir (Korajen ve Shahbazi, 2016: 455). Bunun gerçekleşmesindeki temel etken ise, dönüşümsel liderlik türünde, liderlerin grup üyelerini ya da takipçilerini sadece belirlenen hedef ya da amaçlara ulaşmaları noktasında uyum sağlamalarının ötesine taşıyarak, kendilerinden beklenenin üzerinde performans sergilemelerine imkan tanıyan bir motivasyon yaratma yeteneğine sahip olmasıdır (Gedik, 2020: 29). Bu da onların geleneksel anlamdaki bürokratik ortamlarda bile girişimciliğe hatta sosyal girişimciliğe dolayısıyla da kendini geliştirebileceği bir çevreyi oluşturma enerjisini taşımaları anlamına gelir (Çelik, 1998: 425).

1.4. Öz Liderlik Kavramı ve Stratejileri

Öz liderlik, kişilerin davranışlarını kontrol edebilmeleri yanında, tanımlanmış birtakım eylemsel ve düşünsel yöntemler yardımıyla kendilerini dönüştürdükleri ve değiştirdikleri bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Manz, 1986; Manz ve Neck, 2004) ve bu bağlamda katılımcı liderlik kavramı ile de ilişkilendirilmektedir (Tabak vd., 2013: 215). Öz liderlik kavramı ilk olarak 1980'lerin ortalarında, kökleri öz denetim kavramına dayanan ve öz yönetimin bir genişlemesi olarak "liderliğin ikamesi" kavramı ile ortaya atılmıştır (Neck ve Houghton, 2006).

Teorik çerçevesi ilk kez 1986 yılında Manz tarafından çizilen bu kavram (Tuna, 2019:414) kişisel etkinliği ve verimliliği olumlu yönde etkilemek için tasarlanmış belirli davranışsal ve bilişsel stratejilerden oluşmaktadır. Aslında her biri ayrı birer strateji ile ilişkilendirilebilecek olan bu adımlar literatürde genellikle davranış odaklı stratejiler, doğa temelli stratejiler ve yapıcı stratejiler olmak üzere üç ana kategoriye ayıran bir eğilim söz konusudur (Türköz vd., 2013:42; Manz ve Neck, 2004). Davranış odaklı stratejiler, davranışsal yönetimi, özellikle de gerekli ancak uygun olmayan görevlerle ilgili davranışların yönetimini kolaylaştırmak için bireyin öz farkındalığını artırmaya çalışmaktadır (Manz ve Neck, 2004). Davranış odaklı stratejiler arasında kendini gözleme, öz hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma ve kendi kendine işaret etme yer almaktadır. Kendi kendini gözleme, kişinin belirli davranışlarda ne zaman ve neden yer aldığına dair farkındalığını artırmayı içermektedir. Bu tür bir öz farkındalık, etkisiz ve verimsiz davranışları değiştirmek veya ortadan kaldırmak için gerekli bir ilk adımdır (Neck ve Houghton, 2006). Manz ve Neck'e göre (2004) mevcut davranış ve performans seviyelerine ilişkin doğru bilgilerle donanmış bireyler, kendileri için davranışları değiştiren hedefleri daha etkili bir şekilde belirleyebilirler. Çok sayıda araştırma, zorlayıcı ve spesifik hedefler belirleme sürecinin bireysel performans seviyelerini önemli ölçüde artırabileceğini öne sürmektedir (Neck ve Houghton, 2006). Kendini belirleyen hedeflerle birleştiğinde kendi kendine belirleme ödülleri, hedeflere ulaşmak için gereken çabayı harekete geçirmede önemli ölçüde yardımcı olabilmektedir (Manz ve Neck, 2004). Kendini ödüllendirmek, önemli bir başarı için zihinsel olarak kendini tebrik etmek gibi basit veya soyut bir şey veya zor bir projenin tamamlanmasında özel bir tatil gibi daha somut bir şey olabilmektedir (Neck ve Houghton, 2006). Kısaca, davranış odaklı öz

liderlik stratejileri, başarısız sonuçlara yol açan olumsuz, istenmeyen davranışları bastırıp yok sayarken, başarılı sonuçlara yol açan olumlu, arzu edilen davranışları teşvik etmek için tasarlanmıştır (Ay, 2017:930-933).

Öz liderlik stratejilerinden ikincisi olan doğa temelli stratejiler ya da doğal ödül temelli stratejiler (Tuna, 2019:416) ise, Manz ve Neck (2004) tarafından bir görevin veya etkinliğin doğası gereği zevkli yönlerinin ortaya çıkarılıp kişilerin bu şekilde motive edildiği veya ödüllendirildiği durumlar olarak tanımlanmıştır. Bunlara göre iki temel doğal ödül stratejisi vardır. İlkinde ödül tamamen işin kendisi iken ve böylece görevin kendisi doğal olarak ödüllendirici hale gelmektedir; ikincisinde eylemin ve işin hoş ve çekici yanları ortaya çıkarılmakta ve o iş ve eylem ile ilgili alg yeniden düzenlenmektedir. Her iki stratejide, içsel motivasyonun iki ana mekanizması olan yeterlilik ve kendi kaderini tayin etme duyguları yaratılabilir (Deci ve Ryan, 2004). Özetlemek gerekirse, doğa temelli stratejiler, yeterlilik ve kendi kendine karar verme duyguları yaratmaya yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

Üçüncü öz liderlik stratejisi ise yapıcı stratejiler olarak tanımlanmaktadır (Neck ve Houghton, 2006). Yapıcı stratejiler, performansı olumlu yönde etkileyebilecek yapıcı düşünce kalıplarının ve alışılmış düşünme biçimlerinin oluşumunu kolaylaştırmak için tasarlanmıştır (Manz ve Neck, 2004). Yapıcı stratejiler, işlevsiz inançları ve varsayımları, zihinsel imgeyi ve olumlu kendi kendine konuşmayı belirlemeyi ve değiştirmeyi içerir. Bireyler önce düşünce kalıplarını incelemeli, işlevsiz mantıksız inanç ve varsayımlarla yüzleşmeli ve daha yapıcı düşünce süreçleriyle değiştirmelidir. Bu yaklaşıma göre ek olarak, olumsuz ve yıkıcı iç konuşma belirlenmeli ve daha olumlu iç diyaloglarla değiştirilmelidir (Neck ve Houghton, 2006).

Literatürde çoklukla karıştırılan bir durum yukarıda değinilen öz liderlik stratejileri ile öz yönetim arasındaki ilişkidir. Öz liderlik stratejileri öz yönetimden birkaç yönden farklılık göstermektedir (Manz, 1986). Öz liderlik, içsel motivasyon kavramlarını ve daha geniş bir öz-etki stratejileri yelpazesini bütünleştirerek, öz yönetimin üst düzey yönlerine odaklanır. Bunun tersine, öz yönetim öncelikle dışsal motivasyona dayanır (Kanfer ve Gaelick-Buys, 1991) ve "dışarıdan belirlenmiş standartları ve davranışları karşılamak için işin nasıl yapıldığı" ile ilgilenmektedir (Manz, 1991:17), oysa öz liderlik işin yalnızca nasıl yapılacağı ile ilgilenmez; aynı zamanda "ne yapılması

gerektiği (standartlar ve hedefler) ve neden (stratejik amaç)'' yapılması gerektiği ile de ilgilenir (Manz, 1991:17; Kayral, 2016). Yukarıda bahsedilen bu stratejilerin her biri aşağıdaki bölümde ele alınacak öz liderlik teorilerinin hem girdisi hem de birer çıktısı olarak ifade edilmektedir. Bunun temelinde ise öz liderliğin süreklilik arz eden bir döngüde yer alması yatmaktadır.

1.5. Öz Liderlik Teorileri

Literatürde öz liderlik kavramı sosyal bilişsel teori (Bandura 1986), kendi kaderini tayin teorisi (Deci ve Ryan, 2004) ve bilişsel terapi (Beck 1970) teorileri olarak açıklanmaktadır. Bu teoriler yukarıda verilen öz liderlik stratejileri ile ilişkilendirilerek aşağıda detaylı olarak ele alınmaktadır.

1.5.1. Sosyal Bilişsel Teori

Literatürdeki yaygın görüş öz liderlik kavramının sosyal öğrenme teorisi ya da sosyal bilişsel teori (Bandura 1986) bağlamında çalışılması gerekliliğidir. Sosyal bilişsel teori, insan davranışının çevresel etkileri, bilişsel etkileri ve davranışı içeren insan işleyişini açıklamak için üçlü bir karşılıklı etki modeli ile açıklanabileceğini öne sürmektedir. Bandura (1986) 'ya göre her boyut diğerinin belirleyicisi olarak çalışmakta olup, davranış ve çevre arasında sürekli bir etkileşim olduğu anlamına gelmektedir. Söz konusu çevre, insanların duygu ve davranışlarını etkileyen bir aile, iş ve sosyal çevre olabilmektir.

Teori aynı zamanda bireylerin kendi performans standartları seti üzerinde kontrole sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bandura'ya (1986) göre insanlar, olumlu ya da olumsuz düşünmeyi seçebilen düşünürlerdir ve bu da davranışlarının çevrenin etkileri tarafından eyleme geçirilen bilişsel süreçler tarafından belirlendiğini göstermektedir. Bu nedenle sosyal bilişsel teori, kendini izleme, kendini yargılama ve kendi kendine tepkileri içeren süreçte kendi kendini düzenleme teorisine benzemektedir (Neck ve Houghton 2006).

Bu teori, bireyin uyum ve değişim kapasitesini kabul etmektedir (Manz ve Neck 2004). Manz ve Neck'e (2004) göre Bandura'nın (1986) teorisi, bireylerin özellikle zor ama önemli görevlerle karşı karşıya kaldıklarında kendilerini yönetme veya kontrol etme kapasitesini vurgulamaktadır. Bu teorinin temeli, bireylerin kendileri hakkında sahip

oldukları inançların kontrolünü ve kişisel olarak yapabilme yetisini ifade etme açısından anahtar unsurlar olarak tanımlanması üzerinedir. Bu anlamıyla da, bireylerin kendileri ve yetenekleri hakkında sahip oldukları inançlar, aynı zamanda bireylerin öz denetimi için temel unsurları oluşturmaktadır. Bireylerin kendi yeteneklerini değerlendirmelerine atıfta bulunan öz yeterlik teriminin ortaya çıktığı yer olarak bu açıklamayı ifade etmek mümkündür.

Öz yeterliliğin önemi, bireysel çabanın yönünü ve bireysel eylemin kalıcılığını etkileme biçimindedir. Yukarıda da değinildiği gibi ilk olarak Manz (1986) tarafından kavramsallaştırılan öz liderlik, sosyal öğrenme literatürü ve sosyal bilişsel teori ile ilişkilendirilebilen bireyin kendi kendini kontrol sistemlerinden meydana gelmektedir.

1.5.2. Kendi Kaderini Tayin Teorisi

Literatürdeki Manz ve Neck (2004) tarafından ortaya atılan ve yaygın olarak takip edilen diğer bir görüş ise öz liderliğin stratejilerinin kavramsallaştırılmasını (yani, yeterlilik ve özdenetim duyguları) kendi kaderini tayin (self determinasyon) teorisine dayandırmaktadır. Wehmeyer (2007) kendi kaderini tayin kavramını kişilerin bilerek yaptıkları hareketleri açıklamak için kullanmıştır (Aktaran Arslan ve Özmete, 2015:54). Her ne kadar dilimizde kavramın net bir karşılığı olmasa da Türkçe literatürde kavramın 'hareket ve karar alma özgürlüğü' şeklinde ifade edildiğini de görmek mümkündür. Ayrıca literatürde öz belirleme, öz belirleyicilik ve kendini belirleme şeklinde kavrama yönelik açıklamalar yapan çalışmalar da yer almaktadır (Arslan ve Özmete, 2015:54).

Bu çalışmada ise kendi kaderini tayin olarak kullanılmakta olan bu teori Deci ve Ryan (2004) tarafından motivasyon kavramı ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Deci ve Ryan (2004) motivasyonun içsel ve dışsal motivasyondan oluştuğunu öne sürmekte olup; içsel motivasyon bir kişi içinde dahili olarak geliştirilirken, dışsal motivasyon somut ödüller gibi dış faktörleri ifade etmektedir. Bireyler içselleştirilmiş ihtiyaç ve hedeflerine ulaşmaya çalışan aktif katılımcılar olarak görülmekte ve doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlar tarafından motive edilmektedir. Bir bireyin kendi yaşamında ve kariyerinde etkili olma noktasındaki içsel eğilimi, onu bilgi edinme arzusu temelinde daha ileri çalışmalara yönlendirmekte iken, dışsal motivasyon bireyleri terfi elde etmek amacıyla daha fazla çalışmaya yönlendirebilmektedir.

Seçimler yapma ve ilgi alanlarına ve hedeflerine göre hareket etme yeteneğine sahip olan bireyler kendi kaderini tayin teorisine göre kendi kaderlerini kendileri tayin ederler ve bireylerin bunu yapabilecek öz yeterliliğe ve öz liderliğe sahip olduğu varsayımına dayanır. Başka bir deyişle, kendi kaderini tayin teorisinin, doğal ödül stratejilerinin kendi kendini düzenlemede içsel bir motivasyon biçimini temsil ettiği ve öz liderliğin önemli bir parçası haline geldiği söylemek mümkündür (Manz, 1986).

1.5.3. Bilişsel Terapi Teorisi

Yukarıdaki bölümde öz liderliğin üçüncü stratejisi olarak tanımlanan yapıcı stratejiler, öz liderliğin bilişsel terapi teorisi ile bağlantılı olduğunu öne sürmektedir. Özellikle Manz ve Neck (2004), rasyonel düşünce ve inançları kullanarak işlevsiz düşüncelere meydan okumak gibi çeşitli stratejiler önererek öz liderliği bilişsel terapi ile ilişkilendirilmiştir. Bilişsel terapi, düşüncelerin kontrolünü vurgulayan bir duygu durum değişikliği stratejisidir. Beck (1970) bilişsel terapinin ana fikirlerinden birinin, genellikle depresyona yol açan irrasyonel düşüncelere meydan okumak için rasyonel düşünceyi kullanmak olduğunu belirtmiştir. Günümüz dünyasında bireylerin karşılaştığı sorunların çoğu, genellikle depresyona yol açan işlevsiz düşünce süreçlerinden kaynaklanmaktadır. Buna yanıt olarak, yapıcı düşünce kalıbı stratejileri, bu tür çarpık inançları ortadan kaldırmaya veya değiştirmeye çalışmaktadır. Bu teori, bireylerin kendileri hakkında düşündükleri işlevsiz yollara meydan okuyarak öz liderliğe yapıcı stratejiler geliştirme yoluyla katkıda bulunmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GİRİŞİMCİLİK

Çalışmanın ikinci bölümünde sosyal girişimcilik olgusunun ne olduğu, sosyal girişimciliğin uygulamaya yansıtılma süreçlerindeki boyutlarının neler olduğu, sosyal girişimcilik bağlamında tartışılan sıklıkla birbirine karıştırılan kavramlara, uygulamadaki faaliyet alanlarının neler olduğu ve spor açısından sosyal girişimciliğe ve önemine ilişkin açıklamalar sunulmaktadır.

2.1. Sosyal Girişimcilik Kavramı

Bir toplumun örgütlenme yapısını değiştiren temel unsurlarından biri olan bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler, ekonomik büyümenin sağlanması ve sosyal kalkınmanın gerçekleşmesinde girişimcilik kavramını daha görünür hale getirmiştir. Genel anlamda girişimcilik, ekonomik ve sosyal çevrede bulunan çeşitli fırsatlardan ve imkanlardan yararlanabilmek için belirtilen çevre içerisinde bulunan kaynakların ve iş yapma süreçlerinin araştırıldığı, bunların kullanılarak pratik hayata yansıtıldığı bir süreci ifade etmektedir. Bu anlamıyla girişimcilik olgusu bireylerin ya da belirtilen terminoloji içerisinde girişimcilerin sahip oldukları bilgi ve beceri düzeylerinin ötesine geçerek fırsatları bulmaya ve buldukları fırsatları değerlendirmeye yönelen davranışlar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009: 83).

Girişimcilik olgusunun temelinde ekonomik ve sosyal çevre içerisindeki mevcut kaynakların tespiti ve bu kaynakların değer yaratılarak kullanımı söz konusu olduğu için bu olguyu ifade etmek için kullanılan unsurların içerisinde bireylerin değer ve davranışları, ulaşmak istediği bireysel amaçları, yenilikçi ve yaratıcı düşünme şekli ve en önemlisi bir girişimci olarak risk alma eğiliminde bulunması yer almaktadır (Konaklı ve Göğüş, 2013: 376). Sayılan unsurlar bir taraftan girişimci olarak kendini nitelendiren bireyin başarıya ulaşmasına imkan tanırken diğer taraftan da ekonomik ve sosyal kalkınma ile refah sisteminin gelişimine doğrudan katkılar yapmaktadır.

Literatürde girişimcilik olgusu temelinde tartışılan önemli kavramlardan birinin sosyal girişimcilik kavramı olduğu dikkat çekmektedir. Sosyal girişimcilik kavramı ilk olarak 1980’lerde Ashoka’da Bill Drayton’ın çalışmaları ile ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar dünyadaki sosyal yatırımcıları finanse etmek ve kar amacı gütmeyen yeni gelir kaynaklarını bulmaya yardımcı olma amacı taşımaktadır (Dees, 2007: 24). Literatürde yaygın bir tanımı bulunmayan ve her araştırmacının farklı değişkenler çerçevesinde açıkladıkları sosyal girişimcilik kavramını Dees (1998: 4) aşağıdaki gibi ifade etmektedir (Aktaran Kümbül, 2011: 84):

“Sosyal girişimciler sosyal sektör içerisinde aşağıdakileri sağlayarak değişimlerinde önemli rol oynayan bireylerdir:

- *Sosyal değer yaratılması ve sürdürülmesi için bir misyonu benimsemek,*
- *Bu misyon için yeni fırsatların bulunmasını sürekli hale getirmek,*
- *Sürekli yenilikçilik, uyum ve öğrenme süreçlerine dahil olmak,*
- *Mevcut eldeki kaynaklarla sınırlandırılmadan cesurca hareket etmek ve*
- *Hizmet verilen bölgelerde ya da alanlarda yaratılan sonuçlara karşı yüksek bir hesap verebilirlik duygusu sergilemektir.”*

Tanımdan da görülebileceği gibi, sosyal girişimcilik sosyal faydanın üretilmesi ve sürdürülmesini sağlayan bir yapı içerisinde gelişmekte ve sosyal girişimciliğin ilk unsurunu yenilikçilik oluşturmaktadır. Bunun temel nedeni ise, girişimcilik olgusunun temelinde yeni bir şey üretme ya da bir değer yaratma amacıyla fırsatları arayan bir süreci kapsamasıdır. Bu anlamıyla girişimcilik olgusu sürekli bir yenilikçi ve değer yaratıcı arayışı gerektirdiği için bir örgüt ya da grup içerisindeki rutin yönetsel faaliyetlerden ayrılmaktadır. Bu unsuru destekleyici nitelikte tanımda yer alan ikinci unsur ise sosyal girişimciliğin sosyal değer yaratma üzerine odaklanmasıdır. Bu ilk unsurda olduğu gibi sosyal girişimciliği diğer değer yaratma unsuru üzerine temellenen girişimcilik tanımlarından ayıran en belirgin unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Tanım içerisinde farklılık yaratan üçüncü unsur ise,

sosyal girişimciliğin belirli bir sektör ya da örgüt temelli olmayıp tüm sektörler ve örgütler ile işbirlikçi bir etkileşimci yapıda gelişmeye imkan vermesidir (Austin, 2006: 22). Bu da sosyal girişimciliğin hizmet verilen alanlar ya da bölgeler açısından hem hesap verebilir olmasını sağlamakta hem de sosyal misyonun takipçiler ve grup üyeleri açısından benimsenmesine olanak tanımaktadır.

Sosyal girişimciliğin bütünleştirilmiş tanımlarında en çok üzerinde durulan konu sosyal değer yaratma olmasına rağmen, kavramın temelinde sosyal fayda üretimini ve sosyal faydanın sürdürülebilirliğini herhangi bir sektör ya da örgüt özelinde değerlendirmeden ele alındığı da bilinmektedir (Yılmaz, 2014: 300). Belirtilen açıklamalar doğrultusunda sosyal girişimciliğin doğasının sosyal girişimcileri diğer girişimcilerden ayrı tutmayı gerektirdiğini söylemek mümkündür. Görün ve Kara'ya (2010: 147-148) göre, bu durum literatürde iki noktada ele alınmaktadır. İlk olarak sosyal girişimciler bağlı oldukları grup ya da örgütün üyeleri açısından üstlendikleri ticari kar beklentisi olan stratejik faaliyetleri doğrudan grup üyeleri arasında üstlendikleri sosyal misyonları ile ilişkilendirmektedir. Yani toplumsal anlamda dezavantajlı ve yoksul durumda bulunan kişilere gerek istihdam gerekse de sosyal içerme bağlamında destekler sunmaktadır. İkinci olarak sosyal girişimciler diğer girişimcilerden ayrılarak beklentilerini ticari kazanç elde etme olgusu üzerine temellendirmemektedir. Ticari kazancın beraberinde sosyal getirilerin de sağlanması amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu anlamıyla finansal anlamda bir başarı göstergesi olarak ifade edilen karlılık örgütün paydaşlarına sağlanan bir getiri olmaktan çıkıp, sosyal misyon ile ilişkilendirilen faaliyetlere harcanan bir getiri olmaktadır.

Açıklamalar doğrultusunda sosyal girişimci ile girişimci arasındaki temel farklılıkları aşağıdaki tablo üzerinde özetlemek mümkündür:

Tablo 2.1 Girişimci ve Sosyal Girişimci Arasındaki Temel Farklılıklar

Girişimci	Sosyal Girişimci
Yeni ihtiyaçlara odaklanma eğilimindedirler.	Yeni yaklaşımlar aracılığı ile uzun dönemli amaçlara daha etkili bir şekilde hizmet etmeye odaklanırlar.

Pay sahipleri veya kendi adlarına risk alırlar.	Paydaşlar adına risk alırlar.
İş/işletme yaratmaya çalışırlar.	Değişim yaratmaya çalışırlar.
Girişimciyi motive eden temel faktör yeni bir iş kurma, kendi işine başlama ve finansal kazanç elde etme düşüncesidir	Temel amaçları kârı takip etmekten ziyade sosyal değişim ve kendi müşteri grubunun gelişimidir.
Girişimcilerin risk tercihi para ve saygınlık kazanmaya döküktür.	Sosyal girişimciler sivil toplum ihtiyaçları için sorumluluk ve risk alan kişilerdir
Temel amacı kar ya da ticari kazanç elde etmektir.	Sürdürülebilirlik noktasında ticari kazanç elde etmek önemlidir ancak bunu belirlenen sosyal misyon ile ilgili faaliyetlerde kullanırlar.

Kaynak: Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009: 91

Dacin vd. (2010:41), sosyal girişimciliği ifade eden temel karakteristik özelliklerin, süreçlerin ve faaliyetlerin kaçınılmaz bir şekilde tartışmalı olduğunu ve sosyal girişimcilerin temel karakteristik özelliklerinin ne olduğunun hala tartışmalı bir konu olduğunu ifade etmektedir. Bunun temel nedeni olarak da, literatürde tanımlanan bu karakteristik özelliklerin tüm içerikler açısından geçerli olan tüm sosyal girişimcilik faaliyetlerini açıklamakta yetersiz kalmasını göstermektedir.

Sonuç olarak literatürde her ne kadar sosyal girişimciliğin geleneksel girişimcilik olgusundan farklılıkları üzerinde durulsa da birçok noktada kavramların birbirleri ile benzer özellikleri de içerisinde barındırdıkları görülmektedir. Belirtilen benzerliklerin başında girişimci ya da sosyal girişimci olarak tanımlanan bireylerdeki yaratıcı düşünme biçimi gelmektedir. Bireysel anlamda sergilenen yaratıcılık; iletişim ve problem çözme becerisi, eleştirel düşünme becerisi, yenilikçi düşünme becerisi, iletişim kurma becerisi, risk alabilme düzeyi ve özgüven gibi temel girişimciliğe has karakteristikleri de içermektedir (Konaklı ve Göğüş, 2013: 377). Bu anlamıyla da girişimcilik olgusu ekseninde sosyal girişimcilik kavramını değerlendirmek gerekmektedir.

2.2. Sosyal Girişimcilik Bağlamında Ele Alınan Kavramlar

Huybrechts ve Nicholls'e (2012: 35) göre, literatürde sosyal girişimcilik kavramı ile birlikte ele alınan hatta birçok çalışmada detaylı bir şekilde bağlantıları açıklanan birtakım kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar kimi zaman sosyal girişimciliğin eş anlamlıları olarak kullanılsa da özünde sosyal girişimcilik kavramından belirgin farklılıkları bulunmaktadır. Bu kavramlar çalışmanın takip eden kısımda alt başlıklar halinde açıklanmaktadır.

2.2.1. Sosyal Ekonomi

Sosyal ekonomi kamu sektörü ile kar amacı güden özel sektör arasında konumlandırılan örgütleri kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal ekonomi içerisinde faaliyet gösteren bir örgütün amacı kamuya ve hedef gruba çeşitli hizmetleri sağlamak olup, sermaye yatırımının bir araç olarak sunumunu kapsamamasıdır. Bununla birlikte sosyal ekonomi sanayi ve bilgi toplumunda sonra ortaya çıkan karma sektörlerle ya da üçüncü sektöre hizmet etmektedir. Bu anlamıyla da sosyal girişimcilik olgusundan belirgin bir şekilde farklılaşmaktadır. Çünkü sosyal girişimcilik bir sektör ya da bir örgüt ile ilgili olmayıp, tüm sektörler ve tüm örgütleri kapsayan bir eğilime sahiptir (Huybrechts ve Nicholls, 2012: 35). Dahası sosyal girişimcilik kamuda ya da özel sektörde yer alan kurum ve kuruluşların bir alternatifi şeklinde değil, daha çok onları kapsayan tamamlayıcı bir faaliyet sürecini içermektedir (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009: 81).

2.2.2. Sosyal İşletmecilik

Sosyal işletmecilik, kar amacı güden örgütler ile kar amacı gütmeyen örgütlerin arasında işletmeciliğin yeni formu şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Yunus vd., 2010: 311). Bu kavramda misyon temelli kar dağıtımının sağlanması söz konusu değildir. Yatırımcılar süreç içerisinde örgütü desteklemekte ancak bunun karşılığında bir kazanç beklememektedir. Bu nedenle sosyal işletmecilik anlayışında örgütler sosyal girişimcilik olgusunda yer alan misyon temelli bir kar dağıtımı bulunmadığı için daha çok kar amacı gütmeyen kuruluşlar olarak görülmektedir (Huybrechts ve Nicholls, 2012: 35-36). Ancak sosyal işletmecilik anlayışında bireylerin daha yaratıcı düşünmeye teşvik edilerek problem çözme

becerilerinin gelişmesi sosyal girişimcilik olgusuna benzer bir nitelik de taşıdığını göstermektedir (Yunus vd., 2010: 311).

2.2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk kavramı bir örgütün mevcut kaynaklarını tüm kamunun fayda sağlayabileceği şekilde kullanımını ifade etmektedir. Bu anlamıyla da kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı temelinde örgütün tüm çevresi gözetilerek, bu çevredeki paydaşların beklentilerine uygun bir şekilde faaliyet göstermek yatmaktadır. Belirtilen temel amaç doğrultusunda kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına sahip olan örgütlerde genel anlamda tüm toplumun refahını ve faydasını sağlayacak şekilde örgütün rutin yönetsel faaliyetlerinin yerine getirildiği bilinmektedir. Bu yönetsel faaliyetler çevreye zarar vermeme, etik anlayış içerisinde faaliyetleri sürdürme ve sosyal anlamdaki sorunlara çözüm bulacak şekilde çalışmayı kapsamaktadır (Vural ve Coşkun, 2011: 63). Bu noktada kurumsal sosyal sorumluluk kavramının iki temel noktada sosyal girişimcilik kavramından farklılaştığını söylemek mümkündür. Öncelikle kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı için girişimci ve yenilikçi olmaya gerek yoktur. Yani örgütsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde yenilikçi bir anlayış benimsememektedir. İkinci noktada ise sosyal girişimcilik bir sosyal misyon belirleyerek elde edilen ticari kazancın bu misyonun amaçları doğrultusunda kullanarak sürdürülmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Oysa ki kurumsal sosyal sorumluluk kavramının temelinde örgütün faaliyetlerini sürdürmesi için ticari karın gerekliliği açıktır (Huybrechts ve Nicholls, 2012: 36-37) ve örgütler bu anlayışı benimseyerek de orta ve uzun vadede ticari kar elde etmeyi amaçlamaktadırlar.

2.2.4. Sosyal Yenilikçilik

En genel ifade ile sosyal yenilik, toplumsal ve çevresel açıdan tespit edilen gereksinimlere ve sorunlara daha etkin ve verimli şekillerde çözümler bularak ve bunları uygulama süreçlerine dahil ederek katkı sağlamaktadır (Osanmaz, 2020: 18). Bununla birlikte sosyal yenilikçilik sosyal gereksinimlere yeni çözümler getirmeyi hedeflediği için, piyasa temelli uygulamaları kapsamamaktadır ve herhangi bir sektör açısından da uygulama alanı bulabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde de sosyal girişimcilik ve sosyal yenilikçilik kavramı çoğu

zaman literatürde aynı kavramlar olarak algılanmaktadır. Ancak literatürdeki bazı araştırmacılar açısından sosyal yenilikçilik şemsiye bir kavramdır ve sosyal girişimciliği de içine alan bir yapıda açıklamalar sunmaktadır. Ayrıca sosyal yenilikçilik bağlamında üçüncü sektör girişimleri de hakim piyasanın dışında uygulama alanı bulabilmektedir (Huybrechts ve Nicholls, 2012: 37). Sosyal yenilikçiliğin bu kapsamlı ifadesi, sosyal girişimciliğin içerisinde yenilikçilik kavramının değerlendirilmesi noktasında da ön plana çıkmaktadır.

2.2.5. Hayırseverlik

Hayırseverlik kavramı en genel ifade ile herhangi bir karşılık beklentisi içerisinde olmadan iyilik yapmayı içermektedir. Literatürde topluma fayda sağlamayı amaçlayan ya da herhangi bir karşılık beklenti içerisinde olmadan gönüllülük faaliyetlerine katılan bireyler açısından da sosyal girişimlerin varlığı bir fırsat olarak görülebilmektedir (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009: 81). Ancak sosyal girişimciliğin hayırseverlik anlayışı çerçevesinde sürdürülen faaliyetlerin ve gönüllülük temelli yapılan bağışların ötesinde daha sürdürülebilir çözümler üretme üzerine odaklandığı da bilinmektedir (Aslan vd., 2012: 5). Bu durumda sosyal girişimciliğin önemli unsurlarından biri olan sosyal misyonların aslında tespit edilen toplumsal sorunların çözümü ya da toplumsal gereksinimlerin karşılanması noktasında sürekli faaliyetleri içerdiğini ifade etmek açısından önem taşımaktadır (Osanmaz, 2020: 19).

2.3. Sosyal Girişimciliğin Faaliyet Alanları

Bilindiği gibi sosyal girişimcilik kavramı toplumsal ve ekonomik yapıda görülen farklılıkların ve girişimciye yüklenen farklı anlamların etkisiyle standart bir tanımı bulunan bir kavram değildir. Bu nedenle sosyal girişimcilik kavramı araştırmacılar tarafından ilişkilendirildikleri değişkene ve konumlandıkları alana göre farklı şekillerde ele alınmaktadır (Demirel, 2017). Bu durum sosyal girişimcilerin faaliyet alanları düzeyinde değerlendirilmesini de gerekli kılmaktadır. Literatürde sosyal girişimciliğin faaliyet alanları olarak ifade edilen iki temel alan aşağıdaki kısımda detaylandırılmaktadır.

2.3.1. Sektöre Göre Sosyal Girişimcilik

Bu noktada yapılan en genel tanımlama sosyal girişimcilik kavramının içinde bulunduğu sektörle birlikte ele alan bir konu olmasıdır. Sektörlere göre gerçekleştirilen sosyal girişimcilik uygulamalarında dikkat çeken en önemli nokta sosyal girişimin diğerlerine kıyasla daha geniş bir bakış açısıyla ele alınıyor olmasıdır. Bilindiği gibi devlet eliyle işletilen tüm sektörler kamu sektörü olarak ifade edilir. Temel amacı kamu yararını ve toplumsal refahı sağlamak ve sürekli hale getirmek olan bu kurumlar vatandaşlarının çıkarı için daha yenilikçi olmak durumundadırlar. Bu bağlamda örneğin Spear (2006) ve Dees (1998) en temel özelliği karın sosyal misyonun devamlılığı için bir araç olarak gören sosyal girişimin kamusal alanla ve devlet faaliyetleri ile ilişkilendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Kâr amacı gütmeyen ve toplumsal faydayı arttırmaya odaklanan bu girişimlerin yalnızca kamuda aranmamasını, özel sektördeki kuruluşlar arasında da kâr amacı güden fakat sosyal sorumluluk projelerine önem veren şirketler olduğunu ifade etmektedirler. Ancak bu noktada kurumsal sosyal sorumluluk kavramının sosyal girişimcilik kavramından farklı bir yapıda geliştiğini de unutmamak gerekmektedir.

Bu nedenle özel sektörün de sosyal girişimcilik faaliyetlerine yer veren bir sektör olarak tanımlanması mümkündür. Hatta bazı uygulamalar ve örnekler de göstermiştir ki konu sosyal fayda ve refahın sağlanması olduğunda kamudan ve özelden pek çok örgüt bir araya gelerek sosyal girişimcilik faaliyetlerinde bulunmuşlardır (Ersen vd, 2010). Bu örneklerin en temel özelliği sosyal girişimcilik faaliyetleri sonucunda kamu sektörü ortak iyi ve sosyal amaç doğrultusunda gelir getirici faaliyetlerde bulunurken; özel sektörün sosyal girişimcilik faaliyeti sonucundaki kazanımını sosyal amaçlar için kullanmasıdır. Bu iki örnek de ticari faaliyetlerin sosyal faydayı ve refahı gerçekleştirmek amacıyla kullanılmasına dikkatleri çekmektedir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte ortaya çıkan üçüncü sektör ise melez sektörler olarak da tanımlanan ve devlet ile özel sektör dışında kalan tüm örgütleri ifade etmektedir. Bu kuruluşların oldukça geniş ve kapsamlı faaliyet alanları bulunduğu için üçüncü sektör açısından da sosyal girişimciliğin uygulamalarına rastlamak mümkündür.

2.3.2. Amaca Göre Sosyal Girişimcilik

Yukarıda da belirtildiği gibi bir ticari girişimcinin temel amacı yeni endüstriler yaratmakken, sosyal girişimci sosyal sorunlara yeni çözümler bulmayı ve bu çözümleri uygulamayı amaçlar. Sosyal girişimciliğin temel amacı toplum için değişim aracı olarak faaliyet göstererek, başkalarının kaçırdığı fırsatları değerlendirmek ve sistemleri iyileştirmektir. Yani özünde yeni yaklaşımların kullanılması ve toplumu daha iyi hale getirmek için çözümler üretmesi beklenmektedir (Roberts ve Woods, 2005).

Sosyal girişimciler, sosyal etkiye güçlü bir şekilde odaklanır ve sonuç olarak önemli değişim aktörleri olarak hareket ederler. Kâr, sosyal girişimcilerin birincil amacı değildir ve kar ile sosyal etkiyi rahatça dengeleyebilirler. Sosyal girişimciler kendi ekosistemlerine karşı sosyal olarak sorumludur: hem sosyal kalkınmaya - başkalarına yardım etmeye - hem de sosyal bağımsızlığa - kişisel refah için başkalarına bağlı kalmamaya ve bağımlılıklar yaratmamaya inanırlar ve bu amaç etrafında sosyal çevreleri ile bütünleşirler (Mthembu ve Barnard, 2019). Kısacası, sosyal girişimci için bir değişiklik yapmak ve insanların hayatlarını etkilemek, kar etmek kadar önemlidir. Sosyal girişimci, sosyal etki ve sürdürülebilirlik arasında denge kurar. Bu da sosyal misyonun bir parçasıdır. Birçok sosyal girişimci amaç olarak sosyal dönüşüme odaklanır ve bunu herkesin sorumluluğu olarak görür. Bu amaç doğrultusunda sosyal organizasyon ve yönetim, yalnızca kamunun değil, her bireyin sorumluluğundadır. Bireyler sorunlarını çözmek için sadece kamusal faaliyetleri beklememeli, bunun yerine sosyal olarak çok daha sorumluluk alarak bireysel mekanizmalar da geliştirmelidir.

Mthembu ve Barnard (2019) sosyal gelişme veya etkinin, ancak sosyal bir amaç ve motivasyon varsa elde edilebileceğini öne sürmektedirler. Yine Peredo ve McLean (2006) da benzer şekilde sosyal girişimciliğin temel amacının sosyal faydayı ortaya çıkarmak olduğunu ifade ederler. Çalışmalarında örgütlerden sosyal amacı olanlar ve sosyal amacı olmayanlar olarak sınıflandırarak daha net bir şekilde ortaya koymak gerekmektedir.

2.4. Sporda Sosyal Girişimcilik

Yukarıda da belirtildiği gibi ekonomik ve sosyal kalkınma açısından önemli bir mekanizma olan yorumlanabilen sosyal girişimcilik kavramı, girişimciliğin ve sosyal kalkınmanın diğer önemli aktörlerinden biri olarak tanımlanan spor endüstrisi ve eğitimi için önemli bir işlev olarak görülmekte ve açıklamaları sunulan alt kavramlar ile birlikte tanımlanmaktadır. Bu kavramlardan ilki spor girişimciliği kavramıdır ve spor bağlamında yürütülen girişimcilik ve yenilikçilik faaliyetlerini içermektedir. Çeşitli disiplinler tarafından ele alınan girişimcilik kavramı spor bilimleri tarafından da ele alınmış ve spor endüstrisi ve spor eğitimi girişimciliğin hem nesnesi hem de öznesi olarak ifade edilmiştir. Hardy (1986) sporu girişimci bir perspektiften analiz etmenin önemini vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde spor endüstrisindeki fırsatların tespit edilmesinde ve teşvik edilmesinde girişimcilik kültürünün önemli olduğunu ifade eden çalışmalara da literatürde rastlanmaktadır (Ratten,2011). Hem girişimcilik hem de spor, ekonomik ve bölgesel kalkınmayı artırmayı ve yenilikçilik, proaktiflik, risk alma, inisiyatif ve fırsat arama gibi çeşitli özellikleri paylaşmayı hedeflemektedir.

Ratten'e göre (2014) bir endüstri olarak spor, dünyanın en büyükleri endüstrileri arasındadır ve sosyal yenilikçilik ve sosyal girişimciliğin de odağında olan eğitim ve turizm gibi diğer endüstrileri de etkilemektedir. Diğer sektörlerle de son derece ilişkili olan bu büyük endüstrinin potansiyelini gerçekleştirmenin bir yolu, sosyal girişimciliğin kullanılmasıdır (Bjärsholm, 2017). Çünkü Ratten'in de (2014) belirttiği gibi spor, dünya çapında çoğu ülkenin sosyal dokusuna yerleşmiştir ve benzersiz bir girişimcilik perspektifinin uygulanmasına son derece uygundur. Her ne kadar spor girişimciliği alanı henüz emekleme aşamasında olarak tanımlansa da spor yönetimi disiplini bu akademik tartışmada tam bir meşruiyet elde etmek için önemli mücadeleler vermektedir. Alanın ilk doğru tanımının ortaya çıktığı dönemi düşünürsek, spor girişimciliği için güçlü ve önemli paradigmlar ortaya atıldığını ve özellikle, birçok araştırmanın spor girişimciliği tanımına ulaşmaya odaklandığını görebiliriz (Ratten 2011). Ratten kavramı "sporda değişim yaratmak için sosyal konuların kullanılması" olarak tanımlanmakta ve sporu sosyal sorunların çözümünü teşvik etmenin bir yolu olarak ifade etmektedir (Ratten, 2010: 561). Bu tanım, girişimciliğin diğer değişkenlerinden ziyade sosyal girişimciliğin

hedeflerine (yani sosyal sorunlara çözüm bulma) ulaşmak için sporun kullanımına odaklanması dolayısıyla süreç odaklı olarak ifade edilebilir.

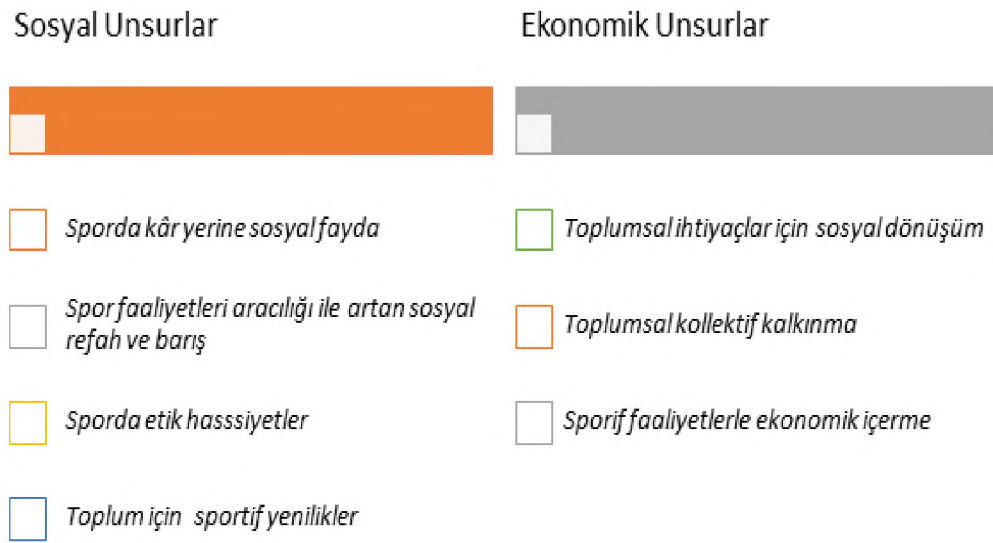
Bu bağlamda spor girişimciliği süreci genellikle hem ekonomik hem de sosyal alanlarda yerleşik olan kuruluşlar, kişiler veya hükümetler tarafından başlatılabilir. Ratten'e göre (2011) girişimcilik ve sosyal girişimcilik gibi türevleri, spor yönetiminin ayrılmaz bir parçasıdır ve sporla uğraşan kişiler ve kuruluşlar için rekabet avantajı yaratmaktadır. Spordaki değişiklikler ve gelişmeler girişimciliği zorunlu kılmıştır. İnternet ve dijitalleşme gibi teknolojinin hızlı gelişimi, spor pazarlamacılarının medya aracılığıyla reklam verme biçimlerini değiştirmek zorunda kalmalarını sağlamış ve küresel ekonomi zayıflayıp rekabet arttıkça, spor pazarlamacıları reklam ve pazarlama stratejilerini yeniden tasarlamak zorunda kalmışlardır (Ratten, 2011). Ayrıca bu durumda spor girişimciliği ile hareket etme dürtüsü içinde sosyal becerilerin ve piyasa bilgisinin aktif olarak kullanılması gerekli hale gelmiştir.

Spor girişimciliği, disiplinler arası bir yaklaşım gerektiren çok yönlü bir konudur ve sporla ilgili keşif, spor girişimleri yaratma ve spora yönelik odaklanma (Ratten, 2012) ve sporcu kalitesiyle geliştirilmiş yenilikçi faaliyetleri ifade etmektedir (Ratten, 2011) ve bu yenilikçi fikirler hem yerleşik hem de yeni kuruluşlar için değerlidir. Çünkü sporcu ve aynı zamanda sosyal girişimci olan birey sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesine yardımcı olacak yenilikçi yollar yaratarak kendini ekonomik ve sosyal çevrede daha iyi konumlandırılabilir ve rekabet avantajını sürdürebilecektir. Ratten'ın (2014) belirttiği gibi, spor girişimcileri fırsatları geçmiş deneyimlerine göre belirler ve bazen bir spor girişimcisinin sahip olduğu bilgi seviyesi ve türü, bir fırsat hakkında karar vermesini sağlayabilir. Yeni fırsatlara karşı tetikte olan spor girişimcileri, daha sonraki adımlarını kolaylaştırabilmek için yararlı sonuçları üretmek için yaratıcılık ve yeniliği bu sürecin odak noktasına almak zorundadırlar.

Çağdaş bir örgütsel biçim olarak sosyal girişimcilik, toplumsal değişimle karakterize edilen bir zamanda ortaya çıkmıştır ve sektörlerin hedeflerinin ve sınırlarının yeniden yapılandırılması gerektiğini işaret etmektedir. Bu bağlamda toplumun tüm sektörlerindeki ve özellikle kar amacı gütmeyen sektörlerde yer alan

kuruluşlar, hükümet finansmanına aşırı bağımlılıklarını en aza indirirken, azalan hükümet destekleri için rekabet etmeye teşvik edilmiş ve çoğu durumda zorlanmıştır. Devletin bu yeniden tanımlanmış rolü, sosyal girişimcilik kavramının ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır (Bjärsholm, 2017). Spor ve sosyal girişimciliğin birlikte değerlendirilmesi, sporun demokratik ve sosyal değerlerin yaratılması için bir araç olarak görülmesini kolaylaştırabilmektedir. Bu bağlamda sporda sosyal girişimcilik, spor sektöründeki aktörlerin karı artırma hedefine yönelmeden daha farklı ve yeni birliktelikler şekillendirmesinin de bir aracı olarak tanımlanmaktadır (Biricik, 2020). Spor sektöründeki sosyal girişimciler genellikle kişisel servetten çok sosyal değer yaratan sosyal ve toplumsal faaliyetlere katılım ile birlikte değerlendirilmektedir (Ratten, 2010). Bu durum sosyal girişimciliğin unsurlarının spor açısından da değerlendirilmesine imkan tanımaktadır.

Şekil 2.1 Sporda Sosyal Girişimciliğin Unsurları



Kaynak: Mair ve Marti'nin 2006 yılındaki çalışmasından uyarlanmıştır.

Şekil 2.1'de spor ile etkileşimli sosyal girişimciliğin unsurları özetlenmektedir. Buradan hareketle spor alanındaki bir sosyal girişimcilik faaliyetinin yalnızca kar etmeyi öteleyen faaliyetler olmadığı bunun yanı sıra kendilerine çeşitli ve farklı fon

kaynakları bulmayı hedeflediği, toplumsal ve sosyal problemleri spor faaliyetleri ile çözmeye çalıştığı ve toplumdaki dışlanmış ve ötekileştirilmiş kesimleri spor faaliyetleriyle toplumla bütünleştirmeyi hedeflediği söylenebilir. Bu anlamda da toplumsal sorunların çözümlmesine imkân tanıyan sportif faaliyetlerin ortaya çıkması mümkün olabilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan tez kapsamında bu bölümde gerçekleştirilen araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve elde edilen verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisini var olan haliyle belirlemeyi amaçladığı için tarama modelinde tasarlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında lisans eğitimine devam eden 1520 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklemin büyüklüğü %95 güven düzeyi sağlamak için en az 306 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden çevrimiçi olarak ölçekleri doldurmaları istenmiştir. Araştırma kapsamında toplam 400 öğrenciden veri toplanmıştır. Ancak özensiz doldurulan ve normallik varsayımını karşılamayan cevaplar analizden önce veri setinden çıkarılmış ve kullanılabilir durumda olan 354 cevap ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında veri toplanan öğrencilere ilişkin kişisel özellikleri içeren bilgilere Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Özellikleri

Değişken	Kişisel özellikler	Öğrenci sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	200	56.5
	Kadın	154	43.5
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	41	11.6
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	11.6
	Rekreasyon	117	33.1
	Spor Yöneticiliği	155	43.8
Sınıf	1. Sınıf	96	27.1
	2. Sınıf	63	17.8
	3. Sınıf	144	40.7
	4. Sınıf	51	14.4
Yaş	18	42	11.9
	19	62	17.5
	20	89	25.1
	21	72	20.3
	22	38	10.7
	23	17	4.8
	24	14	4.0
	25 ve üzeri	20	5.6
Çalışma Durumu	Çalışıyor	84	23.7
	Çalışmıyor	270	76.3
Aylık Gelir	0-999 TL	170	48.0
	1000 – 2825 TL	149	42.1
	2826 TL ve üzeri	35	9.9
TOPLAM		354	100

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında, Öz Liderlik Ölçeği ve Sosyal Girişimcilik Ölçeği kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırma verileri çevrimiçi ortamda öğrencilerden toplanmıştır.

Araştırmada bireylerin, öz liderlik davranışları sergileme düzeylerini belirlemek için Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen ve revize edilen Öz Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Tabak vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Çalışmada Tabak vd. (2011) tarafından hazırlanan Öz Liderlik Türkçe Formu kullanılmıştır. Öz Liderlik Türkçe Formu, 3 boyut ve 8 alt boyuttan oluşan 29 madde içermektedir. Ölçekte belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5’li likert tipi ölçek üzerinde, “Hiçbir zaman” ile “Her zaman” arasında değişen bir sıklık aralığında ölçülmüştür. Araştırma kapsamında ikinci ölçme aracı olarak Konaklı ve Göğüş (2013) tarafından geliştirilen Sosyal Girişimcilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmakta olup, katılımcıların ölçekte belirtilen yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5’li likert tipi ölçek üzerinde, “Hiçbir zaman” ile “Her zaman” arasında değişen bir sıklık aralığında ölçülmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin çözümlenmesinde SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, verilerin analiz aşamasına geçilmeden önce öğrenciler tarafından doldurulan veri toplama formları kontrol edilmiştir. Bu kontrol sırasında özensiz doldurulan formlar (boş bırakılan, desen oluşturulan, tümünde aynı seçenek işaretlenen vb.) analiz süreci dışında bırakılmıştır. Kontrol sürecinden sonra kullanılabilir durumda olan 400 veri toplama formundan 46’sı z değerleri ($z \geq 3$) ve Mahalanobis uzaklığı kriterlerine göre değerlendirilmiş ve analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak 354 veri analize dâhil edilmiştir.

Araştırmada yapılacak fark testlerinin ve dağılımın normalliğinin belirlenebilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1.5 ile - 1.5 aralığında olması dağılımın normal olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Öz Liderlik Ölçeği bağlamında sırasıyla ölçek alt boyutları için çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3.2’de yer

almaktadır. Bu kapsamda Öz Liderlik Ölçeği ve alt boyutları için dağılımın normal olduğu ifade edilebilir. Sosyal Girişimcilik Ölçeği bağlamında sırasıyla ölçek alt boyutları için çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3.3’de yer almaktadır. Bu kapsamda Sosyal Girişimcilik Ölçeği ve alt boyutları için dağılımın normal olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3. 2 Öz Liderlik Ölçeği Alt Boyut Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Alt Boyut	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	-.956	.385
Kendini Ödüllendirme	-1.202	.980
Kendi Kendine Konuşma	-.802	-.131
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	-.872	.367
Kendini Cezalandırma	-.215	-.512
Kendini Gözleme	-.674	-.221
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	-.634	-.642
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	.1.008	.173

Tablo 3. 3 Sosyal Girişimcilik Ölçeği Alt Boyutları Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Alt Boyut	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Risk Alma	-.742	-.228
Özgüven	-.660	-.381
Kişisel Yaratıcılık	-1.092	.1.042

Araştırmada demografik bilgilerin analizinde yüzde ve frekans değerleri kullanılmıştır. Öğrencilerin, Öz Liderlik Davranışlarının çözümlenmesinde aritmetik

ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Dağılımın normal olması nedeniyle, öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının cinsiyet ve çalışma durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi; yaş, bölüm, sınıf ve aylık gelir değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde Games Howell ve Sidak testleri kullanılmıştır. Öğrencilerin Öz Liderlik Özelliklerinin, Sosyal Girişimcilik Davranışlarına etkilerini, yani bu davranışları anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada yapılan karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

3.5. Bulgular

Tezin bu bölümde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi lisans öğrencilerinin sosyal girişimcilik özellikleri ile öz liderlik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla veri toplama araçları ile toplanan veriler çözümlenerek elde edilen bulgular raporlanmıştır.

3.5.1. Doğrulayıcı Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu tez kapsamında kullanılan ölçme araçları daha önce Spor Bilimleri Fakültesi lisans öğrencilerine uygulanmadığı için iki ölçme aracı için ayrı ayrı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır ve bu analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine Tablo 3.4’de yer verilmiştir.

Tablo 3.4’den da görülebileceği gibi, elde edilen verilere göre ölçeklerin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir aralıktadır. Bu doğrultuda ölçekler araştırma kapsamında ilgili çalışma grubuna uygulanabilir sonucunu çıkarmak mümkündür.

Tablo 3. 4 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	X ² /sd	CFI	GFI	TLI	NFI	RMSEA
Öz Liderlik Ölçeği	2.450	.87	.85	.85	.80	.06
Sosyal Girişimcilik Ölçeği	2.768	.88	.88	.86	.82	.07

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışı Sergileme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışı sergileme düzeylerine ilişkin bulgulara Tablo 3.5’de yer verilmiştir.

Tablo 3. 5 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışı Sergileme Düzeyleri

Boyutlar	\bar{x}	S
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.49	.49
Kendini Ödüllendirme	4.18	.90
Kendi Kendine Konuşma	4.22	.73
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	4.46	.49
Kendini Cezalandırma	3.54	.85
Kendini Gözleme	4.36	.54
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	3.61	1.18
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	4.45	.62

Tablo 3.5’de görülebileceği gibi, öğrencilerin öz liderlik davranışlarını sergilerken en çok kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama boyutlarını

benimsedikleri dikkat çekmektedir. Kendini cezalandırma ve kendine hatırlatıcılar belirleme boyutlarının araştırmaya katılan öğrenciler açısından en düşük seviyede kalan boyutlar olduğu da elde edilen verilere göre ortaya çıkmaktadır.

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılması yapıldığında ise elde edilen bulgular aşağıdaki tablo 3.6' da özetlenmektedir.

Tablo 3. 6 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	sd	t	p																																																																																
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	Kadın	154	4.56	.46	352	2.181	.030																																																																																
	Erkek	200	4.44	.51				Kendini Ödüllendirme	Kadın	154	4.21	.92	352	.502	.616	Erkek	200	4.16	.89	Kendi Kendine Konuşma	Kadın	154	4.29	.72	352	1.537	.125	Erkek	200	4.17	.73	Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	Kadın	154	4.52	.49	352	1.989	.048	Erkek	200	4.41	.49	Kendini Cezalandırma	Kadın	154	3.61	.85	352	1.405	.161	Erkek	200	3.48	.85	Kendini Gözlemleme	Kadın	154	4.37	.53	352	.289	.772	Erkek	200	4.36	.56	Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120	Erkek	200	3.53	1.18	Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710
Kendini Ödüllendirme	Kadın	154	4.21	.92	352	.502	.616																																																																																
	Erkek	200	4.16	.89				Kendi Kendine Konuşma	Kadın	154	4.29	.72	352	1.537	.125	Erkek	200	4.17	.73	Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	Kadın	154	4.52	.49	352	1.989	.048	Erkek	200	4.41	.49	Kendini Cezalandırma	Kadın	154	3.61	.85	352	1.405	.161	Erkek	200	3.48	.85	Kendini Gözlemleme	Kadın	154	4.37	.53	352	.289	.772	Erkek	200	4.36	.56	Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120	Erkek	200	3.53	1.18	Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710	Erkek	200	4.44	.64								
Kendi Kendine Konuşma	Kadın	154	4.29	.72	352	1.537	.125																																																																																
	Erkek	200	4.17	.73				Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	Kadın	154	4.52	.49	352	1.989	.048	Erkek	200	4.41	.49	Kendini Cezalandırma	Kadın	154	3.61	.85	352	1.405	.161	Erkek	200	3.48	.85	Kendini Gözlemleme	Kadın	154	4.37	.53	352	.289	.772	Erkek	200	4.36	.56	Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120	Erkek	200	3.53	1.18	Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710	Erkek	200	4.44	.64																				
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	Kadın	154	4.52	.49	352	1.989	.048																																																																																
	Erkek	200	4.41	.49				Kendini Cezalandırma	Kadın	154	3.61	.85	352	1.405	.161	Erkek	200	3.48	.85	Kendini Gözlemleme	Kadın	154	4.37	.53	352	.289	.772	Erkek	200	4.36	.56	Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120	Erkek	200	3.53	1.18	Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710	Erkek	200	4.44	.64																																
Kendini Cezalandırma	Kadın	154	3.61	.85	352	1.405	.161																																																																																
	Erkek	200	3.48	.85				Kendini Gözlemleme	Kadın	154	4.37	.53	352	.289	.772	Erkek	200	4.36	.56	Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120	Erkek	200	3.53	1.18	Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710	Erkek	200	4.44	.64																																												
Kendini Gözlemleme	Kadın	154	4.37	.53	352	.289	.772																																																																																
	Erkek	200	4.36	.56				Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120	Erkek	200	3.53	1.18	Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710	Erkek	200	4.44	.64																																																								
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Kadın	154	3.72	1.16	352	1.561	.120																																																																																
	Erkek	200	3.53	1.18				Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710	Erkek	200	4.44	.64																																																																				
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Kadın	154	4.46	.61	352	.372	.710																																																																																
	Erkek	200	4.44	.64																																																																																			

Tablo 3.6 incelendiğinde öğrencilerin öz liderlik davranışlarının cinsiyete göre boyutlar bazında karşılaştırma yapılmış sadece kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme ve düşünce ve fikirlerini değerlendirme boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Her iki boyut açısından da kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre öz liderlik davranışlarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 3. 7 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalışma Durumu	n	\bar{x}	S	sd	t	p
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	Çalışıyor	84	4.51	.47	352	.503	.615
	Çalışmıyor	270	4.48	.50			
Kendini Ödüllendirme	Çalışıyor	84	4.22	.83	352	.436	.663
	Çalışmıyor	270	4.17	.92			
Kendi Kendine Konuşma	Çalışıyor	84	4.16	.81	123.841	-.761	.448
	Çalışmıyor	270	4.24	.70			
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	Çalışıyor	84	4.51	.52	352	1.129	.260
	Çalışmıyor	270	4.44	.49			
Kendini Cezalandırma	Çalışıyor	84	3.40	.84	352	-1.726	.085
	Çalışmıyor	270	3.58	.85			
Kendini Gözleme	Çalışıyor	84	4.42	.54	352	1.150	.251
	Çalışmıyor	270	4.35	.54			
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	Çalışıyor	84	3.94	.99	167.155	3.238	.001
	Çalışmıyor	270	3.51	1.21			
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	Çalışıyor	84	4.51	.57	352	.979	.328
	Çalışmıyor	270	4.43	.64			

Araştırmada öğrencilerin öz liderlik davranışlarının çalışma durumlarına göre farklılaşması karşılaştırıldığında Tablo 3.7 elde edilmiştir. Tabloda yer alan sonuçlara bakılarak sadece kendine hatırlatıcılar belirleme boyutu açısından çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Çalışan öğrencilerin çalışmayan öğrencilere göre daha çok kendine hatırlatıcılar belirleme davranışını gösterdiği saptanmıştır.

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması
Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının yaşlara göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla bir karşılaştırma yapılmış ve tablo 3.8'deki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 3. 8 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2	
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	1. 18	42	4.50	.54	5-353	.97	.43		.00	
	2.19	62	4.47	.54						
	3.20	89	4.57	.44						
	4.21	72	4.40	.52						
	5.22	38	4.51	.53						
	6.23 ve üzeri	51	4.48	.43						
Kendini Ödüllendirme	1. 18	42	4.05	.83	5-353	5.18	.00	1-5	.05	
	2.19	62	3.83	1.06						2-3
	3.20	89	4.32	.89						2-5
	4.21	72	4.02	.94						2-6
	5.22	38	4.57	.63						4-5
	6.23 ve üzeri	51	4.39	.67						
Kendi Kendine Konuşma	1. 18	42	4.23	.79	5-353	1.04	.38		.00	
	2.19	62	4.07	.83						
	3.20	89	4.31	.71						
	4.21	72	4.16	.63						
	5.22	38	4.22	.70						
	6.23 ve üzeri	51	4.31	.73						

Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	1. 18	42	4.45	.57	5-353	.98	.42	.00
	2.19	62	4.38	.51				
	3.20	89	4.51	.47				
	4.21	72	4.39	.55				
	5.22	38	4.50	.42				
	6.23 ve üzeri	51	4.52	.40				
Kendini Cezalandırma	1. 18	42	3.62	.88	5-353	.72	.60	.00
	2.19	62	3.46	.80				
	3.20	89	3.56	.93				
	4.21	72	3.57	.81				
	5.22	38	3.67	.81				
	6.23 ve üzeri	51	3.38	.86				
Kendini Gözleme	1. 18	42	4.39	.57	5-353	1.25	.28	.00
	2.19	62	4.29	.52				
	3.20	89	4.45	.56				
	4.21	72	4.30	.58				
	5.22	38	4.27	.52				
	6.23 ve üzeri	51	4.44	.47				
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	1. 18	42	3.51	1.16	5-353	.90	.48	.00
	2.19	62	3.51	1.18				
	3.20	89	3.80	1.02				
	4.21	72	3.50	1.33				
	5.22	38	3.51	1.12				
	6.23 ve üzeri	51	3.73	1.25				
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	1. 18	42	4.42	.72	5-353	2.22	.05	.00
	2.19	62	4.36	.67				
	3.20	89	4.56	.57				
	4.21	72	4.29	.71				
	5.22	38	4.55	.54				
	6.23 ve üzeri	51	4.54	.43				
			.62					

Tablo 3.8 de görüldüğü gibi, öğrencilerin öz liderlik davranışlarının yaşa göre farklılık gösterdiği tek boyut kendini ödüllendirme olmuştur. Diğer boyutlar açısından yaşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada öğrencilerin öz liderlik davranışlarının okudukları bölüm açısından bir farklılık olmadığını saptamak amacıyla bir karşılaştırma yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 3.9'da özetlenmiştir.

Tablo 3. 9 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Bölüm	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.45	.54					
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.57	.45					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.44	.55	3-353	2.30	.07		.00
	4. Rekreasyon	117	4.42	.50					
Kendini Ödüllendirme	1. Antrenörlük Eğitimi	41	3.95	.94	3-353	1.31	.27		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.23	.95					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.30	.64					
	4. Rekreasyon	117	4.15	.90					
Kendi Kendine Konuşma	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.11	.75	3-353	1.20	.31		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.26	.74					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.35	.58					
	4. Rekreasyon	117	4.16	.75					

4. Rekreasyon									
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.54	.44	3-353	1.50	.21		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.49	.45					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.42	.50					
	4. Rekreasyon	117	4.39	.56					
Kendini Cezalandırma	1. Antrenörlük Eğitimi	41	3.81	.68	3-353	3.57	.01	1-2	.02
	2. Spor Yöneticiliği	155	3.41	.86					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	3.42	.82					
	4. Rekreasyon	117	3.54	.87					
Kendini Gözlemleme	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.35	.56	3-353	1.57	.19		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.43	.49					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.31	.56					
	4. Rekreasyon	117	4.29	.59					
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	1. Antrenörlük Eğitimi	41	3.41	1.23	3-353	1.28	.27		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	3.64	1.26					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	3.89	.98					
	4. Rekreasyon	117	3.55	1.10					

4. Rekreasyon								
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.45	.58	3- 353	.58	.62	.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.49	.61				
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.35	.65				
	4. Rekreasyon	117	4.43	.62				

Tablo 3.9’da yer alan bulgulardan da görülebileceği gibi, öğrencilerin öz liderlik davranışlarının okudukları bölümler açısından farklılaştığı tek boyut kendini cezalandırma olmuştur. Bu boyut açısından özellikle Antrenörlük Eğitimi öğrencilerinin diğer üç bölüme göre bu kendini cezalandırma boyutu açısından daha zayıf kaldığı görülmektedir.

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 3. 10 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Bölüm	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	1. 1. Sınıf	96	4.51	.51	3-353	.98	.40		.00
	2. 2. Sınıf	63	4.56	.45					
	3. 3. Sınıf	144	4.44	.51					
	4. 4. Sınıf	51	4.51	.45					
Kendini Ödüllendirme	1. 1. Sınıf	96	3.99	.99	3-353	2.94	.03	1-4	.01
	2. 2. Sınıf	63	4.19	.89					
	3. 3. Sınıf	144	4.25	.90					
	4. 4. Sınıf	51	4.41	.68					
Kendi Kendine Konuşma	1. 1. Sınıf	96	4.15	.80	3-353	.68	.56		.00
	2. 2. Sınıf	63	4.30	.69					

	3. 3. Sınıf	144	4.25	.70				
	4. 4. Sınıf	51	4.16	.73				
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	1. 1. Sınıf	96	4.45	.54	3-353	.02	.99	.00
	2. 2. Sınıf	63	4.45	.45				
	3. 3. Sınıf	144	4.46	.52				
	4. 4. Sınıf	51	4.47	.37				
Kendini Cezalandırma	1. 1. Sınıf	96	3.64	.80	3-353	1.83	.14	.00
	2. 2. Sınıf	63	3.39	.97				
	3. 3. Sınıf	144	3.59	.80				
	4. 4. Sınıf	51	3.54	.91				
Kendini Gözleme	1. 1. Sınıf	96	4.41	.55	3-353	.73	.53	.00
	2. 2. Sınıf	63	4.41	.47				
	3. 3. Sınıf	144	4.32	.59				
	4. 4. Sınıf	51	4.35	.49				
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	1. 1. Sınıf	96	3.52	1.18	3-353	1.49	.21	.00
	2. 2. Sınıf	63	3.69	1.17				
	3. 3. Sınıf	144	3.53	1.21				
	4. 4. Sınıf	51	3.90	1.04				
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	1. 1. Sınıf	96	4.47	.65	3-353	.74	.52	.00
	2. 2. Sınıf	63	4.42	.62				
	3. 3. Sınıf	144	4.41	.64				
	4. 4. Sınıf	51	4.45	.51				

Tablo 3.10 incelendiğinde, öğrencilerin öz liderlik davranışlarının sınıf değişkenine göre sadece kendini ödüllendirme boyutu açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Birinci sınıfta yer alan öğrencilerin kendini ödüllendirme boyutu açısından zayıf kaldığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada öğrencilerin aylık gelir düzeylerinin öz liderlik davranışlarına olan etkilerini belirlemek amacıyla bir analiz yapılmıştır ve elde edilen bulgular Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3. 11 Öğrencilerin Öz Liderlik Davranışlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Aylık Gelir	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	1. 0-999 TL	170	4.50	.52	2-353	.31	.72		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.49	.45					
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.43	.53					
Kendini Ödüllendirme	1. 0-999 TL	170	4.19	.94	2-353	1.00	.36		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.21	.87					
	3. 2825 TL ve üstü	35	3.98	.83					
Kendi Kendine Konuşma	1. 0-999 TL	170	4.24	.69	2-353	1.26	.28		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.23	.72					
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.03	.91					
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	1. 0-999 TL	170	4.47	.49	2-353	.37	.69		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.46	.49					
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.39	.52					
Kendini Cezalandırma	1. 0-999 TL	170	3.56	.85	2-353	.28	.75		.00
	2. 1000-2825 TL	149	3.54	.84					
	3. 2825 TL ve üstü	35	3.44	.96					
Kendini Gözlemleme	1. 0-999 TL	170	4.37	.55	2-353	.04	.95		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.6	.53					

	3. 2825 TL ve üstü	35	4.34	.55				
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	1. 0-999 TL	170	3.56	1.26	2-353	.53	.58	.00
	2. 1000-2825 TL	149	3.63	1.09				
	3. 2825 TL ve üstü	35	3.78	1.10				
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	1. 0-999 TL	170	4.46	.64	2-353	.89	.40	.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.41	.60				
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.57	.63				

Tablo 3.11 de görülebileceği gibi öğrencilerin aylık gelir değişkenine göre öz liderlik davranışlarının farklılaşmadığı yani öz liderliğin alt boyutları açısından öğrencilerin aylık gelir düzeylerinin bir etki oluşturmadığı saptanmıştır.

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışı Sergileme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışı sergileme düzeylerine ilişkin bulgulara Tablo 3.12’de yer verilmiştir.

Tablo 3. 12 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışı Sergileme Düzeyleri

Boyutlar	\bar{x}	S
Risk Alma	4.42	.52
Özgüven	4.34	.56
Kişisel Yaratıcılık	4.38	.56

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal girişimcilik sergileme davranışları genel olarak yüksek düzeydedir. Öğrencilerin sosyal girişimcilik boyutları içerisinde en çok risk alma boyutunda davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu boyutu sırası ile özgüven boyutu ve kişisel yaratıcılık boyutları izlemektedir.

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Araştırmada öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının cinsiyete göre karşılaştırılması yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 3.13’te özetlenmiştir.

Tablo 3. 13 Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	sd	t	p
Risk Alma	Kadın	154	4.45	.48	354.502	1.209	.228
	Erkek	200	4.39	.54			
Özgüven	Kadın	154	4.32	.55	352	-.630	.529
	Erkek	200	4.36	.57			
Kişisel Yaratıcılık	Kadın	154	4.43	.50	350.219	1.615	.107
	Erkek	200	4.34	.60			

Tablo 3.13 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Risk alma ve kişisel yaratıcılık boyutlarında kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla ortalamaya sahip olduğu da elde edilen bulgulara göre ortaya çıkmaktadır. Ancak belirtilen farklılıklar istatistiksel düzeyde anlamlı değildir.

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının çalışma durumlarına göre karşılaştırılması yapıldığında Tablo 3.14 elde edilmiştir.

Tablo 3. 14 Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalışma Durumu	n	\bar{x}	S	sd	t	p
Risk Alma	Çalışıyor	84	4.41	.52	352	-.204	.838
	Çalışmıyor	270	4.42	.51			
Özgüven	Çalışıyor	84	4.39	.54	352	.904	.367
	Çalışmıyor	270	4.33	.57			
Kişisel Yaratıcılık	Çalışıyor	84	4.38	.62	352	-.008	.994
	Çalışmıyor	270	4.38	.54			

Tablo 3.14'ten de görülebileceği gibi araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının çalışma durumu değişkeni açısından karşılaştırılması yapıldığında sosyal girişimciliğin üç boyutu açısından da anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 3. 15 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Risk Alma	1. 18	42	4.45	.49	5-353	1.384	.23		.00
	2.19	62	4.39	.54					
	3.20	89	4.52	.50					
	4.21	72	4.37	.56					
	5.22	38	4.45	.42					
	6.23 ve üzeri	51	4.30	.53					
Özgüven	1. 18	42	4.27	.67	5-353	.491	.78		.00
	2.19	62	4.31	.59					
	3.20	89	4.41	.54					
	4.21	72	4.34	.55					
	5.22	38	4.33	.55					
	6.23 ve üzeri	51	4.33	.52					
Kişisel Yaratıcılık	1. 18	42	4.33	.56	5-353	1.856	.10		.00
	2.19	62	4.30	.59					
	3.20	89	4.49	.50					
	4.21	72	4.30	.60					
	5.22	38	4.51	.40					
	6.23 ve üzeri	51	4.32	.63					

Öğrencilerin yaş değişkenine göre sosyal girişimcilik davranışlarının karşılaştırılması yapıldığında ise tablo 3.15 elde edilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi

öğrencilerin yaş değişkeni esas alındığında sosyal girişimcilik davranışları sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Bölüm ve Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri bölümler ve sınıflar bazında sosyal girişimcilik davranışlarının karşılaştırılması yapıldığında Tablo 3.16 ve Tablo 3.17 elde edilmiştir. Bu tablolar ve elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 3. 16 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Bölüm	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Risk Alma	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.46	.41	3-353	.515	.67		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.44	.49					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.44	.47					
	4. Rekreasyon	117	4.37	.60					
Özgüven	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.46	.55	3-353	.889	.44		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.32	.56					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.39	.52					
	4. Rekreasyon	117	4.31	.58					
Kişisel Yaratıcılık	1. Antrenörlük Eğitimi	41	4.49	.53	3-353	.615	.60		.00
	2. Spor Yöneticiliği	155	4.37	.57					
	3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	41	4.36	.51					
	4. Rekreasyon	117	4.35	.57					

Tablo 3.16'ya göre öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının okudukları bölümlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Risk alma boyutu açısından Spor Yöneticiliği ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin ortalamasının aynı olmasına rağmen, anlamlı bir farklılık bulgularda ortaya çıkmamıştır.

Tablo 3. 17 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Sınıf	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Risk Alma	1. 1. Sınıf	96	4.45	.52	3-353	.376	.77		.00
	2. 2. Sınıf	63	4.44	.46					
	3. 3. Sınıf	144	4.39	.55					
	4. 4. Sınıf	51	4.38	.49					
Özgüven	1. 1. Sınıf	96	4.31	.61	3-353	.368	.77		.00
	2. 2. Sınıf	63	4.39	.54					
	3. 3. Sınıf	144	4.33	.55					
	4. 4. Sınıf	51	4.38	.51					
Kişisel Yaratıcılık	1. 1. Sınıf	96	4.36	.56	3-353	.381	.76		.00
	2. 2. Sınıf	63	4.44	.47					
	3. 3. Sınıf	144	4.36	.59					
	4. 4. Sınıf	51	4.39	.58					

Tablo 3.17’de görüldüğü gibi, araştırmada yer alan öğrencilerin buldukları sınıf sosyal girişimcilik davranışlarını sergileme noktasında anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır. Ancak ikinci sınıfta okuyan öğrencilerin sosyal girişimciliğin özgüven ve kişisel yaratıcılık boyutları açısından yüksek ortalamalara sahip olduğu ve risk alma ve kişisel yaratıcılık boyutlarında da aynı ortalamalara sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmada yer alan öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının aylık gelir değişkenine bağlı olarak karşılaştırması yapıldığında Tablo 3.18 elde edilmiştir.

Tablo 3. 18 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Aylık Gelir	n	\bar{x}	S	sd	F	p	Fark	η^2
Risk Alma	1. 0-999 TL	170	4.46	.52	2-353	1.132	.32		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.37	.50					
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.39	.58					
Özgüven	1. 0-999 TL	170	4.36	.59	2-353	.974	.37		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.30	.53					
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.42	.56					
Kişisel Yaratıcılık	1. 0-999 TL	170	4.38	.57	2-353	.036	.96		.00
	2. 1000-2825 TL	149	4.38	.53					
	3. 2825 TL ve üstü	35	4.35	.62					

Tablo 3.18'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının aylık gelir değişkenine anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin Öz Liderlik Özelliklerinin Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Araştırmada öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışları üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine ilişkin bulgular tablo 3.19'da özetlenmektedir. Tablo 3.19'da öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik davranışlarını yordamasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öz liderliğin boyutlarından kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendini cezalandırma, kendini gözlemleme, kendine hatırlatıcılar belirleme ve doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama alt boyutlarında sosyal girişimcilik davranışlarının pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir.

Tablo 3. 19 Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişen	B	Standart Hata	β	t	p	ikili (r)	kısmi (r)
Sabit	.76	.16	-	4.78	.00	-	-
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	.20	.05	.21	3.71	.00	.68	.19
Kendini Ödüllendirme	-.00	.02	-.00	-.38	.94	.40	-.00
Kendi Kendine Konuşma	-.01	.02	-.01	-.38	.69	.39	-.02
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	.16	.04	.17	3.40	.00	.64	.18
Kendini Cezalandırma	.07	.01	.13	3.94	.00	.17	.20
Kendini Gözleme	.18	.04	.22	4.30	.00	.66	.22
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	.04	.01	.12	3.38	.00	.40	.17
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	.18	.03	.24	5.42	.00	.63	.28
		R=.79	R ² =.62	F ₍₈₋₃₅₃₎ =72.30, p=.00			

Tablo 3.19 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderliğin tüm boyutları ile sosyal girişimcilik davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (R=.79, p<.05). Öğrencilerin öz liderlik boyutlarının sosyal girişimcilik davranışlarındaki toplam varyansın %62'sini açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarına ilişkin regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{Öğrencilerin Sosyal Girişimcilik Davranışları} = & .76 + .20 \text{ Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme} \\ & - .00 \text{ Kendini Ödüllendirme} - .01 \text{ Kendi kendine konuşma} \\ & + .16 \text{ Düşünce ve fikirlerini değerlendirme} + .07 \text{ Kendini cezalandırma} \\ & + .18 \text{ kendini gözleme} + .04 \text{ kendine hatırlatıcılar belirleme} \\ & + .18 \text{ doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama} \end{aligned}$$

Tablo 3.20'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin risk alma davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 3.20'de öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin risk alma davranışlarını yordamasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öz liderliğin boyutlarından kendine hedefler

Öğrencilerin Risk Alma Davranışları = .83 + .28 Kendine hedef belirleyerek başarılı - .02 Kendini Ödüllendirme - .03 Kendi kendine konuşma + .19 Düşünce ve fikirlerini değerlendirme + .07 Kendini cezalandırma + .18 kendini gözleme + .05 kendine hatırlatıcılar belirleme + .07 doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama

Tablo 3.21’de öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin özgüven davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 21 Öğrencilerin Özgüven Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişen	B	Standart Hata	β	t	p	ikili (r)	kısmi (r)
Sabit	.57	.22	-	2.52	.12	-	-
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	.08	.07	.07	1.15	.24	.56	.06
Kendini Ödüllendirme	-.01	.02	-.02	-.45	.64	.33	-.02
Kendi Kendine Konuşma	-.02	.03	-.03	-.76	.44	.28	-.41
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	.10	.06	.09	1.56	.12	.52	.08
Kendini Cezalandırma	.08	.02	.12	3.20	.00	.14	.17
Kendini Gözleme	.28	.06	.27	4.69	.00	.60	.24
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	.03	.02	.06	1.47	.14	.31	.07
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	.32	.04	.35	6.89	.00	.61	.34
	R=.70	R ² =.50		F ₍₈₋₃₅₃₎ =43.11, p=.00			

Tablo 3.21’de öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin özgüven davranışlarını yordamasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öz liderliğin boyutlarından kendini cezalandırma ve kendini gözleme alt boyutlarında özgüven davranışlarının pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir.

Öğrencilerin öz liderliğin tüm boyutları ile özgüven davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (R=.70, p<.05). Öğrencilerin öz liderlik boyutlarının risk alma davranışlarındaki toplam varyansın %50’sini açıklamaktadır.

Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin özgüven davranışlarına ilişkin regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} \text{Öğrencilerin Özgüven Davranışları} = & .57 + .08 \text{ Kendine hedef belirleyerek} \\ & \text{başarılı} - .01 \text{ Kendini Ödüllendirme} - .02 \text{ Kendi kendine konuşma} + .10 \\ & \text{Düşünce ve fikirlerini değerlendirme} + .08 \text{ Kendini cezalandırma} + .28 \\ & \text{kendini gözleme} + .03 \text{ kendine hatırlatıcılar belirleme} + .32 \text{ doğal} \\ & \text{ödülleri üzerinde düşünceyi odaklama} \end{aligned}$$

Tablo 3.22’de öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin kişisel yaratıcılık davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. 22 Öğrencilerin Kişisel Yaratıcılık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	ikili (r)	kısmi (r)
Sabit	.94	.24	-	3.81	.00	-	-
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	.24	.08	.21	2.925	.00	.55	.15
Kendini Ödüllendirme	.01	.03	.06	.46	.64	.34	.02
Kendi Kendine Konuşma	.04	.04	.06	1.11	.26	.37	.06
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	.19	.07	.17	2.70	.00	.52	.14
Kendini Cezalandırma	.05	.02	.08	1.96	.05	.13	.10
Kendini Gözleme	.05	.06	.05	.86	.39	.47	.04
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	.06	.02	.14	2.98	.00	.35	.15
Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama	.11	.05	.12	2.13	.03	.46	.11
				R=.62	R ² =.38	F ₍₈₋₃₅₃₎ =27.38, p=.00	

Tablo 3.22’de öğrencilerin öz liderlik özelliklerinin kişisel yaratıcılık davranışlarını yordamasına ilişkin ikili ve kısmi korelasyonlar incelenmiştir. Öz liderliğin boyutlarından kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendine hatırlatıcılar belirleme ve doğal ödüller

üzerinde düşünceyi odaklama alt boyutlarında kişisel yaratıcılık davranışlarının pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir.

Öğrencilerin öz liderliğin tüm boyutları ile kişisel yaratıcılık davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($R=.62$, $p<.05$). Öğrencilerin öz liderlik boyutlarının risk alma davranışlarındaki toplam varyansın %38'ini açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin kişisel yaratıcılık davranışlarına ilişkin regresyon eşitliği aşağıdaki gibidir:

Öğrencilerin Kişisel Yaratıcılık Davranışları = .94+ .24 Kendine hedef belirleyerek başarılı + .01 Kendini Ödüllendirme + .04 Kendi kendine konuşma + .19 Düşünce ve fikirlerini değerlendirme + .05 Kendini cezalandırma + .05 kendini gözleme + .06 kendine hatırlatıcılar belirleme + .11 doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama.

SONUÇ

Örgütlerin tanımladıkları hedeflere ya da belirledikleri amaçlara erişmelerine olanak sağlayan liderlik mekanizmasının yaşanan bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve küreselleşme olgusu temelinde kapsamı da sürekli bir şekilde güncellenmektedir. Bu değişim sürecinde bireylerin örgüt yapılarındaki önemini vurgulayan modern yönetim anlayışı yanında bireylerin toplumda üstlendikleri rolleri ve başkalarını etkileyebilme özelliğini ön plana çıkaran aktif vatandaşlık (duyarlılık) yaklaşımları ile bireyin kendi kendine liderlik etme olgusu daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda hızla değişen ve değişmekte olan rekabet koşullarına ayak uydurmak zorunda olan örgütlerde, örgüt içerisinde liderlik rollerinin dağıtılmasının bir gereklilik olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bu da kendi kendini yöneten takım üyelerinden oluşan yeni nesil örgüt yapılarının yani öz liderlik gibi kavramları gündeme getirmektedir. Bu tez çalışması kapsamında yapılan literatür taraması sonucunda öz liderlik kavramının hem motivasyon stratejisi olarak görülen doğal motivasyon ve ödül mekanizmasını sıklıkla kullanan hem de bilişsel düşünce yöntemlerini dikkate alarak iki taraflı öğrenme modelini gerek örgüt içerisindeki uygulamalarda gerekse de toplumsal konularda kullanarak yeniden şekillendirilen kişiler için kullanıldığı görülmüştür. Bu kavramsal çerçeve içerisinde literatürde öz liderlik kavramının performans değerlendirmesi, örgütsel değişim, girişimcilik, iş tatmini, farklılık yönetimi, yenilik yönetimi vb. gibi pek çok kavram ile birlikte ele alınarak incelendiğini görmek mümkündür. Son dönemde de en sık ilişkilendirilen konuların başında girişimcilik ve bu kavram ile yakından ilişkili olan sosyal girişimcilik kavramı gelmektedir. Temelinde kişilik özelliği ile açıklanan girişimcilik kavramı, risk alarak yaratıcı ve yenilikçi fikirler temelinde gerek iş dünyasına gerekse de toplumsal konulara yönelik çözümler üretebilen bireyleri ifade etmektedir.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisinin belirlendiği bu çalışmada öncelikle liderlik ve öz liderlik kavramları detaylı olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde öncelikle liderlik kavramına, literatürde yer alan yaygın liderlik teorilerine ve liderlik türlerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Ardından öz liderlik kavramına ve öz

liderlik stratejilerine ilişkin açıklamalar sunulmuş ve yaygın olarak sunulan öz liderlik teorileri açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde sosyal girişimcilik olgusunun ne olduğu, sosyal girişimciliğin uygulamaya yansıtılma süreçlerindeki boyutlarının neler olduğu, sosyal girişimcilik bağlamında tartışılan sıklıkla birbirine karıştırılan kavramlara, uygulamadaki faaliyet alanlarının neler olduğu ve spor açısından sosyal girişimciliğe ve önemine ilişkin açıklamalar sunulmuştur.

Çalışmanın son bölümünde ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan lisans öğrencilerinin öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırma bulguları ortaya konmuştur.

Araştırmada öğrencilerin öz liderlik davranışı sergileme düzeyleri genel olarak yüksek tespit edildi. Özellikle öğrencilerin performanslarını başarılı olarak hayal etmeleri, kendi düşünce ve fikirlerini değerlendirmeleri ve düşüncelerini ödüller üzerinde odaklaştırma gibi öz liderlik özelliklerinin daha ön planda olduğu görüldü. Bunun yanında, öz liderlik davranışlarının ölçülmesinde kriter olarak kullanılan kendini cezalandırma özelliğinin ise öğrenciler tarafından en düşük kriter olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşıldı. Araştırmada yer alan grubun büyük çoğunluğunun 18-23 yaş arasında olduğu göz önüne alındığında; özellikle teknolojinin gelişmesiyle paralel olarak bireyler tüm bilgilere ve gelişmiş toplumların yaşam standartlarının nasıl olduğuyula ilgili örneklerle çok kolay ulaşabilmektedirler. Günümüzde genç neslin sosyal medya, bilişim araçları gibi nesneleri çok daha etkin bir şekilde kullandıkları düşünüldüğünde herhangi bir başarısızlığın veya hatanın karşılığının ceza olarak kendilerine dönmesini bir çözüm olarak görmemeleri yorumu getirilebilir. Buradan yola çıkarak araştırmaya katılan öğrenci grubunun, cezalandırmayı (kendini cezalandırma da dahil) öz liderlik özellikleri için etkin bir davranış olarak görmedikleri yorumu getirilebilir.

Öğrencilerin Öz liderlik davranışlarının cinsiyete göre değerlendirilmesi sonucunda kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha fazla öz liderlik davranışı özelliklerine sahip oldukları görüldü. Özellikle kendilerine hedef belirleyerek başarılı olma ve düşünce ve fikirlerini değerlendirme özelliklerinin erkeklerden istatistiksel olarak da farklılaştığı gözlemlendi. Günümüz toplumlarında kadın

yöneticilerin ve liderlerin de ön plana çıkması ve yeni neslin bu örneklerden esinlenmesi bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Araştırmada yer alan katılımcılardan çalışan grubun çalışmayan gruba göre öz liderlik davranışlarının daha yüksek olduğu görüldü. Çalışanların ekonomik özgürlüklerine sahip olmaları, iş dünyasını tanımaları gibi etkenlerden dolayı bu durum normal karşılanabilecek bir sonucu ortaya çıkarmıştır.

Bölgümlere göre öğrencilerin öz liderlik davranışlarının birbirine yakın olduğu, sadece Antrenörlük Eğitimi Bölümü öğrencilerinin kendini cezalandırma puanlarının diğer bölümlere göre 0.3 puan seviyesinde yüksek olduğu görüldü. Antrenörlük Eğitimi Bölümü öğrencilerinin spor branşlarıyla daha fazla ilgilenmeleri ve daha fazla sayıda lisanslı öğrenciye sahip oldukları düşünülmektedir (konuyla ilgili bir alan yazın taraması yapılmamıştır ancak ilgili öğrenciler ve öğretim elemanlarından alınan bilgilerden yararlanılmıştır). Sporda başarısızlığın belirli zamanlarda ceza olarak karşılığı olduğu bilinmektedir (antrenman cezası, para cezası vb.). Bu duruma alışkın olan Antrenörlük Eğitimi Bölümü öğrencileri de öz liderlik davranışlarından kendini cezalandırma özelliğini de önemli bir kriter olarak görmüş olabilirler.

Alan yazın incelendiğinde öz liderlikle ilgili çalışmaların tıpkı bizim çalışmamız gibi genellikle bir başka alana etkisi ile ilgili karşılaştırmaların yapıldığı (Tabak vd, 2011; Göksoy vd, 2014, Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015) ve katılımcıların öz liderlik davranışı sergileme özellikleri ile ilgili detaylı puanlara ulaşamamıştır. Dolayısıyla araştırmamızda bu konu ile ilgili ileride çalışma yapacak olan araştırmacılar için bu sonuçlar referans olarak kullanılabilir.

Araştırmamızın amacı olan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisinin karşılaştırılması sonucunda, öğrencilerin öz liderlik davranışlarına yönelik özelliklerinin artması durumunda sosyal girişimcilik eğilimlerinin de pozitif yönde ve orta düzeyde arttığı tespit edildi. Bu sonuca göre bireylerin öz liderlik davranışının gelişmesine paralel olarak girişimci ruhlarının da gelişim gösterdiği yorumu getirilebilir. Tabak vd., (2011) yaptıkları çalışmalarında araştırma bulgularımıza paralel olarak katılımcıların öz liderlik davranışları arttıkça izlenim yönetimi taktiklerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine Fidan (2019)

öğretmenlerin bireysel inovasyon ile öz liderlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada bireysel inovasyon ve öz liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Sağlık çalışanlarının öz liderlik becerilerinin iş tatminleri ve iş performanslarına etkisinin araştırıldığı bir başka çalışmada öz liderlik becerilerinin iş tatmin düzeyleri ve iş performanslarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kayral, 2015).

Yapılan çalışmalardan da anlaşılacağı gibi, bireylerin öz liderlik davranışlarına yönelik özelliklerinin artması sosyal ve iş yaşantısında yer alan diğer parametrelerinde olumlu yönde artış göstermesine yardımcı olmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında araştırma sonuçlarını aşağıda maddeler halinde özetlersek:

- Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarını sergilerken en çok kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama boyutlarını benimsedikleri dikkat çekmektedir.
- Kendini cezalandırma ve kendine hatırlatıcılar belirleme boyutlarının araştırmaya katılan öğrenciler açısından en düşük seviyede kalan boyutlardan biridir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının cinsiyete göre boyutlar bazında karşılaştırma yapıldığında sadece kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme ve düşünce ve fikirlerini değerlendirme boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Her iki boyut açısından da kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre öz liderlik davranışlarının farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Öz liderlik davranışlarının çalışma durumlarına göre farklılaşması karşılaştırıldığında sadece kendine hatırlatıcılar belirleme boyutu açısından çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Çalışan öğrencilerin çalışmayan öğrencilere göre daha çok kendine hatırlatıcılar belirleme davranışını gösterdiği saptanmıştır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının yaşa göre farklılık gösterdiği tek boyut kendini ödüllendirme olmuştur. Diğer boyutlar açısından yaşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

- Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının okudukları bölümler açısından farklılaştığı tek boyut kendini cezalandırma olmuştur. Bu boyut açısından özellikle Antrenörlük Eğitimi öğrencilerinin diğer üç bölüme göre bu kendini cezalandırma boyutu açısından daha zayıf kaldığı görülmektedir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderlik davranışlarının sınıf değişkenine göre sadece kendini ödüllendirme boyutu açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Birinci sınıfta yer alan öğrencilerin kendini ödüllendirme boyutu açısından zayıf kaldığı tespit edilmiştir.
- Öz liderliğin alt boyutları açısından öğrencilerin aylık gelir düzeylerinin bir etki oluşturmadığı saptanmıştır.
- Öğrencilerin sosyal girişimcilik boyutları içerisinde en çok risk alma boyutunda davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu boyutu sırası ile özgüven boyutu ve kişisel yaratıcılık boyutları izlemektedir.
- Sosyal girişimcilik davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Risk alma ve kişisel yaratıcılık boyutlarında kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ancak belirtilen farklılıklar istatistiksel düzeyde anlamlı değildir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyal girişimcilik davranışlarının çalışma durumu, yaş, bölüm, sınıf, aylık gelir değişkenleri açısından karşılaştırılması yapıldığında sosyal girişimciliğin üç boyutu açısından da anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.
- Ve son olarak araştırmaya katılan öğrencilerin öz liderliğin tüm boyutları ile sosyal girişimcilik davranışları, risk alma davranışları, özgüven davranışları ve yaratıcılık davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

KAYNAKÇA

Arlı, Ö. & Avcı, A. (2017). Öz Kendilik Değerlendirmesinin Öz Liderlik Davranışları Üzerinde Etkisi: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), s.455-468.

Arslan, D. T. & Özmete, E. (2015). Yetiştirme Yurtlarında Kalan Ve Ortaöğretime Devam Eden Öğrencilerin Self-Determinasyon Davranışları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (35), s.53-78.

Aslan, G., Araza, A., & Bulut, Ç. (2012). Sosyal Girişimciliğin Kavramsal Çerçevesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(2), s. 69-88.

Austin, J. E. (2006). Three Avenues for Social Entrepreneurship Research, *Social entrepreneurship* (Der. J. Mair, J. Robinson, & K. Hockerts), Basingstoke: Palgrave Macmillan, s.22–33.

Ay, G. (2017). Yönetici ve Yönetici Asistanlarının Öz Liderlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 10(52), s. 929-940

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları” na İlişkin Mevcut-gelecek Durum Karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), s.73-84.

Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thoughts and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. s.94-106

Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. (4. Baskı). Free Press: Newyork

Başar, U., & Basım, N. (2018). Paradoksal liderlik modeli. *Amme İdaresi Dergisi*, 51(3), s. 121-153.

Beck, AT. (1970). 'Cognitive Therapy: Nature and Relation to Behavior Therapy', *Behavior Therapy*, 1(2), s. 184-200.

Biricik, Y.S. (2020). Spor Yöneticisi Adaylarının Sosyal Girişimcilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(3), s. 109 – 119.

Bjärsholm, D. (2017). Sport and Social Entrepreneurship: A review of a Concept in Progress. *Journal of Sport Management*, 31(2), s.191-206.

Chen, M. H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), s. 239-249.

Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), s. 423-442.

Çermik, F. & Şahin, İ. (2015). Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının sosyal girişimcilik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 1(2), s. 76-88.

Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlemelerinin Işığında, Okul Müdürlüğü Ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23), s. 74-84.

Dacin, P. A., Dacin, M. T., & Matear, M. (2010). Social Entrepreneurship: Why We Don't Need A New Theory and How We Move Forward From Here. *Academy of Management Perspectives*, 24(3), s.37-57.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). Overview of Self-determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective. *Handbook of Self-determination Research*, The University of Rochester Press, Rochester.

Dees, J. G. (1998). The Meaning of “Social Entrepreneurship” Draft Report for the Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Stanford University.

Dees, J. G. (2007). Taking Social Entrepreneurship Seriously. *Society*, 44(3), s. 24-31.

Defourny, J. & Nyssens, M. (2008). Social enterprise in Europe: recent trends and developments. *Social Enterprise Journal*, 4(3), s. 202-228.

Demirel, E. T. (2017). Sosyal girişimcilik. Erişim tarihi: 29.03.2021 Erişim adresi: <https://acikerisim.firat.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11508/12123/SOSYAL%20>

[G%C4%B0R%C4%B0%C5%9E%C4%B0MC%C4%B0L%C4%B0K%20%282%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.researchgate.net/publication/359940122/figure/fig/1/figure-pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Erdem, O., & Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve Kurum Kùltürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), s. 198-213.

Ersen, T. B., Kaya, D., & Meydanoğlu, Z. (2010). Sosyal Girişimler ve Türkiye İhtiyaç Analizi Raporu. İstanbul: TÜSEV.

Fidan, M. (2019). Öğretmenlerde Bireysel İnovasyon ile Öz Liderlik Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(3), s. 518-527.

Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), s. 261-269.

Garipağaoğlu, B. Ç., & Güloğlu, B. (2015). Öğretmen Adaylarında Öz Liderlik Becerilerinin Yordayıcısı Olarak Öğrenilmiş Güçlülük ve Denetim Odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakùltesi Dergisi*, 15(2), s. 147-162.

Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel Ve İşlemsel Liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3 (2), 19-34.

Goldstein, Arnold P.), Pergamon general psychology series, 52. Elmsford, NY, US: Pergamon Press. s. 305-360

Göksoy, S., Emen, E., & Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), s. 103-116.

Görmüş, M. (2020). Gençlik Liderlerinde Öz Liderlik Davranışlarının İş Doyum Düzeyine Etkisi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Görün, M., & Kara, M. (2010). Kentsel Dönüşüm ve Sosyal Girişimcilik Bağlamında Türkiye’de Kentsel Yaşam Kalitesinin Artırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), s.137-164.

Hardy, S. (1986). Entrepreneurs, organizations, and the sport marketplace: Subjects in search of historians. *Journal of Sport History*, 13, s. 14–33.

Huybrechts, B., and A. Nicholls. (2012). "Social Entrepreneurship: Definitions, Drivers and Challenges." *Social Entrepreneurship and Social Business: An Introduction and Discussion with Case Studies*, (Der. C.K. Volkmann, K.O. Tokarski, and K. Ernst), Wiesbaden: Springer-Gabler, s. 31–48.

İbicioğlu, H., Özmen, İ., & Taş, S., (2009). Liderlik Davranışı Ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), s. 1-23.

Johnson, S. (2000). Literature review on social entrepreneurship. *Canadian Centre for Social Entrepreneurship*, s.1-16.

Kanfer, F. H., & Gaelick-Buys, L. (1991). "Self-management Methods", *Helping people change: A textbook of methods* (4. Baskı), (Der. Kanfer, Frederick H.,

Kayral, İ. H. (2015). Öz Liderlik Becerilerinin, Sağlık Çalışanlarının İş Tatminleri ve İş Performanslarına Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 18(2), s. 143-159.

Kayral, İ. H. (2016). Dağıtımçı Liderlik, Karmaşık Sistemlerde Liderlik ve Öz Liderlik Teorileri Kapsamında Makrodan Mikroya Liderlik. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), s.12-22.

Kesimli, İ. (2013). Liderlik Davranış Türleri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), s. 1-10.

Koçel, T. (2005), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, Yay. No: 1382, 9. Baskı, İstanbul.

Konaklı, T., & Göğüş, N. (2013). Aday Öğretmenlerin Sosyal Girişimcilik Özellikleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 33(2), s. 373 – 391.

Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis of the Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), s.452-461.

Kör, B. (2015). Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi Ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Ve Organizasyon Bilim Dalı*, İstanbul.

- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), s. 85-116.
- Kümbül, G. B. (2011). Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(3), s. 79-111.
- London, M. (2001). *Leadership Development: Paths to Self-insight and Professional Growth*. Psychology Press. New York
- Lopez-Gonzalez, C. (2012). Leadership Performance: Leadership Development Programs and Influence on Changing Leadership Behavior, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Capella University*. Minnesota.
- Mair, J. and Marti, I. (2006). Social Entrepreneurship Research: A Source Of Explanation, Prediction and Delight. *Journal of World Business*. (41), s. 36–44
- Maloş, R. (2012). The Most Important Leadership Theories. *Annals of Eftimie Murgu University Resita, Fascicle II, Economic Studies*. s. 421-426
- Manz, C. C. (1991). Leading Employees to Be Self-Managing and Beyond: Toward The Establishment of Self-Leadership in Organizations, *Journal of Management Systems*, 3(3), s., 15-24.
- Manz, C.C. (1986), “Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations”, *Academy of Management Review*, 11(3), s. 585-600.
- Manz, C.C. ve Neck, C.P. (2004), *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, (3. Baskı), Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Manz, C.C. ve Sims, H.P.Jr. (1980). Self-Management as a Substitute a Social Learning Theory Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 5(3), s. 361-367.
- Mthembu, A., & Barnard, B. (2019). Social Entrepreneurship: Objectives, innovation, implementation and impact on entrepreneurship. *Innovation, Implementation and Impact on Entrepreneurship*, Erişim tarihi: 27 Mart 2021, Erişim Adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3343448

- Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Őentürk, H. E., Ağılönü, A., & Özbey, Ö. (2019). Antrenör Adaylarının İletişim ve Liderlik Becerilerinin İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), s. 167-177.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), s. 270-295.
- Osanmaz, H. (2020). Algılanan Sosyal Desteğin Sosyal Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Özdevecioğlu, M., & Cingöz, A. (2009). Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, s.81-95.
- Özsoy, İ. (2012). Örgüt İklimi, Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Pawar, D. V. (2014). Styles of Leadership. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 2(7), s.12-14.
- Peredo, A. M., & McLean, M. (2006). Social Entrepreneurship: A Critical Review of the Concept, *Journal of World Business*, 41(1), s. 56-65.
- Ramseur, A. G. (2018). The Relationship Between Servant Leadership, Effective Leadership, and Ethical Leadership: A Non-Profit Organization Correlational Study, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Grand Canyon University*, Phoenix.
- Ratten, V. (2010). Developing a Theory of Sport-based Entrepreneurship, *Journal of Management & Organization*. 16(4), s.557-565.
- Ratten, V. (2011). A Social Perspective of Sports-based Entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 12(3), s.314-326.

- Ratten, V. (2014). Sport Innovation: The Role of Social Entrepreneurship and Creativity in Fostering Sport Related Business Activities. *In Research Colloquium on Societal Entrepreneurship and Innovation at RMIT*, November 2014.
- Roberts, D. & Woods, C. (2005). Changing the World on a Shoestring: The Concept of Social Entrepreneurship. *University of Auckland Business Review*, 7(1), s.45-51.
- Ronald, B. (2014). Comprehensive Leadership Review-Literature, Theories And Research. *Advances in Management*, 7(5), s. 52-66
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Santoso, S. (2016). Influence of self-efficacy to student entrepreneurial-intention with student background as a moderating variable: case study in Indonesia. *Business and Management*, 8(4), s.131-145
- Sethuraman, K. ve Suresh, J. (2014). Effective Leadership Styles, *International Business Research*, 7 (9), s.165-172.
- Sithole, A., & Sudha, S. (2014). Transactional Leadership Style and Employees' Turnover Intention in Information Technology Organizations. *International Journal of Case Studies*, 4(10). s. 78-82.
- Songur, A., & İnce, N. (2020). Liderlik Türlerinin Çalışan Motivasyonu Ve Performansına Etkisi: Bir Uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (Özel Sayı), s.906-925.
- Spear, R. (2006). Social Entrepreneurship: A Different Model. *International Journal of Social Economics*, 33 (5), s.399-410.
- Şahin, F. (2012). Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bir Bakış. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), s.141-163.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tabak, A., Sığırı, Ü., Türköz, T. (2013). Öz liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması çalışması, *Bilig*, 67, s.213-246.

Tabak, A., Türköz, T., & Basım, N. H. (2011). Çalışanların Öz Liderlik Algılamalarının İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımına Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Araştırma. *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, 38(Nisan), s. 21-50.

Thompson, J. L. (2002). The world of the social entrepreneur. *International Journal of Public Sector Management*, 15(5), s412–431.

Tosun, K. (1990), *Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul Üniversitesi İ.İ.E.Yayımları. No:125, İstanbul.

Tuna, A. A. (2019). Toplulukçu Kültürün Öz Liderlik Algısı Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12 (Özel Sayı), s.410-437.

Türköz, T., Mutlu, T. O., Tabak, A., & Erdoğan, M. (2013). Examining the Levels of Self-Leadership Perceptions of University Student-Athletes in Terms of Sociodemographic Characteristics. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 58(1), s.43-52.

Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), s.121-156.

Vural, Z. B. A., & Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1(1), s. 61-87.

Wehmeyer, M. L., & Powers, L. E. (2007). Self-determination. *Exceptionality*, 15(1), s.1-2.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), s.158-180.

Yılmaz, A. S. (2014). Bir Sosyal Değişim Ajansı Olarak Girişimcilik Eğitimi. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 6(1), s.297-310.

Yunus, M., Moingeon, B., & Lehmann-Ortega, L. (2010). Building Social Business Models: Lessons From The Grameen Experience. *Long Range Planning*, 43(2-3), s. 308-325.

Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., ve Marks, M. A. (2001). Team Leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(4), s.451-483.

Zeitchik, S. (2012). 10 Ways to Define Leadership. *Business News Daily*.