

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMEN ADAYLARININ
SOSYAL ÖZ YETERLİKLERİ İLE LİDERLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gizem Nazlı SAVTEKİN

Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Gizem KARAKAŞ

Haziran 2023

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMEN ADAYLARININ
SOSYAL ÖZ YETERLİKLERİ İLE LİDERLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gizem Nazlı SAVTEKİN

Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
EĞİTİMİ

Bu tez 02/06/2023 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ	BAŞARI DURUMU
Jüri Başkanı: Doç. Dr. Hakan AKDENİZ	BAŞARILI
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gizem KARAKAŞ	BAŞARILI
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Burak GÜNEŞ	BAŞARILI

BEYAN

Çalışmam sırasında verilerin akademik kurallara uygun bir şekilde tarafımca elde edildiğini, akademik ve etik kurallara aykırı herhangi bir unsur barındırmadığını, veri değerlerinde herhangi bir değiştirme yapılmadığını, bilimsel çerçevede faydalanılan kaynaklarda ise atıfta bulunulduğunu, tez içerisinde yer alan verilerin bahsi geçen üniversite ya da başka üniversitelerde herhangi bir araştırmada kullanılmadığını beyaz ederim.

Gizem Nazlı SAVTEKİN

02/06/2023

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, kıymetli bilgi ve katkıları ile yöneten Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gizem KARAKAŞ hocama en derin saygı ve şükranlarımı sunarım. Çalışmalarımnda kıymetli desteklerini esirgemeyen, bilginin ışığından hiçbir zaman ayrılmamamız gerektiğini bana ve tüm öğrencilerine aşılayan, yol gösteren çok sevgili Doç. Dr. Hakan AKDENİZ' e ve Dr. Cüneyt SEYDİOĞLU' na teşekkürü borç bilirim.

Tüm eğitim-öğretim hayatım boyunca ihtiyaç duyduğum tüm çabayı sarf eden maddi desteklerinin dışında manevi olarak yanımda olan ve her şeyi başarabileceğime olan inançları için canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Önemi	2
1.2. Çalışmanın Amacı	5
1.3. Çalışmanın Problem Cümlesi	5
1.4. Çalışmanın Alt Problemleri	5
1.5. Çalışmanın Varsayımları	6
1.6. Çalışmanın Sınırlılıkları	6

BÖLÜM 2.

GENEL BİLGİLER.....	7
2.1. Beden Eğitimi ve Spor	7
2.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	8
2.3. Öz Yeterlik Kavramı ve İçeriği ile İlgili Bilgiler	9
2.3.1. Öz kavramı.....	9
2.3.2. Yeterlik kavramı	9
2.3.3. Öz yeterlik	10
2.3.4. Öz yeterlik gelişimi	14
2.3.5. Öz yeterlik inançları ve etkileri	16
2.3.6. Öz yeterlik ve spor.....	19
2.4. Liderlik	20
2.4.1. Liderlik kuramları.....	22
2.5. İlgili Araştırmalar	31
2.5.1. Sosyal öz-yeterlilik ile ilgili araştırmalar	31
2.5.2. Liderlik ile ilgili araştırmalar.....	32

BÖLÜM 3.

MATERYAL VE YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Modeli	34
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	34
3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları	35
3.3.1. Sosyo-demografik bilgi formu.....	36
3.3.2. Sosyal öz yeterlik algısı ölçeği	36
3.3.3. Çok faktörlü liderlik ölçeği.....	36
3.4. Verilerin Analizi.....	37

BÖLÜM 4.

BULGULAR.....	39
----------------------	-----------

BÖLÜM 5.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	50
5.1. Tartışma ve Sonuç	50
5.1.1. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ve liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiye dair sonuç ve tartışma	50
5.1.2. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının tanımlayıcı özelliklerine göre sosyal öz yeterliklerinin ve liderlik düzeylerinin farklılaşmasına yönelik sonuç ve tartışma	52
5.2. Öneriler.....	58
5.2.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler.....	58
5.2.2. İleride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler	59
KAYNAKLAR	60
EKLER.....	68

KISALTMALAR

MİN: Minimum

MAX: Maksimum

VB: Ve Benzeri

KOU: Kocaeli Üniversitesi

SBF: Spor Bilimleri Fakültesi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerini Gösteren Frekans ve Yüzdelik Değerler Tablosu	34
Tablo 3.2: Sosyal Öz Yeterlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi	36
Tablo 3.1: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi	37
Tablo 3.4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterlik ve Liderlik Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	38
Tablo 4.1: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	39
Tablo 4.2: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Yaş Değişkenine Göre Sosyal Öz Yeterlik ve Liderlik Düzeyleri ANOVA Sonuçları	40
Tablo 4.3: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sınıf Değişkenine Göre Sosyal Öz Yeterlik ve Liderlik Düzeyleri ANOVA Sonuçları	41
Tablo 4.4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Lisans Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	42
Tablo 4.5: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Sonuçları	43
Tablo 4.6: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	44
Tablo 4.8: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Yerleşim Yeri Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	45
Tablo 4.9: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Sorunları Çözmede Yardım Alma Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları	47
Tablo 4.10: Sosyal Öz yeterlik ve Liderlik Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi	48
Tablo 4.11: Dönüşümcü Liderlik, İş Gördürücü Liderlik ve Liderlik Davranışlarının Sonuçları alt boyutlarının Sosyal Özyeterlilik üzerine etkilerine ait regresyon analizi sonuçları.....	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Öz yeterlik algısının kaynak ve etki alanları (Kiremit, 2006). 13



BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMEN ADAYLARININ SOSYAL ÖZ YETERLİKLERİ İLE LİDERLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Kocaeli Üniversitesi ile Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor bölümünde öğrenim gören 329 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının kişisel bilgileri ‘Demografik Bilgi Formu’ ile elde edilirken araştırmada öğretmen adaylarının sosyal öz yeterliklerini belirlemek amacıyla Smith-Betz (2000) tarafından geliştirilen Türkçe’ye Özbay ve Palancı (2001) tarafından uyarlanan Sosyal Öz Yeterlik Algısı Ölçeği, Liderlik düzeylerini belirlemek amacıyla Türkçe’ye Cemaloğlu (2007) tarafından uyarlanan Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerde ikili karşılaştırma için bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla olan karşılaştırmalar için ise tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA), sosyal öz yeterlik ve liderlik arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi ve dönüşümcü liderlik, iş gördürücü liderlik ve liderlik davranışlarının Sonuçları alt boyutlarının Sosyal Özyeterlilik üzerine etkilerine ait değerleri tespit etmek için regresyon analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik puanları yüksek düzeyde bulunmuştur. Sosyal öz yeterlikleri ile liderlik düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı olmakla birlikte pozitif yönlü bulunmuştur. Öğretmen adaylarının liderlik düzeylerinin sosyal öz yeterlik düzeylerini %47 oranında açıkladığı saptanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile liderlik düzeylerinde cinsiyet, yaş, okudukları sınıf, lisans durumu, çalışma durumu ve yerleşim yeri değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Sosyal Öz Yeterlik, Liderlik.

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SELF-EFFICIENCY AND LEADERSHIP LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS

ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine the relationship between social self-efficacy and leadership levels of physical education teacher candidates. The research was designed in relational screening model. The sample of the research consists of 329 teacher candidates studying at Kocaeli University and Sakarya University of Applied Sciences, Faculty of Sport Sciences, Department of Physical Education and Sports. While the personal information of physical education and sports teacher candidates was obtained with the 'Demographic Information Form', the Social Self-Efficacy Perception Scale, which was developed by Smith-Betz (2000) and adapted into Turkish by Özbay and Palancı (2001), in order to determine the social self-efficacy of teacher candidates in the research. The Multi-Factor Leadership Scale adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) was used to determine the level of In the data obtained in the study, independent groups t-test for pairwise comparison, one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) for comparisons with more than two, Correlation Analysis of the Relationship Between Social Self-Efficacy and Leadership, and Results of Transformational Leadership, Enforcement Leadership and Leadership Behaviors Regression analysis techniques were used to determine the values of the effects of sub-dimensions on Social Self-Efficacy. The significance level in the study was accepted as .05.

According to the findings obtained from the research, social self-efficacy and leadership scores of physical education and sports teacher candidates were found to be high. Although the relationship between social self-efficacy and leadership levels was statistically significant, it was found to be positive. It was determined that the leadership levels of teacher candidates explained their social self-efficacy levels by 47%. When the social self-efficacy and leadership levels of physical education and sports teacher candidates differ according to the independent variables, it was determined that the social self-efficacy and leadership of the teacher candidates differed statistically in terms of these variables. In addition, a statistically significant difference was found in terms of gender, age, class of education, income status, undergraduate status, employment status and settlement variables of the Physical Education and Teacher Candidates.

Keywords: Physical Education Teacher, Social Self-Efficacy, Leadership.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğretmenlik uygulamalarında kullanmaları gereken eğitimciliğin bilgi, beceri ve temel değerlerini kazanmak için dört yıllık lisans eğitiminden geçerler. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kazanılan eğitim çerçevesinde mesleğin temel amacını temsil eden eğitim felsefesini ve spor becerilerini kazanarak problem çözme becerisi noktasında yeterli donanımına sahip olacakları ve sürekli gelişecekleri düşünülmektedir (Thompson, 2013).

Sosyal öz yeterlik algısı, kişinin bir şeyi, bir olguyu, bir beceriyi yapabileceğine yönelik öğretisiyle ilişkilidir. Spor uzmanları ve Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri sosyal öz yeterlik ile ilgili gerekli becerilere sahip olduklarına inanırlarsa liderlik konusunda daha istekli olurlar. Böylece liderlik sergilerler ve başarılı olan her performans öz-yeterliği artırır. Tüm becerilerin yaşam boyu kazanılması gerektiğinin en temel olgusu sosyal öz-yeterlik algısının oluşumudur. Bu sebeple sosyal öz yeterlik, sosyal bağlantılar kurmak, akademik başarı, öz farkındalık, problem çözme ve öğrenme becerileri çok etkilidir. Yüksek sosyal öz-yeterliğe sahip olmak, sosyal alanda karşılaşılan sorunların, kriz anında problem çözümlerine yönelik etkili müdahaleler yoluyla sorunun çözülmesine yardım eder. Bununla beraber sosyal öz yeterlik, iletişim kurmada ve iletişimi devam ettirme konusunda kendine duyulan güven, öğretmen adaylarının mesleki alanda karşılaştıkları sorunların çözümünde aktif olarak aracılık edecek ve katkı sağlayacaktır (Kotaman, 2008).

Liderlik ve lider ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde birçok yaklaşımın üretildiği görülmektedir. Liderlik ile ilgili yaklaşımların günümüze gelene kadar geçen süre içerisinde olan değişimi, yıllar içinde yapılan çalışmaların konuları içinde yer almıştır. Günümüzde bilinmekte olan liderlik yaklaşımlarının çeşitleri ise, durumsallık yaklaşımı, neo-karizmatik yaklaşımlar ve davranışçı yaklaşım olarak üzere dört ana yöntemden oluşuyor. (Çakar & Arbak, 2003). Daha sonra bu yaklaşımlar içerisine dönüşümcü

liderlik kavramı da ele alınmıştır (Ünüvar, 2015). Bass ve Riggio (2006), D  n  st  r  c   Liderlik   zerine son yirmi yılda yapılan araştırmaların artış gösterdiğini söylemektedir. Liderlik konusunda yapılan araştırmalar her şeyden önce askeri ve iş   vrelerinde (Celep, 2004) yapılmış olmasına karşın, bilhassa son senelerde eğitim ve yönetim ile ilgili çok önemli olduğu söylenmektedir (Bottery, 2001). Spor ile ilgili yapılmış olan araştırmalar dönüşümsel liderliğin bu alandaki faydalarını ortaya çıkarmaktadır. (Arthur, Woodman, Ong, Hardy, Ntoumanis, 2011; Callow, Smith, Hardy, Arthur, Hardy, 2009)

Sosyal   z yeterliğin liderlik düzeyine olan ilişkisini incelemek amacı ile beden eğitimi ve Spor   ğretmen adaylarına yönelik yapılan bu çalışmada   ğretmen adaylarının sosyal öz yeterliklerinin ve liderlik seviyelerinin farklı değişkenler açısından değişiklik gösterip göstermediği de ele almaktadır. Bu doğrultuda Kocaeli   niversitesi ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Beden Eğitimi   ğretmenlik bölümü okuyan   ğrenci ve mezun   ğretmen adaylarına uygulanan anketlerin sonucu sosyal öz yeterliklerinin liderlik seviyelerine ilişkisi araştırmanın ana konusunu oluşturmaktadır.

1.1. Çalışmanın   nemi

Çocukluk ve ergenlik evrelerinde beden eğitimi ve spor aktivitelerinin gerçekleştiği yer ilkokulların beden eğitimi ve spor dersleri olarak bilinir. Bu sebepten öğrenciler ve toplumumuz için bu ders eğitim döneminde önem arz etmektedir. Beden eğitimi ve spor dersinin örgün eğitim sistemimiz içinde yerinin ve öneminin, ders kapsamında kişinin fiziksel ve psikolojik etkinliğe karşı pozitif yönde bir davranış gerçekleştirdiği   zyalva  (2010) tarafından vurgulanmıştır. Bununla kişinin davranışlarının ve başarisının arasındaki bağlantıyı inceleyen çoğu çalışma bu dersin hakkında faydalı davranışların öğrencilerin diğer derslerdeki ve hayatlarındaki sosyal öz yeterlik başarisını etkilediğini ifade etmiştir (Cengiz, Aytan & Abakay 2018).

Beden eğitimi dersi aynı ölçüde beden terbiyesinin de eğitimini kapsamaktadır. Yapılan egzersizler veya spor belirli bir bilinçte ve disiplinde yapıldığında öğrencilerin hem bireysel hem de bulunduğu topluma iyi ve sağlıklı,   reten ve yeni fikirlere sahip, disiplinli ve yarışmacı kişilikle manevi duygulara sahip çıkan ve aynı şekilde demokratik yaşamın getirdiği davranışları sergileyen bireyler olarak yetişmeleri a ısında en etkili araçlardan biridir (Cihan, 2011).

Bireyin kriz anlarında güç olaylarda, durumun üstesinden gelmek adına ihtiyaç duyduğu çözüm yollarını sıraya koyması, rastgele bir olayda bir işi başarı ile yapabilme yetisindeki inanç ve yargılarına ait inançları öz yeterlik olarak adlandırılır (Ünlü, Kaşkaya & Kızılkaya, 2017)

Anksiyete bozukluğu tanısı bildiren bireylerde ilk defa öz yeterlilik test edilip çalışma sonuçları değerlendirilmeye başlamıştır. Günümüzde eğitim ve psikoloji benzeri psiko-sosyal alanlarda da değerlendirilmektedir (Barut, 2008).

Bireyler karşılaştığı yıpratıcı, endişe verici ve öz güven eksikliğine sebebiyet veren davranışları devam ettirerek, kendi mevcut öz yeterlik seviyelerini arttırarak savunma reaksiyonlarını ortadan kaldıracak, hissettikleri güven duyguları zaman içinde artış gösterecektir. Verilmesi gereken tepkileri verilmesi gereken zamanda uygulamayan bireyler pes ederek, uzun zaman korkularını sürdürecektir ve dışarıdan yetersiz algılandığını düşünecek gereken seviyede olmadıkları inancı kendilerini olumsuz fikirlere ve tavırlara itecektir (Bandura, 1977'den akt; Alemdağ 2013).

Bireyin motivasyonunda bilişsel hükümler önemlidir. Yapılan işten verim alabilmek için motive olan bireyler ileriki zamanlarda sistematik ve düzenli şekilde eylemlerini gerçekleştirirler. Bu bireyler zamanla başarabileceklerine olan inançlarını arttırarak ileriye yönelik yapacakları eylemlerin potansiyel çıktılarını öngörebilirler. Bu bireylerin başarmak için her zaman hedefleri ve bu hedeflerine yönelik daima uygulayacakları planları vardır (Öz, 2019).

Kendilerine inanan ve güvenen sporcular yüksek öz yeterliğe sahip olmakla beraber her daim etkin ve yetersiz yönlerini bilir ve oldukları yerde durmak yerine sürekli gelişmeyi isterler. Zor süreçler atlatıp başarıyı elde ettiklerinde performans seviyelerini koruyarak daha fazla çaba sarf ederek konsantrasyonlarını stabilize ederek yapabilecekleri en etkin davranış sergilerler ve bununla birlikte hedeflenen başarı sporcu için elde edilebilir düzeye gelmektedir. Öz yeterlik düzeyi düşük olan sporcular güç durumlar ile karşı karşıya geldiğinde korkabilir ve şahsına yönelik güven hislerinin git gide azalması durumunda hedefledikleri başarıdan uzaklaşırlar (Durdokoca, 2010).

Liderlik, belirli bir topluluğu önceden belirlenmiş hedef ve amaçlar çevresinde toplamak, hedeflerin gerçekleşmesi için eyleme geçirebilme yeteneği ve bilgilerin bütünüdür

(Küçük, 2008). Ekip içinde ekibi yönlendiren, izlenen ve farklı durumlar oluşturup ekibin tatbikini sağlayan bireyler lider olarak adlandırılmaktadır (Yücel, 2019).

Öz yeterliği düşük seviyede olan bireylerin problem çözmede sorun yaşadığı, kendilerine güvenme durumunun düşük olmasından dolayı öz güven duygularının da düşük olduğu, başarabilme durumlarına yönelik inançsızlıkları sebebi ile başarısızlığı kabullenip çabuk kaybetmeye meyilli olduğu bilinmektedir. Bu bireylerin yaşantılarının herhangi bir bölümünde lider olmaları beklenemez. Çünkü lider; sorun çözücü, öz güvenli, yol gösteren, belirlenmiş amaçlara varmak için topluluğu ve bireyin aktivitesini etkileyen, yön veren, denetleyen, üyeleri takım dinamiği ile yanına toplayan ve bir arada tutan kişidir. İyi bir lider; öğretmenleri ve öğrencileri ayırt edebilen, atılganlıklarını destekleyen, bir amaca oryantasyonunu sağlayan, her duruma adaptasyon sağlayabilmeleri için hazır bulunuşluklarını destekleyen bir yapıya sahip olmalıdır. Bu sebeple, eğitim kurumlarında liderlik önem arz etmektedir. Beden eğitimi ve Spor öğretmenleri okullarda en dikkat çeken öğretmenlerdir. Bu sebep ile öğretmenin tüm özellikleri ile öğrencilere rol model olması gerekmektedir. Bir öğretmenin öğrenciler üzerinde pozitif intiba oluşturmaları ile birlikte olumlu anlamda yanıt alınabilmektedir (Işık, 2001).

Okullarda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gerekliliği, bu dersin öğrenciler üzerinde pozitif etkisi olduğu yadsınamayacak bir gerçek olduğu düşünülerek, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenciler üzerinde olumlu etkileri olan kişiler olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenlerin rol model alındığı düşünüldüğünde, Beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin okullarda öğrenciler üzerinde bıraktıkları etki sebebi ile hem rol model hem iyi bir lider örneği sunmaktadır. Ayrıca ülkemizde yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda sporun sosyalleşme, benlik algısı, uyum düzeyi ve sosyal yetkinlik beklentisine etkileri üzerinde durulmakta olup Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öz-yeterliliğiyle ilgili yeterli araştırma bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu yönü ile araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte öğretmen adaylarına yönelik olarak yapılan liderlik ve öz yeterlik ilişkisinin araştırılarak literatüre kazandırılması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterliklerinin liderlik düzeylerine ilişkisinin incelenmesi araştırılmasıdır. Bu betimsel bir çalışma olmakla beraber Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir.

1.3. Çalışmanın Problem Cümlesi

Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile liderlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Çalışmanın Alt Problemleri

Çalışmanın hazırlanması aşamasında belirlenen alt problemler şu şekildedir:

- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde yaş değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde sınıf değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde lisans değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde spor yapma durumu değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde çalışma durumu değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde yerleşim birimi değişkenine göre farklılık var mıdır?
- Beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeylerinde sorun çözmede yardım alma durumu değişkenine göre farklılık var mıdır?

- Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

1.5. Çalışmanın Varsayımları

Çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretmen adaylarının kendilerine sunulan anket içeriğini samimi ve içten cevapladıkları düşünülmektedir.

Araştırmanın veri toplama ve veri analiz sürecinde kullanılan yöntemlerin araştırma alt problemlerini test etme konusunda doğru ve güvenilir yöntemler olduğu varsayılmıştır.

1.6. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Kocaeli Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü öğrencileri ile sınırlandırılmıştır.

Bu araştırma ölçme araçlarındaki sorularla sınırlıdır.

BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER

2.1. Beden Eğitimi ve Spor

Bireylerin ruhsal, fiziksel ve mental yönden gelişmesi, iş hayatı gibi özel yaşam koşullarına alışması ve günlük yaşamlarında ve temel sivil konumu ve insan sorumluluklarını güçlendirmesi, fiziki ve ruhsal biçimde gelişmesine yönelik planlanan, programlanmış ve düzenli olarak yürütülen tüm faaliyetlere "beden eğitimi" denir (Kuru, 2000).

Diğer bir tanımlamaya göre beden eğitimi, bedensel hareketlerin planlı gelişim yoluyla günlük hayata dönüştürülmesidir (Aracı, 2006).

Bilhassa çocukluk evresinde beden eğitimi ve spor etkinliklerinin sıkça gerçekleştiği yer okul olarak bilinmesine ek beden eğitimi dersi öğrenciler için okul hayatındaki önemli unsurlardandır. Beden eğitimi dersinin genel eğitim sistemi içerisinde yeri ve önemiyetinin, ders kapsamında kişinin fiziksel etkinliğe karşı olumlu bir davranış gerçekleştirebilmesi olduğu Özyalvaç (2010) tarafından vurgulanmıştır ve bununla birlikte tutum ve başarı arasındaki bağlantıyı inceleyen kimi araştırmacı bu derse ilişkin olumlu davranışların öğrencilerin başarısını etkilediğini ifade etmiştir (Cengiz ve diğ. 2018).

Büyüközdemir (2008) yılında yapmış olduğu araştırmasında beden eğitimi derslerinin bu dersi alan öğrencilerin sosyal gelişimlerine etkisini araştırmayı hedeflemiştir. Araştırmanın verileri anket kullanılarak yapılmış ve araştırmaya toplamda 406 öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcı öğrenciler beden eğitimi dersinin saatini az buldukları, spora yönelime göre bu dersin zaruri olduğu, derse yönelen öğrencilerin olumlu davranış tutumları sergiledikleri ve paylaşma hissinin en yüksek olduğu dersin beden eğitimi ve spor olduğu ifade edilmiştir. Liderlik ve öz yeterlik kavramlarının bu derste daha çok geliştiği düşünülmektedir.

2.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Eğitim sistemleri, her ülkenin kendi iç yapısını oluşturan kültür, politika ve idare şekline göre farklılıklar göstermektedir. Eğitimin ana hedeflerinden biri, bir bütün olarak kişiliğe yaklaşımdır. Buna göre, eğitim süreçlerinde amaçların ve hedeflerin tam olarak gerçekleştirilmesi, beden eğitiminin yanı sıra bireyin ve toplumun zihinsel eğitimini de gerektirir. Geniş bir bakış açısından beden eğitimi, eğitim süreçlerinin en etkili unsurudur (Özkan, 1999).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, bulunduğu kurum içi veya okul dışı spor etkinlikleri yürüten, bu etkinlikleri uygulayan ve Millî Eğitim Bakanlığı'nda görevlerini yerine getiren öğretmenlerdir (Karaküçük, 1991). Beden eğitimi ve spor öğretmenleri genellikle öğrencilerce sevilen öğretmenler olup saygı duyulan ve değer verilen insanlardır. Öğrencilerin derse olan sevgisi, öğretmenin önünde kendini gösterir. Derse katılan öğrencilerin istekli ve aktif oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, öğretmenin birçok sorumluluğu vardır. Teorik açıklamaların yanı sıra, öğretmenin de pratikte yetkin olması beklenir (Aracı, 2006).

Beden eğitimi ayrıca fiziksel bir kişiliğin yetiştirilmesini de içerir. Özellikle, öğrenciler bireysel ve sosyal olarak; Mutlu, sağlıklı, ahlaki, temsili, üretken, yaratıcı fikirleri olan, ulusal ve manevi unsurları koruyan ve demokratik yaşamın getirdiği davranışları sergileyen bireyler olarak büyümeleri için en etkili araçlardan biridir (Cihan, 2011).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, derslerine özgü kıyafet ve ayakkabı ile okula gelirler. Bu nedenle okulların çalışmalarının ön saflarında yer almakta ve öğrencilerin dikkatini çekmektedir. Bununla birlikte, bu öğretmenlerin tüm özelliklerinin öğrenciler için rol modelleri olması beklenmektedir. Öğrencileri olumlu bir şekilde etkilediği için olumlu geribildirim alabilir (Aracı, 2014).

Öğrencilerin spor etkinliklerine yatkınlıklarını öğretmen liderlik stillerine ve bazı değişkenlere göre incelemeyi amaçlayan çalışmanın denek grubu 560 öğrenciden ve 10 beden eğitimi ve Spor öğretmeninden oluşturmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin spora yatkınlıklarının cinsiyet, sınıf, ailede spor yapan kişi olma, öğretmen liderlik stili, okul takımlarında bulunma ve lisanslı olmak değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Akbulut (2017) Öğretmen liderlik tarzlarına göre farklılık bulunan bu çalışma bizim çalışmamıza örnek olacağını düşünülmektedir.

2.3. Öz Yeterlik Kavramı ve İçeriği ile İlgili Bilgiler

2.3.1. Öz kavramı

Bireyi bir bütün olarak ilgilendiren tüm fenomenler olarak açıklanabilir. Evrensel olan benlik terimi, öz disiplin, benlik saygısı, kendine güven gibi birçok form alabilir. Bireyin benlik saygısı, önemli görünen insanların söylemi, deneyimi, desteği veya takdirinden büyük ölçüde etkilenir. Bireyin kendisine sorduğu soruların içeriği, benlik ve öz yeterlik terimleri arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Bunun, başarabilme ve yapabilme gibi eylemleri içeren bir fenomen olmasının yanı sıra, benlik kavramının içeriği, kişinin kendisinde bulunan duyguların varlığıdır. İyi voleybol oynayabilir miyim? Üçüncü engeli aşabilir miyim? örnek sorular verilebilir. Ben kimim? Eylemlerimin farkında mıyım? Kendime değer veriyor muyum? gibi örnekler verilebilir (Alemdağ, 2013).

Benlik terimi, bilişsel ve duygusal etkilerden oluşan ve kişinin çevresinden aldığı karşılaştırmalara bağımlı olarak karmaşık bir fenomen şeklinde tanımlanabilir (Çolak, 2017).

2.3.2. Yeterlik kavramı

Bir kavram olarak yetkinlik, insan davranışının gerçekleştirilmesinde önemli bir unsurdur. Eğer insanlar yeteneklerinin ve arzularının herhangi bir eylemin üstesinden gelmek için yeterli olduğunu doğrularlarsa, yapacakları eylemlerde daha kararlı olabildiklerini özümserler ve gerekli eylemleri gerçekleştirebilirler (Hevedanlı ve Ekici, 2009).

Bandura'ya göre, insanların bilgisini arttırmak ve şekillendirmek açısından öğrenci gelişimine destek bir unsurdur. Etkinliğe olan inanç, hedefe ulaşabilmek için gereken katkıları yapma yeteneklerine olan inancıdır. Öz-yeterliliğe dair inançlar, insanlar başa çıkabileceklerini düşündükleri olayların sonuçlarını beklediklerinde ve davranış gösterme yeteneklerine güvendiklerinde oluşur (Gerçek, Yılmaz, Köseoğlu & Soran, 2006).

Yetkinlik, motive olmak, biliş, duygu ve seçim süreci gibi dört temel süreçten oluşur ve bu yetkinliğin şekillenmesinde ciddi bir göreve sahiptir (Ünlü ve diğ, 2017; Şahin, 2000).

2.3.3. Öz yeterlik

Öz yeterlik terimini ilk defa 1977'de ünlü psikolog Albert Bandura sosyal öğrenme teorisinin odak noktası olan "Bilişsel Davranış Değişikliği"nin bir parçası olarak tanıtmıştır. İnsanların mevcut yetkinliklerini hedeflerine uygun olarak ne ölçüde etkili bir şekilde değerlendirebilecekleri ile ilgili hükümler Bandura tarafından "Öz Yeterliliğe İnançlar" olarak kavramsallaştırılmıştır (Bandura, 1977 akt; Çaplı ve Çelikkaleli, 2008; Kurbanoglu, 2004).

Sosyal öğrenme teorisinde öz-yeterlilikten bahseden Bandura bireyler tarafından sergilenen davranışları şekillendirmek ciddi bir motivasyon ve etki kaynağı olduğunu öne sürmektedir. Bireyin karşılaştığı sorunlara karşı galip gelebilmeleri ve baskı altında dahi başarılı bir şekilde iş yapabilmeleri için inanç ve yargıların algılanması olarak tanımlanır (Ünlü vd., 2017). İlk kez anksiyete bozukluğu olan kişiler üzerinde test edilen çalışmaların sonuçlarına dayanarak kullanılmıştır. Şu anda eğitim etkinlikleri ve psikoloji gibi alanlarda değerlendirilmektedir (Barut, 2008).

Bandura; karar verme, görevlerini yerine getirme ve mesuliyet alma ve kendi kendini denetleme becerisi bulunan bir yapıya atıfta bulunmaktadır. Bu, insanların bir eylemi en mükemmel hali ile gerçekleştirebilmek için gereksinim duydukları her türlü davranış planlayabilecekleri ve bu davranışları tanımlayabilecekleri inancı biçiminde belirtilir. Öz yeterlik, bireylerin başarılarını bir seviyeden diğerine yükseltmek için ihtiyaç duydukları davranış biçimlerinin düzenlenmesi ve oluşturulması için bir koşul olarak açıklanırken, bunun gerçek eylemlerde ve sürdürülebilir davranışlarda etkili olduğu ima edilmektedir. Öz yeterlik, insanların gerçekte nasıl davrandıkları değil, yetkinliklerine olan inançlarıdır. Bu nedenle, kişi baş etmekte zorlanacağı sorunlar ile karşılaştığında, öz yeterlik, bu durumda kendini farklı düzeylerde gösterdiği davranışların yaratılmasında etkilidir (Kurbanoglu, 2004). Davranış veya beceriyi iyi gösterme yeteneği ve bu beceriyi farklı durumlarda etkili bir şekilde kullanma yeteneği birbirinden farklıdır (Gülşen, 2013). Bireyler benzer becerilere sahip olsalar bile farklı seviyelerde performans gösterebilirler (Alemdağ, 2013). Öz-yeterliliğe dair inançlar, bireyin mevcut ve önceki eylemlerine, başkalarının yarattığı olumlu uyarılara ve mevcut zihinsel duruma bağlı olarak, diğer bireylerin kendisine verdiği olumlu uyarana ve şu anda içinde bulunduğu zihinsel duruma göre oluşturulabilir (Gülşen, 2013).

Senemoğlu (2007), bu terimi, bireyin ileriki zamanlarda yaşayabileceği zor durumların üstesinden gelme kabiliyetine olan inancı olarak tanımlamıştır.

Bandura, öz yeterlik teorisinde motivasyon üzerinde geliştirilen öz yeterlik algısının önemli olduğunu savunur. Öz yeterlik algısına gelince, bunun yalnızca bilişsel yeteneklerin programlanması ve seçimleri üstünde direkt bir neticesi göstermediği, bununla birlikte bilişsel yetenek sonuçlarının istenen seviyeye ulaşması için de gerekli olduğu düşünülmektedir. İstenen olayın başarılı bir şekilde gerçekleştikten sonra, mücadele çabaları üstünde etkili bir isteklendirmeye oluşturabileceğine inanılmaktadır. Etkinlik beklentileri, insanların uygulamaların sonucunda ne ölçüde çaba gösterdiklerini anlamalarına, zorlu olaylarla karşılaşınca ne ölçüde çaba gösterdiklerini belirlemelerine yardımcı olur. Bireyin idrak edilen öz yeterlik seviyesi nasıl olursa çaba göstermesi de o düzeyde olacaktır. Gereken durumlarda gerektiği şekilde tepkilerini ortaya koyamayan ve pes eden bireyler, uzunca bir süre korkularını sürdürerek, başka kişilerce yetersiz görüldüğünü düşünerek, kendilerini yeterli düzeyde olmadıklarına ikna ederek negatif düşünceler ve tutumlar hissedeceklerdir (Alemdağ, 2013). Öz yeterliği meydana getiren dört esas süreç bulunmaktadır (Doğaner ve diğ., 2020).

Bilişsel süreç; bir bilgi hafızasından başka bir bilgi hafızasına geçişi oluşturan bilişsel etkinliklerdir (Ulusoy, 2014). Kişilerin gerçekleştireceği çoğu davranış ilk etapta düşünce düzeyinde gelişir. Zihinde betimlenen pozitif senaryo iyi bir öz yeterlik inancı oluşturur (Çubukçu ve Girmen, 2007).

Motivasyon öz yeterlik algısının güdülenmesinde elzem bir yere sahiptir. Bireyler, yapabileceğine inandığı şeyler ile ilgili algı oluşturur ve kendi belirledikleri amaçlara erişmek amacıyla gayret gösterirler. Böylelikle kendilerini belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için yönlendirip motive etmeye yönlendirirler (Çubukçu ve Girmen, 2007).

Duygusal süreçler; meydana gelebilecek baskı hissi ve depresif duyguların yönlendirilmesinde algılanan öz yeterlik önemli bir unsurdur. Kişilerin karşılarına çıkan aksiliklere ve pürüzlere karşın onlarla baş edebilme gücüne yönelik inançları, kaygı ve stres düzeyleri motivasyon seviyelerine tesir etmektedir (Alemdağ, 2013).

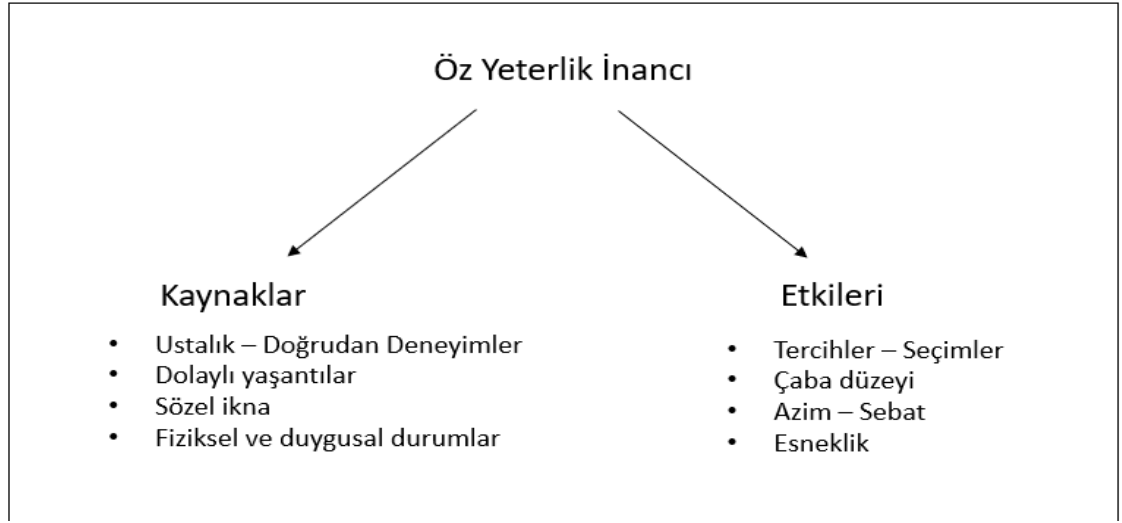
Seçim süreçleri; bireyler gerçekleştirebilecekleri sorumlulukları tercih etme ya da gerçekleştiremeyecekleri sorumlulukları reddetmeye meyillidir. Tercihleri aracılığıyla bireylerin yaşamlarında değişik seçim, yetenek ve sosyal alanlar geliştirirler. Bireyler,

içinden çıkamayacağını düşündüğü sorumlulukları üstlenmek istemezken, halledebileceklerini düşündükleri sorumlulukları rahatlıkla seçme yönelimindedirler (Çubukçu ve Girmen, 2007).

Kuvvetli öz yeterlik inancına geliştiren bireyler, yeteneklerine güvenirler ve güç işlerle başa çıkma sorumluluğundan kaçmazlar. Kendilerine limitlerini zorlayan hedefler koyarlar ve bu hedefleri sonuçlandırmak için odaklanırlar. Başarısızlık karşısında yenik düşmezler ve yeterlik hislerini mümkün olduğunca ivedi bir biçimde geri kazanma eğilimi sergilerler. Yeterlik inancı tam olamayan kişiler ise halihazırdaki kabiliyetlerine güvenmezler ve zorlu sorumluluklardan kaçarlar, gönülsüzdürler ve belirlenen hedeflere bağlı kalamazlar. Hedefe ulaşabileceklerini düşünmek yerine başaramayacaklarına inanırlar. Zor görevlerle karşılaştıklarında pes etme belirtileri gösterirler (Doğaner ve diğ., 2020).

“Bireyin karşısına çıkabilecek zor durumlarda, üstesinden gelip gelemeyeceğine dair şahsına duyduğu inanç, şahsı hakkındaki hükmüdür” olarak açıklanmaktadır. Öz yeterlik bir açıdan “algılanan öz yeterlik” biçimi ile de kapsama alınabilir. Bireyin herhangi bir davranışı gerçekleştirmek amacıyla bu amacı gerçekleştirmek için gereksinim duyulan tüm unsurları düzenleyip bu davranışı geçerli hali ile uygulayabilmesine yönelik inançları algılanan öz yeterlik olarak adlandırılır (Çolak, 2017).

Bandura, öz yeterlik inancının beslendiği dört temel kaynak bulunmaktadır.



Şekil 2.1: Öz yeterlik algısının kaynak ve etki alanları (Kiremit, 2006).

Ustalık/doğrudan deneyimler en önemli kaynaktır. İyi düzeyde bir yeterlik algısı oluşması için en başarılı yöntem ustalık deneyimleridir. Bireyin yaptığı eylemlerde başarılı sonuçlar alması, kendisini benzer işlerde de başarı elde edebileceğinin ispatıdır. Bu nedenle tecrübeler, bireysel yeterliğe dair en doğru delildir. Bu biçimde oluşan faydalı sonuçlar, bireyi gelecekte birbirine benzeyen olaylar karşısında moral vermektedir (Kiremit, 2006; Kurbanoglu, 2004).

Bir başka beslenme kaynağı ise diğer bireylerin davranışları sonucunda meydana gelen “dolaylı yaşantılardır”. Kişiler, başkalarının çaba harcayarak başardıklarına olan inançları, kendisinin de benzer biçimde gerekli seviyede çalışarak, başarılı elde edebileceklerine dair inançlarında artış yaşanacaktır (Kotaman, 2008).

Sözel ya da sosyal ikna durumu öz yeterlik algısının oluşmasında ve kuvvetlendirilmesinde etkili durumlardan biridir. Kişinin başarabileceği veya başaramayacağı eyleme dair tavsiyeler, yönlendirmeler ve pekiştirmeler kişinin öz yeterlik algısını etkileyebilir niteliktedir. Pozitif ikazlar, bireyin var olan yeteneklerini geliştirerek öz yeterlik inançlarını güçlendirip bireyi cesaretlendirirken, bireyin zor görevleri başarabileceklerine dair inançları da arttırmaktadır. Negatif ikazlar öz yeterlik algılarını etkisizleştirebilmektedir (Arslan, 2019; Kotaman, 2008).

“Psikolojik ve fizyolojik durumlar” farklı bir beslenme kaynağıdır. Bitkin olma, halsiz hissetme, ağrı, sancı, acı, stres, kaygı korku vb. gibi fizyolojik ve psikolojik haller bu

grubu oluşturmaktadır. Bireyler, bu kaynakla ilgili durumlarını gözden geçirirken, fizyolojik ve psikolojik emarelerini de göz ardı etmemelidir. Kaygı ve endişe bireyin performans düşüklüğünün sebebi olabilir. Yapılacak herhangi bir eylemin sonucunda başarı elde etmek isten bir kişi kendisi hakkında kuvvetli ve iddialı algılanması gerekliliğini hissedebilir (Kotaman, 2008).

Bahsi geçen kaynaklardan meydana gelen öz yeterlik algısı; bireyin izleyeceği basamakları, güç durumlar ile karşı karşıya geldiğinde dirayetini, çabalarının düzeyini ve göstereceği davranışların durumunu da etkilemektedir (Çolak, 2017).

Bir kişinin güdülenmesinde zihinsel yargılar önem arz eder. Bir işi gerçekleştirebilmek için güdülenen kişiler, daha intizamlı ve disiplinli bir biçimde geleceğe yönelik çalışmalarını sürdürürler. Bu kişilerin ileride başarabileceklerine dair inançları iyi düzeyde olup bu kişiler, geleceğe yönelik olan faaliyetlerinin olası neticelerini öngörebilirler. Bu tür insanlar daima başarmayı arzu ettiği amaçlara yönelirler ve amaçlarına erişebilmek daima kontrol edebilecekleri planlar ile oluşur (Öz, 2019).

2.3.4. Öz yeterlik gelişimi

Bireyler hayatlarının farklı evrelerinde öz yeterlik inancı geliştirmektedir. Yaşam içerisinde gerçekleşen farklı durumlar, gelişim zamanlarına dayalı olarak değişik beceriler istemektedir. Birçok dönemden meydana gelen insan hayatının bu evrelerinin kendilerince ne ölçüde etkili yönetildiği önem arz etmektedir. Öz yeterlik algısının oluşumu sırasında bu süreçlerde bireyin kendi gelişimini açıkça belirlemesi gerekir. Kişilerin öz yeterlik kazanımının gerçekleşmesinde etken olan kökler, aile, akran ve okul olarak Bandura tarafından şu şekilde açıklanmıştır (Alemdağ, 2013; Çubukçu ve Girmen 2007).

Kişinin kendi etkinliği algısı, yaşamın farklı aşamalarında gelişir. Hayattaki farklı olaylar, geliştikleri zamana göre çeşitli beceriler gerektirir. İnsan hayatını birçok periyot meydana getirir ve insanların bu periyotlarda hayatlarını ne denli etkili bir şekilde yönetebilecekleri önem arz eder. Devam eden süreçle birlikte kişinin kendiyle ilgili kişisel ilerlemesinin net bir şekilde tanımlanması, öz yeterlik inancını yaratır. Öz yeterliliğin oluşumunu etkileyen kökleri, aile, akran ve okulun önemini Bandura aşağıdaki gibi açıklamaktadır (Alemdağ, 2013; Çubukçu ve Girmen 2007).

Bebeklerde öz yeterlik duygusunun gelişmesi, ebeveynlerinin davranışlarına tepkileriyle ilişkilidir. Örneğin, ses çıkartan bir oyuncakı sallayarak, sert bir cisme vurarak veya bağırarak, çocuk davranışlarının bir tepkiyi tetiklediğini fark etmeye başlar. Çevresini bu şekildeki tutumları ile kontrol altında tutmaya çalıştığında, sergilediği davranışlara fazlasıyla önem verir ve bilinmeyen farklı davranışları öğrenmeye istekli olur. Bir kişinin diğerlerinden farklılaşması farklı deneyimlerden kaynaklanmaktadır. Bebekler sadece başka bir insan olarak algılandıklarında büyürler. Bu sebep ile kişisel ve çevresel tecrübeler çocuğun kendini bir fert olarak görmesine izin verir (Bandura, 1994 Akt; Çubukçu ve Girmen, 2007).

2.3.4.1. Öz yeterlik kazanımı ve aile

Günlük yaşamlarında çocuklar farklı sorunları çözmek için bedensel ve dil kabiliyetleri, sosyal yetenekleri ve zihinsel yeteneklerini test ederler. Öz-yeterliliğin gelişimi büyük ölçüde çocuğun çevresinin farkına varması ve hareketlerini bu doğrultuda geliştirmesi gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Bu erken keşifler, çocuğun oyun aktivitesinde temel becerileri geliştirme yetenekleri sayesinde şekillenir. Kendini kontrol etme konusunda başarılı bir deneyim, sosyal ve zihinsel yetkinliğin ortasında bulunur. Bebeklik döneminde ilk keşifler için sınırsız bir ortam yaratan ve onlara fırsatlar sunan ebeveynler, bebeklerin sosyal ve zihinsel gelişimini desteklemektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007)

Çocuğun bizzat deneyimleri ile ailesinin bu konuda neler yapabilecekleri ve yapamayacakları hakkındaki hikayeleri, çocuğun kendi etkinliği hakkında bir fikir geliştirmesine neden olur. Aile, bebeğin öz yeterlik deneyiminin merkezinde yer almaktadır. Bununla birlikte, çocuğun yaş almasına paralel olarak sosyal çevre de genişler ve kendi yaşlıları önemli hale gelir. Bireyin kendi verimliliğine olan inancında önemli rol oynayan unsurlardan bazıları çocuğun içine doğduğu ailenin yapısı, büyüklüğü, gelir durumu, sosyal alanı hatta çocuğun doğum sırası olarak sıralanabilir (Bandura, 1994 Akt; Alemdağ, 2013; Çubukçu ve Girmen 2007).

2.3.4.2. Öz yeterlik kazanımı ve okul

Okul, öğretmenlerin işe başlamadan önce problem çözme yetilerini geliştirdiği, sosyal ve bilişsel yetkinlik kazanımı sağlanan oldukça geniş bir topluluktur. Çocukların okulda

bilgi düzeyleri ve düşünme yetileri devamlı olarak sınanır ve değerlendirme yapılır. Resmi eğitime ek olarak, birçok sosyal faktör, öğretmenlerin çalışmaya başlamadan önce kendi performanslarına olan inançlarını etkilemektedir. İşe gitmeden önce öğretmenlerin performans sonuçlarının karşılaştırılması, motivasyon, destekleyici ortam, öğretmenlerin geri bildirimleri, işe gitmeden önce öğretmenlerin öz yeterliliği hakkındaki kararlarına tesir eder (Bandura, 1994, Akt: Çubukçu ve Girmen, 2007).

2.3.4.3. Öz yeterlik kazanımı ve akran grupları

Üst gruplara dahil olduklarında çocukların testleri değişiklikler gösterir. Akran grupları bu kazanımda ciddi bir yere sahiptir. Akranların birbirleri arasında elde ettikleri tanınırlık ve saygınlık çocuklar için yadsınamaz bir önemi bulunmaktadır. Çünkü gruplarda bu dönemlerde öz yeterlik inancı farklılıklar gösterebilir ve bu inanca dair onaylayıcı bir yeri vardır. Yeterlik seviyesinde eksiklik olan çocukların akran grupları içerisinde tanınırlığının ve saygınlığın oluşması beraberinde kendilerine olan inançlarında da artış gözlemlenmektedir (Bandura, 1994, Akt: Çubukçu ve Girmen, 2007).

2.3.5. Öz yeterlik inançları ve etkileri

Genellikle kişi eylemi, amaçlıdır ve ileriye yöneliktir. Gelecekteki zamanın algısı farklı şekillerde kendini gösterir. İnsanlar neler yapabileceklerine dair inançlarını şekillendirmeye ve amaçlanan davranışlarının sonuçlarını öngörmeye eğilimlidirler, kendilerine hedefler koyarlar ve eylemlerinin sonuçlarına yönelik hedefler koyarlar. Gelecek için bir egzersiz olarak, kişiler kendi davranışlarını yönlendirirler ve kendilerini motive ederler (Özteke, 2011).

Öz yeterliliğe dair pek çok inanç, insanların seçimlerini, performanslarını, zorluklara ne kadar dayandıklarını, başarısızlıklara karşı direnç seviyelerini etkiler. Sağlam bir yetkinlik duygusuna sahip kişiler ilgilerini özel sorumluluklara çevirirler. Etkinlik hakkındaki inançlar, insanların stres ve depresyona tepkilerini dahi etkiler. İnsanların yeteneklerine olan inanç ve algıları, motivasyonlarını da faaliyetlerini de etkilemektedir (Özteke, 2011).

2.3.5.1. Öz yeterlik inancının motivasyon üzerindeki etkileri

Mcauley, Wraith ve Duncan (1991) tarafından aerobik kursu alan bireyler ile yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ile başarı idrakı ve çok fonksiyonlu içsel güdülenme ilişkisine bakıldığında yüksek seviyede öz yeterliğe sahip kursiyerlerin düşük öz yeterliğe sahip kursiyerlere göre içsel güdülenmelerinin daha yüksek olduğunu elde etmişler (McAuley ve diğ. 1991 Akt; Kesgin, 2006).

Örnek olarak öz yeterliliği düşük olan kişiler başarmak gereken şeyleri yapma konusunda şüpheli yaklaşırlar. Yüksek öz yeterliğe sahip kişilerse olumsuz şartlar ve belirli olmayan neticeler sonucunda dahi motive olmuş gayretlerin devamı için imkân sunmaktadır. Kişinin öz yeterlik inancı ön görülebilse de davranışların başlangıçtaki şekliyle devam ettirilmesinde motivasyonun etkisi görmezden gelinemez (Porter ve diğ. 2003 Akt; Kesgin, 2006).

Bir işi yapabilecek ölçüde kendisini kabiliyetli hissedebilen bir kişi için bu durum olumlu bir deneyimdir. Buna ilişkili olarak, Bandura ve Schunk çalışmalarında bir işin yerine getirilmesinde içsel olarak motivasyonun da büyük ölçüde etken olduğunu ve öz yeterliği etkilediğini saptamışlardır (McDonald, Siegall, 1992 Akt; Alemdağ, 2013).

2.3.5.2. Öz yeterlik inancının kariyer üzerindeki etkileri

Kişinin yaşamında kariyer özellikle bir işe başlamalarında, iş memnuniyetlerinde organizasyon ilgileri vb konularda önemli bir rol üstlenmektedir. Aynı ölçüde kariyerin öz yeterlik üzerine yapılan araştırmalarda önemini görmekteyiz. Buna bağlı olarak birey algılanan öz yeterliğin yüksek düzeyde olması birçok kariyer fırsatı yakalayabileceğini düşünür. Eğitsel olarak kendilerini farklı mesleki alanlarda hazırlarlar. Aynı ölçüde öz yeterlik seviyeleri düşük olan kişiler kariyer imkanlarını dar tutmaktadır. Çünkü gerekli beceri kendilerinde mevcut olsa bile sahip olmadıkları inancındadırlar. Kendini kısıtlama git gide bireysel şüpheyne sebebiyet vermektedir (Alemdağ, 2013).

2.3.5.3. Öz yeterlik inancı ve performans üzerindeki etkileri

Kişilerin hayatlarındaki durumların altından kalkabilmek için ihtiyaç duyduğu yeteneklerin mevcut olması, bu yetenekleri farklı vaziyet ve zamanlarda olması gereken

şekilde ortaya koyabilecekleri anlamı taşımaz. Başarıya ulaşması için, yeteneklerinin olması yanında, ihtiyaç duyulduğunda harekete geçmesine yol açacak güçlü ve dirençli bir algının mevcut olması gerekir. Aynı oranda becerikli olan iki kişi bu mevcut becerileri aktif hale getirebilecek potansiyellerine olan inançları arasındaki farklılıklardan dolayı farklı seviyede performans gösterebilirler. Kişilerin öz yeterlik seviyeleri ile sergilenen performans seviyeleri arasında göz ardı edilemeyecek biçimde bir bağlantı olduğu bilinmektedir (Wood, Bandura, 1989 akt; Alemdağ, 2013).

Yapılan bir çalışmada farklı seviyelerde öz yeterlik algısı bulunan öğretmen adaylarının performanslarına ilişkin ve başarısız olma durumlarında görevlerini sürdürebilmeleri araştırılmıştır. Saptanan bulgular sonucunda algılanan öz yeterlikleri daha yüksek olan deneklerin diğerlerine göre daha verimli performans ortaya çıkardıkları, başarılı olamama durumunda görevlerine devam edebildiklerini ve şahsına yönelik daha pozitif değerlere sahip olduklarını belirtmiştir (Alemdağ, 2013). Bu bulguların benzeri olarak Weinberg'in (1985) yapmış olduğu çalışma gösterilecek olursa, kas kuvvetinin önde bulunduğu görevlerde, başarısızlığı deneyimleyen ve öz yeterlik seviyesi yüksek olanların öz yeterlik seviyesi düşük kişilere göre çaba göstermeye devam ettikleri ve diğerlerine göre daha olumlu performanslar ortaya koyduklarına rastlanmıştır (Weinberg, 1985, Akt: Kesgin, 2006).

Algılanan öz yeterlikleri yüksek olan kişiler, yönlendirilen görevleri gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyulan tüm melekelerle sahip olduklarını düşünmektedirler. Sahip olmak istedikleri performans düzeyine ulaşabilmek için ihtiyaç duyulan gayret ve çabayı sergilerken karşılaşacakları olumsuzlukların kendilerine engel olamayacaklarına inanırlar. Algılanan öz yeterlikleri düşük kişiler ise çabalarının sonuç vermeyeceğine olan inançları yüzünden durum ve olayları layıkıyla yönetemeyeceklerini düşünürler. Ancak önemli olan husus, öz yeterliği yüksek bile olsa bu bireylerde etrafındakileri tam anlamıyla yönetemezler (Schermerhorn ve diğ. 1997 Akt; Mutlu, 2003; Alemdağ, 2013).

2.3.5.4. Öz yeterlik inancının stres üzerindeki etkileri

Öz yeterlik ile çağımızın en büyük problemi olarak görülen kaygı ilişkisini açıklamak gerekirse, öz yeterliğin güdülenme üzerinde yararlı ya da yarasız bir etkiye sahip olabileceği gib, tehlikeli, ani, riskli ve krizli durumlar karşısında bireyin ne denli yoğun

kaygı ve depresyon geçireceğini de büyük oranda etki eder (Wood ve Bandura, 1989 akt. Alemdağ, 2013).

Kaygı ve depresyon deneyimi fazla algılanan kişilerin öz yeterlikleri düşük olduğu düşünülmektedir. Bu kişilerin şimdiden gelecekte yapacakları işlerin başarılı olamayacağı yönündeki düşünceleri mevcuttur. Öz yeterliği yüksek olan kişiler atlatılması güç engellerle karşı karşıya geldiklerinde stresle ve krizle başa çıkabileceklerini ve bu durumu yönetebilecekleri düşüncesine sahip bir şekilde olayları değerlendirirler. Bu kişiler bahsi geçen kötü durumlarla karşılaşmadan evvel bu olaylar ile kendilerini stres altına itmezler (Mager, 1992). Sosyal becerilerin olmamasının sebebi düşük öz yeterliğe sahip olmaya dayanmaktadır. Bunun sonucunda genellikle anksiyete ortaya çıkmakta, bireyler insanlar arası ilişkilerden kaçınmaya başlamaktadır (Baron, Byrne 2000 Akt. Kesgin, 2006).

2.3.6. Öz yeterlik ve spor

Fiziksel, mental ve sosyal yönüyle insan gelişimsel bir yapıdadır. Devrimin, fiziksel faaliyetler gerçekleştirilmenin, spor yapmanın ve sportif aktivitelere dahil olmanın şimdilerde önemi daha da artmaktadır. İnsanların kendine güven duygularını, saygılarını, disiplinlerini, kontrol ve iletişim gibi becerilerini, liderlik yeteneklerini kazanmasında kendini yeterli görme deneyimlerini arttırmada bedensel ve ruhsal olarak kendilerini geliştirmede sporun büyük bir katkısı bulunmaktadır (Küçük ve Koç, 2015).

Sporun ve fiziksel aktivitelerin öz yeterliği geliştirmede büyük bir rol oynadığı düşünülmektedir. Bandura, bireylerin arzu ettikleri başarıyı elde edebilmek için kendilerine her zaman güvenmelerini ve inanç geliştirdikleri olguların sağlam bir zeminde oluşması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca geçmiş zamanlarda elde edilen deneyimlerin yeni olaylar karşısında kendilerine güven ve yeterlik seviyesinde etkili olabileceğini öne sürmektedir (Feltz ve Lirgg, 2001).

Sporcuların ortaya koymak istedikleri başarı düzeylerinde algılanan öz yeterliğin ciddi bir neticesi olması, sporcuların müsabaka sırasında rakip karşısında başarı elde edebilmeleri adına önemli görülmektedir. Kazanılan öz yeterlik inançları, sporcunun ortaya çıkaracağı performans durumunu dört dörtlük gözler önüne sermesi ve yönetebilmesi açısından gerekli görülmektedir (Türedi, 2015).

Algılanan öz yeterliğin az veya yüksek seviyelerde bulunması sporcunun çalışmalarında hedefe fokuslanmasına, görevi ve hedefi algılamasına, çalışma disiplinine, yeni stratejiler geliştirmesine ve dolaylı olarak başarıyı etkilemesinde önemli rol oynamaktadır. Sporcunun kazanmayı arzuladığı ve umut ettiği vazifelerde başarılı veyahut başarısız olma düşüncelerini öz yeterlik inançları etkilemektedir (Korkmaz, 2006). Araştırmalar gösteriyor ki öz yeterlik inançları geliştiren kişilerin bir işi öğrenme, o işin performans seviyesini öngörebilme gibi unsurlar etkilidir (Cengiz ve diğ, 2012).

Öz yeterlik inancı geliştiren sporcular etkili yanlarını ve yetersiz taraflarını anlayabilirler ve kendilerine güven duygusu geliştirirler, sürekli bir gelişim içinde olmayı tercih ederler. Başarıya zorlu süreçleri deneyimleyerek ulaştıklarında, ulaşılan performans düzeyini korumak ve azimle çalışıp oluşturdukları konsantrasyonlarını stabilize edip en etkin davranışı sergileyerek amaçladıkları başarıyı ulaşılabilir kılmaktadırlar. Düşük öz yeterlik inancı zorluklar ile karşılaşan sporcuları korkutur, kendilerine güven duygularını sarsar ve başarı hedeflerinden uzaklaşırlar. Olumsuzluklar bu tür sporcuları tedirgin eder ve hata yapmalarına sebep olur. Her hata peşinden başka bir hatayı getirir. Kendi kendilerine oluşturdukları bu olumsuz psikolojik durum içerisinde çıkmak görüldüğü gibi basit değildir. Sonuçta arzu ettikleri başarı ve var olduklarını hissettikleri spordan git gide uzaklaşırlar (Bozkurt, 2014).

Yüksek öz yeterlik inançları geliştiren sporcular zorlu görevler karşısında kolaylıkla başarılı olabilir, beklenmeyen sonuçlarda ise kendilerini en kısa sürede toparlarlar. Düşük öz yeterlik inancına sahip sporcular ise zorlu mücadeleler gerektiren işlerde kendi potansiyellerinin üstünde bir durumun olduğunu düşünerek kendilerine olan güvenlerini daha da kaybederler ve arzu ettikleri başarı karşısında çabuk pes ederler (Ceylan ve diğ, 2020).

2.4. Liderlik

İlk dönemlerden beri liderlik ilgi çeken bir kavram olmuştur. Antik Yunan zamanlarında bile, Platon ve Sokrates'in de taraf olarak yer aldığı felsefeciler liderlik konusunda büyük oranda fikir ayrılıklarına düşmüşlerdir. Günümüzde ise etkili liderlik ihtiyacı hiç hissedilmediği kadar fazla hissedilmektedir. Uzmanlar, kuruluşların, grupların,

toplulukların, devletlerin ve ulusların karşı karşıya kaldığı ortaya çıkan ve zorlu sorunlara doğru yanıtın yalnızca doğru türden liderlik olduğuna inanıyor. (Bolden, 2004).

Liderlik rolleri farklı olabilir, ancak insanları yönetme süreci temelde aynıdır. Değerli bir olgu yaratmak için başkalarını etkileyen kişi liderdir. Bazı kişiler değerli bir olgu yaratmak için, inanç sistemlerini, fikirleri ve profesyonel sistemi kullanır, kitleleri nasıl etkiliyor oldukları değişiyor olsa da özleri temelinde aynıdır (Cashman, 2008).

Liderlik olgusunun kişide doğuştan mı geldiği yoksa zaman içerisinde kazanılan bir özelliğe mi sahip olduğu akla gelen ilk sorudur. Liderliğin öğrenilip öğrenilemeyeceğine dair soruların cevapları farklılık gösterse de liderliğin kolay olmadığı ve insanların öngörü, dürüstlük, güven, amaçlılık, yaratıcılık, risk alma isteği gibi tavır sergilemesi ve eğilimlere sahip olmalarının altını çizmektedir (Capowski, 1994; Korkmaz, 2021).

Bireylerin veya belirli grubun çalışmalarını kontrol etmede, onlara rehberlik ederek, onları etkileyerek, takım olarak beraberce eyleme geçilmesi için uygun koşulları hazırlayarak ve grubun grup bilinciyle hareket etmesi için motive edici eylemler planlayarak, grubun devam etmesini sağlamak liderin en önemli sorumluluğudur (Benibol, 2015).

Liderlik, bir topluluğu belirlenmiş hedefler çevresinde toplayıp hedeflere erişmek için onları aksiyon almaya iten bir dizi beceri ve bilgidir (Küçük, 2008). Lider, yönlendiren, takip eden, yeni durumlar yaratan ve grubun uygulanmasını sağlayan kişi olarak tanımlanır. Yönetim; bu belirli hedeflere ulaşmak için çevredeki bir topluluğun veya bireyin işi üzerinde etki sahibi olma, kanalize etme ve otorite kurma kabiliyeti beraberinde çevrelerindeki topluluk üyelerini grup bilinciyle etrafında toplama, beraber ilerleme ve bunun sürekliliklerini sağlama yeteneğidir (Yücel, 2019).

Liderliğin iyi bilinen genel tanımı “çevrenizdekileri etkilemek ve harekete geçme arzusuna neden olmaktır”. Fakat çağımızda bu tanım yeterli değildir. Örgütlerde insan faktörünü ön plana çıkarmak gerekliydi. Bir lider, yüksek potansiyele sahip bir kişi olarak, kendi alanında uzman olan, iyi insan ilişkilerine sahip olan, sorunları nasıl çözeceğini bilen ve başarıyı işin tamamlanmasının yanı sıra örgütsel yapının bir parçası olarak değerlendiren bir algı tarzına sahip olmalıdır. Bununla birlikte, bir çalışanın sadece işi yapan kişi olduğunu ve konuya iş perspektifinden baktığını söylemek yeterli değildir. Çalışanların moralinin, beklentilerinin ve işten aldıkları memnuniyet veya

memnuniyetsizlik düzeyinin, organizasyonun başarısında etkili faktörler olduğu bulunmuştur. Okulların örgütsel yapı içinde eğitim kurumları olarak sorumlulukları; Öğretmenlerin mesleklerine karşı tutumlarının eğitim görevlerinden ne kadar memnun olduklarına bağlı olduğu anlaşılmıştır. Bu durum akademik araştırmacıların bu konulara olan ilgisini artırdı (Benibol, 2015).

Eğitim kurumlarının uzun vadeli başarısı, bir anlamda kurumun liderinin liderlik niteliklerine ve yönetim yaklaşımına bağlıdır. İyi bir okul müdürü; Öğretmenlerini ve öğrencilerini iyi tanıyan, onları teşvik eden, doğru yönde yönlendiren ve farklı durumlara uyum sağlama istekliliklerini destekleyen bir kavrayış mevcut olmalıdır (Taş ve ark., 2007).

İnsanları baskısız topluluklarda bir araya getirmek, isteklendirmek ve belirli bir süreç içinde hedeflere ulaşmak bir başarıdır. Kısaca özetlemek gerekirse, liderlik; bunu, örgüt üyelerinin kendi etkisi altındayken amaçlarını ve hedeflerini karşılamaya, yeteneklerini ve bilgilerini kurumun yararına değerlendirmeye, organizasyonun dinamiklerini sağlamaya ve hedeflerine ulaşmaya hazır olmalarını sağlamak, gerekli aksiyonu almaları açısından yol göstermektir (Akdoğan, 2002).

2.4.1. Liderlik kuramları

Liderlik, fazlası ile araştırılıp teoriler öne sürülen bir kavramdır (Ataman, 2001 akt; Korkmaz, 2021).

2.4.1.1. Davranışsal yaklaşım

Liderlik kavramı kesinlikle doğuştan geliyor diyemeyiz, etkin liderlik çalışmakla öğrenilebilir, kıvranılabılır. İkinci önemli olgu ise etkili liderlerin neler yaptığını örnek alan lider davranışlarıdır. Doğruluğunu kanıtlayan Michigan ve Ohio bölgeleri liderlik çalışmaları bu fikri desteklemiştir. Akademisyenler, bu özellikleri bazı kişilere öğretebilmek için lider-ast farklarını nelerin yarattığını belirtmişlerdir (Horner, 1997).

Michigan Üniversitesinde yapılan liderlik araştırması, Ohio araştırmasıyla benzer iki davranış modeline odaklanmıştır. Ohio'daki araştırmalarla benzerliği bulunan araştırmada; insan ve iş odaklı davranışları incelemenin yanı sıra, hangi liderlik davranışlarının daha üretken olduğunu da vurgulamıştır (Küçüközkan, 2015). Öte yandan

Blake ve Mouton'un yönetim stilleri matrisinde, iki kategoride, yöneticinin hangi davranış tarzına önem verdiği iki kategoride; Görev odaklı bir lider ve insan ilişkileri lideri içinde beş farklı liderlik türünü açıkladı (Kıralı, 2013).

Özelliklerin yaklaşımına uygun olarak kabul edilen bir liderin sahip olduğu özelliklerin aksine nasıl davrandığını vurguladı. 1940'lardan beri popüler bulunan yaklaşıma göre liderin etrafındaki kişilere karşı etkili bir liderlik tutumu gösterip göstermediğini sorgulamanın gerekli olduğunu savundu. Etkili liderlik davranışının ne olduğuna odaklanan birçok bilim adamı, iki temel yaklaşıma odaklanmıştır: insan merkezli ve görev merkezli lider (Tağraf ve Çalman, 2009).

Ohio üniversitesi tarafından yürütülmüş bir çalışmada, insan merkezli bir liderin demokratik olduğunu, katılımı önerirken, görev merkezli bir liderin biraz daha otokratik davranışlar sergilediğini vurguladı. Arkadaşlığa, güvene odaklanan, takımda bulunan tüm üyelerin görüşlerini önemseyen, insan ilişkilerine odaklanarak grupta aktif rol oynamalarına izin veren bir liderlik yaklaşımının tanımının aksine, hedeflere ulaşmak, görevleri yerine getirmeye odaklanan liderlik yoluyla hedeflere ulaşmak, onları kendi düşünceleri içinde yönlendirmek ve otoriter bir ceza ve ödül sistemi göstermek önemlidir. Bu yaklaşımlara ilaveten; Geniş katılım temelinde tamamen liberal bir liderlik tarzına sahip olan liderler, çalışanlarına işlerini hedeflerine uygun olarak yapma özgürlüğünü tam olarak bırakırlar ve genellikle karar verme yetkisinden kaçınırlar ve çalışanlara sorumluluklarının bir parçası olarak kararlarını kendilerinin vermeleri adına özgürlük tanırlar (Alemdağ, 2013; Tağraf ve Çalman, 2009).

2.4.1.2. Özellikler yaklaşımı

Thomas Carlyle tarafından alanla ilgili ilk yazılı çalışma olduğu kabul edilen “Büyük İnsan Teorisi” liderliğin gözden geçirildiği özellik yaklaşımına uygun olduğu düşünülmüştür. Bu teori, liderin başka insanlardan ayırt edici kişisel ve fiziksel özellikler bulunur. Liderlerin kendilerine has yetenekleri bulunur fakat bir kişi sonradan elde ettiği özellikler ile lider olamaz liderliğin oluşumunda etkili doğuştan gelen üç faktör vardır (Siyli, 2014).

2.4.1.3. Durumsallık yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımı, yirmi beş yıldan fazla süre gelen yönetim araştırmalarının hayati bir parçası olmuştur. Bu düşünceye göre liderlik yaklaşımları doğmuş ve ortaya çıkarak toplumda çıkan tepkilere karşılık vererek kabul görmüştür. Durumsallık teorisi, yaygın bir hüküm olarak, faydalı bir yönetim yapısı ve şeklinin, durumsal unsurları çevrenin savunmasızlığına ve güvensizliğine göre düzenlemesi gerektiğini dikte eder (Tosi ve Slocum, 1984).

Her durumda belirli bir lider davranışının olması gerektiği düşüncesiyle yürütülen davranışsal yaklaşım araştırmasının aksine, liderin kişiye ve göreve odaklanan davranışlarına vurgu yaparak, acil durum yaklaşımında liderin her durumda etkili liderliğin farklı görevlerini yerine getirmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu yaklaşımla, liderin örgütsel kültürü, grup üyeleri, yetenekleri ve beklentileri gibi birçok çevresel koşulda liderliğin çeşitli anlayışları öne sürülmüştür. Dört başlık altında toplanacak olursa yaklaşımlar aşağıdaki gibidir (Bakan, 2009).

Fredler'in durumsallık kuramı

Bu teoriye bakarak lider, içinde bulunduğu ortama göre hangi davranışı seçeceğini belirler ve bu çerçeveyi belirlerken 3 faktörden etkilenir. Birincisi, liderin örgüt üyeleriyle olan ilişkisinin kalitesine, ikincisi ise işin açık amacına ve tanımlarına ve son olarak liderin kişisel spesiyalitesine bağlıdır. Etkin bir lider oluşumu bu bahsi geçen üç unsurla gerçekleşir (Karahan, 2010; Alganer, 2002 akt; Korkmaz, 2021).

Yetton ve Vroom'un karar verme modeli

Yetton ve Vroom aracılığı ile oluşturulan modelde lider, üyelerin hüküm verme işleyişi katılım seviyesini belirler ve eylemlerini demokrasiden otoriterliğe doğru belirler. Liderin takipçileri karar alma mekanizmasına dahil etme yetkisinin grup içindeki faaliyetler üzerindeki etki derecesine bağlı olarak arttığı gruplarda verimliliğin, artış seviyesiyle paralel artış gösterdiği iddia edilmiştir. Hükümün etkinliği hüküm verme modeline göre üç faktöre bağlıdır; kararın niteliği, onaylanabilirliği ve süresi (Alkın, 2006).

Hersey ve Blanchard durumsallık liderlik kuramı

Bu kuram Paul Hersey-Kenneth Blanchard taraflarınca geliştirilip liderlerin yönlendirdiği kişilerin olgunluk seviyelerini analiz edebilme ve davranış tarzlarını buna bağlı belirleme

yeteneğine sahip olması gerekliliği ileri sürülmüştür. Görev ve kişilik odaklı bir yaklaşımdır. Liderin görevi çalışanın tarzını tanımlamasına olanak sağlamak açısından psikolojik olarak eğitim, deneyim ve isteklerini analiz etmelidir (Karahan, 2010; Yazgan, 2007).

House'un yol amaç kuramı

Martin Evans ile Robert House taraflarınca geliştirilip yol-hedef teorisi, örgütün üyelerini misyonlarının hedefleri ile birlikte kişisel hedeflerine ulaşmaları için yönlendirerek lideri etkileyebilmelidir (Sökmen ve Boylu, 2009).

2.4.1.4. Liderlik yaklaşımları

Liderlik teorileri bireysel özellikleri ve süreç teorileri olmak üzere iki farklı bölüme ayrılmaktadır. Kişilik teorileri, alanında yürütülen çalışmalarda ilk defa ortaya sürülen yaklaşımdır. “Muhteşem adam” teorisi olarak bilinen kişilik teorileri çevresindeki liderlik tanımı içinde değişime uğramıştır ve şimdilerde liderlik alanlarında yürütülen çalışmalarda, etkin bir liderin tanımının yapılmasında işlevsel olarak merkez sınırı olmayı sürdürmüştür (Northouse, 2013). Araştırmalar, bununla birlikte, değişik liderlik tarzlarında değişik liderlik davranışları üzerine yoğunlaşmışlardır. Liderlik tarzlarının, erken periyotlarda hedef merkezli ve çalışmayı yürüten kişi merkezli; yönlendirici (otokratik) ve katılımcı (demokratik) iki konu olarak incelendiği görülmektedir (Bass ve Riggio, 2006; Bass, 1985). Uyum ve durumsal ilişkili yaklaşımlarda, liderin örgüt ile uyumu ele alınmıştır (Fiedler ve Garcia, 1987). Şimdilerde yaklaşık olarak altmışaltı adet teorik açıdan tanımı bulunan liderlik olduğu öne sürülmektedir (Dinh ve diğ, 2014).

İlk defa politik liderlik alanında James MacGregor Burns'ın (1978) yaptığı açıklayıcı araştırmalarda dönüştürücü liderlik kavramına rastlanmıştır. Ancak bahsedilen kavram şimdilerde örgütsel psikoloji alanında da yapılan çalışmalarda yerini almaktadır. Dönüştürücü liderlik, Burns'a göre üstün ahlaki ve motivasyon seviyesine ulaşmak amacı ile lider ve çalışanlarının karşılıklı yardım içerisinde olmalarıdır. Burns, yönetim ve liderlik kavramları arasındaki farkın görülmesinin güç olduğu; diğer bir yandan ise ayrımın kişilik özellikleri ve davranışlar ile kendisini ortaya çıkardığını belirtmektedir. Bu doğrultuda dönüştürücü liderler, bireylerin ve örgütün yaşamlarında anlam içeren değişimlerin olduğunu ifade eder. Bu yaklaşımda, çalışanların değer ve ahlak yargıları,

değişimden beklentileri ve beslendikleri durumlar farklılaşabilmektedir. Dönüştürücü liderlik, liderin kimliğini ortaya koyduğu öz yapıya, doğruluklara ve becerileri yönünde çalışanların amaçları ve ülkülerindeki farklılığın oluşturulması olasıdır. Dönüştürücü liderler, örgütün yararına olacak sorumlulukları ve süreçleri saptayabilmek açısından benzerlik taşımaktadır. Burns, bu iki liderliğin farklı niteliklere sahip olduğunu belirtmiştir. İş gördürücü liderler, kültürel olarak değişimlere sebep olabilecek bir fonksiyona sahip değilken mevcut örgüte göre eylemde bulunur. Dönüştürücü liderlik yaklaşımında liderler ve çalışanlar ortak bir amaç üzerinde harekete geçerler ve mümkün olduğunca birbirlerinin motivasyonlarını arttırmırlar. Bu süreç üç şekilde gerçekleşir. Birincisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile çalışanların gereksinimlerini kollayacak şekilde çalışanların bu konuda farkındalığını arttırmaktır. İkincisi, dönüştürücü liderler çalışanların grup içinde kendi çıkarlarını gözetmeksizin örgütsel kültürü ve durumu oluşturmaktadır. Son olarak ise çalışanların süreçteki başarı duygularını ve potansiyellerini meydana çıkarmalarını çalışanların güvenlik ve fark edilme duygularını göz önünde bulundurmadan sağlamaktır (Bass, 1985).

Yol hedef teorisi, çalışanların görev, performans ve motivasyonları ile ilişkili bir kuram olarak değerlendirilmektedir (Evans, 1970). Bu liderlik tarzının ana basamağını meydana getiren teori ile dönüştürücü liderlik birlikte değerlendirilmektedir. Lider-çalışan arası ilişkinin niteliğini yükseltmeye dayalı daha farklı neler üretilebilir sorusuna dönüştürücü liderlikte olduğu kadar cevap aranmaktadır. Bu sebep ile örgütsel koşullarda çalışanlar ile iletişimin iyi seviyede olmasına yardım etmek açısından etkili liderlikten çok daha önemlidir (Boer, ve diğ, 2016).

Burns, liderliğin emri altında çalışanlara güç gösterisi olmadığını ve ayrıca bu kişilerin çıkarlarını ve isteklerini gözetmek gerektiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, liderliğin çalışanlarla beraber, ekibin erdem ve motivasyonunu temsilen görevleri yapabilmesi ile dönüştürücü bir unsur olduğunu belirtmiştir. Bu durumun, liderlerin çalışanlar ile olan bağlantılarını ortaya çıkarmakta ve liderlik işlevlerinde çalışanların büyük bir payı bulunduğunu belirtmektedir (Burns, 1978).

Burns'un ortaya attığı iki tür politik liderlik modern yaklaşımlar adı ile nitelendirilen operasyonel ve dönüştürücü liderliktir. Dönüştürücü liderlikte, liderler, bir organizasyon üyesinde bir taahhüt süreci yaratmalı ve örgüt üyelerine, misyon, vizyon, strateji,

uygulama ve işlevlerde bazı değişiklikler yaparak örgütün misyonunu ve hedeflerini gerçekleştirme yükümlülüğüne sahip olmaları için ilham vermelidir. Organizasyonda hızlı ve etkili değişiklikler yapmak için uygundur. Dönüştürücü liderlikte, liderlerin şahsi spesiyalitetlerinden ve grup içindeki kişilerin reaksiyonlarından ziyade liderlerin ne yaptıklarıyla, neyi başardıklarıyla daha çok ilgilidir. Yönetici liderlikte lider ile takımı oluşturan üyeler arasında çift taraflı değişim ilişkileri vardır. Liderin otoritesini kullanarak, övgü ve tanıma gibi parasal ödüller sağlarlar, bu da grup üyelerinin görevlerini yerine getirmelerine ve gerçekleştirilen ödüller karşılığında organizasyona sadakat ve bağlılık göstermelerine olanak tanır (Bass, 1985).

Bu iki liderlik arasındaki farklar göz önüne alındığında, dönüştürücü liderlerin çalışanlar için daha fazla tercih edilmesine izin verecek mekanizmalar olduğu belirtilmektedir. Dönüştürücü liderlikte, işlevsel liderliğin aksine, bir liderin takipçilerini bir organizasyonla tanımlamak, takipçilerin sorumluluklarını bir ilgi alanı haline getirebilen, takip edildiği kişilerin etkili ve yetersiz taraflarını bilen ve belirli etkili ve yetersiz taraflara yönelik çalışabilen örnek yapıya sahip bir araç olmaktadır. Dağıtım yoluyla üretkenliklerini artırmak için süreçler vardır (Odumeru ve Ifeanyi, 2013).

Warrilow'a (2012) göre dönüştürücü liderliğe ait dört elzem unsur bulunmaktadır. Bunlar:

1. Liderin etkileyciliği veya idealize edilmiş etkisi: Bu, bir liderin değer yargılarını çalışanlara açıkça iletme, ilgiyi artırma ve çalışanları için örnek bir yapıya sahip olma yeteneği olarak tanımlanabilir.
2. İlham verici Motivasyon: Liderin takipçilerine ilerideki hedefler hakkında optimist bir vizyon verdiği ve bu tarafıyla ilham kaynağı olduğu şeklinde açıklanabilir.
3. Entellektüel teşvik: Bir liderin takipçilerinde istek uyandıran, kreatif yönü açığa çıkaran ve bu durumu organizasyon-takım-amaç bendinde uygulamak için stratejiler ve yöntemler sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir.
4. Kişiselleştirilmiş Yaklaşımlar: Bu, her çalışanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek ve akıl hocası veya koç olarak hareket edebilecek bir liderin yaklaşımı olarak tanımlanabilir. Bu durum, ekipteki çalışanların benlik saygısı ve başarı inancı için oldukça ciddi bir yer taşımaktadır.

Burns'un (1978) öne sürdüğü İş gördürücü ve Dönüşümsel Liderlik kitabında, dönüşümcü liderlerin sadakatlerini ve iş verimliliğini ödüllendirdiklerini ve bunu çalışanlarının ihtiyaçlarını göz ardı etmeden yaptıklarını göstermektedir. Öte yandan, iş gördürücü liderlikte lider her zaman arka planda bir konuma sahiptir ve dönüşümsel liderlikteki görevin anlaşılmasının bunu sağlamada sınırlı olabileceğine inanılmaktadır. Bu doğrultuda, dönüşümsel liderliğin, çalışanlarla iletişim ve örgütsel verimlilik açısından işlevsel liderliğe kıyasla avantajlı olabileceği düşünülmektedir (Özkaya, 2000).

Liderliğe yeni yaklaşımların ortaya çıkmasından önce, liderlik teorilerinin kapsamı haricinde çeşitli liderlik stillerinin varlığı ve bugüne kadar değişik organizasyon türlerinde gözlemlendiği iddia edilmektedir. Liderlik teorilerine ek olarak, bu alandaki araştırmalar, liderlerin özelliklerini dikkate alarak derlenen sınıflandırmanın kapsamlı bilgi sağlayacağını savunmaktadır. Tür temelli liderlik yaklaşımlarının analizinde elde edilen bilgilere göre derlenen sınıflandırma aşağıdaki gibidir:

Demokratik liderlik

Bu liderler, gücünü çalışanlara bölen liderler şeklinde tanımlanabilirler. Bu yönü ile hedefleri, politika ve programları ortaya koyarken, takipçilerin iş bölümünde bulunması, bahsi geçen gündem konusunu belirlerken fikir birliği oluşması esasına dayanmaktadır. Görevler, çalışanların düşünceleri doğrultusunda gelişerek avantajlı gibi dursa da bu durumun meydana getireceği dezavantajlar karar alma aşamasının süre bazında uzaması ve zamandan tasarruf edememeye kapı araladığı fikri akla gelmektedir (Özkaya, 2000).

Tam serbestlik tanıyan liderlik

Örgütsel yapıda idareye neredeyse ihtiyaç duyulmayan ve takipçilerin kendilerine bırakıldığı bir tutum içeren liderlik stili olarak tanımlanabilir. Liderler takipçilere teşkilatın hedef ve programları, sağlanan imkanlar çevresinde gerçekleştirilmesini sağlamalıdır. Bu liderliğin çalışanlar için yararı, çalışan merkezli eylemleri teşvik etmek yönündedir. Dezavantajı ise liderin otoritesinin çekilmesi durumunda teşkilat içinde kaos oluşma olasılığı ve çalışanların yalnızca kendilerine ait hedeflere yönelebilmesi durumu olduğu belirtilmiştir. Liderler ekibi yönlendirmek için çaba harcamaz ekiple birlikte eyleme geçer (Popper, 2004; Türkmen, 1996 akt; Korkmaz, 2021).

Karizmatik liderlik

Karizma, resmi olarak otoritenin gücünün azaldığı ciddi krizler anında kendisini gösterir. Araştırmacılara göre karizma ayrıcalıklı ve gözlemlenebilir bir olgudur. Liderin kendine özgü ayrıcalıklardan ve davranışlardan ileri geldiğini belirtmişlerdir. Karizma kavramını tanımlayan ve bağlantı kuran ilk kişinin Max Weber olduğu söylenebilir. Max Weber'e göre karizmayı oluşturan ögeler; olağanüstü beceriye sahip, kaos durumun var olması, kaos durumlarına değişik çözümler getirebilme becerisi, izleyicileri olağandışı ve üstün becerilere sahip olduklarına inandırma gücüdür (Kılınç, 1996). Liderlerin bu farklı becerileri ile kazandırılan başarılar, izleyenlerinin liderlerine olan bağlılığını ve güven duygusunu arttırmaktadır. Bu özellikler ile karizmatik liderler, takipçilerinin de başarısına olumlu katkı sağlamaktadır (Ray, 2022). Weber, yetkiye dayalı karizmatik liderliğin daha sonra meydana geldiğini, deneyimler yolu ile elde edildiğini herkesin emir komuta şeklinde duygusal olmayan zorunlu bir bağ ile var olan kurallara uyma zorundalığundan söz etmiştir. Kişiler bu liderlerin baskın ikna yeteneğinden dolayı hemen etkisi altına girebilirler. Ortaya koydukları bu davranışlar kendisine atfedilen karizma kelimesinden hareket ile söylenebilir (Güney, 1999).

Karizmatik liderlerin özelliklerini Trice ve Bayer (1986) aşağıdaki gibi özetlemişlerdir;

- Olağanüstü birtakım özelliklere sahiptirler.
- Kiriz ve karmaşa durumlarında toplumdaki bireyler belirsizlik ve umutsuzluk hissetmektedir.
- Toplumun bulunmuş olduğu vaziyet ve krizi atlatabilmek için geleneksel olmayan yöntemler kullanarak çözüm önerileri sunmalıdır.
- Karizmatik liderlerin öteki liderlerden farkı kontrol ettiği kişiler üzerinde ciddi bir etkisi olmakla beraber yönettiği kişilerin güvende olduklarını benimsetmesidir.

Transformasyonel liderlik

Transformasyonel liderlik duygusal hususlar ile açıklanan ve karizmatik liderliğin aksine farklı bir stile sahiptir (Bass, 1985). Çalışanları ve teşkilatı arzu edilen değişime ulaştıracak vizyonu oluşturacak özellikleri barındırır. Burns ve Bass, bu liderliğin gelecek odaklı ve inovatif vasıfta olduğunu yaptıkları çalışmada belirtmişlerdir. Transformasyonel liderler, çalışanlara görevlerine ilişkin fikir veren ve onları görevlerini yapmaya yönlendiren ve uğraş veren liderdir. Ek olarak, transformasyonel lider, çalışanların bütün

yeterliklerini ve kabiliyetlerini meydana çıkararak, kendine olan güveni arttırmayı amaçlar. Kendilerine güven duygusu olan çalışanların beklenti ve beklentileri dışında elinden geleni tamamiyle ortaya çıkaracak motivasyona sağlar. Özellikle teşkilatın sorumlulukları, eylemleri ve fonksiyonları hususunda değişikliğe gidilmesi, takipçileri etkiler, istenilen değişimler hususunda takipçilerin de isteklendirir. Transformasyonel liderler bu açıdan ele alındığında zekayı, karizmayı, esinlenmeyi, bireysel unsurları önemsemektedir (Bass, 1985).

Takım liderliği

Takım liderleri, görev ve sorumluluklarını uygulaması, ekibin etkin bir şekilde devam edebilmesi adına tesiri yüksek olan bir liderlik stili olarak belirtilmektedir. Burada liderlerin görevi yalnız yapmasının önemli olmadığı ve birtakım olarak hareket edebilmenin beklenen sonuca götürmesi beklenmektedir. Liderlerin en temel görevi takımın sorumluluklarını ortaya koymasına olanak tanımadır. Takım liderliği, problemlerin çözümlenebilmesinde etkin bir alan oluşturması ile bilinmektedir (Gürsoy, 2005).

Fleishman ve meslektaşları (1991) tarafından takım liderlerinin üzerinde bulunan sorumluluklar:

- Planlama
- Bilgi toplama
- Toplanan bulguları problemi çözmek için kullanma
- Lideri takip eden kişilerin kaynaklarının kontrol edilmesi
- Farklı kaynakların kontrolünün sağlanması (örneğin malzeme gibi)

Hayali liderlik

Örgütsel olarak otoriteyi sağlayarak katılımı etkinleştiren, takipçilerini eyleme geçirmek için sempatik bir tutum benimseyen, gelecek ile alakalı arzuları takipçilerine bildiren onlara hayali yetkiler yükleyen kişiler olarak açıklanmaktadır (Özkaya, 2000).

Stratejik liderlik

Stratejik liderlerin asıl vazifesi, günümüze ve geleceğe yönelik stratejik olarak planlar yürütmek amacı ile şekillenmektedir. Bu noktada, stratejik lider, teşkilatın yakın ve uzak amaçlarını keskin çizgilerle belirler. Halihazırda bulunan kaynaklar yönünde stratejiyi

tain etmek yerine liderliğin vermiş olduğu sorumluluklar çevresinde değişim merkezli olan stratejik liderlik güncel değişimler ortaya koyularak teşkilat için bir destek işlevi sağlamayı hedefler (Özkaya, 2000). Stratejik liderliğin esas kuralı, çalışanlara teşkilata özel olayları aktarabilmeyi sağlar. Böylece, bu tarz liderler takipçisinin potansiyellerini meydana çıkarabilme hedefini de üzerine almaktadır. Bilhassa kompleks örgütlerde, bu tarz liderlere ihtiyaç duyulduğu bilinmektedir (Popper, 2004).

Dönüşümcü Liderlik

Günümüzde belki de en değerli liderlik stillerinden biri olarak görülen bu tip liderlik teknolojik gelişimler, yenilikleri takip etme, bilgi ve verileri kontrol ederek global olabilme gibi çeşitli olgular çevresinde gelişmektedir. Dönüşümcü liderler ekibi oluşturan üyeler ile benzer düşünceler etrafında iletişim kurarak üyelerin şahsi isteklerinin önüne geçerek ekibin beklentilerinin karşılanması için bir etkiye bulunur (Korkmaz, 2021).

Katılımcı liderlik

Mevcut otorite unsurlarını işlev olarak yayan katılımcı liderlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Demokratik bir davranış içerisinde mevcut bulunan otorite unsurunu yayarken almış olduğu kararları astı ile istişare ederek karşılıklı bir süreç geçirmektir. Bu nedenle çalışan kişilerden topladığı fikirler üzerinde iş bölümüne giderek, hedef ve yol haritasının saptanması noktasında karşımıza çıkan liderlik stilidir (Özkaya, 2000).

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde sosyal öz-yeterlilik ve liderlik konuları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir

2.5.1. Sosyal öz-yeterlilik ile ilgili araştırmalar

İslam'ın çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile sınıf öğretmenliğinde öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlilik algıları üzerine yapmış olduğu çalışmada ölçekten alınan puan ortalamalarının yüksek olmasının, akademik öz-yeterlilik düzeyini düşük olarak ifade ettiğini rapor etmiştir. Pekel (2016) tarafından yapılan çalışmada spor yöneticiliği öğrencilerinin akademik öz yeterlilik puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Oğuz Oğuz (2009) sınıf öğretmeni

adaylarının akademik öz yeterliliklerinin öğrenim gördükleri sınıflara göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Yaman, Koray ve Altunçekiç (2004) tarafından yapılan fen bilgisi öğretmen adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi başlıklı çalışmada, araştırmanın sınıf değişkeni göre akademik öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuş, katılımcıların sınıf düzeyi arttıkça öz yeterlilik algılarının arttığı sonucuna varılmıştır. Biricik (2015) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri üzerine yaptığı yüksek lisans tezinde, öğrencilerin düzenli spor yapmalarına ilişkin akademik öz-yeterlilik düzeylerinde sosyal statü alt boyutunda anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Bozkurt (2013) tarafından beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının öğretmenlik öz yeterliliklerinin incelendiği çalışmada, düzenli spor yapanların öz yeterlilik puanlarının, düzenli spor yapmayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada ise Ünlü (2008) beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yeterlik algıları üzerine yaptığı çalışmada, düzenli spor yapan beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin spor yapmayanlara göre anlamlı derecede yüksek puan aldıklarını belirlemiştir.

2.5.2. Liderlik ile ilgili araştırmalar

Çelikdağ (2018)'ın beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, liderlik yönelimi ölçeğinin insan kaynakları çerçevesi, yapısal çerçeve ve politik çerçeve alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptamıştır. 41 yaş ve üzeri aralığında olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin puan ortalamalarının 31-40 yaş arası ve 30 yaş ve altı aralığında olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu bulmuştur. Özbek (2009), beden eğitimi ve Spor öğretmeni adaylarının liderlik davranışlarını, Güngör (2016), beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının liderlik özellikleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını saptamıştır. Dinçer'in (2012) yaptığı çalışmada ilköğretim ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve Spor öğretmenleri ile üniversitelerin beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının liderlik özellikleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında araştırma grubunun liderlik yönelimleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. Bu farklılık erkeklerin lehinedir. Aygün'ün (2018) yaptığı çalışmada liderlik yönelim alt

boyutlarına cinsiyet değişkenine göre bakıldığında insana yönelik liderlik alt boyutu ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.



BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli (Karasar, 2017), olan; ilişkisel tarama karşılaştırma yönteminden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi; iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli (Karasar, 2015)

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen adayları oluştururken örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen, KOU SBF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi SBF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü öğrencilerinden oluşan toplam (n=329) beden eğitimi ve spor öğretmen adayı oluşturmaktadır. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Ural ve Kılıç, 2005).

Tablo 3.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerini Gösteren Frekans ve Yüzdelik Değerler Tablosu

		n	%
Cinsiyet	Erkek	217	66,0
	Kadın	112	34,0
Yaş	18-20 Yaş	125	38,0
	21-23 Yaş	151	45,9
	24-26 Yaş	28	8,5
	27 ve üzeri	25	7,6
Sınıf	1. Sınıf	97	29,5
	2. Sınıf	46	14,0
	3. Sınıf	76	23,1

	4. Sınıf	97	29,5
	5 ve Üzeri	13	4,0
Sporcu Lisansınız var mı?	Var	178	54,1
	Yok	151	45,9
Spor Yapıyor musunuz?	Profesyonel	48	14,6
	Amatör	177	53,8
	Rekreasyonel	104	31,6
Çalışıyor musunuz?	Evet	167	50,8
	Hayır	162	49,2
Yerleşim Birimi	Köy	34	10,3
	İlçe	70	21,3
	Şehir	84	25,5
	Büyükşehir	141	42,9
Sorunları çözmede genelde kimlerden yardım alırsınız?	Kendim	190	57,8
	Ailem	58	17,6
	Arkadaşlarım	69	21,0
	Uzman Kişiler	12	3,6
Toplam		329	100,0

Çalışmaya katılan öğretmen adaylarının demografik bilgilerinin analizinde çalışmaya katılan öğretmen adaylarının % 66'sı erkek, % 34'ü ise kadınlardan oluştuğu, % 38'i 18-20 yaş, % 45,9'u 21-23 yaş, % 8,5'i 24-26 yaş, % 7,6'sı 27 yaş ve üzeri olduğu, % 29,5'i 1. Sınıf, % 14'ü 2. Sınıf, % 23,1'i 3. Sınıf, % 29,5'i 4. Sınıf, % 4'ü 5. Sınıf ve üzeri olduğu görülmektedir. Sporcu lisansı olup olmama durumunda ise % 54,1'inin lisansının var olduğu, % 45,9'unun lisansının olmadığı, % 14,6'sının profesyonel olarak spor yaptığı, % 53,8'inin amatör olarak spor yaptığı, % 31,6'sının rekreasyonel olarak spor yaptığı, % 50,8'inin çalıştığı, %40,2'sinin çalışmadığı, % 10,3'ünün köyde yaşadığı, % 21,3'ünün ilçede yaşadığı, %25,5'inin şehirde yaşadığı, % 42,9'unun büyükşehirde yaşadığını, sorunları çözmede % 57,8'inin kendi kendine sorunları çözdüğünü, % 17,6'sının ailesi ile, % 21'inin arkadaşları ile, % 3,6'sının ise uzman kişilerden yardım aldığı saptanmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Veri toplama yöntemi olarak anket (survey) tekniği uygulanarak gönüllülük esasına dayalı olarak çevrimiçi anket uygulaması seçilmiş, araç olarak “google form” anket

sitesinin yazılımını kullanılmıştır. İnternet aracılığıyla gerçekleştirilen anketler, hazırlanan formların e-posta ile yollanıp yanıtının aynı şekilde geri yollanmasını istemek şeklinde olabildiği gibi, anket formunun yer aldığı internet adresi linkinin katılımcılara e-posta veya sosyal ağ siteleri aracılığıyla duyurulması ve online olarak anketin doldurulduktan sonra “gönder” komutuyla otomatik olarak cevaplanması şeklinde gerçekleştirilebilmektedir.

3.3.1. Sosyo-demografik bilgi formu

Anketlerin ilkinin araştırmacı tarafından oluşturulan sosyo-demografik bilgi formu oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini (cinsiyet, yaş, lisans vb.) belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur (Ek1).

3.3.2. Sosyal öz yeterlik algısı ölçeği

Smith-Betz (2000) tarafından geliştirilen Sosyal Öz Yeterlik Algısı Ölçeği Türkçe’ye Özbay ve Palancı (2001) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Sosyal öz yeterlik ölçeği 25 maddeden oluşmakta olup 5’li likert yapıdadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, öz yeterlik inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Ek2.)

Tablo 3.2: Sosyal Öz Yeterlik Ölçeği Güvenirlik Analizi

Kullanılan Ölçek	Cronbach's Alpha
Sosyal Öz yeterlik	.95

Tablo 3.2.’de görüldüğü gibi, ölçeklerden Sosyal öz yeterlik Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,95 olarak saptanmıştır. Güvenirlik için belirlenen sınır 0,70 olduğu için ölçek yüksek düzeyde güvenilir olarak tespit edilmiştir. Özdamar’a göre (1999) .80 ila 1.00 arasındaki alfa değeri ölçeğin güvenilir düzeyde olduğunu bildirmektedir.

3.3.3. Çok faktörlü liderlik ölçeği

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ile toplanan veriler doğrultusunda, öğretmenlerin algıladıkları liderlik türleri ve davranışlarına yönelik sonuçlar saptanmıştır. Çok faktörlü

liderlik anketi Türkçe'ye Cemaloğlu (2007) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert yapısında olmakla birlikte üç alt boyuta ayrılmaktadır. Ölçeğin tümü 45 sorudan oluşmaktadır. Bunlar; dönüşümcü liderlik (20 soru), iş gördürücü liderlik (16 soru) ve liderlik davranış sonuçlarıdır (9 soru). Faktör analizi çalışmasında dönüşümcü liderlik ile alakalı maddelerin faktör yükü .51- .79 arasındadır ve iç tutarlık katsayısı .94'tür. İş gördürücü liderğin faktör yükü .46- .79 arasındadır ve iç tutarlık katsayısı .60'tır (Ek3).

Tablo 3.1: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Güvenirlik Analizi

Kullanılan Ölçek	Cronbach's Alpha
Dönüşümcü Liderlik	.840
İş Gördürücü Liderlik	.859
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	.896

Tablo 3.3'te çok faktörlü liderlik ölçeği Dönüşümcü Liderlik Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,840, İş Gördürücü Liderlik Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ,859 Liderlik Davranışlarının Sonuçları Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ,896 olarak saptanmıştır. Güvenirlik için belirlenen sınır 0,70 olduğu için ölçek yüksek seviyede güvenilir olduğu kabul görmektedir Özdamar'a göre (1999) .80 ila 1.00 arasındaki alfa değeri ölçeğin güvenilir düzeyde olduğunu bildirmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

IBM SPSS Statistics 25 programı kullanılarak verilerin analizi gerçekleştirilmiştir.

Örneklem grubunun tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yüzde ve frekans analizinden, sosyal öz yeterlik ve liderlik seviyelerinin tespit edilmesi için ortalama ve standart sapma analizlerinden faydalanılmıştır.

Öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile liderlik düzeylerinin arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Person Momentler Çarpımı Korelasyon ve Lineer Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine bağlı olarak sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Independent-Samples T Test, One-Way ANOVA ve Post-hoc analizlerine başvurulmuştur. Verilerin normallik dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için

Skewness ve Kurtosis değerleri referans alınmıştır. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3.4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterlik ve Liderlik Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

	n	min.	max.	$\bar{X}$	Ss
Sosyal Öz Yeterlik	329	46	125	92,49	18,02
Dönüşümcü Liderlik	329	44	100	70,33	9,68
İş Gördürücü Liderlik	329	32	80	59,24	8,88
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	329	20	45	35,18	6,15

Tablo 3.4 incelendiğinde katılımcıların Sosyal öz yeterlik puanları için 125 puan üzerinden en düşük 46, en yüksek puanın 125 olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların sosyal öz yeterlik ortalaması $92,49 \pm 18,02$ olup yüksek düzeyde sosyal öz yeterliğe sahip oldukları belirlenmiştir. Liderlik ölçeği alt boyutu dönüşümcü liderlik puanları 100 üzerinden en düşük 44, en yüksek ise 100 puan olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların dönüştürücü liderlik ortalaması $70,33 \pm 9,68$ olup yüksek düzeyde dönüşümcü liderliğe sahip oldukları gözlemlenmiştir. Liderlik ölçeği alt boyutu iş gördürücü liderlik puanlarına bakıldığında 80 puan üzerinden en düşük 32, en yüksek puanın 80 olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların iş gördürücü liderlik ortalamalarına bakıldığında $59,24 \pm 8,88$ olup yüksek düzeyde iş gördürücü liderliğe sahip oldukları saptanmıştır. Liderlik Davranışlarının sonuçları alt boyutunda ise 45 puan üzerinden en düşük 20, en yüksek puanın 45 olduğu saptanmıştır. Katılımcıların Liderlik davranışlarının sonuçları alt boyut puan ortalamaları $35,18 \pm 6,15$ olup yüksek düzeyde liderlik davranışlarının sonuçlarına sahip oldukları saptanmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR

Tablo 4.1: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	sd	t	p
Sosyal Öz Yeterlilik	Erkek	217	89,6728	17,47084	-4,042	,000*
	Kadın	112	97,9554	17,88975		
Dönüşümcü Liderlik	Erkek	217	69,6221	9,10205	-1,872	,062
	Kadın	112	71,7232	10,62820		
İş Gördürücü Liderlik	Erkek	217	58,1060	8,97851	-3,280	,001*
	Kadın	112	61,4464	8,30048		
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	Erkek	217	34,7880	6,32465	-1,646	,101*
	Kadın	112	35,9643	5,77027		

$p < ,050$

Tablo 4.1 incelendiğinde sosyal öz yeterlik ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir [$t_{(327)} = -4.042$, $p < .05$]. Kadın beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının ($\bar{x} = 97,95 \pm 17,889$), erkek beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına ($\bar{x} = 89,67 \pm 17,470$) göre sosyal öz yeterliklerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Liderlik ölçeği alt boyutu olan dönüşümcü liderlik ile cinsiyet değişkeni arasından istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir [$t_{(327)} = -1,872$, $p < .05$].

Liderlik ölçeği alt boyutu olan iş gördürücü liderlik ile cinsiyet değişkeni arasından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kadın beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının ($\bar{x} = 61,44 \pm 8,300$), erkek beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına ($\bar{x} = 58,10 \pm 8,978$) göre iş gördürücü liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Liderlik ölçeği alt boyutu olan liderlik davranışlarının sonuçları ile cinsiyet değişkeni arasından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür [$t_{(327)} = -1,646$, $p < .05$].

Tablo 4.2: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Yaş Değişkenine Göre Sosyal Öz Yeterlik ve Liderlik Düzeyleri ANOVA Sonuçları

Alt boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Tukey
Sosyal Öz Yeterlilik	18-20 yaş (1)	125	87,55	17,79	8,11	,000*	1-2
	21-23 yaş (2)	151	93,87	17,46			1-4
	24-26 yaş (3)	28	96,25	16,39			2-4
	27 ve üzeri (4)	25	104,64	16,92			
Dönüşümcü Liderlik	18-20 yaş (1)	125	68,79	9,54	2,63	,050	1-2
	21-23 yaş (2)	151	71,10	9,80			1-4
	24-26 yaş (3)	28	69,82	9,45			
	27 ve üzeri (4)	25	74,00	8,88			
İş Gördürücü Liderlik	18-20 yaş (1)	125	58,08	8,20	1,97	,118	-
	21-23 yaş (2)	151	59,78	9,14			
	24-26 yaş (3)	28	58,75	9,17			
	27 ve üzeri (4)	25	62,36	9,67			
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	18-20 yaş (1)	125	33,20	5,81	14,13	,000*	1-2
	21-23 yaş (2)	151	36,02	6,06			1-4
	24-26 yaş (3)	28	34,39	5,34			2-4
	27 ve üzeri (4)	25	40,92	4,65			3-4

$p < ,050$

Tablo 4.2 One Way Anova sonuçları incelendiğinde yaş değişkeninin Sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)} = 8,116$, $p < 0,05$). Bu farklılığın hangi gruplardan olduğunu belirlemek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre bu farklılığın 18-20 yaş ile 21-23 yaş, 18-20 yaş ile 27 ve üzeri, 21-23 yaş ile 27 ve üzere gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeği alt boyutu olan liderlik davranışlarının sonuçları ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($t_{(327)} = 14,132$, $p < 0,05$). Bu farklılığın tespiti için uygulanan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre farkın 18-20 yaş ile 21-23 yaş, 18-20 yaş ile 27 ve üzeri, 21-23 yaş ile 27 ve üzeri, 24-26 yaş ile 27 ve üzeri yaş gruplarından kaynaklandığı görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($t_{(327)}=2,636$, $p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için uygulanan Post-hoc ve Tukey analizine göre farkın 18-20 yaş ile 21-23 yaş, 18-20 yaş ile 27 ve üzeri yaş gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır ($t_{(327)}=2,63$, $p<0,05$).

İş gördürücü liderlik ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.3: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sınıf Değişkenine Göre Sosyal Öz Yeterlik ve Liderlik Düzeyleri ANOVA Sonuçları

Alt boyutlar	Sınıf	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Tukey
Sosyal Öz Yeterlik	1. Sınıf (1)	97	87,28	18,71	6,71	,000*	1-4, 1-5 2-5 3-5, 4-5
	2. Sınıf (2)	46	92,39	15,65			
	3. Sınıf (3)	76	92,00	17,04			
	4. Sınıf (4)	97	95,61	17,47			
	5 ve Üzeri (5)	13	111,23	14,75			
Dönüşümcü Liderlik	1. Sınıf (1)	97	69,75	10,08	1,36	,247	-
	2. Sınıf (2)	46	68,28	10,13			
	3. Sınıf (3)	76	70,39	8,11			
	4. Sınıf (4)	97	71,35	10,37			
	5 ve Üzeri (5)	13	74,07	6,99			
İş Gördürücü Liderlik	1. Sınıf (1)	97	58,85	9,02	1,64	,164	-
	2. Sınıf (2)	46	57,34	7,63			
	3. Sınıf (3)	76	59,25	9,29			
	4. Sınıf (4)	97	59,88	9,24			
	5 ve Üzeri (5)	13	64,00	4,52			
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	1. Sınıf (1)	97	33,45	6,36	6,46	,000	1-4,1-5 2-5 3-5,4-5,
	2. Sınıf (2)	46	35,02	5,59			
	3. Sınıf (3)	76	35,26	5,84			
	4. Sınıf (4)	97	36,07	5,97			
	5 ve Üzeri (5)	13	41,69	4,42			

Tablo 4.3 One Way Anova sonuçları incelendiğinde sınıf değişkeninin Sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)}=6,718$, $p<0,05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre farkın 1. Sınıf–4. Sınıf, 1. Sınıf–5 ve üzeri, 2. Sınıf-5 ve üzeri, 3. Sınıf-5 ve üzeri, 4. Sınıf-5 ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeği alt boyutu olan liderlik davranışlarının sonuçları ile sınıf değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($t_{(327)}=6,464$, $p<0,05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını görmek için yapılan Post-hoc ve Tukey analizine göre farklılığın 1. Sınıf-4. Sınıf, 1. Sınıf-5 ve üzeri, 2. Sınıf-5 ve üzeri, 3. Sınıf-5 ve üzeri, 4. Sınıf-5 ve üzeri gruplarından kaynaklandığı saptanmıştır.

Sınıf değişkeni incelendiğinde dönüşümcü ve iş gördürücü liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.4: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Lisans Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Lisans	n	$\bar{x}$	ss	t	P
Sosyal Öz Yeterlilik	Var	178	95,22	17,83	3,02	,003*
	Yok	151	89,27	17,76		
Dönüşümcü Liderlik	Var	178	71,52	10,06	2,44	,015*
	Yok	151	68,93	9,05		
İş Gördürücü Liderlik	Var	178	60,23	9,24	2,21	,028*
	Yok	151	58,07	8,31		
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	Var	178	36,45	5,96	4,15	,000*
	Yok	151	33,69	6,05		

$p<,050$; ** $p<,001$

Tablo 4.4 incelendiğinde sosyal öz yeterlik ile lisans değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Lisanslı beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının lisansı olmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına göre sosyal öz yeterliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır($t_{(27)}=3,02$, $p<0,05$).

Liderlik ölçeği alt boyutlarından dönüşümcü liderlik ile lisans değişkeni arasından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Lisanslı beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının lisansı olmayan adaylara göre dönüşümcü liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($t_{(327)}= 2,44$, $p<0,05$).

Liderlik ölçeği alt boyutlarından olan iş gördürücü liderlik ile lisans değişkeni arasından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Lisanslı beden eğitimi ve Spor

öğretmen adaylarının lisansı olmayan adaylara göre iş gördürücü liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($t_{(327)} = 2,2$, $p < 0,05$).

Liderlik ölçeği alt boyutlarından olan liderlik davranışlarının sonuçları ile lisans değişkeni arasından istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Lisanslı beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının lisansı olmayan adaylara göre liderlik davranışlarının sonuçları düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t_{(327)} = 4,15$, $p < 0,05$).

Tablo 4.5: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt boyutlar	Spor Yapıyor musunuz?	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Tukey
Sosyal Öz Yeterlilik	Profesyonel (1)	48	107,00	16,58	21,328	,000*	1-2, 1-3
	Amatör (2)	177	91,03	16,08			
	Rekreasyonel (3)	104	88,28	18,63			
Dönüşümcü Liderlik	Profesyonel (1)	48	73,80	10,89	5,048	,007*	1-3
	Amatör (2)	177	70,41	9,20			
	Rekreasyonel (3)	104	68,57	9,54			
İş Gördürücü Liderlik	Profesyonel (1)	48	62,97	8,65	5,610	,004*	1-2, 1-3
	Amatör (2)	177	59,00	8,24			
	Rekreasyonel (3)	104	57,92	9,62			
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	Profesyonel (1)	48	38,66	5,97	9,624	,000*	1-2, 1-3
	Amatör (2)	177	34,76	5,95			
	Rekreasyonel (3)	104	34,30	6,09			

* $p < ,050$

Tablo 4. 5 Anova sonuçları incelendiğinde spor yapma durumu değişkeninin Sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)} = 21.328$, $p < 0,05$). Bu farklılığın hangi gruplardan oluştuğunu görmek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre profesyonel spor yapan öğretmen adayları ile Amatör olarak spor yapan öğretmen adayları ve rekreasyonel olarak spor yapan öğretmen adayları arasından kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından biri olan Dönüşümcü liderlik ile spor yapma durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($t_{(327)}=5.048$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi gruplardan oluştuğunu görmek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre profesyonel spor yapan öğretmen adayları ile rekreasyonel olarak spor yapan öğretmen adayları arasında kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından biri olan iş gördürücü liderlik ile spor yapma durumu değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)}=5.610$, $p<0.05$). Bu farklılığın hangi gruplardan oluştuğunu görmek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre profesyonel spor yapan öğretmen adayları ile Amatör olarak spor yapan öğretmen adayları ve rekreasyonel olarak spor yapan öğretmen adaylarına arasında kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından bir diğeri olan liderlik davranışlarının sonuçları ile spor yapma durumu değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)}=9.624$, $p<0.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post-hoc ve Tukey analiz sonucuna göre profesyonel spor yapan öğretmen adayları ile Amatör olarak spor yapan öğretmen adayları ve rekreasyonel olarak spor yapan öğretmen adayları arasında kaynaklandığı saptanmıştır.

Tablo 4.6: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

Alt boyutlar	Çalışıyor musunuz	n	$\bar{x}$	ss	t	P
Sosyal Öz Yeterlilik	Evet	167	97,76	17,76	5,63	,000*
	Hayır	162	87,05	16,66		
Dönüşümcü Liderlik	Evet	167	71,76	9,83	2,74	,006*
	Hayır	162	68,86	9,33		
İş Gördürücü Liderlik	Evet	167	61,04	9,00	3,81	,000*
	Hayır	162	57,38	8,38		
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	Evet	167	37,01	5,81	5,73	,000*
	Hayır	162	33,30	5,94		

$p<,050$

Tablo 4.6 incelendiğinde sosyal öz yeterlik ile çalışma durumu değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Çalışmakta olan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının, çalışmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına göre sosyal öz yeterliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t_{(327)}=5.63$, $p<0,05$).

Liderlik ölçeği alt boyutu olan dönüşümcü liderlik ile çalışma durumu değişkeni arasından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmakta olan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının, çalışmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına göre dönüşümcü liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($t_{(327)}=2,74$, $p<0,05$).

Liderlik ölçeği alt boyutu olan iş gördürücü liderlik ile çalışma durumu değişkeni arasından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Çalışan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının, çalışmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına göre iş gördürücü liderlik seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ($t_{(327)}=3,81$, $p<0,05$).

Liderlik ölçeği alt boyutu olan liderlik davranışlarının sonuçları ile çalışma durumu değişkeni arasından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Çalışan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının çalışmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına göre liderlik davranışlarının sonuçları düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($t_{(327)}=5,73$, $p<0,05$).

Tablo 4.8: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Yerleşim Yeri Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt boyutlar	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Tukey
Sosyal Öz Yeterlilik	Köy (1)	34	85,14	16,19	7,76	.000*	1-3
	İlçe (2)	70	85,97	17,77			1-4
	Şehir (3)	84	94,77	18,10			2-3
	Büyükşehir (4)	141	96,14	17,26			2-4
Dönüşümcü Liderlik	Köy (1)	34	69,11	8,96	4,05	.007*	2-4
	İlçe (2)	70	67,15	8,85			
	Şehir (3)	84	70,95	10,28			
	Büyükşehir (4)	141	71,84	9,56			
İş Gördürücü Liderlik	Köy (1)	34	60,55	8,25	7,35	.000*	1-2
	İlçe (2)	70	54,94	9,02			2-3
	Şehir (3)	84	60,28	8,69			2-4

	Büyükşehir (4)	141	60,43	8,48			
	Köy (1)	34	34,55	6,24			
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	İlçe (2)	70	34,41	6,40	,71	.547	-
	Şehir (3)	84	35,55	6,35			
	Büyükşehir (4)	141	35,50	5,90			

$p < ,050$

Tablo 4. 8 Anova sonuçları incelendiğinde yerleşim birimi değişkeninin sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)} = 7,767$, $p < 0,05$). Bu farklılığın hangi gruplardan oluştuğunu görmek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analize göre Büyükşehirde yaşayan öğretmen adaylarının ilçede ve köyde yaşayan öğretmen adayları ve şehirde yaşayan öğretmen adayların ilçede yaşayan öğretmen adayları arasından kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından biri olan Dönüşümcü liderlik ile yerleşim birimi değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($t_{(327)} = 4,057$, $p < 0,05$). Bu farklılığın hangi gruplardan oluştuğunu görmek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analizine göre büyükşehirde yaşayan öğretmen adayları ile ilçede yaşayan öğretmen adayları arasından kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından biri olan iş gördürücü liderlik ile yerleşim birimi değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)} = 7,359$, $p < 0,05$). Bu farklılığın hangi gruplardan oluştuğunu görmek amacı ile uygulanan Post-hoc ve Tukey analizine göre ilçede yaşayan öğretmen adayları ile köyde yaşayan öğretmen adayları, şehirde yaşayan öğretmen adayları ve büyükşehirde yaşayan öğretmen adayları arasından kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından bir diğeri olan liderlik davranışlarının sonuçları ile yerleşim birimi değişkeninin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmamıştır ($p > ,050$).

Tablo 4.9: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin ve Liderlik Düzeylerinin Sorunları Çözmede Yardım Alma Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt boyutlar	Sorunları çözmede kimden yardım alırsın	n	$\bar{x}$	ss	F	p	Tukey
Sosyal Öz Yeterlilik	Kendim hallederim (1)	190	93,8526	18,04197	4,046	.008*	3-4
	Ailem (2)	58	90,7241	17,80774			
	Arkadaşlarım (3)	69	88,0290	16,76215			
	Uzman kişiler (4)	12	105,1667	19,03028			
Dönüşümcü Liderlik	Kendim hallederim (1)	190	70,7526	10,22586	2,510	.059	-
	Ailem (2)	58	71,1034	10,04147			
	Arkadaşlarım (3)	69	67,8406	7,20217			
	Uzman kişiler (4)	12	74,4167	9,65268			
İş Gördürücü Liderlik	Kendim hallederim (1)	190	59,6789	8,96891	2,183	.090*	-
	Ailem (2)	58	59,0517	8,09033			
	Arkadaşlarım (3)	69	57,4203	9,05117			
	Uzman kişiler (4)	12	63,7500	8,88436			
Liderlik Davranışlarının Sonuçları	Kendim hallederim (1)	190	35,0474	6,17752	2,526	.058*	
	Ailem (2)	58	35,5345	6,52449			
	Arkadaşlarım (3)	69	34,5072	5,63243			
	Uzman kişiler (4)	12	39,6667	5,71017			

p<,050

Tablo 4. 9 Anova sonuçları incelendiğinde sorunları çözmede yardım alma değişkeninin Sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($t_{(327)}=4.046$, $p<0,05$). Bu farkın hangi gruplardan olduğunu tespit etmek için uygulanan Post-hoc ve Tukey analizine göre sorunlarını sorunları çözmede arkadaşlarından yardım alan öğretmen adayları ile uzman kişilerden yardım alan öğretmenler arasında kaynaklandığı saptanmıştır.

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından biri olan Dönüşümcü liderlik ile sorunları çözmede yardım alma değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>,050$).

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından biri olan iş gördürücü liderlik ile sorunları çözmede yardım alma değişkeninin anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>,050$).

Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından bir diğeri olan liderlik davranışlarının sonuçları ile sorunları çözmede yardım alma değişkeninin anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>,050$).

Tablo 4.10: Sosyal Öz yeterlik ve Liderlik Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi

		1	2	3	4
Sosyal Öz Yeterlilik (1)	r	1			
	p				
Dönüşümcü Liderlik (2)	r	,627**	1		
	p	,000			
İş Gördürücü Liderlik (3)	r	,586**	,750**	1	
	p	,000	,000		
Liderlik Davranışlarının Sonuçları (4)	r	,609**	,635**	,694**	1
	p	,000	,000	,000	
	n	329	329	329	329

Tablo 4.10 incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile dönüşümcü liderlikleri düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=.627$, $p=.000$) olduğu görülmüştür. Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile iş gördürücü liderlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=.586$, $p=.000$) tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile liderlik davranışlarının sonuçları alt boyut düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=.609$, $p=.000$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.11: Dönüşümcü Liderlik, İş Gördürücü Liderlik ve Liderlik Davranışlarının Sonuçları alt boyutlarının Sosyal Özyeterlilik üzerine etkilerine ait regresyon analizi sonuçları.

Değişkenler	<i>R</i>	<i>R</i> ²	Düz. <i>R</i> ²	<i>B</i>	Std Hata	β	<i>F</i>
Dönüşümcü Liderlik	,627 ^a	,393	,391	1,166	,080	,627	211,518
Dönüşümcü Liderlik	,651 ^b	,424	,420	,796	,118	,428	119,788
İş Gördürücü Liderlik				,539	,129	,265	
Dönüşümcü Liderlik	,687 ^c	,472	,467	,642	,117	,345	
İş Gördürücü Liderlik				,222	,137	,109	96,766
Liderlik Davranışlarının Sonuçları				,920	,169	,314	

* $p=.000$ ^b

** $1 < VIF < 5$

Durbin-Watson=1,757

Sosyal Özyeterlilikleri ve Liderlik düzeyleri arasındaki etkiyi incelemek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır (Tablo 4.11). Yapılan regresyon analizi incelendiğinde, Sosyal Özyeterliliklerin, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğine ait alt boyutlarından Dönüşümcü liderlik alt boyutunun %39'unu açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($R=,627$; $R^2= ,393$; $F=211,518$; $p=0,00$). Analizin ikinci kısmında, Sosyal Özyeterliliklerin, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğine ait alt boyutlarından Dönüşümcü liderlik ve İş Gördürücü Liderlik alt boyutları %42'sini açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($R=,651$; $R^2= ,424$; $F=119,788$; $p=0,00$). Modelin son adımında Sosyal Özyeterliliklerin, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğine ait alt boyutlarından Dönüşümcü liderlik, İş Gördürücü Liderlik ve Liderlik Davranışlarının Sonuçları alt boyutları %47'sini açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($R=,687$; $R^2= ,472$; $F=96,766$; $p=0,00$).

BÖLÜM 5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Çalışmanın bu bölümü cinsiyet, yaş, sınıf, çalışma durumu, spor yapma durumu, lisans durumu, sorunları çözmede yardım alma, yerleşim birimi değişkenlerinin hem skorları hem de gruplar arasındaki farklılıklar göz önünde bulundurularak adayların sosyal öz yeterlikleri ve liderlik düzeylerine ait bulgular tartışma, sonuç ve öneriler oluşturmaktadır.

5.1.1. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ve liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiye dair sonuç ve tartışma

Çalışmada katılımcıların sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeyleri arasında ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan analiz sonucu; katılımcıların sosyal öz yeterlikleri ve liderlikleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var olduğu tespit edilmiştir. Bu şekilde katılımcıların sosyal öz yeterlikleri ve liderlikleri arasında pozitif yönlü bir ilişkiyi gösterdiği, bir değişkene ait veriler arttığında, diğer değişkene ait değerlerin de arttığına işaret etmektedir. Başka bir ifade ile katılımcıların sosyal öz yeterlikleri arttığında veya azaldığında, doğrusal olarak liderlik düzeyleri de artmakta veya azalmaktadır denilebilir. Liderlik becerileri yüksek olan bireylerin daha sosyal, girişken ve organizasyon yapma yetenekleri yüksek olduğu olduğundan dolayı sosyal öz yeterlilik seviyeleri de yüksek olduğu düşünülmektedir. İlgili alan yazında yapılan araştırmalar sonucunda sosyal öz yeterlik ve liderlik kavramlarını ilişkisel olarak değerlendiren ve iki ölçeği aynı çalışmada kullanan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Çalışmamızın amaç ve sonuçlarının özgün ve literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Liderlik ve öz yeterlilik arasında yapılmış herhangi bir çalışmaya literatürde rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma amacının ve sonuçlarının literatüre bu konuda önemli bir katkıda bulunacağı söylenebilir. Bandura

(1977), kişinin öz yeterlik algısının, duygusal hali iyileştirme üzerine etkili olduğunun altını çizmiştir. Canter ve Sanderson (1999), kişinin özel olarak önemli bulduğu etkinliklere katılmasının, kişinin genel iyi hal edinimine katkıda bulunduğu, çok yönlü sosyal kazanımlar elde ettiği başka kişilerle iletişimi ve psikolojik iyi hali yönünden fayda sağladığını saptamıştır. Gün içerisinde iyi hal edinimi bireyin öz değerleri ile tutarlı etkinliklere dahil olması ve bu etkinliklerde başarı elde etmesi ile ilişkili olduğunu saptanmıştır (Diener ve diğ. 1999). Bu doğrultuda, Gülşen (2013) üniversite öğrencilerinin sosyal öz yeterlik düzeylerinin psikolojik iyi olma ile arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Aylar ve Aksin (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçları bizim çalışma sonuçlarımız ile benzerlik göstermektedir. Korkmaz (2021) tarafından beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının liderlikleri ve sosyal öz yeterlikleri üzerine yapmış olduğu çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlikleri ile liderlikleri arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmuşlardır. Turan ve diğ. (2016) da yaptıkları çalışmada adayların öğretmenlik mesleği ile liderlik arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmuşlardır. Cengiz ve diğ. (2012)'de Taekwondo sporcuları üzerine yaptıkları çalışmalarında demokratik liderlik ile öz yeterlik arasında pozitif olarak zayıf bir benzerlik, öz yeterlik ile liderlikleri arası pozitif olarak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

Yapılan analiz sonucu incelendiğinde sporcuların Sosyal Özyeterlilik düzeyleri öğretmen adaylarının Liderlik düzeyleri için önemli olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuçlarla birlikte, Sosyal Özyeterlilik düzeyleri ne kadar artarsa Liderlik düzeylerinin de o derece bu artıştan etkileneceği söylenebilir. Literatür incelendiğinde bireylerin kendi yeteneklerini değerlendirmesi olarak kabul edilen öz yeterliliğin kişilerin motivasyonlarında, davranışlarında, isteklerinde, kariyer planlarında, öznel iyi oluşlarında, öğrencilere kattıkları katma değerde önemli olduğu belirtilmiştir. Bu temel kavramların iyi bir liderin vizyonunda olması gerekmektedir. Bu bağlamda iyi bir liderin yüksek öz yeterlilik seviyesine sahip olması gerektiğini düşünebiliriz. Bu amaç ile gerçekleştirdiğimiz araştırmamız sonucunda tespit edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.1.2. Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının tanımlayıcı özelliklerine göre sosyal öz yeterliklerinin ve liderlik düzeylerinin farklılaşmasına yönelik sonuç ve tartışma

Çalışmada katılımcı öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre sosyal öz yeterlikleri ve iş gördürücü liderlik düzeylerinde anlamlı farklılaşma olduğu farkın kadınlar lehine olduğu saptanmıştır. Çubukçu ve Girmen (2007) de yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkenine göre öz yeterlik düzeylerinde anlamlı fark saptayamamışlardır. Özerkan (2007) yaptığı çalışma sonucunda puanların kadınların lehine çıkmasının yanı sıra farkın istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ortaya koymuştur. Gülşen (2013)'de yapmış olduğu çalışma sonuçlarında cinsiyet değişkenine yönelik istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Aylar ve Aksin (2011) yılında öğretmen adaylarına yönelik yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkeni yönünden istatistiksel farklılık olmadığını saptamışlardır. Korkmaz (2021) tarafından beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına yönelik çalışmasının sonuçlarında öz yeterlik ve cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel anlamda fark bulamazken liderlik düzeyleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu farkın da erkek adaylar lehine olduğunu saptamışlardır. Türk (2009)'da beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mesleklerine yönelik öz yeterlik düzeylerini incelediği çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre öz yeterliklerinin istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu farkın ise kadın katılımcıların lehine olduğunu bulmuşlardır. Çalışmamız Türk'ün çalışmasıyla sosyal öz yeterlik açısından paralellik göstermektedir. Güngör ve Yenel (2017)'de yaptıkları çalışmada epistemolojik inanç ve liderliklerini araştırdıkları çalışma sonucunda katılımcıların liderliklerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Dönmez (2010) yaptığı çalışmanın sonuçlarında öğretmen adaylarının cinsiyet değişkeni ile sosyal öz yeterlikleri arasında erkek öğrencilerin sosyal öz yeterliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. İlmez'in (2010) liderlik stillerini araştırdığı çalışmasında cinsiyet değişkeni ile liderlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir. Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy (2002), tarafından çeşitli üniversitelerden mezun öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada; öz yeterlik ve cinsiyet değişkeni arasında sayısal sonuçlara göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmalarda ortaya çıkan farklı bulgular cinsiyetin sosyal öz yeterlilik ve liderlik üzerinde etkili olup olmadığı konusunda kesin bir yargıya ulaşılamadığını göstermektedir. Bunların yanında öz-yeterlilik teorisini ortaya çıkaran Bandura, cinsiyet değişkenine göre öz-yeterlilik inançlarının sadece değişik kültürler arasında farklılık gösterebileceğini ifade etmiştir (Bandura'dan aktaran Yorgancı & Bozgeyikli, 2016).

Çalışmada katılımcıların sosyal öz yeterlilik ve liderlik düzeyleri yaş değişkene göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yaş değişkeni ile iş gördürücü liderlik boyutları arası anlamlı fark bulunamamıştır. Korkmaz (2021) tarafından yapılmış olan pilot bir çalışmada yaş değişkeni ile liderlik ve öz yeterlilik arasında sayısal verilere göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Türk (2009) tarafından beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mesleki öz yeterliliklerine yönelik yapılan çalışma sonucunda yaş değişkeni ile öz yeterlilik ve liderlik boyutları arasında sayısal yönden anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. İlmez'in (2010) araştırmasında da yaş değişkenine göre liderlik arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Güngör ve Yenel (2017) yaptıkları çalışma sonuçlarında katılımcıların epistemolojik inanç ve liderliklerini araştırdıkları çalışma sonucunda katılımcıların liderlik özelliklerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını tespit etmişlerdir. Dönmez (2010) da yaptığı çalışmasında katılımcıların sosyal öz yeterlilikleri üzerinde farklı yaş grupları düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunduğunu, farkın 18-20 yaş ve 24 ve üzeri yaş, 24 ve üzeri yaş-21-23 yaş öğrencilerden kaynaklandığını belirtmiştir.

Çalışma sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni adaylarının yaşlarının artması ile sosyal öz yeterlilik ve liderlik seviyelerinin yükselmesinin paralellik göstermesinin sebebi olarak yaşla birlikte öğretmen adaylarının bilgi, mesleki tecrübe ve olgunluk seviyelerinde artış olduğu, bu becerilere sahip öğretmen adaylarının hem öz yeterlilik seviyelerinin hem de liderlik davranışlarının küçük yaş gruplarına göre fazla olduğu düşünülebilir. Yaş arttıkça liderlik tutumların artmasını, yaş ve donanım seviyesinin artışı olduğu söylenebilir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni adaylarının yaşları ilerledikçe daha fazla özgüven kazandığını, bunun yanı sıra öğrenci psikolojisini daha iyi anladıklarını düşünülmektedir.

Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının Sosyal öz yeterliği ile sınıf değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı fark göstermektedir. Dönüşümcü ve iş gördürücü liderlik ile sınıf değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır. Çubukçu ve Girmen (2007)'de

öğretmen adayları üzerine yaptıkları çalışmada sosyal öz yeterlik ile sınıf değişkeni arasında anlamlı fark olduğunu saptamışlardır. Farkın kaynağını ise 1.- 3. Sınıf, 1.-4. Sınıf arasında 3. ve 4. Sınıf tarafına istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Bunun açıklaması olarak da 3 ve 4. Sınıfların eğitim programları kapsamında öğretmen adaylarının kendilerini keşfedecekleri ve geliştirebilecekleri bireysel ve grup çalışması sürdürebilecekleri faaliyetlere sıkça yer vermeleri, özellikle de öğretmenlik mesleki bilgisi ders kapsamında uygulamalı derslerin adayların öz yeterlik algısı geliştirmede etkili olduğunu belirtmişlerdir. Aylar ve Aksin (2011)'de yapmış oldukları çalışmada öğretmen adaylarının sınıf seviyelerine göre sosyal öz yeterlilik inançlarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini belirtmiştir. Güngör ve Yenel (2017)'de epistemolojik inanç ve liderliklerini araştırdıkları çalışma sonucunda katılımcıların liderlik özelliklerinin sınıf değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Dönmez (2010) çalışma sonucunda katılımcıların sosyal öz yeterlikleri ile sınıf değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğunu, farkın kaynağının üçüncü ve dördüncü sınıfta okuyan öğrencilerin puanlarının birinci sınıf öğrencilerinin puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığını saptamışlardır.

Araştırma bulguları baz alındığında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen adaylarının eğitim aldıkları sınıf arttıkça sosyal öz yeterlik seviyelerinin yüksek çıkmasının sebebi olarak, aldıkları akademik eğitim ve hayat tecrübelerinin artması, üniversite hayatlarında aktif sosyal hayatlarının öz yeterliklerine pozitif etki gösterdiğini düşünebiliriz.

Çalışma durumu değişkeni incelendiğinde sosyal öz yeterlik ile arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Çalışan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlik seviyelerinin, çalışmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma durumu değişkeni ile liderlik ölçeği alt boyutları arasından istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Çalışan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının, çalışmayan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarına göre liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buradan çalışma hayatına dahil olan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının liderliklerinin ve sosyal öz yeterliklerinin anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Bunun sebebi ise çalışma hayatında bireylerin yapabilecekleri eylemleri, başarıları yaşayarak deneyimlemeleri ve sosyal ilişkilerinin güçlenmesi sonucunda kendilerine olan inançlarının psikolojik iyi hale

erişmelerinde bir basamak olduğu kanısı çıkartılabilir. Liderlik açısından bakıldığında bir grup içerisinde kendine inançları yüksek olan kişilerin diğer üyeler tarafından takip edilmesi göz önüne alındığında kişilerin çalışma hayatları içinde liderlik özelliklerinin gelişip pekişmesi çıkarılabilir.

Çalışma sonuçlarına göre Beden Eğitimi ve Spor ğretmeni adaylarının çalışma durumları ile sosyal öz yeterlilik ve liderlik seviyelerinin yükselmesinin paralellik göstermesinin sebebi olarak çalışan ğretmen adaylarının maddi olarak rahat olmaları, hayatlarında iniş çıkışların daha az olduğu, gelecek kaygılarının olmaması bu bireylerin sosyal öz yeterlik seviyelerinin yüksek olmasını sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca alışan ğretmen adaylarının öz güvenlerinin maddi glerinden dolayı yüksek olduğu ve bu durumun sosyal ilişkilerinde diğer bireylere önderlik edebileceklerini, sorumluluk olarak yapılacak eylemlerde önderlik yaptıkları düşünülmektedir.

Sorunları çözmede yardım alma değişkeninin sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yapılan istatistiklere göre sorunlarını uzman işiler ile halleden ğretmen adaylarının, sorunları çözmede arkadaşlarından yardım alan adaylara göre istatistiksel açıdan daha yüksek sosyal öz yeterliği olduğu saptanmıştır. Liderlik ile sorunları çözmede yardım alma değişkeni arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Dönmez (2010)'da çalışmasında katılımcı öğrencilerin sosyal öz yeterlikleri ile sorunlarını çözmede yardım alma açısından anlamlı farklılık bulunmadığını saptamıştır.

Alanyazın incelendiğinde ğretmen adaylarının sorunlarını çözmede yardım alma değişkeni ile liderlik düzeyini inceleyen bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

Yerleşim birimi değişkeninin sosyal öz yeterlik ve liderlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Liderlik leği alt boyutlarından Liderlik davranışlarının sonuçları alt boyutunda istatistiksel açıdan farklılık saptanmamıştır. Türk (2009)'n katılımcıların öz yeterliklerini incelemek üzerine yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin öz yeterlikleri ile yerleşim yeri arasında anlamlı fark olduğunu farkın ise il ve ilçe değişkenleri arasında il lehine olduğunu tespit etmiştir. Dönmez (2019) alışmasında beden eğitimi ve Spor ğretmenlik bölüm ğrencilerinin özyeterliklerinin yaşamlarını geçirdikleri yerleşim yerine göre anlamlı farklılıklar bulunduğunu, bu farkın büyük şehirde yaşayan öğrencilerin köyde yaşayan öğrencilerin puanlarından ve ilçede yaşayan öğrencilerin puanlarından daha büyük çıktığını, ayrıca bir diğer farkında şehirde

ikamet eden öğrenci puanları, köyde ikamet eden öğrenci puanlarına göre daha yüksek olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Alemdağ'ın (2013) öğretmen adaylarına yönelik araştırmasında öğrencilerin sosyal öz yeterlik inançlarını ile üniversiteye kaydolana kadar yaşadıkları yerleşim yerleri arasında sayısal yönden anlamlı bir fark saptamıştır. Farkın, üniversiteye kadar yaşadıkları yerleşim birimi köy olan öğrencilerin sosyal öz yeterlik düzeylerinin, belde, ilçe, şehir ve büyükşehirde yaşayan öğrencilerden daha düşük düzeyde olduğunu saptamıştır.

Bu duruma sebep olarak üniversite okuyacakları yerleşim birimine gelene kadar yaşamlarını köyde geçiren öğrencilerin sonraki hayatlarına uyumun zorlaştığı, şehirde yaşamakta sorunlar çıkmasına, sosyal öz yeterlik inançlarının düşük düzeyde çıkmasına sebep olarak sunmaktadır. Literatür taramalarında beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının yerleşim yeri değişkeni ele alınarak liderlik davranışları ve yönelimleri üzerine yapılan araştırmalara ise rastlanılamamıştır.

Lisans değişkeni ile sosyal öz yeterlik arasında istatistiksel açıdan bir fark olduğu görülmüştür. Lisanslı olan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri lisans sahibi olamayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Liderlik ölçeği alt boyutları ile lisans değişkeni arasında sayısal yönden anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Lisanslı olan beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının, lisanslı olamayanlara göre liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yıldız (2017) tarafından sporcular üzerine yaptığı çalışmada sporculuk düzeyi değişkenine göre sosyal öz yeterlik inançları profesyonel olan ve olmayan öğrencilere göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Bu sonuç bizim çalışmamız sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Doğaner ve diğ. (2020) tarafından yapılan çalışma sonuçlarında öz yeterlik ile lisans değişkeni arasında sayısal yönden anlamlı bir fark tespit etmişlerdir.

Çalışma sonucunda spor yapma durumu değişkeninin sosyal öz yeterlik ölçeğinde anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farkın profesyonel olarak spor yapan öğretmen adaylarının Amatör öğretmen adaylara göre ve rekreasyonel amaçlı spor yapan adaylara göre istatistiksel açıdan daha yüksek sosyal öz yeterliği olduğu saptanmıştır. Spor yapma durum değişkeni ile liderlik arasında sayısal yönden anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bu farklılığın profesyonel spor yapan öğretmen adaylarının, rekreasyonel olarak spor yapan adaylara göre istatistiksel açıdan daha yüksek liderliğe sahip olduğu saptanmıştır.

Alemdağ'ın (2013) yaptığı çalışma sonucunda fiziksel aktivitelere katılan katılımcıların sosyal özyeterliklerinin arttığı bulgusuna rastlanmıştır. Bunun sebebini ise fiziksel aktivitelere katılan bireylerin grup ile iletişiminde düşüncelere yer vermesi, birbirleri ile olan iletişimleri, saygı kavramının gelişmesi, bireyin kendini daha rahat daha iyi hissetmesi ve bununla ilgili olarak toplum içinde kendini rahatça ifade edebilmesini göstermektedir. Kural (2018) tarafından yürütülen çalışma sonuçlarında düzenli şekilde spor yapma alışkanlığı bulunan katılımcı öğrencilerin akademik öz yeterlikleri arasında sayısal yönden bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Yelten ve diğ. (2018) yaptıkları çalışma sonucunda farklı bölüm öğrencilerinin spor yapan öğrencilerde öz yeterlik inançlarının spor yapmayanlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Bununla birlikte, öğretmenler gün boyu her an öğrencilerle, meslektaşlarıyla, okul yöneticileriyle ve çocukların aileleriyle iletişim kurmaktadır. Dolayısıyla, öğretmenlerin bu iletişim sürecini sağlıklı bir şekilde yürütmesi öz yeterlilik algılarını da olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Sonuç olarak; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlikleri ile liderlik düzeyleri arasında pozitif olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İyi bir liderde bulunması gereken en önemli özellikler olarak yüksek düzeyde kişilerarası ilişki, iletişim ve etkileşime sahip olma söylenebilir. Yukarıda bahsedilen ifadeler ve araştırmanın kavramsal çerçevesinde bahsedilen liderlik ve lider ile ilgili bilgiler araştırma sonucunda beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kişiler arası öz-yeterlik düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasında elde edilen pozitif yönde ilişkileri destekler niteliktedir.

Liderlik yönelimleri yüksek olan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Sosyal öz yeterlilik seviyelerinin arttığı görülmektedir. Bu durumun iletişim becerileri ve insan ilişkileri kavramları arasında sıkı bir bağ olmasından kaynaklanabileceği ifade edilebilir. Üniversitede aldıkları eğitim sırasında Öğretmen adayları Spor olgusu içerisinde her an arkadaşlarıyla, antrenörleriyle, çalışıyorsa öğrenci veya sporcularıyla, onların aileleriyle, kulüp yöneticileri ve öğretim üyeleri ile iletişim kurmaktadır. Öz yeterlilik ve Liderlik ilişkisini iletişim becerisi ile değerlendirmek dışında farklı bileşenler ile beraber okuyabiliriz.

5.2. Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde istatistiksel analiz sonuçlarına göre ve araştırmacının çalışma sırasında edindiği deneyimlere bağlı olarak geliştirilen öneriler yer verilmiştir.

5.2.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler

- Örneklem grubu sadece öğretmenler yerine SBF’de öğrenim gören tüm öğrencilere genişletilebilir.
- Bu çalışma sosyal öz yeterlik ve liderlik düzeyi üzerine bir çalışma olması açısından farklı psikolojik ölçek kullanılması önerilebilir.
- Çalışma farklı bölgelerdeki okullarda yapılabilir.
- Özellikle erkek katılımcılarının sosyal öz yeterlik ve liderlik algılarının artırılmasına yönelik, kurum içi ya da kurum dışı etkinlikler önerilebilir.
- Beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin yetiştirilmelerine yönelik ders programları içerisine hem liderlik davranışları için hem de öz yeterlik seviyelerini arttırmak için iletişim becerileri ve insan ilişkilerini kapsayan derslerin konulması veya var olan derslerin kapsamının zenginleştirilmesi önerilebilir.
- Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının uzun süreli takibi yapılarak hizmet öncesi ve hizmet içinde mesleki yeterlik düzeylerine etki eden faktörler tespit edilebilir.
- Özellikle Pandemi salgını ile beraber işlenen online derslerin artması Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen adaylarının akademik eğitimlerinin verimini düşürdüğü düşünülmektedir. Bu açığın kapatılmasına yönelik ilgili konular ile ders dışı eğitim, sertifika programları ve çeşitli kurslara katılması sağlanması önerilmelidir.
- Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının özyeterlilik düzeylerini ve liderlik becerilerini yükseltmek için çalışmalar yapılması önerilmektedir. SBF, BESYO Öğretmenlik Bölümü müfredatı içerisine liderlik öz yeterliklerini geliştirici pedagojik eğitim konuları eklenebilir. Bu kapsamda kurs ve seminerler sayısı artırılabilir.

5.2.2. İleride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler

- Öz yeterlik ile ilgili branşlara yönelik çalışmaların çokça olduğu gör÷lmekte fakat kişilerin kendi sosyal ortamlarındaki yeterliklerini saptamak amacıyla yürüt÷len çalışma sınırlı denebilir. Buna ek öz yeterlik üzerine literat÷re ışık tutacak farklı çalışmalara yoğunlaşılabilir.
- Sosyal öz yeterlik inançları ve süreç ilişkisinden dolayı bu alanda deneysel çalışmalara yer verilebilir.
- Formasyon alan öğrenciler ile bölüm okuyan öğrenciler arasındaki farklar çeşitli değişkenler ile araştırılabilir.
- Araştırma Beden eğitimi ve Spor öğretmen adaylarının özyeterlilik düzeylerini ve liderlik becerilerini etkileyebileceği düşün÷len başka değişkenler de eklenerek tekrar yapılabilir.
- Beden eğitimi ve Spor öğretmenleri adaylarının kişilerarası öz-yeterlik düzeyleri ile liderlik yönelimlerinin nitel araştırma yöntemi birlikte kullanılarak araştırılması önerilmektedir.
- Araştırma Sakarya ve Kocaeli ili ile sınırlı olmaktadır. Başka illerdeki Beden eğitimi ve Spor öğretmenleri adaylarını ile de bu çalışma yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akbulut, E. (2006). Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin özyeterlik inançları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2): 24-33.
- Akdoğan, E. (2002). Öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul*.
- Alemdağ, S. (2013). Öğretmen adaylarında fiziksel aktiviteye katılım, sosyal görünüş kaygısı ve sosyal öz yeterlik ilişkisinin incelenmesi. *Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon*.
- Alkın, M. C. (2006). Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne*.
- Aracı., H.; Aracı, Ş. (2014). *Spor Bilimleri Öğretimi*. Ankara: Grafiker Matbaacılık ve Reklamcılık.
- Aracı H. (2006). *Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Arslan, Ş. (2019). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlik inancı kaynakları ve öz yeterlik inançlarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak*.
- Arthur, C. A., Woodman, T., Ong, C. W., Hardy, L., & Ntoumanis, N. (2011). The role of athlete narcissism in moderating the relationship between coaches' transformational leader behaviours and athlete motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 3-19.
- Aygün, M. (2018). Buz hokeyi sporcularının duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin sportif sürekli kendine güven üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi: Doktora tezi*
- Aylar, F., ve Aksin, A. (2011). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma amasya örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 299-313.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik tarzları ile örgüt kültürü türleri arasındaki ilişkiler: *Bir Alan Çalışması Tisk Akademi*. 4(7), 138-172.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1988). Organizational applications of social cognitive theory. *Australian Journal Of Management*, 13(2), 275-302.

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behaviour And Human Decision Processes*. 50, 248-287.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy encyclopedia of human behavior. *Ramachaudran, New York: Academic Press*, (4), 71-81.
- Baron, R. A., Ve Byrne, D. (2000). *Social Psychology* (9. Baskı), 182-183. Boston: Allyn And Bacon.
- Barut, A. İ. (2008). Sporda batıl davranış ve öz yeterlik ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin*.
- Bass (1985). "Model Of Transformational Leadership." T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.), *Leadership And Academic Librarians* (Pp. 66–82). Westport, Ct: Greenwood, 1998.
- Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M. (1985): *Leadership And Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press
- Benibol H. (2015). Okul öncesi eğitimden sorumlu müdürlerin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumu üzerine etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul*
- Biricik, Y.S. (2015). Beden eğitimi ve spor bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin akademik öz yeterliklerinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Erzurum*.
- Bolden, R. (2004). *What is leadership ?* England: Regional Development Agency.
- Bozkurt, Ş. (2014). Okul sporlarına katılan öğrencilerin katılım motivasyonu, başarı algısı ve öz-yeterliliklerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya*.
- Bozkurt, M.T. (2013). Beden eğitimi öğretmenleri adaylarının öğretmenlik öz yeterliliklerinin incelenmesi, *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Ankara*.
- Burns, J.M. (1978): *Leadership*, New York: Free Press.
- Büyüközdemir, M. B. (2008). Beden eğitimi dersi ve faaliyetlerinin ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin sosyal gelişim sürecine etkisi (Yozgat İli Örneği) *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 395-412.
- Canter, N., Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: *The Importance Of Taking Part In Daily Life. See Kahreman Et. Al.* 230-43.
- Capowski, G., (1994), Anatomy of a leader: where are the leader of tomorrow? *Management Review*, 83(3), 10-18

- Cashman, K. (2008). Leadership from the inside out, becoming a leader for life. *Oakland: Berrett-Koehler Publishers*.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-114.
- Cengiz, Ö., Kılıç, M. Ali, Soylu, Y. (2018). Ortaokul öğrencilerinin beden eğitimi dersine yönelik tutumlarının incelenmesi, *Sosyal Bilimler Akademisi Dergisi*, 1 (2), 142-149.
- Cengiz, R., Aytan, K.G., Abakay U. (2012). Taekwondo sporcularının algıladığı liderlik özellikleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki; *E-Journal Of New World Sciences Academy*; Volume: 7, Number: 4, Article Number; 2b0089.
- Ceylan, T., Ermiş, E., Ceylan, L., Erilli, N. A. (2020). Futbol hakemlerinin sargınlık ve öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal Of International Social Research*, 13(75).
- Carlyle, T. (1910). *The French Revolution*. Oxford University Press.
- Cihan B. (2011). Farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara*, 124 Sayfa.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zekâ gerektirir mi? Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çolak, T. (2017). Yöneticilerin ve sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve empati algıları arasındaki ilişki (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Çubukçu, Z., Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz yeterlik algılarının belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1).
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., Smith, H. (1999). Subjective well-being: *Three Decades Of Progress, Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Dinçer, T. (2012). Edirne ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *Trakya Üniversitesi: Yüksek lisans tezi*.
- Dinh, J., Lord, R., Garnder, W., Meuser, J., Liden, R.C., Hu, J. (2014) leadership theory and research in the new millennium: current theoretical trends and changing perspectives, *Leadership Quarterly*, 25 (1), 36-62.
- Doğaner, S., Görmüş, M., Kılıç, M. Ö. (2020). Sporcu kimliği ile öz yeterlik arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal Of International Social Research*, 69 (1).
- Durdukoca, Ş. F. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz yeterlilik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 69-77.
- Dönmez, K. H. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin (1., 2., 3., ve 4. Sınıf) sosyal öz yeterlikleri ile problem çözme becerileri arasındaki

ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*

- Evans, M.G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship *Organizational Behavior And Human Performance*, 5, 277–298.
- Feltz L. D., Lirgg C. D., (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches; *Handbook Of Sport In Psychology*; 2nd Ed; 340-361.
- Fiedler, F., Garcia, J. (1987). New approaches to leadership, *Cognitive Resources And Organizational Performance*, New York John Wiley And Sons.
- Fleishman, E.A. Mumford, M.D. Zaccaro, S.J. Levin, K.Y. Korotkin, A.L., Hein M.B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: a synthesis and functional interpretation, *Leadership Quarterly* 4.
- Gerçek, C., Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Soran, H., (2006). Biyoloji eğitimi öğretmen adaylarının öğretiminde öz yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 57-73.
- Gülşen, M. (2013). Sosyal öz yeterlik ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.*
- Güney, S. (1999). *Davranış Bilimleri Açısından Atatürk'ün Liderliği*. Ankara :Ocak Yayınları.
- Güngör, N. B., Yenel, F. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 39-55.
- Güngör, N. B. (2016). Beden eğitimi öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.*
- Gürsoy, Ali. (2005). Liderlikte duygusal zekâ (liderlik özellikleri ile duygusal zekâlı liderlere ulaşılması) türk silahlı kuvvetlerinde örnek bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi, Manisa: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Hevedanlı, M., Ekici, G. (2009). Üniversite öğrencilerinin biyoloji öz yeterliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, (10)1:24-47.
- Horner, M. (1997). Leadership theory: past, present and future. Team performance management: *An International Journal*, 3(4), 270–287.
- Işık, İ. (2001). Öz yeterlilik inancı yönetici rolleri açısından bir inceleme. *Marmara Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).*
- İlmez, M. (2010). Bir kamu kurumundaki görevli yöneticilerin ve çalışanların liderlik stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Karahan, B. (2010). Durumsal liderlik, *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kocaeli. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).*

- Karaküçük S. (1991) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları*. Ankara: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayınları.
- Kesgin, E. (2006). Okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Denizli İli Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli*.
- Kılınç, T. (1996). Liderlikte durumsallığın ötesi karizmatik liderlik yaklaşımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(2).
- Kıralı, M. (2013). Liderlik davranış tiplerinin örgütsel iletişim üzerine etkisi: edirne ilinde bir alan araştırması, (*Yüksek Lisans Tezi*), *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne*.
- Kiremit, H. Ö. (2006). Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir*.
- Korkmaz, İ. (2021). Lisans öğretim programı içinde ve lisans öğretim programına ek olarak pedagojik formasyon alan beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının yeterlik ve liderlik değişimlerinin incelenmesi (*Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 46, 199-226.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 111-133.
- Kural, V. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile akademik öz yeterliklerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (*Master's Thesis, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*).
- Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz-yeterlilik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi dünyası*, 5(2), 137-152.
- Kuru, E. (2000.) *Beden Eğitimi ve Sporda Program Geliştirme*, Gazi Kitabevi, Ankara,
- Küçük, M. (2008). Eğitim kurumlarında yöneticilerin liderlik davranışlarının örgüt iklimi üzerine ve eğitimcilerin performansına etkisi. *İstanbul: Beykent Üniversitesi*.
- Küçük, V., Koç, H. (2015). Psiko - sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10).
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2),86-115.
- Mager, R. F. (1992). *No Self-Efficacy, No Performance*. 1, 32-35.
- Mcauley, E., Wraith, S., Ve Duncan, T. E. (1991). Self efficacy, perceptions of success, and intrinsic motivation for exercise. *Journal Of Applied Social Psychology*, 21, 139-155.

- Mcdonald, T., Siegall, M. (1992). The effects of technological self-efficacy and job focus on job performance, attitudes, and withdrawal behaviors. *Journal Of Psychology*, 126, 465-475.
- Mutlu, S. (2003). Öz-yeterlilik, esitlik duyarlılığı ve çalışma tutumları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Dalı. İstanbul.*
- Northouse, P. (2013)., “*Leadership Theory And Practice*”, Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Odumeru, J. A., Ifeanyi, G. O. (2013). Transformational vs transactional leadership theories: evidence in literature. *International Review Of Management And Business Research*, 2(2), 355–361.
- Oğuz, A. (2009). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz yeterlik inançları. *VIII. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, 15-28, Osmangazi Üniversitesi Eskişehir.*
- Öz, G. (2019). Sınıf öğretmeni adaylarının empatik eğilim düzeylerinin değer öğretimi öz yeterlik algılarını yordayıcılığının incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.*
- Özbay, Y., Palancı, M. (2001). Sosyal kaygı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *VI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, ODTÜ, 5– 7 Eylül Ankara.*
- Özbek, S. (2009). Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi: Doktora tezi.*
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitabevi, Eskişehir, s.522.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki (*Yüksek Lisans Tezi*) *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Özkan H. (1999). Türkiye’de beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirmek için bir model, *Doktora Tezi.*
- Özkaya, O. M. (2000). Lider olarak Vehbi Koç, *Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın: Basılmamış doktora tezi.*
- Özteke, H. İ. (2011). İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.*
- Pekel, A. (2016). Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerinin akademik öz yeterlilikleri ve üniversite yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı.*
- Popper, M. (2004). *Leadership as relationship. Journal For The Theory Of Social Behavior, Volume: 34, Issue: 2, 107–125, Wwww.Blackwell-Synergy.Com, (Erişim Tarihi: 13.09.2022).*

- Porter, L. W., Bigley, G. A., Steers, R. M. (2003). *Motivation And Work Behavior* (7.Ed.). Burr Ridge, Il: Irwin/ Mcgraw-Hill. 131.
- Ray, S. (2011). An insight into the vision of charismatic leadership: evidence from recent administrative change in west bengal province of India. *European Journal Of Business And Management*, 3(9).
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (1997). *Organizational Behavior* (6. Edition). New York: John Wiley And Sons, Inc.
- Siyli, N.A. (2014). Yükseköğretimdeki kadın yöneticilerin dönüşümsel ve sürdürümcü liderlik özellikleri ve metaforları. *Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Çanakkale*.
- Sökmen, A., Boylu, Y. (2009). Yol amaç modeli kapsamında önderlik davranışlarının incelenmesine yönelik bir araştırma, *Journal Of Yasar University*, 4 (15), 2381-2402
- Şahin, A. E. (2000). İlköğretim okulu müdürlerinin yeterlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22, 243-260.
- Tağraf, H., Çalman, İ. (2009). Ohio üniversitesi liderlik modeline göre oluşan liderlik biçimlerinin işletmelerin ihracat performansı üzerine etkisi ve Gaziantep ilinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 137-138.
- Taş, A., Çelik, K., Tombul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 85-98.
- Thompson, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Tosi, H. L., Slocum, J. W. (1984). Contingency theory: some suggested directions. *Journal of Management*, 10(1), 9–26.
- Trice, H. M., Beyer, J. M. (1986). Charisma and its routinization in two social movement organizations. *Research In Organizational Behavior*, 8, 113–164
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. (2002). The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs. *In Annual Meeting Of The American Educational Research Association, New Orleans, La*.
- Turan, M. B., Erol, Z., Karaoğlu, B. (2016). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin liderlik düzeylerinin öğretmenlik mesleği yordama gücünün incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 71-78.
- Türedi, E. (2015). Özyeterlik, benlik saygısı ve atılganlık düzeyi ilişkisi -cinsiyet ve deneyim süresi açısından resmi okul ve özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin*.
- Türk, N. (2009). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi (Nevşehir İli Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi*.

- Ulusoy, F. (2014). Ortaokul matematiğinde paralellik ve diklik kavramları: öğrencilerin sahip olduğu imgeler ve yaşadığı yanılgılar. *In P. Fettahlioğlu (Ed.), XI. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, Adana, Türkiye.*
- Ünlü, H. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlikleri ve sınıf yönetimi davranışları. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara*
- Ünlü, İ., Kaşkaya, A., Kızılkaya, M. F. (2017). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 651-667.
- Ünüvar, D. (2015). *Dönüşümcü liderlik*. <https://www.paranomist.com/donusumcu-liderlik.html> adresinden 3 Temmuz 2022 tarihinde erişilmiştir.
- Warrilow, S (2012). *Transformational Leadership Theory. The 4 Key Components In Leading Change & Managing Change*
- Weinberg, R. S. (1985). Relationship between self-efficacy and cognitive strategies in enhancing endurance performance. *International Journal Of Sport Psychology*. 17, 280-293.
- Yazgan, C. (2007). Durumsal liderlik teorisi ve kara kuvvetlerinin yönetim seviyesinde lider tiplerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Abant izzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.*
- Yelten, G., Tanrıverdi, S., Gider, B., Yılmaz, M. (2018). Üniversite öğrencilerinde akran desteği ve sosyal öz yeterlik algısının değerlendirilmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-8.
- Yıldız, A. B. (2017). Sporcularda zihinsel dayanıklılık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Doctoral Dissertation, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.*
- Yücel, G. B. (2019). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.*

EKLER

EK 1: Demografik Bilgi Formu

1. Cinsiyet: Kadın:

Erkek:

2. Yaş: 18-20 yaş: 21-23 yaş: 24- 26 yaş: 27 ve üzeri:

3. Sınıf: 1. Sınıf: 2. Sınıf: 3. Sınıf: 4. Sınıf: 5. Sınıf ve üzeri: Mezun:

4. Lisans: Var:

Yok:

5. Spor yapıyor musun?: Profesyonel: Amatör: Rekreasyonel:

6. Çalışıyor musun? Evet: Hayır:

7. Sosyo-Ekonomik Durum: 0-1000 tl: 1001-2000tl: 2001- 3000 tl: 3001-4000 tl: 4001-5000 tl: 50001 tl ve üzeri:

8. Yaşamınızın büyük bir kısmını geçirdiğiniz yerleşim birimi:

Köy: İlçe: Şehir: Büyükşehir:

9. Sorunlarını çözmede genelde kimden yardım alırsın?:

Kendi kendime çözerim: Ailem: Arkadaşlarım: Uzman kişiler:

EK 2: Sosyal Öz yeterlik Algısı Ölçeği

Sosyal Öz-yeterlik Algısı Ölçeği (SÖZYE)

Açıklama: Aşağıda verilen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Daha sonra her bir soru ile sunulan aktivitenin her birini ne kadar güvenle yapabileceğinize karar veriniz. Cevaplarınızı aşağıdaki derecelendirmeyi kullanarak yapabilirsiniz.

1. Hiç güvenim yok
2. Az güvenim var
3. Biraz güvenim var
4. Oldukça güvenim var
5. Tamamen güvenim var

Örnek. 1. Fazla tanımadığım birisiyle konuşmayı başlatmak (Biraz güvenim var 1 2 3 4 5 gibi)

1- Fazla tanımadığım birisiyle konuşmayı başlatmak	1 2 3 4 5
2- Grup içinde ilgilendiğin bir konu tartışılıyorken düşüncelerimi açıklama	1 2 3 4 5
3- Okulda, işte veya toplu ortamlarda insanlarla çalışırken ne yapacağımı kestirme	1 2 3 4 5
4- Bir grup arkadaşla yeni tanıdığım birisinin kendini iyi hissetmesine yardımcı olmak	1 2 3 4 5
5- Bir grup arkadaşla yaşadığım bir olayı paylaşabilmek	1 2 3 4 5
6- Yeni ve farklı bir sosyal ortama girebilmek	1 2 3 4 5
7- Grupla yapılacak bir organizasyona katılmaya gönüllü olmak	1 2 3 4 5
8- Sinemaya gitmek gibi sosyal bir aktivite kararı almış gruba katılıp sormak	1 2 3 4 5
9- Önemli ve popüler biri tarafından verilen bir partiye davet edilmek	1 2 3 4 5
10- Bir grubu ya da organizasyonu yönetmeye gönüllü yardımcı olmak	1 2 3 4 5
11- Bir konuşmayı başladıktan sonra sürdürebilmek	1 2 3 4 5
12-Grup aktivitelerinde yer almak	1 2 3 4 5
13- Hafta sonu vakit geçirmek için arkadaş bulabilmek	1 2 3 4 5

Sosyal Öz Yeterlik Algısı Ölçeği devamı

14- Duygularımı başkalarına açabilmek	1 2 3 4 5
15- Öğle yemeğine çıkabilmek için birini bulabilmek	1 2 3 4 5
16- Birisine çıkma teklif edebilmek	1 2 3 4 5
17- Hiç kimseyi tanımadığım bir eğlence ya da toplantıya katılabilmek	1 2 3 4 5
18- İhtiyaç duyduğunda birisinden yardım isteyebilmek	1 2 3 4 5
19- Kendi yaşlılarından arkadaş edinebilmek	1 2 3 4 5
20- Yemek yiyen arkadaşlarının masalarına oturup sohbetlerine katılabilmek	1 2 3 4 5
21- Herkesin birbirini önceden tanıdığı bir gruba dahil olup arkadaş edinebilmek	1 2 3 4 5
22- Daha önce meşgul olduğunu söyleyen birisinden tekrar bir yere gitmesini isteyebilmek	1 2 3 4 5
23- Arkadaşlarımın katıldığı bir eğlenceye kız/erkek arkadaş bulmak	1 2 3 4 5
24- Kısa süre önce tanıdığın birini aramak ve onu daha fazla tanımayı istemek	1 2 3 4 5
25- Potansiyel bir arkadaştan birlikte bir şeyler içmeyi istemek	1 2 3 4 5

EK 3: Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği

		Hiçbir zaman	Arada bir	Bazen	Oldukça sık	Her zaman
1	Çaba göstermeleri karşılığında başkalarına yardım sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Önemli varsayımların uygun olup olmadığını sorgulamak için onları tekrar incelerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Sorunlar ciddi boyutlara ulaşınca kadar müdahale etmeyi beceremem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Dikkati düzensizliklere, hatalara, istisnalara ve standartlardan sapmalara yoğunlaştırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Önemli konular ortaya çıktığında bu konulara bulaşmaktan kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Önem verdiğim değerleri ve ilkeleri açıklarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Gerek duyulduğunda ortada olmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Sorunların çözümünde farklı bakış açıları ararım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Gelecek hakkında iyimser konuşurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Başkalarının benimle çalışmaktan gururduymalarını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Performans hedeflerine ulaşılmasında kimin sorumlu olduğunu açıkça tartışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Harekete geçmeden önce işlerin kötüye gitmesini beklerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Başarılması gerekenler hakkında coşkulu konuşurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Güçlü bir amaç duygusuna sahip olmanın önemini vurgularım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Öğretmeye ve yetiştirmeye zaman harcarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Performans hedeflerine ulaşıldığında işinin ne kadar iyi olduğunu bekleyebileceğini açıkça belirtirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	"Bir şey işliyorsa, dokunma" inancına sıkı sıkıya bağlı olduğumu gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Grubun iyiliği için kendi çıkarlarımı bir kenara bırakırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Başkalarının sadece grubun bir üyesi olarak değil bireyler olarak davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Harekete geçmeden önce sorunların sürekli hale gelmesi gerektiğini gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Başkalarında saygı uyandıracak şekilde hareket ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Tüm dikkatimi beklenmedik yanlışları, şikâyetleri ve başarısızlıkları düzeltmek üzerine yoğunlaştırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Kararların ahlaki ve etik sonuçlarını göz önüne alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Tüm hataların kaydını tutarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (Devamı)

		Hiçbir zaman	Arada bir	Bazen	Oldukça sık	Her zaman
25	Güç ve güven duygusu sergilerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Çekici bir gelecek vizyonunu açıkça ifade ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Standartlara ulaşmak için dikkatimi yanlışlara yönlendiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Karar vermekten kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	Bireylerin birbirlerinden farklı gereksinimleri, yetenekleri ve beklentileri olduğunu dikkate alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Başkalarının sorunlara birçok farklı açıdan bakmalarını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Başkalarına güçlü yönlerini geliştirmeleri için yardım ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Verilen görevlerin nasıl tamamlanması gerektiği konusunda yeni yollar öneririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Acil sorulara yanıt vermeyi ertelerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Ortak bir misyon duygusuna sahip olmanın önemini vurgularım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Başkaları beklentileri yerine getirdiklerinde memnuniyetimi ifade ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Amaçların gerçekleştirileceğine dair güvenimi ifade ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	Başkalarının iş ile ilgili gereksinimlerini karşılamakta etkiliyimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Tatmin edici liderlik yöntemleri kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	Başkalarının yapmayı beklediklerinden daha fazlasını yapmalarını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	Grubumu üst kademelerde etkili bir şekilde temsil ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Başkalarıyla tatmin edici bir şekilde çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	Başkalarının başarıma arzusunu kamçılarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	Kurumsal gereksinimlerin karşılanmasında etkiliyimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	Başkalarının sorunlara birçok farklı açıdan bakmalarını sağlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	Başkalarına güçlü yönlerini geliştirmeleri için yardım ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.12.2021-E.33524



T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-26428519-044-33524
Konu : Etik Kurul İzni (16/10)

23.12.2021

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Etik Kurulunun 23/12/2021 tarih ve 16 no'lu toplantısında almış olduğu onuncu maddesine (madde 10) ilişkin karar örneği aşağıda sunulmuştur.

Madde 010 – Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü' nün 16/12/2021 tarihli ve 36762342-100-32613 sayılı Etik Kurul İzni konulu yazısı ve eki görüşmeye açıldı.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Enstitü Anabilim Dalı öğretim üyesi Dr.Öğr.Üyesi Gizem KARAKAŞ'ın danışmanlığını yaptığı yüksek lisans programı öğrencisi Gizem Nazlı SAVTEKİN 'in, " Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Adaylarının Sosyal Öz Yeterliklerinin Liderlik Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi " konulu bilimsel çalışmanın yürütülmesinin Etik açıdan uygun olduğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Yusuf ÇAY
Etik Kurulu Başkanı

Ek: Başvuru dilekçesi ve ekleri (21 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu : BSCBBMN22C Pin Kodu : 19052

Belge Takip Adresi :
https://evbs.sakarya.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?D=BSCBBMN22C&eS=33524

Adres: Etik Kurulu
Telefon No: 0 264 616 00 09 Faks No: 0 264 616 00 14
e-Posta: etik@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ: www.sakarya.edu.tr
Kop Adresi: sakaryaygulamalibilimler@hs01.kep.tr

Bilgi için: Talin Akdoğan
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No: 0 264 616 00 12



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.