



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN
KAYGI DÜZEYLERİ İLE LİDERLİK BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Günseli TEKİN BAY

Danışman
Prof. Dr. Selahattin AKPINAR

KARAMAN - 2022



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN
KAYGI DÜZEYLERİ İLE LİDERLİK BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
Günseli TEKİNBAY

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Prof. Dr. Selahattin AKPINAR

KARAMAN - 2022

	ENSTİTÜ TEZ ONAY FORMU	Doküman No	FR-285
		İlk Yayın Tarihi	05.02.2018
		Revizyon Tarihi	27.10.2020
		Revizyon No	01
		Sayfa No	1/1

**Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kaygı Düzeyleri
ve Liderlik Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 22 / 07/ 2022

Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 07/07/2022 tarih ve 684 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.



Hazırlayan	Kalite Sistem Onayı
-------------------	----------------------------

İÇİNDEKİLER

ENSTİTÜ TEZ ONAY FORMU	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR	vii
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ.....	1
I. BÖLÜM	2
(SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE KAYGI)	2
I.1. Spor Yönetimi	2
I.2. Spor Yöneticiliği ve Spor Yöneticisi.....	3
I.3. Spor Yöneticiliği Bölümü.....	5
I.4. Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencileri ile Yürütülen Bazı Araştırmalar.....	6
I.5. Kaygı Kavramı	7
I.6. Kaygı Türleri	9
I.7. Kaygının Nedenleri	10
I.8. Spor ve Kaygı	11
I.9. Spor-Kaygı ve Öğrenciler ile İlgili Yürütülen Bazı Araştırmalar	12
II. BÖLÜM	14
(LİDERLİK)	14
II.1. Liderlik Kavramı	14
II.2. Liderlik Yaklaşımları	16
II.2.1. Özellikler Yaklaşımı.....	16
II.2.2. Davranışsal Yaklaşım	17
II.2.2.1. Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları.....	18
II.2.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları	18
II.2.2.3. McGregor'un X ve Y Teorileri	18
II.2.2.4. Rensis Likert'in Sistem Yaklaşımları	19
II.2.2.5. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi	20
II.2.3. Durumsallık Yaklaşımı.....	20
II.2.3.1. Fiedler'in Durumsallık Modeli	21

II.2.3.2. Amaç-Yol Modeli	21
II.2.3.3. Vroom-Yetton-Jago'nun Liderlik Yaklaşımı.....	22
II.2.3.4. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Modeli	22
II.2.3.5. Yaşam Dönemi Yaklaşımı	23
II.2.3.6. Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Modeli.....	23
II.2.4. Liderlik Becerileri Boyutları	23
II.2.4.1. İnsana Yönelik Liderlik / İnsan Kaynakları Liderliği.....	24
II.2.4.2. Yapıya Yönelik Liderlik	24
II.2.4.3. Politik Liderlik	25
II.2.4.4. Sembolik Liderlik	26
II.3. Liderlik Becerileri Konusunda Yürütülen Bazı Araştırmalar	27
III. BÖLÜM.....	28
(YÖNTEM)	28
III.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	28
III.2. Araştırmanın Örneklemi	28
III.3. Veri Toplama Formu ve Ölçekler	28
III.4. Araştırmanın Varsayım ve Kısıtları	29
III.5. Araştırma Soruları ve Hipotezler	29
III.6. Verilerin Analizi	30
IV. BÖLÜM	32
(BULGULAR).....	32
TARTIŞMA.....	48
SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKLAR.....	55
EK-1 ANKET FORMU.....	67

ÖNSÖZ

Bu çalışmada günümüzde gitgide bireylerde daha da yaygınlaşmaya başlayan kaygı kavramı ve daha çok ön plana çıkmaya başlayan liderlik kavramları incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmam süresince beni her daim destekleyerek yol gösteren ve emeklerini ödeyemeyeceğim tez danışmanım Sn. Prof. Dr. Selahattin AKPINAR'a şükranlarımı borç bilirim.

Çalışmam sırasında yardım ve destekleri ile beni yönlendiren Sn. Öznur AKPINAR'a da ayrıca teşekkür etmek isterim.

Son olarak çalışmam boyunca bana destek olan kızlarım İdil ve Bilge TEKİNBAY'a, eşim Ömer TEKİNBAY'a ve aileme de sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim.

Günseli TEKİNBAY

ÖZET

Spor yöneticisi adaylarının kaygı düzeyleri ile liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma 279 katılımcı ile yürütülmüştür. Veriler, araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formunda 2 boyut ve 40 maddeden oluşan durumluluk kaygı ölçeği ve süreklilik kaygı ölçeği ile 4 boyut ve 32 maddeden oluşan liderlik yönelim ölçeği yer almaktadır. Elde edilen veriler SPSS yazılımında tanımlayıcı istatistikler ile fark testlerine tabi tutulmuşlardır. Son olarak kaygı ve liderlik becerileri arasındaki olası ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda katılımcıların durumluluk kaygı ile insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik puanları arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılarda insan kaynaklı liderlik özelliği, yapısal liderlik özelliği, politik liderlik özelliği ve sembolik liderlik özelliğinin görülüm düzeyi yükseldikçe durumluluk kaygının azaldığı söylenebilir. Ayrıca katılımcıların sürekli kaygı ile insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik puanları arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre insan kaynaklı liderlik özelliği, yapısal liderlik özelliği, politik liderlik özelliği ve sembolik liderlik özelliği yükseldikçe sürekli kaygının azaldığı söylenebilir. Bununla birlikte spor yöneticiliği bölümündeki öğrencilerin liderlik özellikleri yükseldikçe kaygı düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Durumluk Kaygı, Sürekli Kaygı, Liderlik Becerileri, Spor Yöneticiliği

ABSTRACT

This research, which was carried out to determine the relationship between the anxiety levels of sports manager candidates and their leadership skills, was carried out with 279 participants. The data were collected by the researchers using a face-to-face interview method and a questionnaire. The questionnaire form includes the state anxiety scale and trait anxiety scale consisting of 2 dimensions and 40 items, and the leadership orientation scale consisting of 4 dimensions and 32 items. The obtained data were subjected to difference tests with descriptive statistics in SPSS software. Finally, correlation analyzes were carried out in order to determine the possible relationship between anxiety and leadership skills. As a result of the analyzes, it was determined that there was a low-level significant inverse relationship between the participants' state anxiety and human-induced leadership, structural leadership, political leadership and symbolic leadership scores. Accordingly, it can be said that as the level of human-based leadership, structural leadership, political leadership and symbolic leadership characteristics increase, state anxiety decreases. In addition, it was determined that there was a low significant inverse relationship between trait anxiety and human-induced leadership, structural leadership, political leadership and symbolic leadership scores of the participants. Accordingly, it can be said that as human-based leadership, structural leadership, political leadership and symbolic leadership increase, trait anxiety decreases. However, it was concluded that as the leadership characteristics of the students in the sports management department increased, their anxiety levels decreased.

Keywords: State Anxiety, Trait Anxiety, Leadership Skills, Sports Management.

KISALTMALAR

Covid-19	: Koronavirüs hastalığı
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences



TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Durumluk ve Sürekli Kaygı Ölçek Puanlarının Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları	30
Tablo 2. Katılımcıların Liderlik Ölçek Puanlarının Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları.....	30
Tablo 3. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımları	32
Tablo 4. Katılımcıların Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeylerine İlişkin Sonuçları.....	33
Tablo 5. Katılımcıların Liderlik Özelliklerine İlişkin Sonuçları	33
Tablo 6. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	34
Tablo 7. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları ..	35
Tablo 8. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	34
Tablo 9. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	35
Tablo 10. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	36
Tablo 11. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	36
Tablo 12. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Anova Sonuçları	37
Tablo 13. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	37
Tablo 14. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Öğrenim Programına Göre T-Testi Sonuçları	38
Tablo 15. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Programına Göre T-Testi Sonuçları	38
Tablo 16. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	39
Tablo 17. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	39
Tablo 18. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Sonuçları	40
Tablo 19. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	40

Tablo 20. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Sonuçları	41
Tablo 21. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	41
Tablo 22. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Annenin Çalışma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları	42
Tablo 23. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Annenin Çalışma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları	42
Tablo 24. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Baba Mesleği Değişkenine Göre Anova Sonuçları	42
Tablo 25. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Baba Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 26. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Yaşamının Büyük Çoğunluğunu Geçirdiği Yer Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	43
Tablo 27. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaşamını Büyük Çoğunluğunu Geçirdiği Yer Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 28. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Aktif Spor Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları	44
Tablo 29. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aktif Spor Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları	44
Tablo 30. Katılımcıların Durumluk Kaygı ve İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik Puanları Arasındaki Korelasyon	45
Tablo 31. Katılımcıların Sürekli Kaygı ve İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik Puanları Arasındaki Korelasyon	46
Tablo 32. Hipotez Sonuçları.....	46
Şekil 1. Kaygının Etkili Olabileceği Psikolojik Faktörler.....	12

GİRİŞ

Yakın bir gelecekte meslek hayatına geçiş yapacak olan spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin meslek yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri iki temel soyut özellik kaygı düzeyleri ve liderlik becerileridir. Çeşitli yönetici yetiştirme programlarının hemen hepsinde yer aldığı gibi spor bilimlerinde de karşımıza çıkan kavramlardan ilki liderlik kavramıdır (Güzel Gürbüz vd., 2020: 100). Günümüzde çeşitli liderlik tipleri ön plana çıkmakta olup liderlerin takipçilerini etkileyebilme yetenekleri amaçlara ulaşılması açısından büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca her alanda olduğu gibi spor alanında da kaygı faktörüne rastlanması olağan bir durumdur (Bingöl vd., 2012: 121). Özellikle sporcuların ve sporculara yön veren liderlerinin kaygı düzeylerini kontrol edebilmesi daha iyi performans gösterilebilmesinin bir anahtarıdır.

Buradan hareketle spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik becerilerinin incelenmeye çalışıldığı bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde spor yöneticiliği ve kaygı kavramlara ele alınmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise lider ve liderlik kavramları ile liderlik kuramlarına değinilmiştir. Aynı zamanda günümüzde karşılaşılan çeşitli liderlik yaklaşımları derlenmeye çalışılmış olup literatürde yer alan araştırmalara yer verilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise farklı üniversitelerde öğrenim görmekte olan spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinden elde edilen veriler istatistiksel olarak çeşitli yöntemlerle analiz edilmiş ve yürütülen bu nicel araştırma bulguları ile kaygı ve liderlik kavramları spor yöneticiliği bölümü öğrencileri bağlamında ele alınmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda ulaşılan bulgular neticesinde ilgili literatür ile tartışılarak sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

I. BÖLÜM

(SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE KAYGI)

Bu bölümde spor yönetimi, spor yöneticiliği, spor yöneticisi, spor yöneticiliği bölümü, spor yöneticiliği bölümü öğrencileri ile yürütülen araştırmalar, kaygı kavramı, kaygı türleri, kaygının nedenleri, spor ve kaygı, spor-kaygı ve öğrenciler ile yürütülen araştırmalara yer verilmektedir.

I.1. Spor Yönetimi

Türkiye’de kamu ve özel sektörde spor yatırımlarına olan ilgi her geçen gün daha da hızlı bir artış eğiliminde olup (Duran ve Yorulmazlar, 2020: 17) spor, hizmet sektöründeki toplumsal faydalarından ötürü her geçen gün pazar payını daha da artırır hale gelen bir sektör konumundadır (Kurtipek vd., 2020: 188).

Spor yönetimi, spor kulüpleri, olimpiyat komitesi ya da spor federasyonları gibi çok geniş bir alana hitap etmekle birlikte sporcu-yönetici, sporcu-spor örgütü ve spor örgütleri-halk arasındaki ilişkileri düzenleyerek bunlar arasındaki örgütsel bağı güçlendiren yapılardır (Kıpık, 2018: 8).

Spor yönetimi; sportif faaliyetleri, belirlenen amaçlar doğrultusunda insan ve madde kaynağını da kullanarak planlanan politika ve alınan kararları uygulamakta olup (Kurudirek, 2011: 32) kamu yönetiminin spor alanında uygulanması şeklinde değerlendirilebilmektedir (Kurudirek, 2011: 32). Diğer bir ifadeyle spor yönetimi, kamu yönetiminin özel bir alanı olup Türkiye’de sportif faaliyetlerde bulunan spor kurum ve kuruluşlarının büyük bir kısmı devlet yönetimine bağlı durumdadır (Kurudirek, 2011: 32).

Birçok kişi spor yönetimi olarak bilinen bu meslek alanına spor aracılığı ile başlamaktadırlar (Mirzeoğlu, 2013: 6).

I.2. Spor Yöneticiliği ve Spor Yöneticisi

Spor Bilimi, Türkiye’deki en genç disiplinlerden bir tanesi olup Spor Yöneticiliği ise 1982 senesinde ilk kez Yükseköğretim Kanunu doğrultusunda Ana Bilim Dalı olarak bilimsel kimliğini kazanabilmiş (Turhan vd., 2021: 20) ve aynı zamanda spor yönetimi ve unsurları bilimsel anlayış içinde değerlendirilmeye başlanmıştır (Faik, 2010: 698).

Spor yöneticileri; sporun sevk ve idaresi sürecinde yürüttükleri işler bakımından iki türe ayrılmaktadırlar. Bunlar, resmi spor yöneticisi ve gönüllü (fahri) spor yöneticidir. Resmi spor yöneticileri, spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde görev alan hakem, saha komiseri, gözlemci, vb. gibi çeşitli sıfatlarda görev alan ve bu görevleri karşılığında belirli bir ücret alan kişilerdir. Gönüllü spor yöneticileri ise spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde hiçbir ücret almadan gönüllü olarak görev yapan kişilerdir (Cankalp, 2002: 127-128).

Spor yöneticisi, spora yönelik hizmet ve faaliyetlerin sevk ve idaresinde farklı biçimlerde görev alan başkan, idareci antrenör, vb. gibi unvanlarla anılan ve bu hizmet faaliyetlerinin yürütülmesinde çaba sarf eden profesyonel ya da gönüllü kişidir (Kıpık, 2018: 9). Toplumlarda sporun popülaritesi ve fanatizmi farklılık gösterebileceğinden spor yöneticilerinin sağduyulu davranıp bireyler arasındaki rekabet duygusunu, fairplay çerçevesinde yürütebilmelerini sağlayacak beyanlarda bulunmalıdırlar (Aytan, Soyal ve Attila, 2019: 21).

Spor yöneticisinde bulunması beklenen temel özellik ise liderliktir. Ayrıca spor yöneticisinin, yönettiği kurumu hedeflediği amacına ulaştırabilmesi için kendisi, başarılı bir yönetici olmalıdır. Bu sebeple spor yöneticiliğinde liderlik özelliği en çok arzu edilen bir özelliktir (Kıpık, 2018: 9). Bununla birlikte spor yöneticisinin kurumda etkin bir rol

oynayabilmesi için spor alanındaki teknik ve teorik bilgiye sahip olması beklenir. Nihayetinde spor yöneticisi, spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinden sorumlu olan kişidir. Bu sebeple spor yöneticisinin iktisat, işletme, muhasebe, pazarlama ve finans gibi disiplinlerde de gerekli eğitimleri almış olması gerekmektedir (Pekel, 2016: 18).

Çağdaş yönetim ve yöneticilik anlayışı çerçevesinde başarılı bir spor yöneticisi; güvenilir, soğukkanlı, istikrarlı bir tavra sahip, yanlış anlaşılacak haber ya da demeçlerden uzak duran, başkalarının söylediklerine önem veren ve onların fikirlerini dinleyerek yapıcı davranışlar sergileyen, objektif, tarafsız, samimi ve davranışları ile kuşku yaratıcı olmayan özellikler sergilemelidir (Kıpık, 2018: 10).

Spor yöneticisi olmak için kesin kurallar olmamakla birlikte spor yöneticilerinde beklenen özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Cankalp, 2002: 128):

- Spor, sporcuları ve diğer görevlileri sevmeli,
- Spora olan katkısının amaç ve hedeflerini tespit edebilmeli,
- Sporla kendisini bu alanda geliştirebilmeli,
- Sporla ilgili tüm yeniliklere açık olmalı,
- Diğer görevliler ve sporcular ile iyi ilişkiler içerisinde olmalı,
- Dürüst ve çalışkan olmalı,
- İyi bir eğitime sahip olmalı,
- En az bir yabancı dili iyi seviyede bilmeli,
- Ülkesinin menfaatlerini kendi çıkarlarından daha üstün tutmalı,
- Yardımsever olmalı,
- Eleştirilere açık olmalı,
- İyi bir organizatör olmalı.

Sunay (2016: 189) ise çağdaş bir spor yöneticisinde görülmesi gereken davranışları aşağıdaki şekilde sıralamaktadır:

- Kendisiyle barışık olabilen,
- Etkili bir iletişim gücüne sahip,
- Lisanını iyi ve anlaşılır bir şekilde konuşabilen,
- Bilgi teknolojilerini etkin olarak kullanabilen,
- İletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olan,
- İşbirliğine yatkın,
- Sporcuların problemlerine olan duyarlılığını sürdürebilen,
- İnsan organizmasının yapı ve fonksiyonlarını bilen,
- Spor konusunda inceleme ve araştırmaları izleyebilen,
- Yöneticiliği seven,
- Spor mevzuatını bilen ve takip edebilen,
- Liderlik özellikleri barındıran,
- Toplumun spor konusundaki beklentilerini bilen, davranışlar beklenmektedir.

Bir spor yöneticisinde genel kültür, spor alan bilgisi ve spor yöneticiliği meslek bilgisi kesinlikle bulunmalıdır (Sunay, 2016: 188-189).

I.3. Spor Yöneticiliği Bölümü

Sporun gelişmesi sonucunda spor yönetimi konusundaki ihtiyaçların daha hızlı karşılanabilmesi adına 1992 senesinden itibaren önce Beden Eğitim ve Spor Yüksek Okulu bünyesinde daha sonra Spor Bilimleri Fakültelerinde Spor Yöneticiliği Bölümleri kurulmuştur (Duran ve Yorulmazlar, 2020: 18). Spor yöneticiliği bölümü, spor alanları,

spor organizasyonları, rekreasyon alanları ve spor ile ilgili kamu ve özel sektördeki kurum ve okullara eleman yetiştirmeyi amaç edinmiştir (İşlek, 2018: 3).

Spor yöneticiliği bölümünde eğitim gören öğrencilerin eğitim yaşamı boyunca kazandıkları tutumların, meslek yaşamları boyunca davranışlarının belirleyicisi olması beklenmektedir. Öğrenciler, bu bölümden mezun olduktan sonra Gençlik ve Spor Bakanlığı başta olmak üzere spor hizmeti veren çeşitli devlet kurumlarında, spor işletmelerinde ve formasyon eğitimi sonrasında Milli Eğitim Bakanlığı'nda beden eğitim öğretmeni olma fırsatına sahiptirler (Yavuz ve Yücel, 2019: 1903). Spor yöneticiliği bölümü, üniversitelerde 4 yıllık lisans düzeyinde bir eğitim gerektirmektedir. Bölümün amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri, Federasyonlar ve Spor Kulüplerine spor alanında kalifiye personel yetiştirmektir (Yüksel, 2019: 3).

I.4. Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencileri ile Yürütülen Bazı Araştırmalar

Literatürde spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin; kişilik özellikleri ile sportmenlik yönelim düzeyleri (Kılıç, 2019), sosyal ve kültürel sermayeleri ile girişimciliğe yönelik algı (Çiftçi, 2020) ve değer yargılarının incelenmesi (Yoldaş, 2021), akademik öz yeterlilikleri (Pekel, 2016), fiziksel aktivite içeren oyunları oynamaya yönelik tutumları (Öztürk, 2016), işsizlik ile ilgili kaygıları (İşlek, 2018), öz-farkındalık düzeyleri (Güzel Gürbüz vd., 2020), sağlıklı beslenmeye ilişkin tutum düzeyleri (Uluç ve Durukan, 2021), umutsuzluk düzeyleri (Duman, Taşgın ve Özdağ, 2009), spora yönelik tutumları (Yavuz ve Yücel, 2019; Turhan vd., 2021), girişimcilik seviyeleri (Duran ve Yorulmazlar, 2020), sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygıları (Araç Ilgar ve Cihan, 2019) ve mesleki kişilik tiplerini (Kıpık, 2018) tespit etmeye yönelik gerçekleştirilen birçok araştırmaya rastlamak mümkündür.

I.5. Kaygı Kavramı

Kaygı kavramının kökeni antik Yunana dayanmaktadır. Antik Yunancada “anxietes” şeklinde ifade edilen kaygı (Çakmak, 2021: 17), İngilizcede “anxiety” ve Türkçede “endişe” şeklinde ifade edilmektedir (Özbay, 2012: 21). Ayrıca kavramın Türkçeye “anksiyete” olarak geçtiği de söylenebilir (Akdaş, 2022: 16). Kaygı, belirsiz korku ya da giderilemeyen istekler doğrultusunda ortaya çıkan, sıkıntı durumu şeklinde tanımlanabilir. Güvensizlik kaynaklı tedirgin edici duyguları ifade eder. Tasa ve kuşku kavramları ile anlamdaş olup tıp dilinde ise yürek darlığını doğuran bir sıkıntı şeklinde dile getirilir (Yıldız, 2019: 18). Kierkegaard (2018: 106) ise kaygının, özgürlük ile suç arasındaki ilişki olduğunu savunur. Bazı durumlarda kaygı o denli şiddetlidir ki bir başkası tarafından rahatlıkla gözlenebilir (Morgan, 1998: 336).

Kaygı genellikle stres ve depresyon başlıkları altında neden-sonuç ilişkisi açısından ele alınmaktadır (Erdul, 2005: 19). Kaygı, algılanan bir tehdit ya da tehlike durumunda bireyin iç ya da dış dünyasından kaynaklanan sistemli bir tepki olup (Aydın ve Tiryaki, 2017: 715) bireyin strese karşı mücadelesinin bir ifadesidir. Aynı zamanda hem psikolojik hem de fizyolojik özellikleri olan bir durumdur (Ayaz, Bilgin ve Mollaoğlu, 2017: 1554). Kaygının; alarm tepkisi, direnç dönemi ve yorgunluk (tükenme) dönemi olmak üzere 3 boyutu bulunmaktadır (Çakmak, 2021: 19).

Kaygı, bireylerin tehlike anında ya da kendilerini herhangi bir şekilde tehdit altında hissettiklerinde deneyimledikleri bir takım fiziksel duyumun genel adıdır (Robichaud ve Dugas, 2019: 25). Genellikle olumsuz bir duygu olarak nitelendirilen kaygı, bazı koşullar altında bireyin yaşamını olumlu yönde etkileyebilmekte hatta okul başarısı için bir ön şart olarak kabul edilebilmektedir (Sivrikaya, 2018: 27).

Yaygın kaygı bozukluklarında bireyin deneyimleyebileceği altı bedensel belirti bulunmaktadır. Tanı ölçütü içinse bu belirtilerden sadece üç tanesinin görülmesi yeterlidir (Robichaud ve Dugas, 2019: 30-31):

- Kendini huzursuz, diken üstünde ya da gergin hissetmek,
- Kolaylıkla yorulmak,
- Konsantre olmada ya da zihni boşaltmada güçlük çekme,
- Sinirlilik hali,
- Kas gerilimi,
- Uyku bozuklukları

Sullivan (1953)'ın kişilerarası ilişkiler kuramında, psikolojik bozuklukların temelinde sağlıklı ve kaygı yaratan kişilerarası ilişkilerin olduğu iddia edilmektedir (Aktaran: Ulaş, 2017: 237). Başkaları ile ilişkiler kurma yeteneği ile duygusal olarak güven kazanılmaktadır. Bu güven duygusu ise bireyi kaygı ve depresyondan korumaktadır (Servan-Schreiber, 2004: 156).

Kaygının temel özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Akdaş, 2022: 16):

- Mevcut durumla orantılı olmayan bir tehlike barındırır,
- Öznel ve gizli bir tehlike vardır.
- Kişiliğin muhafazası adına bilinçdışı bir savunma mekanizmasına başvurulur.
- İçsel tehlikeler sonucu oluşan kaygının tepkisi sürekli bir haldedir.
- Temel nedeni, bireyin daha önceki yaşamışlıklarından kaynaklanır.
- Ortaya konulan tepki ve var olan durum arasındaki ilişki genellikle başkalarında anlaşılmaz ve olağandışı olarak görülür.

I.6. Kaygı Türleri

Hemen her birey, tehlike hissettiği durumlarda bir miktar kaygı duyabilir. Tehlike durumunun yarattığı bu kaygı türü çoğunlukla her bireyin hissettiği geçici, duruma bağlı bir kaygı üretimini sağlayabilir. Duruma bağlı gerçekleşen bu kaygıya durumluk kaygı adı verilmektedir. Sürekli kaygı ise sürekli huzursuzluk içinde yaşayan, çoğunlukla mutsuz olan, direkt olarak çevreden gelen tehlikelere bağlı olmaksızın öz değerlerinin tehdit edildiğini zanneden ya da içinde bulunduğu durumları stresli olarak yorumlayan bireylerin duyduğu kaygıdır (Erdul, 2005: 18). Aynı zamanda bilişsel ve bedensel kaygı, somatik kaygı, olumlu-olumsuz kaygı, dalgalanan kaygı, özellikli durum kaygısı gibi kaygı türleri de bulunmaktadır (Özbay, 2012: 24-30).

Spielberger (1966) tarafından ortaya atılan iki faktörlü kaygı kuramında, iki farklı kaygı kuramından bahsetmektedir (Aktaran: Yıldız, 2019: 26). Bunlar; durumluk kaygı (state anxiety) ve sürekli kaygı (trait anxiety/chronic anxiety) olarak ifade edilmektedir (Çakmak, 2021: 18). Spielberger (1972), durumluk ve sürekli kaygıyı aşağıdaki şekilde tanımlamıştır (Aktaran: Köknel, 1998: 142-143):

Durumluk kaygı (akut anksiyete)

- Bu kaygı türü, bireyin içinde bulunduğu durumu ve ortamı, “tehlike yaratan” şeklinde algılayıp yorumlamasıdır.
- Elem veren, hoş olmayan, huzursuzluk, rahatsızlık ve tedirginlik yaratan bir duygulanım durumudur.
- Bu duygulanım durumu; algılanır, anlaşılır, çözümlenir, yorumlanır ve duyumsanır.
- Bu süreçte bilinç; açık, haberdar ve uyanıktır. Bilişsel işlevler çalışır vaziyettedir.

- Bitkisel sinir sistemine ilişkin belirtiler meydana gelir.

Sürekli kaygı (kronik anksiyete)

- Bu tür kaygıda, kaygının şiddeti ve süresi kişilik yapısına göre değişkenlik gösterir.
- Kişilik yapısının kaygıya olan yatkınlığı, sürekli kaygı düzeyini etkiler.
- Sürekli kaygı düzeyi, bireylerin kişilik yapısının özelliklerine göre tehdit eden, tehlikeli olan, durumluk kaygı düzeyini yükselten çevre ve ortamın algılanmasını, anlaşılmasını, çözümlenmesini, yorumlanmasını ve duyumsanmasını etkiler.
- Durumluk kaygı düzeyi, temel olarak var olan sürekli kaygı düzeyinin bir değişkeni olarak kabul edilebilir.

1.7. Kaygının Nedenleri

Belirsiz ya da anlaşılamayan bir tehlikeyi bekliyor olmak bireyde kaygı, huzursuzluk ve gerginlik oluşturmaktadır (Büyüköztürk, 1997: 453; Kaya ve Varol, 2004: 32). Bireylerin olumsuz deneyimlerinden önyargılar oluşturması da kaygılanmalarına sebep teşkil etmektedir (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016: 536). Cüceloğlu (2005), kaygının nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Aktaran: Öztürk, 2019: 11-12):

- Desteğin verilmemesi / çekilmesi: Bireyler alışık olduğu çevrenin dışına çıkmaları durumunda kaygı duymaya başlarlar. Yeni çevrede bilindik desteklerin olmaması bireyi kaygıya itmektedir.
- Olumsuz bir sonucun beklenmesi: Şayet bireyin olumsuz bir sonuç beklentisi varsa kaygı duymaya başlayacaktır.
- İç Çelişki: Bireyler, inandıkları ya da önem verdikleri bir fikirle, yaptığı davranış arasında tutarsızlık meydana geldiğinde bu çelişkiden ötürü

gerginlik yaşamakta ve bu durumdan uzaklaşana kadar kaygı yaşayabilmektedir.

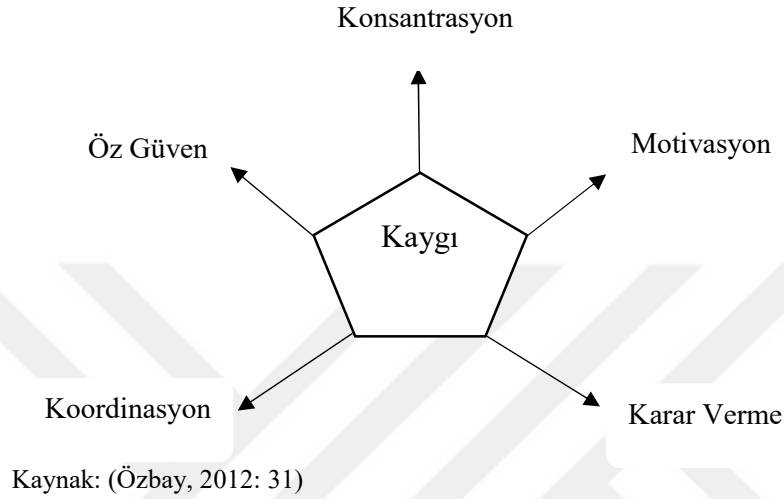
- Belirsizlik: Gelecekle ilgili henüz yetersiz bilgiye sahip olunması durumunda da bireyler çeşitli fikirler yürütemeyecekler ve bu durumda da gelecekteki belirsizliklere bağlı kaygı durumu oluşabilmektedir.

1.8. Spor ve Kaygı

Yüksek düzeyde kaygı, herhangi bir performans alanındaki bireylerin, standartları altında performans göstermelerine sebep olmaktadır. Çoğu sporcu için kaygı; endişe, gerginlik ve korku gibi duyguları ortaya çıkarmaktadır (Karageorghis ve Terry, 2017: 89). Spor psikologları sporcuların yüksek performanslara erişebilmesi için bir miktar kaygı düzeyine sahip olması gerektiğini de belirtirler (Öztürk, 2019: 13). Cihan vd. (2012: 86) de sporcuların branşları ve engel durumları fark etmeksizin müsabaka sırasında etkin bir performans sergileyebilmeleri için belirli bir düzeyde kaygıya sahip olmaları gerektiğini savunmaktadırlar. Buna rağmen sporcularda kaygı düzeyi arttıkça, doğru kararlar verilememekte ve sporcular gerçek performansını gösterememektedirler (Aksoy, 2019: 90). Diğer bir ifade ile sporcularda kaygı, doğru kararların alınması ve yetenek kullanımı konusunda bozulmalara neden olabilmektedir (Özbay, 2012: 32).

Sporcuların müsabakadan öncesi ya da müsabaka esnasında son derece yoğun bir şekilde yaşadıkları kaygı ve stres ele alındığında, kontrol altında tutulamayan kaygı durumlarının, olumsuz yönde performansa neden olabileceği unutulmamalıdır. Bu sebeple, sporcuların kaygı düzeyleri ve kaygı nedenlerinin bilinmesi, bu durumla başa çıkılabilmesinde sporcu ve antrenörler açısından oldukça önemlidir (Çakmak, 2021: 21).

Kaygı, evrensel bir karakterde olup tüm sporlarda performansı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilen bir durumdur (Özbay, 2012: 30). Şekil 1’de kaygının etkili olabileceği psikolojik faktörlere yer verilmiştir.



Şekil 1. Kaygının Etkili Olabileceği Psikolojik Faktörler

Gerçekte kaygı, elle tutulur bir şey değildir. Sahip olunan beceriler ile belirli bir spor olayındaki istekler arasındaki dengesiz algılamayı kapsar (Karageorghis ve Terry, 2017: 89-90). Ancak kaygı ve performans arasındaki ilişkinin sporcudan sporcuya farklılık gösterebileceği unutulmamalıdır (Cihan vd., 2012: 86).

I.9. Spor-Kaygı ve Öğrenciler ile İlgili Yürütülen Bazı Araştırmalar

Spor psikolojisinde yaygın olarak araştırmalara konu olmaya başlayan durumluk ve sürekli kaygı (Bingöl vd., 2012: 122) konusunda literatür incelendiğinde; Covid-19 döneminde sağlık çalışanlarının kaygı düzeyini (Sakaoğlu vd., 2020), taekwondocuların durumluk ve sürekli kaygılarının müsabaka performansı ve yaralanma durumu ile ilişkisi (Karabulut ve Mavi-Var, 2019), spor yaralanmalarında tedavi sonrası durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi (Aksoy, 2019), üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi (Aydın ve Tiryaki,

2017), üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016), tıp fakültesi öğrencilerinin sürekli kaygı ve mesleki kaygı düzeyleri (Ergin, Uzun ve Topaloğlu, 2016) ve sınav kaygıları (Totan ve Yavuz, 2009; Kavakcı, Güler ve Çetinkaya, 2011), üniversite mezunlarının kaygı düzeyleri (Tektaş, 2014), sosyal kaygı (Aydın ve Tekinsav Sütçü, 2013), bireysel ve takım sporcularının müsabaka öncesi ve sonrası kaygı düzeyleri (Civan vd., 2010) ve üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısını (Dursun ve Aytaç, 2009) tespit etmeye yönelik araştırılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Ayrıca kadın voleybolcuların müsabakadan yarım saat önce durumluk kaygı düzeylerinin yüksek olduğu (Baştuğ, 2009: 19) da yine araştırmacıların bulguları arasındadır.

II. BÖLÜM

(LİDERLİK)

Bu bölümde liderlik kavramı, liderlik yaklaşımları ve liderlik konusunda yürütülen bazı araştırmalara yer verilmektedir.

II.1. Liderlik Kavramı

Liderlik etmek (Lead), lider (leader) ve liderlik (leadership) kavramlarının Anglo-Sakson kökeni “yol” ya da “yön” manasına gelen “lead” kelimesinden gelmektedir (Özmutlu, 2008: 5). Genel olarak liderlik, bireyin hedeflere ulaşma yolunda takipçilerini ikna etme ve yönlendirme sürecidir (Çetin, 2016: 9; Cüce, 2020: 11). Ayrıca liderlik, lider olarak kabul edilen kişinin takipçileri üzerinde herhangi bir güç ve zor kullanımdan çok onların desteğini sağlamak suretiyle eylem ve davranışların etkilenmesi (Şimşek ve Çelik, 2014: 54) ya da belirli şartlar altında, belirli amaçları gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir (Donuk, 2016: 45).

Literatürde genel kabul görmüş bir kural bulunmaktadır. Bu kural “her yönetici lider olmalıdır; ancak her lider, yönetici olmayabilir” şeklindedir. Bu yaklaşım etkin bir yönetici olabilmenin temelini, liderlik özelliklerine bağlamaktadır (Aslan, 2019: 26). Bass ve Stogdill (1990), liderleri tanımlayan bu özellikleri aşağıdaki şekli ile beş kategoride toplamışlardır (Aktaran: Titrek, 2017: 181):

- Kapasite: Zeka, sözel kabiliyetler, doğru ve hızlı yargılayabilme kabiliyeti, orijinallik.
- Başarı: Öğrenim seviyesi, bilgi, atletik başarı.
- Sorumluluk: Güven telkin etme, girişimcilik, olumlu yönde hırs, özgüven, yükselme isteği.

- Katılım: Aktif, sosyal yönden güçlü, işbirliğine yatkın, uyumlu, esri yapabilme kabiliyeti olan.
- Statü: Sosyo-ekonomik seviye, popülarite.

İmrek (2004) ise başarılı bir liderde bulunması gereken özellikleri aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Aktaran: Tapşın, 2019: 7):

- Karar verebilme kabiliyeti,
- Tutarlılık,
- Şevk,
- Hayal gücü,
- Sıkı çalışabilme isteği,
- Analiz kabiliyeti,
- Başkalarını anlayabilme kabiliyeti,
- Fırsatları görebilme kabiliyeti,
- Olumsuzluklara göğüs gerebilme kabiliyeti,
- Gönüllü olarak risklere katlanabilme kabiliyeti,
- Girişimcilik ruhu,
- Net ve anlaşılır yazabilme ve konuşabilme kabiliyeti,
- Pratik zeka,
- Verimli ve etkin yönetebilme kabiliyeti,
- Açık fikirlilik,
- Sabır ve bağlılık,
- Hırs ve doğruluk,
- Merak ve
- Sayısal beceriler.

Lider ile yönetici arasındaki farklar ise sıkça tartışılan konulardan bir tanesidir. Liderler süreçlere hakim iken yöneticiler süreçlere teslim olmaktadır. Genel olarak lider ile yönetici arasındaki diğer farkları ise aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Genç, 2012: 45):

- Lider orijinal yönetici ise kopyadır.
- Lider yenilikçi, yönetici gelenekselcidir.
- Lider bireyler üzerinde, yönetici sistem ve yapılar üzerinde yoğunlaşmaktadır.
- Lider güven ilham eder, yönetici kontrole güvenir.
- Liderin geniş bir perspektifi varken yönetici dar görüşlüdür.
- Lider vizyon sahibi yönetici ise kar/zarar odaklıdır.
- Lider doğru işler yapar, yönetici doğru işi yapar.
- Lider kendi isteğini başkalarının isteği haline getirirken yönetici kendi isteklerini zorla yerine getirmeye çalışır.

II.2. Liderlik Yaklaşımları

Bu başlıkta liderlik yaklaşımları; özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsallık yaklaşımı ve modern liderlik yaklaşımları olmak üzere 4 ana başlıkta ele alınmaktadır.

II.2.1. Özellikler Yaklaşımı

Bu yaklaşım liderlik konusunda geliştirilen ilk teori olup özellikle dönemin askeri ve idari yöneticilerinin bir takım kişilik özelliklerinin incelenmesi ile başlamıştır. Bu özellikler için özellikle Napolyon, Atatürk, Gandhi ve Lincoln gibi unutulmaz liderler araştırma konusu olmuştur (Gürer, 2012: 55). Thomas Carlyle “Büyük Adamlar Okulu” kuramında, bazı kişilerin belirli özelliklere sahip olarak doğduğunu ve bu niteliklerin her

zaman her yerde onların lider olarak ortaya çıkmalarını sağladığını ileri sürer (Şimşek ve Çelik, 2014: 55). Buna göre liderlik, liderin ne tür davranışlar sergilediği noktasından hareketle açıklanmaya çalışılmaktadır (Ogurlu, 2012: 17). “Liderliğin okulu olmaz” ya da “önderliğin mektebi yoktur” şeklindeki deyimler, liderin doğuştan bazı özelliklere sahip olduğu ve sonradan eğitimle lider olunamayacağı varsayımına dayanan bu yaklaşımda lider, liderlik özelliklerine takipçilerinden daha fazla sahip olan kişiyi temsil eder (Şimşek ve Çelik, 2014: 55). Özellikler yaklaşımına göre liderlik özelliği, sonradan kazanılmayan, doğuştan gelen bir özelliktir. Ayrıca liderleri diğerlerinden ayıran temel özelliklerin; fiziki özellikler (boy, kilo, görünüş, vb.), yetenek (zeka, tecrübe, duyarlılık, vb.) ve kişisel özellikler (uyum sağlama, üstün olma, özgüven, vb.) olduğu iddia edilmektedir (Taşkıran, 2018: 11).

II.2.2. Davranışsal Yaklaşım

Özellikler yaklaşımının liderlik kavramını açıklamada yetersiz kalması sonucunda liderin fiili davranışlarını inceleyen araştırmalara ağırlık verilmeye başlanmıştır (Şimşek ve Çelik, 2014: 55). Yürütülen araştırmalar, özellikler yaklaşımının aksine liderliğin doğuştan gelen bir özellik olmadığını, liderlik vasfının sonradan kazanılabileceğini ortaya koyar niteliktedir. Bu yaklaşıma göre liderleri lider yapan özellikler bireylerin kişisel özellikleri değil sergiledikleri davranışlardır (Taşkıran, 2018: 11). Diğer bir ifade ile davranışsal yaklaşım, liderin sahip olduğu özelliklerinin değil takipçilerine nasıl davrandığının, onun liderliğini belirlediği varsayımına dayanmaktadır.

Bu kuram içerisinde değerlendirilen yaklaşımlar; Iowa Üniversitesi Çalışmaları, Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları, Michigan Üniversitesi Çalışmaları, McGregor’un X ve Y Teorileri, Rensis Likert’in Sistem Yaklaşımları ve Blake ve

Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi öncü yaklaşımlar olarak kabul edilmektedir (Aslan, 2019: 138).

II.2.2.1. Ohio Eyalet Üniversitesi Çalışmaları

1945 yılında gerçekleştirilmeye başlanan Ohio Eyalet Üniversitesi çalışmalarında, liderlik davranışlarındaki temel etmenin, “liderin takipçilerini grup amaçlarına yöneltme” olduğu iddia edilmiştir. Bu durumda “yapıyı harekete geçirme” ve “anlayış” şeklinde iki boyut ortaya atılmıştır. Yapıyı harekete geçirme boyutunda; başarılabacak işin pazarlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi ve denetimi söz konusu iken anlayış boyutunda; lider ve takipçiler arasındaki karşılıklı güven ve saygı ile lider tarafından takipçilerin duygu ve düşüncelerini anlama derecesi ifade edilmeye çalışılmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2014: 56).

II.2.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları

1947’lerde gerçekleştirilmeye başlanan Michigan Üniversitesi çalışmalarının amacı ise grup üyelerinin tatmini ve grup verimliliğine katkıda bulunan etkenlerin belirlenmesidir. Araştırmacılara göre lider davranışları “işe dönük lider” ve “kişiye dönük lider” şeklinde iki boyut altında toplanmaktadır. İşe dönük lider, biçimsel otoritesini kullanarak takipçilerini işin başarımı konusunda yönlendirecektir. Kişiye dönük lider ise denetim görevi üstlenerek, yetkilerinin bazılarını takipçilerine aktararak amaca ulaşabilecektir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 207).

II.2.2.3. McGregor’un X ve Y Teorileri

Davranışsal yaklaşımın en bilinen teorilerinden bir tanesi olan (Genç, 2012: 258) ve Douglas McGregor tarafından geliştirilen bu teoride yönetici davranışlarının belirlenmesinde birbirine zıt iki grup bulunmaktadır. Bu gruplar “X” ve “Y” olarak adlandırılmıştır. Buna göre, X grubunda (Şimşek ve Çelik, 2014: 56-57); (1) bireyler

çalışması sevmezler ve fırsatını bulduklarında iş yapmaktan kaçarlar. Bu nedenle (2) bireyler çalıştırılmak istenirse korkutulmalı ya da yönlendirilmelidir. (3) Sıradan insanlar iş ve yükselme hevesinde olmayıp sorumluluk almaktan kaçar ve en çok kazanç elde edecekleri işlere yönelirler. (4) Bireyler yaratıcı olmayıp aynı zamanda değişime direnç göstermektedirler. (5) Örgüt bireyleri, örgütsel amaçlardan ziyade kendi çıkarlarını gözetmektedirler. Y grubunda ise (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 209-210); (1) Bireylerin bir işteki dinlenme ya da oyun oynama istekleri, çalışma çabaları kadar doğaldır. (2) Birey, bir işte çalışarak, önceden belirlediği amaçlara erişmek için kendini yönlendirip kontrol edecektir. (3) Bireyin amaçlara yönelmesi, hem ödül hem de başarı ihtiyacının bir parçasıdır. (4) Normal bir birey, koşulların sağlanması durumunda öğrenmek ister ve sorumlulukları zoraki değil kendi isteği ile alır. (5) Bireylerin yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özellikleri toplumda sınırlı sayıda yer almayıp geniş kitlelere yayılmış durumdadır.

II.2.2.4. Rensis Likert'in Sistem Yaklaşımları

Rensis Likert bu yaklaşımında bir örgütün sahip olduğu en önemli kaynakların insan ve sermaye olduğunu iddia ederek, bunların etkin ve verimli şekilde yönetilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda Likert, liderlik yaklaşımlarını Sistem 1'den Sistem 4'e dört grup altında toplamıştır (Bakan ve Bulut, 2004: 157-158). Bunlar; Sistem 1 (istismarcı otoriter), Sistem 2 (yardımsever otoriter), Sistem 3 (katılımcı) ve Sistem 4 (demokratik) liderlik tipleridir (Şimşek ve Çelik, 2014: 57). Sistem 1'de bütün kararlar yönetici tarafından verilir ve başarısızlık cezalandırılır. Yönetimin astlara güveni son derece azdır. Sistem 2'de kararları yine yönetici verse de astlar belirli bir dereceye kadar özgürlük ve esnekliğe sahiptir. Sistem 3'de amaçlar belirlenmeden astlara da danışılmaktadır. Ayrıca ödüllendirmeye de ağırlık verilir. Son olarak Likert'in de önermiş olduğu tip olmakla birlikte Sistem 4'de ise tüm çalışanlar amaçların belirlenmesi ve işle

ilgili kararların verilmesine tam olarak katılmaktadırlar. Dolayısıyla karar verme süreci örgütsel gruplar vasıtası ile tüm kademelere yayılarak katılımcı bir yönetim politikası izlenebilecektir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 210).

II.2.2.5. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi

1964 yılında Blake ve Mouton tarafından geliştirilen bu matrisin, işe dönüklük ve insana dönüklük olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Yöneticinin bu iki boyutu birlikte ya da ayrı ayrı değerlendirmesine göre liderlik stili tespit edilebilecektir. 9x9'luk bir ızgara üzerinde 1x1 (insan dönüklük x işe dönüklük)'lik bir puan elde edildi ise “cılız yönetim” adı verilen tip sergilenmiş olacaktır. Diğer bir ifade ile hem insan ilişkileri başarısız hem de üretilen iş çok kısıtlı miktardadır. Cılız yönetimde kural uygulayıcılık söz konusu olup yöneticiler risk almazlar ve başlarını derde sokmamaya yüksek önem göstermektedirler (Çelebi, 2020: 127-129). Şehir kulübü yöneticileri (1x9) ise astları ile rahat ve arkadaşça ilişkiler kurmayı tercih etmektedirler. Ancak üretime olan ilgi en alt düzeydedir. Görev liderliğinde (9x1) ise yönetici, otoritesini kullanarak verimliliği artırmış ama insan ilişkilerini en alt düzeyde tutmuştur (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 208). Orta yolcu (5x5) tipinde yöneticisi, işe ve insana eşit düzeyde ve ortalama bir değerde önem vermektedir. Son olarak ekip yönetimi (9x9) tipinde ise yönetici, sorun çözme dışında astlara müdahale etmez ve hem iş hem de insan ilişkileri en üst düzeydedir. Beş farklı tip arasından en uygun liderlik stratejisi olarak kabul edilebilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 208; Çelebi, 2020: 130).

II.2.3. Durumsallık Yaklaşımı

Liderliğin geliştiği şartları dikkate alan yaklaşımların genel adına durumsal yaklaşımlar ismi verilebilir (Genç, 2012: 260). Bu yaklaşımda liderliğin, içerisinde bulunulan koşullara göre değişiklik gösterebileceği varsayılmakta olup (Çetin, 2016: 13)

belirli koşullarda hangi şartların önemli olduğu ve bu şartlara hangi liderlik tarzının uygun olabileceğine cevap aranılmaya çalışılmaktadır (Külekçi, 2015: 17). Diğer bir ifade ile özellikler kuramı liderde bulunması gereken tipik özellikler ve davranışsal kuramcılar başarılı liderlik özelliklerin neler olduğu üzerinde yoğunlaşırken durumsal kuramcılar her durum ve koşula uygun başarılı olabilecek bir liderlik modeli olmayacağı üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (Budak ve Budak, 2010: 92). Birçok durumsal yaklaşım modeli bulunmakla birlikte öne çıkan temel modeller; Fiedleri'in durumsallık modeli, amaç-yol modeli, Vroom-Yetton-Jago'nun liderlik yaklaşımı, Reddin'in üç boyutlu liderlik modeli, yaşam dönemi yaklaşımı ile Tannenbaum ve Schmidt'in liderlik modelidir.

II.2.3.1. Fiedler'in Durumsallık Modeli

Fred Fiedler, lider davranışlarının etkinliğini üç temel değişkene bağlamıştır. Bunlar; lider-takipçi ilişkileri, yapılacak işin yapısı ve liderin konumundan kaynaklanan otoritesinin derecesidir. Fiedler, bu değişkenlere ait değişikliklerin lider davranışlarını etkileyeceğini savunmaktadır (Genç, 2012: 260). Fiedler'e göre yöneticilerin kendilerine başarılı bir kariyer yarattıkları yönetim stillerini değiştirmeleri çok zordur ve birçok yönetici bu konuda yeterinde esnek değildir. Bu nedenle yöneticinin stilini beklenmedik şekilde ya da değişik bir duruma ayak uydurabilmesi için değiştirmeye çalışmak verimsiz ve gereksiz bir durumdur (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 213). Bu model, akademik bir nitelik taşıdığı ve uygulayıcıların çok fazla işine yaramayacağı şeklinde önemli eleştiriler almıştır (Şimşek ve Çelik, 2014: 57).

II.2.3.2. Amaç-Yol Modeli

Bu yaklaşım 1970'li yıllarda Evans ve House tarafından yüksek oranda motivasyon kuramlarından Beklenti Kuramından hareketle geliştirilmiştir (Budak ve Budak, 2010: 97). Modelde liderin, takipçilerini nasıl etkilediği, işle ilgili amaçların nasıl

algılandığı ve amaca erişme yollarının neler olduğu üzerine odaklanılmıştır. (Şimşek ve Çelik, 2014: 57). Amaç-Yol modelinin ön plana çıkardığı liderlik tiplerini aşağıdaki şekilde listelemek mümkündür (Genç, 2012: 261):

- Emredicilik
- Destekleyicilik
- Katılımcılık
- Başarı odaklılık

Diğer bir ifade ile modele göre lider; otoriter, destekleyici, başarıya yönelik ya da katılımcı olmak üzere dört farklı liderlik tipinden bir tanesine yatkındır (Bolat vd., 2009: 188).

II.2.3.3. Vroom-Yetton-Jago'nun Liderlik Yaklaşımı

İlk olarak Victor Vroom ve Philip W. Yetton tarafından ileri sürülen daha sonraları Vroom ve Arthur G. Jago tarafından yaygınlaştırılan modele göre lider, zaman zaman değişik liderlik modellerine göre davranabilmektedir. Bu yaklaşımda, belirli koşullar altında verilecek kararlara astların katılımını sağlamak amacıyla astlara nasıl cesaret verileceği ve bunun sonucunda ise ne kadar astın katılımının sağlanacağı belirlenmek istenir. Bu sayede ise lider kendi etkinliğini artıracaktır (Şimşek ve Çelik, 2014: 58).

II.2.3.4. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Modeli

William J. Reddin tarafından geliştirilen bu model davranışsal liderlik yaklaşımından durumsal liderlik yaklaşımına geçişte bir köprü görevi üstlenmesi bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Kuramın temel yapı taşı ise yönetsel etkililiktir. Buna göre; yönetsel etkililik, bir yöneticinin konumunun gerektirdiği işleri yerine getirme derecesidir ve bu tanımın girdiye göre değil çıktıya göre yapılması gerektiğini savunur

(Bolat vd., 2009: 190). Reddin aslında Ohio modeli ile yönetsel diyagramın iki temel davranış biçimini ele almıştır. Bu davranışlar, görev davranışı ve ilişki davranışıdır. Daha sonra bu iki boyutun her zaman her yerde geçerli olamayacağı varsayımından yola çıkarak üçüncü boyut olan etkinlik boyutu da eklenerek Reddin, modelini üç boyuta taşımıştır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 216).

II.2.3.5. Yaşam Dönemi Yaklaşımı

Bu yaklaşım, Hersey ve Blanchard'ın Yaşam Eğrisi Yaklaşımı olarak da bilinmektedir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019: 217). Yaşam dönemi yaklaşımına göre liderin davranışı, kendisine bağlı olan astların olgunlaşma sürecine bağlı durumdadır. Olgunlaşma süreci ile kasıt, astların zaman içerisindeki sorumluluk alma bilinçlerinin, ilgi ve deneyimlerinin ayrıca etkilendikleri motivasyon faktörlerinin değişim sürecidir (Şimşek ve Çelik, 2014: 58).

II.2.3.6. Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Modeli

Liderlik Doğrusu Modeli adı da verilen bu modelde liderlik tarzları, liderlik davranışının özelliklerini gösteren bir doğru üzerinde sıralanmaktadır. Bu doğrunun bir ucu otoriterliği temsil edip patron davranışlarına ağırlık verirken diğer ucu demokratik liderlik tipini göstererek astların davranışlarını ön plana çıkarmaktadır. Modele göre bir yönetici, uygun bir liderlik tarzını seçmeden önce, kendinin ve astlarının özellikleri ile durumun gereklerini dikkatle incelemelidir (Şimşek ve Çelik, 2014: 58-59).

II.2.4. Liderlik Becerileri Boyutları

Bu kısımda liderlik becerilerinin dört farklı boyutu olan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik konu ele alınacaktır.

II.2.4.1. İnsana Yönelik Liderlik / İnsan Kaynakları Liderliği

İnsan Kaynakları Liderliği, bir kuruluşun en kritik kaynaklarının insanların becerileri, içgörülerini, fikirleri, enerjisi ve bağlılığı olduğunu savunur. İnsan kaynakları çerçevesi aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Dereli, 2003: 33):

- Örgütler fizyolojik, sosyal, benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme gibi insan ihtiyaçlarına hizmet eder.
- Örgütler ve insanlar birbirine ihtiyaç duyar; organizasyonların beceri, enerji ve fikirlere ihtiyacı vardır. Benzer şekilde, insanların iş fırsatlarına, maaşlara ve kariyerlere ihtiyaçları vardır.
- İnsanlarla örgüt arasındaki uyum zayıf olduğunda ya örgüt ya da insanlar zarar görecektir.
- Her iki taraf da insanlar ve organizasyon arasındaki iyi bir uyumdan faydalanacak, insanlar anlamlı ve tatmin edici işler bulacak ve organizasyonlar ihtiyaç duydukları insan becerisini ve enerjiyi elde edeceklerdir.

İnsan yönelik liderliğin temelinde psikoloji ve örgütsel davranışlar yer almakla birlikte bu tip liderlik özelliği bireylerin ihtiyaç ve güdülerinin önemine odaklanmaktadır (Arslan ve Uslu, 2014: 48).

II.2.4.2. Yapıya Yönelik Liderlik

Yapıya yönelik liderlik, çeşitli temel varsayımlara dayanmaktadır. Bu varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Dereli, 2003: 32):

- Örgütler, öncelikle belirlenmiş hedeflere ulaşmak için var olurlar. Herhangi bir kuruluş için, hedefler, stratejiler, çevre, teknoloji ve insanlar gibi belirli koşullara uyacak şekilde yapısal bir biçim tasarlanabilir ve kullanılabilir.

- Örgütler, örgütsel seçimler ve bireysel tercihler rasyonalite normları tarafından sınırlandırıldığında en etkili şekilde çalışırlar. Yapı, insanların istediklerini yapmaktan ziyade işi yapmaya odaklanmalarını şart koşar.
- Uzmanlaşma, daha yüksek düzeyde bireysel uzmanlık ve performans gerektirir.
- Koordinasyon ve kontrol, örgütsel etkinlik için birincil öneme sahiptir. Göreve ve çevreye bağlı olarak koordinasyon, yetki, kurallar, politikalar, standart işletim prosedürleri, bilgi sistemleri, toplantılar veya çeşitli gayri resmi teknikler aracılığıyla sağlanabilir.
- Organizasyonel problemler tipik olarak uygun olmayan yapılardan veya yetersiz sistemlerden kaynaklanır ve yeni sistemlerin yeniden yapılandırılması veya tasarlanması yoluyla çözülebilir. Yapısal tasarımda iki ana konu vardır: 1) İşin nasıl bölüneceği (farklılaştırma), 2) Bölündükten sonra farklı kişi ve birimlerin çalışmalarının nasıl koordine edileceği (entegrasyon).

II.2.4.3. Politik Liderlik

Politik liderlik boyutuna göre örgüt, güç savaşlarının ve koalisyonların etkisinde kalan politik bir saha olarak ele alınmaktadır (Özdemir, 2018: 121). Bu sahada çatışma kaçınılmazdır ve kıt kaynaklar için girişilen rekabet, örgütsel yaşamın temel özelliği olarak kabul edilir (Arslan ve Uslu, 2014: 48). Politik liderlik aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Dereli, 2003: 34):

- Örgütler farklı bireylerden ve çıkar gruplarından oluşan koalisyonlardır.

- Bireyler ve gruplar arasında değerlerinde, tercihlerinde, inançlarında, bilgilerinde ve gerçeklik algılarında köklü farklılıklar vardır. Bu tür farklılıklar, eğer varsa, yavaş yavaş değişir.
- Kimin neyi alacağına ilişkin kararları oluşturan kıt kaynakların tahsisi, organizasyonlarda hayati kararlardır.
- Güç en önemli kaynaktır ve kaynaklar kıt olduğu ve insanlar arasında kalıcı farklılıklar olduğu için çatışma kaçınılmazdır.
- Örgütsel hedefler ve kararlar, farklı koalisyonların üyeleri arasındaki pazarlık, müzakere ve konum rekabetinden ortaya çıkar. Kıt kaynaklar üzerindeki farklı çıkarlar ve çatışmalar, örgütsel yaşamın vazgeçilmez bir gerçeğidir.

II.2.4.4. Sembolik Liderlik

Sembolik liderlikte insan, içinde yaşadığı karmaşık dünyayı anlamlı hale getirme gayreti taşımaktadır (Özdemir, 2018: 122). Bu liderlik tipinde örgütün değerleri ve kültürü ön plana çıkarılmaktadır (Arslan ve Uslu, 2014: 48). Sembolik liderlik aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Dereli, 2003: 34-35):

- Herhangi bir olayın önemi, anlamında yatmaktadır. Aynı olaylar farklı kişiler tarafından farklı şekillerde yorumlanabilir, çünkü onların deneyimlerine anlam vermek için kullandıkları çeşitli şemalar ve bakış açıları vardır.
- Organizasyonlardaki en önemli olay ve süreçlerin birçoğunun yorumlanması zordur.
- Belirsizlik söz konusu olduğunda analiz, problem çözme ve karar vermede rasyonel yaklaşımların kullanılmasını zorlaştırır.

- İnsanlar belirsizlik ve muğlaklıkla başa çıkmaya çalışırken kafa karışıklığının üstesinden gelmek, olayları tahmin etmek ve yön sağlamak için semboller yaratır.

II.3. Liderlik Becerileri Konusunda Yürütülen Bazı Araştırmalar

Literatürde olimpik spor takımlarında yer alan ve yer almayan öğrencilerin liderlik özelliklerini karşılaştırmalı olarak ele alan (Akdemir, 2007), öğretmen adaylarında öz-liderlik becerileri (Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015), doğa sporlarında ve arama kurtarmada liderlik becerilerini inceleyen (Gürer, 2012) ve liderlik becerileri geliştirme programlarının üstün zekalı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik becerilerin inceleyen (Emir ve Acar, 2007; Ogurlu, 2012) araştırmalarla karşılaşmak mümkündür. Ayrıca gençlik kampına katılan kız öğrencilerin öz farkındalık ve liderlik becerilerinin gelişiminin incelendiği (Esentaş, 2015), serbest zamanlarında spor yapan ve yapmayan öğrencilerin liderlik becerilerinin incelendiği (Tapşın, 2019) ve okul müdürlerinin liderlik becerilerinin incelendiği (Balkar ve Şahin, 2012; Öntürk, 2020) araştırmalarla da karşılaşılmıştır. Benzer şekilde spor bilimleri fakültesi antrenörlük bölümündeki öğrencilerin liderlik düzeylerinin incelendiği (Bölükbaşoğlu, 2021), yöneticilerde yeni liderlik becerileri ile stres ilişkisinin araştırıldığı (Yurdasever ve Fidan, 2020), antrenör adaylarında iletişim ve liderlik becerilerinin incelendiği (Mutlu vd., 2019) araştırmalar da bulunmaktadır. Külekçi (2015) ise üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. İmamoğlu ve Yerlisu (2003) da spor eğitimi veren yükseköğretim kurumunda görev yapan yöneticileri, yöneticilik ve liderlik becerileri açısından değerlendirmeye çalışmışlardır.

III. BÖLÜM

(YÖNTEM)

Bu bölümde öncelikle araştırmanın örnekleme, kullanılan yöntem, uygulanan ölçekler, varsayım ve kısıtlar ile araştırma soru ve hipotezlerine yer verilmektedir. Daha sonra veriler SPSS yazılımında çeşitli analizlere tabi tutulmuştur.

III.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yüksek kaygının bireyleri çeşitli yönlerden olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bireylerin liderlik özelliklerinin de yüksek kaygıdan olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. Alan yazında bu konular ile ilgili ayrı çalışmalar bulunmakla birlikte, bu iki değişkenin birlikte incelendiği sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Araştırmanın bu yönüyle özgün bir çalışma olup alana katkı getireceği öngörülmektedir. Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının kaygı düzeyleri ile liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

III.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan üç farklı devlet üniversitesinin Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır.

III.3. Veri Toplama Formu ve Ölçekler

Veriler, araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik verilerinin talep edildiği 12 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların kaygı düzeylerinin ölçümlendiği durumluluk kaygı ölçeği ve süreklilik kaygı ölçeği yer almaktadır. Ölçek ilk olarak “Spielberger State-Trait Anxiety Inventory” adıyla Spielberger, Gorsuch, ve Lushene (1970) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Öner ve Le Compte (1985) tarafından “Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri” adıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kendi kendilerini değerlendirme türünde olan ölçek, durumluluk kaygıyı ölçmeye yarayan 20

madde ve sürekli kaygıyı ölçmeye yarayan 20 madde olmak üzere toplamda 40 maddeden oluşmaktadır. Durumluk kaygı ölçeği; “hiç”, “biraz”, “çok” ve “tamamıyla” başlıklarında olmak üzere dörtlü Likert tipi ile kullanılmıştır. Sürekli kaygı ölçeği ise “hemen hemen hiçbir zaman”, “bazen”, “çok zaman” ve “hemen her zaman” başlıklarında dörtlü Likert tipi ile kullanılmıştır.

Veri toplama formunun üçüncü ve son bölümünde ise liderlik yönelim ölçeği yer almaktadır. Ölçek, “Leadership Orientations Questionnaire” adıyla Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Dereli (2003) tarafından “Liderlik Yönelim Anketi” adıyla gerçekleştirilmiştir. 32 maddeden oluşan ölçek “hiçbir zaman”, “nadiren”, “bazen”, “sık sık” ve “her zaman” başlıklarında beşli Likert tipi ile kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları ise insana yönelik liderlik (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 ve 30. madde), yapıya yönelik liderlik (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 ve 29. madde), politik liderlik (3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 ve 31. madde) ve sembolik liderlik (4, 8, 12, 16, 20, 24, 28 ve 32. madde) olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır.

III.4. Araştırmanın Varsayım ve Kısıtları

Araştırmaya katılan öğrencilerin, kendilerine uygulanan ölçeklere samimi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Ayrıca araştırma, İç Anadolu Bölgesi’nde bulunan üç devlet üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim görmekte olan öğrencilerden toplanan verilerle sınırlıdır.

III.5. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda cevap aranan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik becerileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğrencilerin kaygı düzeyleri ve liderlik düzeyleri, çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu araştırma soruları için geliştirilen hipotezler ise aşağıdaki gibidir.

- **H₁:** Öğrencilerin kaygı düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H₂:** Öğrencilerin liderlik düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H₃:** Öğrencilerin kaygı düzeyleri, sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H₄:** Öğrencilerin liderlik düzeyleri, sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H₅:** Öğrencilerin kaygı düzeyleri, öğrenim görmekte oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H₆:** Öğrencilerin liderlik düzeyleri, öğrenim görmekte oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- **H₇:** Öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

III.6. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde kullanılacak testleri belirleyebilmek için durumluk-süreklilik kaygı ölçeğinden elde ettikleri değerlerde ve liderlik özelliklerinin belirlemek için yapılan ölçeklerden elde edilen sonuçlarda parametrik testlerin kullanılabilmesi için normal dağılım gösteriyor olması gerekmektedir. Bu koşulun uygunluğunu incelemek amacı ölçeklerden alınan puanların çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Durumluk ve Sürekli Kaygı Ölçek Puanlarının Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları

KAYGI	n	W	Çarpıklık	Basıklık	p	Cronbach's Alpha
Durumluk Kaygı	279	.043	.154	-.391	.110	,924
Sürekli Kaygı	279	.058	.056	.042	.233	,838

Tablo 2. Katılımcıların Liderlik Ölçek Puanlarının Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları

LİDERLİK	n	W	Çarpıklık	Basıklık	p	Cronbach's Alpha
İnsan Kaynaklı Liderlik	279	.139	-.816	.097	.200	,921
Yapısal Liderlik	279	.105	-.381	-.492	.150	,845

Politik Liderlik	279	.071	-.001	-.391	,148	,924
Sembolik Liderlik	279	.083	-.212	-.671	,124	,887

Kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Ölçek ve alt ölçeklerin incelenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin sosyal bilimler alanı için kabul gören +1.0 ve -1,0 değerleri arasında (Hair, Anderson ve Tatham, 1998) yer aldığı görülmektedir. Ayrıca değerlerin normal dağılım gösterip göstermediği normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov testi ile de incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları incelendiğinde durumluk-sürekli kaygı ölçüm puanlarından ve Liderlik ölçeğinden elde edilen dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir. Normallik testlerinde p-değerinin .05'den büyük çıkması, bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği, parametrik testler için uygun olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2010). Verilerin değerlendirilmesinde Independent-Samples T-Testi, One-Way ANOVA ve korelasyon testleri kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

IV. BÖLÜM

(BULGULAR)

Bu bölümde, araştırmanın amacına yönelik hipotezleri test etmek için uygulanan istatistiksel analizlerin bulgularına yer verilmiştir.

Katılımcıların kişisel bilgi dağılımları, kaygı düzeyleri ve liderlik özelliklerine yönelik bulgular;

Tablo 3. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımları

FAKTÖR	DEĞİŞKEN	f	%
Cinsiyet	Erkek	158	56.6
	Kadın	121	43.4
Sınıf	1.sınıf	72	25.8
	2.sınıf	75	26.8
	3.sınıf	71	25.4
	4.sınıf	61	21.8
Yaş	18-19	59	21.1
	20-21	113	40.5
	22-23	64	22.9
	24 üzeri	43	15.4
Algıladığınız Gelir Düzeyi	Düşük	106	37.9
	Orta	159	56.9
	Yüksek	14	5.01
Öğretim programı	1.Öğretim	158	56.6
	2. Öğretim	121	43.3
Üniversite	Selçuk Üni.	64	22.9
	Karamanoğlu Mehmetbey Üni.	92	32.9
	Erciyes Üni.	123	44.0
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-yazar Değil	63	22.5
	Okur-yazar	21	7.5
	İlkokul mezunu	118	42.2
	Ortaokul mezunu	38	13.6
Baba Eğitim Düzeyi	Lise mezunu	39	13.9
	Okur-yazar değil	19	6.8
	Okur-yazar	16	5.7
	İlkokul mezunu	117	41.9
	Ortaokul mezunu	51	18.2
	Lise mezunu	50	17.9
Anne Çalışma Durumu	Üniversite mezunu	26	9.3
	Evet	25	9.0
	Hayır	254	91.0
Baba Mesleği	Memur	36	12.9
	İşçi	55	19.7
	Çiftçi	25	8.9

	Esnaf	21	7.5
	Emekli	64	22.9
	Serbest Meslek	78	27.9
Yaşamının büyük çoğunluğunu geçirdiği yer?	Büyükşehir	81	29.0
	İl	67	24.0
	İlçe	77	27.5
	Köy-kasaba	54	19.3
Aktif Olarak Spor Yapma Durumu	Evet	108	38.7
	Hayır	171	61.3
	Toplam	279	100

Tablo 3’ de katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı verilmektedir. Verilere göre, katılımcıların %56,6’sının (n=158) “Erkek”, %26.8’inin (n=75) 2. Sınıf, %4,5 20-21 yaş aralığında olduğu, %56,9’unun (n=159) algıladıkları gelir düzeyinin orta olduğu, %56,6’sının (n=158) 1. Öğretimde ve %44’ünün (n=123) Erciyes Üniversitesinde okuduğu, %42,2’sinin anne eğitim düzeyi ilkökul, %41,9’unun (n=117) baba eğitim seviyesinin ilkökul olduğu, %91’inin (n=254) annelerinin çalışmadığı, %27,9’unun (n=78) babasının serbest meslek, %29’unun (n=81) yaşamının büyük çoğunluğunu büyükşehirde geçirdiği, %38.7’sinin (n=171) aktif olarak spor yapmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeylerine İlişkin Sonuçları

Kaygı	n	Ort.	Ss	Min.	Max.	Ölçekten alınacak en yüksek ve en düşük puan
Durumluk kaygı	279	44.00	11.67	20.00	77.00	20-80
Sürekli Kaygı	279	44.41	8.20	23.00	70.00	20-80

Tablo 4’de katılımcıların durumluk kaygı düzey ortalaması ($X=44.00$) ve sürekli kaygı ortalamasının ($X=44.41$) olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile katılımcıların genelinin durumluk ve sürekli kaygısının ölçekten alınabilecek ortalama puanın altında olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Liderlik Özelliklerine İlişkin Sonuçları

Liderlik	n	Ort.	Ss	Min.	Max.	Ölçekten alınacak en yüksek ve en düşük puan
İnsan Kaynaklı Liderlik	279	32.23	5.84	15.00	40.00	8-40
Yapısal Liderlik	279	30.10	5.57	16.00	40.00	8-40

Politik Liderlik	279	28.02	5.91	11.00	40.00	8-40
Sembolik Liderlik	279	29.02	6.01	15.00	40.00	8-40

Tablo 5’de katılımcıların gösterdikleri liderlik özelliklerinin ortalamaları incelenmiştir. Katılımcıların insan kaynaklı liderlik ortalaması ($X=32.23$), yapısal liderlik ortalaması ($X=30.10$), politik liderlik ($X=28.02$) ve sembolik liderlik ortalamasının ($X=29.02$) olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile katılımcıların genelinde insan kaynaklı liderlik özelliklerinin diğer liderlik tiplerine göre daha baskın olarak gösterdikleri söylenebilir. Ama tüm liderlik tiplerinin ortalama puanlarına bakıldığında katılımcıların tüm liderlik tiplerini de ortalamanın üzerinde gösterdikleri görülmektedir.

Katılımcıların demografik değişkenleri ile kaygı ve liderlik özellikleri arasındaki farkın incelenmesine yönelik bulgular;

Tablo 6. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Durumluk kaygı	Kadın	121	42.23	11.83	277	-2.229	,027
	Erkek	158	45.36	11.40			
Sürekli kaygı	Kadın	121	45.26	8.77	277	1.515	,131
	Erkek	158	43.76	7.70			

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumda araştırmanın H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	121	33.38	5.26	277	2.919	,004
	Erkek	158	31.35	6.12			
Yapısal Liderlik	Kadın	121	31.05	5.19	277	2.524	,012
	Erkek	158	29.37	5.76			
Politik Liderlik	Kadın	121	28.90	6.04	277	2.179	,030
	Erkek	158	27.35	5.73			
Sembolik Liderlik	Kadın	121	30.23	5.85	277	2.547	,011
	Erkek	158	28.40	6.03			

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların liderlik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. İnsan kaynaklı liderlik alt boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kadın

katılımcıların ($X=33.38$) insan kaynaklı liderlik özelliğini Erkek katılımcılara ($X=31.35$) göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Yapısal liderlik alt boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların ($X=31.05$) yapısal liderlik özelliğini Erkek katılımcılara ($X=29.37$) göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Politik liderlik alt boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların ($X=28.90$) politik liderlik özelliğini Erkek katılımcılara ($X=27.35$) göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Sembolik liderlik alt boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların ($X=30.23$) sembolik liderlik özelliğini Erkek katılımcılara ($X=28.40$) göre daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Bu durumda araştırmanın H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Durumluk Kaygı	Gruplararası	193,661	3	64,554	,471	,703	-
	Gruplariçi	37696,324	275	137,078			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli Kaygı	Gruplararası	284,078	3	94,693	1,412	,239	-
	Gruplariçi	18439,693	275	67,053			
	Toplam	18723,771	278				

A=1. B=2. C= 3. D=4.

Tablo 8 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin sınıf değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumda araştırmanın H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
İnsan kaynaklı liderlik	Gruplararası	31,198	3	10,399	,302	,824	-
	Gruplariçi	9463,189	275	34,412			
	Toplam	9494,387	278				
Yapısal liderlik	Gruplararası	126,178	3	42,059	1,357	,256	-
	Gruplariçi	8521,808	275	30,988			
	Toplam	8647,986	278				
Politik liderlik	Gruplararası	353,190	3	117,730	3,458	,017	C-B
	Gruplariçi	9361,634	275	34,042			

	Toplam	9714,824	278			
Sembolik liderlik	Gruplararası	114,123	3	38,041	1,050	,371
	Gruplariçi	9960,637	275	36,220		-
	Toplam	10074,760	278			

A=1. B=2. C= 3. D=4.

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, sembolik liderlik alt boyutlarında sınıf değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülürken, politik liderlik alt boyutunda sınıf değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın hangi gruplara arasında olduğunu bulmak amacı ile yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Katılımcıların 3. Sınıfta öğrenim görenlerin (X=29,69) politik liderlik özelliğini 2. Sınıfta öğrenim görenlere (X=26,70) göre daha fazla gösterdikleri görülmektedir. Bu durumda araştırmanın H₄ hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansı Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk Kaygı	Gruplararası	1910,008	3	636,669	4,866	,003	C-A
	Gruplariçi	35979,978	275	130,836			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli Kaygı	Gruplararası	638,273	3	212,758	3,235	,023	-
	Gruplariçi	18085,498	275	65,765			
	Toplam	18723,771	278				

A=18-19 B=20-21 C= 22-23 D=24+

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların sürekli kaygı düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmezken, durumluk kaygı düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın hangi gruplara arasında olduğunu bulmak amacı ile yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, 22-23 yaşındaki katılımcıların (X=29,69) durumluk kaygı düzeylerinin 18-19 yaşındaki katılımcılardan (X=26,70) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansı Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı liderlik	Gruplararası	129,144	3	43,048	1,264	,287	-
	Gruplariçi	9365,243	275	34,055			
	Toplam	9494,387	278				

Yapısal liderlik	Gruplararası	183,766	3	61,255	1,990	,116	-
	Gruplariçi	8464,220	275	30,779			
	Toplam	8647,986	278				
Politik liderlik	Gruplararası	184,842	3	61,614	1,778	,152	-
	Gruplariçi	9529,983	275	34,654			
	Toplam	9714,824	278				
Sembolik liderlik	Gruplararası	115,448	3	38,483	1,063	,365	-
	Gruplariçi	9959,312	275	36,216			
	Toplam	10074,760	278				

A=18-19 B=20-21 C= 22-23 D=24+

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk kaygı	Gruplararası	1269,964	2	634,982	4,786	,009	A-B
	Gruplariçi	36620,022	276	132,681			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli Kaygı	Gruplararası	97,990	2	48,995	,726	,485	-
	Gruplariçi	18625,781	276	67,485			
	Toplam	18723,771	278				

A=Düşük B=Orta C= Yüksek

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların sürekli kaygı düzeylerinin algılanan gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken, durumluk kaygı düzeylerinin algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Anlamlı farkın hangi gruplara arasında olduğunu bulmak amacı ile yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Katılımcıların gelir düzeyini düşük düzeyde algılayanların (X=46,68), orta düzeyde algılayanlara (X=42,22) göre durumluk kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Algılanan Gelir Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı	Gruplararası	338,651	2	169,325	5,104	,007	

Liderlik	Gruplariçi	9155,736	276	33,173	A-B
	Toplam	9494,387	278		
Yapısal Liderlik	Gruplararası	229,408	2	114,704	3,761 ,024
	Gruplariçi	8418,577	276	30,502	-
	Toplam	8647,986	278		
Politik Liderlik	Gruplararası	58,785	2	29,392	,840 ,433
	Gruplariçi	9656,040	276	34,986	-
	Toplam	9714,824	278		
Sembolik Liderlik	Gruplararası	60,687	2	30,343	,836 ,434
	Gruplariçi	10014,073	276	36,283	-
	Toplam	10074,760	278		

A=Düşük B=Orta C= Yüksek

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarının algılanan gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken, insan kaynaklı liderlik yapısal liderlik, ve alt boyutunda algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın hangi gruplara arasında olduğunu bulmak amacı ile yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Katılımcıların gelir düzeyini orta düzeyde algılayanların (X=33,16) düşük düzeyde algılayanlara (X=31,16) göre insan kaynaklı liderlik özelliğini daha baskın şekilde gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 14. Katılımcıların Durumluk-Süreklilik Kaygı Ölçeği Puanlarının Öğrenim Programına Göre T-Testi Sonuçları

Öğrenim Programı	N	X	S	sd	t	p
Durumluk kaygı	1.öğr	158	45.08	10.82	277	1.775 ,077
	2.öğr	121	42.59	12.59		
Süreklilik kaygı	1.öğr	158	45.41	8.22	277	2.349 ,020
	2.öğr	121	43.10	8.02		

Tablo 14 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-süreklilik kaygı düzeylerinin öğrenim programı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 15. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Programına Göre T-Testi Sonuçları

Öğrenim Programı	N	X	S	sd	t	p
İnsan Kaynaklı Liderlik	1.öğr	158	32.31	5.81	277	.240 ,811
	2.öğr	121	32.14	5.90		
Yapısal Liderlik	1.öğr	158	30.17	5.83	277	.229 ,819
	2.öğr	121	30.01	5.24		
Politik Liderlik	1.öğr	158	27.83	5.97	277	-.612 ,541
	2.öğr	121	28.27	5.83		

Sembolik Liderlik	1.öğr	158	29.39	5.71	277	.607	,544
	2.öğr	121	28.95	6.41			

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarında öğrenim programı değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansı Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk kaygı	Gruplararası	2108,624	2	1054,312	8,132	,000	A-B A-C
	Gruplariçi	35781,362	276	129,643			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli kaygı	Gruplararası	416,991	2	208,496	3,143	,045	A-B
	Gruplariçi	18306,779	276	66,329			
	Toplam	18723,771	278				

A=Selçuk Üni. B=Karamanoğlu Mehmetbey Üni. C=Erciyes Üni.

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin üniversite değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Selçuk Üniversitesinde okuyan katılımcıların durumluk kaygı düzeylerinin ($X=49.01$), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde okuyanlara ($X= 42.91$) ve Erciyes Üniversitesinde okuyanlara ($X=42.21$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Selçuk Üniversitesinde okuyan katılımcıların sürekli kaygı düzeylerinin ($X=46.56$), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde okuyanlara ($X= 44.12$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırmanın H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Üniversite Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansı Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı Liderlik	Gruplararası	46,544	2	23,272	,680	,508	-
	Gruplariçi	9447,843	276	34,231			
	Toplam	9494,387	278				
Yapısal Liderlik	Gruplararası	38,674	2	19,337	,620	,539	-
	Gruplariçi	8609,312	276	31,193			
	Toplam	8647,986	278				
	Gruplararası	57,825	2	28,913	,826	,439	

Politik Liderlik	Gruplariçi	9656,999	276	34,989			
	Toplam	9714,824	278				
Sembolik Liderlik	Gruplararası	85,171	2	42,586	1,177	,310	
	Gruplariçi	9989,589	276	36,194			
	Toplam	10074,760	278				

A=Selçuk Üni. B=Karamanoğlu Mehmetbey Üni. C=Erciyes Üni.

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarında üniversite değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu durumda araştırmanın H_6 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk kaygı	Gruplararası	1435,072	4	358,768	2,697	,031	-
	Gruplariçi	36454,914	274	133,047			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli Kaygı	Gruplararası	287,846	4	71,962	1,070	,372	-
	Gruplariçi	18435,924	274	67,284			
	Toplam	18723,771	278				

Tablo 18 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin anne eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı Liderlik	Gruplararası	223,018	4	55,755	1,648	,162	-
	Gruplariçi	9271,369	274	33,837			
	Toplam	9494,387	278				
Yapısal Liderlik	Gruplararası	74,457	4	18,614	,595	,667	-
	Gruplariçi	8573,528	274	31,290			
	Toplam	8647,986	278				
Politik Liderlik	Gruplararası	74,265	4	18,566	,528	,715	-
	Gruplariçi	9640,559	274	35,185			
	Toplam	9714,824	278				
Sembolik	Gruplararası	377,393	4	94,348	2,666	,033	-
	Gruplariçi	9697,367	274	35,392			

Liderlik	Toplam	10074,760	278
----------	--------	-----------	-----

* p < 0,05

Tablo 19 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik alt boyutlarında anne eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmezken sembolik liderlik alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmüştür.

Tablo 20. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk kaygı	Gruplararası	1087,309	5	217,462	1,613	,157	-
	Gruplariçi	36802,677	273	134,808			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli Kaygı	Gruplararası	321,725	5	64,345	,955	,446	-
	Gruplariçi	18402,046	273	67,407			
	Toplam	18723,771	278				

A=okur-yazar değil, B=okur-yazar, C=İlkokul, D=Ortaokul, E=Lise, F=Üniversite

Tablo 20 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin baba eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 21. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı Liderlik	Gruplararası	334,641	5	66,928	1,995	,080	-
	Gruplariçi	9159,747	273	33,552			
	Toplam	9494,387	278				
Yapısal Liderlik	Gruplararası	323,309	5	64,662	2,121	,063	-
	Gruplariçi	8324,677	273	30,493			
	Toplam	8647,986	278				
Politik Liderlik	Gruplararası	505,499	5	101,100	2,997	,012	-
	Gruplariçi	9209,325	273	33,734			
	Toplam	9714,824	278				
Sembolik Liderlik	Gruplararası	619,744	5	123,949	3,579	,004	E-B
	Gruplariçi	9455,016	273	34,634			
	Toplam	10074,760	278				

A=okur-yazar değil, B=okur-yazar, C=İlkokul, D=Ortaokul, E=Lise, F=Üniversite

Tablo 21 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, alt boyutlarının baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken,

sembolik liderlik politik liderlik ve alt boyutunda baba eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlı farkın hangi gruplara arasında olduğunu bulmak amacı ile yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Katılımcıların baba eğitim düzeyi Lise olanların (X=31,30), okur-yazar olanlara (X=25,93) göre sembolik liderlik özelliğini daha baskın şekilde gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 22. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Annenin Çalışma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Anninin Çalışma Durumu	N	X	S	sd	t	p
Durumluk kaygı	Evet	25	43.36	7.69	277	-.290
	Hayır	254	44.07	12.00		
Sürekli kaygı	Evet	25	44.52	7.85	277	.066
	Hayır	254	44.40	8.25		

Tablo 22 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin annenin çalışma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 23. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Annenin Çalışma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Anninin Çalışma Durumu	N	X	S	sd	t	p
İnsan Kaynaklı Liderlik	Evet	25	32.52	7.44	277	.254
	Hayır	254	32.20	5.67		
Yapısal Liderlik	Evet	25	30.72	6.52	277	.578
	Hayır	254	30.04	5.48		
Politik Liderlik	Evet	25	27.12	7.31	277	-.802
	Hayır	254	28.11	5.76		
Sembolik Liderlik	Evet	25	29.84	7.02	277	.556
	Hayır	254	29.13	5.92		

Tablo 23 incelendiğinde; katılımcıların İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik puanlarının annenin çalışma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 24. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Baba Mesleği Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk kaygı	Gruplararası	907,395	5	181,479	1,340	.248
	Gruplariçi	36982,591	273	135,467		
	Toplam	37889,986	278			

Sürekli Kaygı	Gruplararası	416,474	5	83,295	1,242	,290	
	Gruplariçi	18307,297	273	67,060			
	Toplam	18723,771	278				

Tablo 24 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin baba mesleği değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 25. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Baba Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansı Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı Liderlik	Gruplararası	148,040	5	29,608	,865	,505	-
	Gruplariçi	9346,347	273	34,236			
	Toplam	9494,387	278				
Yapısal Liderlik	Gruplararası	286,061	5	57,212	1,868	,100	-
	Gruplariçi	8361,924	273	30,630			
	Toplam	8647,986	278				
Politik Liderlik	Gruplararası	297,532	5	59,506	1,725	,129	-
	Gruplariçi	9417,292	273	34,496			
	Toplam	9714,824	278				
Sembolik Liderlik	Gruplararası	358,799	5	71,760	2,016	,077	-
	Gruplariçi	9715,961	273	35,590			
	Toplam	10074,760	278				

Tablo 25 incelendiğinde; katılımcıların İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik puanlarının baba mesleği değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 26. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Yaşamının Büyük Çoğunluğunu Geçirdiği Yer Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Durumluk kaygı	Gruplararası	189,947	3	63,316	,462	,709	-
	Gruplariçi	37700,038	275	137,091			
	Toplam	37889,986	278				
Sürekli Kaygı	Gruplararası	283,474	3	94,491	1,409	,240	-
	Gruplariçi	18440,297	275	67,056			
	Toplam	18723,771	278				

Tablo 26 incelendiğinde; katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin yaşamının büyük çoğunluğunu geçirdiği yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 27. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaşamını Büyük Çoğunluğunu Geçirdiği Yer Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İnsan kaynaklı Liderlik	Gruplararası	207,316	3	69,105	2,046	,108	
	Gruplariçi	9287,071	275	33,771			-
	Toplam	9494,387	278				
Yapısal Liderlik	Gruplararası	188,243	3	62,748	2,040	,109	
	Gruplariçi	8459,743	275	30,763			-
	Toplam	8647,986	278				
Politik Liderlik	Gruplararası	350,547	3	116,849	3,431	,018	
	Gruplariçi	9364,277	275	34,052			-
	Toplam	9714,824	278				
Sembolik Liderlik	Gruplararası	397,078	3	132,359	3,761	,011	
	Gruplariçi	9677,681	275	35,192			-
	Toplam	10074,760	278				

* p < 0,05

Tablo 27 incelendiğinde; katılımcıların İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmezken Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik puanlarının yaşamının büyük çoğunluğunu geçirdiği yer değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 28. Katılımcıların Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği Puanlarının Aktif Spor Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Aktif Spor Yapma		N	X	S	sd	t	p
Durumluk kaygı	Evet	108	41.88	11.92	277	-2.429	,016
	Hayır	171	45.34	11.34			
Sürekli kaygı	Evet	108	42.54	8.27	277	-3.069	,002
	Hayır	171	45.59	7.96			

Tablo 28 incelendiğinde katılımcıların durumluk kaygı düzeylerinin aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Sürekli kaygı düzeyi ise aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Aktif spor yapmayanların (X=45,59) aktif olarak spor yapanlara göre (X=42,59) sürekli kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 29. Katılımcıların Liderlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aktif Spor Yapma Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Aktif Spor Yapma		N	X	S	sd	t	p
İnsan Kaynaklı Liderlik	Evet	108	32.79	5.72	277	1.272	,204
	Hayır	171	31.88	5.90			
Yapısal Liderlik	Evet	108	30.74	5.45	277	1.519	,130
	Hayır	171	29.70	5.63			
Politik Liderlik	Evet	108	28.92	5.43	277	2.034	,043
	Hayır	171	27.45	6.13			
Sembolik Liderlik	Evet	108	30.37	5.94	277	2.627	,009
	Hayır	171	28.45	5.96			

Tablo 29 incelendiğinde katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik puanlarının aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Sembolik liderlik ve politik liderlik alt boyutunda ise aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Aktif spor yapmayanların (X=28,45) aktif olarak spor yapanlara göre (X=30,37) daha az sembolik liderlik özelliği gösterdikleri söylenebilir.

Katılımcıların kaygı düzeyleri ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular;

Tablo 30. Katılımcıların Durumluk Kaygı ve İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik Puanları Arasındaki Korelasyon

		Durumluk K.	İnsan Kaynaklı L.	Yapısal L.	Politik L.	Sembolik L.
Durumluk Kaygı	r	1				
	p					
İnsan Kaynaklı L.	r	-,187**	1			
	p	,002				
Yapısal L.	r	-,209**	,785**	1		
	p	,000	,000			
Politik L.	r	-,228**	,699**	,729**	1	
	p	,000	,000	,000		
Sembolik L.	r	-,193**	,721**	,739**	,804**	1
	p	,001	,000	,000	,000	
N		279	279	279	279	279

Tablo 30 incelendiğinde katılımcıların durumluk kaygı ile insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik puanları arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılarda (bireyde)

insan kaynaklı liderlik ($r = -0.187$, $p < .05$) özelliği, yapısal liderlik ($r = -0.209$, $p < .05$) özelliği, politik liderlik ($r = -0.228$, $p < .05$) özelliği, sembolik liderlik ($r = -0.193$, $p < .05$) özelliğinin görülüm düzeyi yükseldikçe durumluk kaygının azaldığı söylenebilir.

Tablo 31. Katılımcıların Sürekli Kaygı ve İnsan Kaynaklı Liderlik, Yapısal Liderlik, Politik Liderlik ve Sembolik Liderlik Puanları Arasındaki Korelasyon

		Sürekli K.	İnsan kaynaklı L.	Yapısal L.	Politik L.	Sembolik L.
Sürekli Kaygı	r	1				
	p					
İnsan kaynaklı L.	r	-,201**	1			
	p	,001				
Yapısal L.	r	-,237**	,785**	1		
	p	,000	,000			
Politik L.	r	-,280**	,699**	,729**	1	
	p	,000	,000	,000		
Sembolik L.	r	-,239**	,721**	,739**	,804**	1
	p	,000	,000	,000	,000	
	N	279	279	279	279	279

Tablo 31 incelendiğinde katılımcıların sürekli kaygı ile insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik puanları arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre insan kaynaklı liderlik ($r = -0.201$, $p < .01$) özelliği, yapısal liderlik ($r = -0.237$, $p < .01$) özelliği, Politik liderlik ($r = -0.280$, $p < .01$) özelliği, Sembolik liderlik ($r = -0.239$, $p < .01$) özelliği yükseldikçe sürekli kaygının azaldığı söylenebilir. Tablo 30 ve Tablo 31 birlikte değerlendirildiğinde araştırmanın H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

Tüm hipotez sonuçlarının gösterimi ise Tablo 32'deki gibidir.

Tablo 32. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H ₁ : Öğrencilerin kaygı düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H ₂ : Öğrencilerin liderlik düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H ₃ : Öğrencilerin kaygı düzeyleri, sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık	Ret

göstermektedir.	
H₄: Öğrencilerin liderlik düzeyleri, sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H₅: Öğrencilerin kaygı düzeyleri, öğrenim görmekte oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H₆: Öğrencilerin liderlik düzeyleri, öğrenim görmekte oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir.	Ret
H₇: Öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

Tablo 32’de görüldüğü üzere yedi hipotezden üç tanesi “kabul”, bir tanesi “kısmen kabul” ve üç tanesi ise “ret” edilmiştir.

TARTIŞMA

Birçok değişkenle ilişkili olan kaygı ve liderlik kavramları bu araştırmada da birbirleri ile anlamlı ilişki içerisinde olduklarını doğrulamışlardır. Akdemir (2007: 61), Kara Harp Okulunda öğrenim görmekte olan öğrencilerden, olimpiik spor takımlarında yer alan ve yer almayan öğrencilerin liderlik özelliklerini karşılaştırmalı olarak ele aldığı araştırmasında bu takımlarda yer alan öğrencilerin almayanlara nazaran daha yüksek puanda liderlik davranışı sergilediklerini tespit etmiştir. Ekşi ve Dilmaç (2010: 446), öğrencilerin sahip oldukları sürekli kaygı düzeylerinin genel erteleme eğilimleri için bir kaynak teşkil ettiğini tespit etmişlerdir. Özyürek ve Demiray (2010: 253), ortaöğretime devam eden kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre ve yurttan kalan öğrencilerin ise ailesi yanında kalan öğrencilere göre sürekli kaygı düzeylerinin yüksek ölçüde anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Kandemir (2012: 87), üniversiteye hazırlanan öğrencilerin akademik erteleme davranışı ile kaygı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Kavakcı, Güler, ve Çetinkaya (2011) Tıp öğrencilerinde sınav kaygılarının yaygın olduğunu, Araç Ilgar ve Cihan (2019: 89) ise araştırma kapsamına aldıkları spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin ½ oranında mesleki gelecek kaygısı taşıdığını tespit etmişlerdir.

Araştırmada, katılımcıların durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülerek, *H₁: Öğrencilerin kaygı düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir* hipotezi reddedilmiştir. Bingöl vd. (2012: 124) de araştırmalarında milli taekwondocuların cinsiyetleri ile durumluk kaygı düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Civan vd. (2010: 201) de sporcuların durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri açısından cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulguları ile benzerlik gösteren bu tespitler

kaygının cinsiyete özel bir durum olmadığını destekler niteliktedir. Ancak Başaran vd. (2009: 539) ise sporcular ile yürüttüğü araştırmalarında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek durumluk kaygı yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu durum bölgelerarası farklılıklardan kaynaklanmış olabilir.

Katılımcıların liderlik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Tüm alt boyutlarda (insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik) kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha fazla puan aldıkları tespit edilmiştir. Bu durumda H_2 : *Öğrencilerin liderlik düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir* hipotezi kabul edilmiştir. Özmutlu (2008: 89) beden eğitimi spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik özelliklerini incelediği araştırmasında, cinsiyet değişkenine göre bazı alt boyutlarda farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Bu durum araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Bu şekilde cinsiyetin liderlik düzeyinin belirlenmesinde önemli bir gösterge olabileceği varsayılabilir.

Araştırmanın ilerleyen aşamalarında katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin sınıf değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda H_3 : *Öğrencilerin kaygı düzeyleri, sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir* hipotezi reddedilmiştir. Katılımcılarda insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, sembolik liderlik alt boyutlarında sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Özmutlu (2008: 89) da beden eğitimi spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik özelliklerini incelediği araştırmasında öğrenim görülen sınıf değişkeninde anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu durum araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Öte yandan politik liderlik alt boyutunda sınıf değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu da tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılardan 3.

sınıfta öğrenim görenlerin politik liderlik özelliğini 2. sınıfta öğrenim görenlere göre daha fazla sergiledikleri görülmektedir. Bu durumda *H₄: Öğrencilerin liderlik düzeyleri, sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir* hipotezi kısmen kabul edilmiştir. O halde öğrencilerin politik liderlik sergilemeye başladığı sınıf düzeyinin 3. sınıf olduğu söylenebilir.

Katılımcıların sürekli kaygı düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmezken, durumluk kaygı düzeylerinde, insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Civan vd. (2010: 201) de sporcuların durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri açısından yaş değişkeninde anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Bingöl vd. (2012: 124), milli taekwondocuların yaşlarına göre müsabaka öncesi durumluk kaygı düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Bu durumda yaş değişkeninin kaygı ve liderlik üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcıların sürekli kaygı düzeylerinin algılanan gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken, durumluk kaygı düzeylerinin algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre katılımcılardan gelir düzeyini düşük düzeyde algılayanların orta düzeyde algılayanlara göre durumluk kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu duruma ek olarak katılımcıların yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarının algılanan gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken, insan kaynaklı liderlik alt boyutunda algılanan gelir düzeyine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılardan gelir düzeyini orta düzeyde algılayanların düşük düzeyde algılayanlara göre insan kaynaklı liderlik özelliğini daha baskın şekilde gösterdikleri söylenebilir.

Araştırma bulguları arasında katılımcıların, durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin üniversite değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre Selçuk Üniversitesinde okuyan katılımcıların durumluk kaygı düzeylerinin, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi ve Erciyes Üniversitesinde okuyanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca Selçuk Üniversitesinde okuyan katılımcıların sürekli kaygı düzeylerinin, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde okuyanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda H_5 : *Öğrencilerin kaygı düzeyleri, öğrenim görmekte oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir* hipotezi kabul edilmiştir. Bu tespitin aksine Bingöl vd. (2012: 124) araştırmasında milli taekwondocuların öğrenim gördükleri üniversitelere göre müsabaka öncesi durumluk kaygı düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Bu farklılık spor yöneticisi adayları ile milli sporcuların algı farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir. Katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik alt boyutlarında ise üniversite değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda H_6 : *Öğrencilerin liderlik düzeyleri, öğrenim görmekte oldukları üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir* hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik tiplerinin anne-baba eğitim düzeyi, anne-baba çalışma durumu ve yaşamın büyük çoğunluğunun geçirildiği yer değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş olup sadece baba eğitim düzeyi lise olanların babası okur-yazar olanlara göre daha baskın sembolik liderlik özelliği gösterdiği bulgulanmıştır. Buna ek olarak katılımcıların durumluk kaygı düzeylerinin aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Sürekli kaygı düzeyi ise aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Aktif

spor yapmayanların aktif olarak spor yapanlara göre sürekli kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik ve politik liderlik puanlarının aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Sembolik liderlik alt boyutunda ise aktif olarak spor yapma değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Aktif spor yapmayanların aktif olarak spor yapanlara göre daha az sembolik liderlik özelliği gösterdikleri söylenebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde ise katılımcıların durumluk kaygı ile insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik puanları arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcılarda insan kaynaklı liderlik özelliği, yapısal liderlik özelliği, politik liderlik özelliği ve sembolik liderlik özelliğinin görülüm düzeyi yükseldikçe durumluk kaygının azaldığı söylenebilir. Ayrıca katılımcıların sürekli kaygı ile insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik puanları arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre insan kaynaklı liderlik özelliği, yapısal liderlik özelliği, politik liderlik özelliği ve sembolik liderlik özelliği yükseldikçe sürekli kaygının azaldığı söylenebilir. Bu durumda *H₇: Öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Spor yöneticisi adaylarının kaygı düzeyleri ile liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma 279 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun erkek, 2. sınıf öğrencisi, 20-21 yaş aralığında, algıladıkları gelir düzeyinin orta olduğu, birinci öğretimde Erciyes Üniversitesinde okudukları, anne ve baba eğitim seviyesinin ilköğretim olduğu, annelerinin çalışmadığı, babalarının serbest meslekle uğraştığı, yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu büyükşehirde geçirdikleri ve aktif olarak spor yapmadıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun insan kaynaklı liderlik özelliklerine daha çok yatkın olduğu ve tüm liderlik tiplerinin ortalama puanlarına bakıldığında katılımcıların tüm liderlik tiplerini de ortalamanın üzerinde gösterdikleri tespit edilmiştir.

Gerek araştırma bulguları gerekse çeşitli araştırmacıların bulguları, öğrencilerin çeşitli şekillerde kaygı yaşadıkları ve kaygı gerçeğinin göz ardı edilmemesi hususunu ortaya koyar niteliktedir. Sporda kaygı durumunun varlığı bir başka öne çıkan husustur. Kaygının başarıyla yönetilebilmesi ise ancak etkin liderlik becerileri ile sağlanabilecektir. Özellikle geleceğin spor yöneticileri adaylarının, idare edecekleri sporcu ve spor takımlarının başarısında önemli bir rol oynayacağı göz önünde bulundurulduğunda şimdiden liderlik becerileri konusunda yeterli donanımın kazandırılması büyük önem taşımaktadır.

Bireylerin liderlik özellikleri arttıkça kaygı düzeylerinin azaldığını tespit eden bu araştırma sonucunda geleceğin liderlerinin liderlik özellikleri kazanması adına eğitim kurumlarında daha çok liderlik içerikli eğitim müfredatına ağırlık verilebileceği, Beden eğitimi ve Spor bölümünde öğrenim gören öğrenciler ile farklı branşlarda öğrenim gören öğrencilerin kaygı ve liderlik özelliklerinin karşılaştırılması ve araştırma sonuçlarının

farklı bölge üniversitelerinde tekrarlanan araştırmalar ile karşılaştırmalı olarak incelenebilir.



KAYNAKLAR

- Akdaş, B. (2022). *Yetişkin bireylerin ebeveynleşme olgusunda obsesif inanışların ve kaygı düzeylerinin rolü*. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akdemir, T. (2007). *Kara harp okulunda okuyan ve olimpiik spor takımlarında yer alan 4. sınıf öğrencilerle, yer almayan öğrencilerin liderlik özelliklerinin araştırılması*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aksoy, D. (2019). Spor yaralanmalarında tedavi sonrası durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(2), 89-96.
- Araç Ilgar, E. ve Cihan, B. B. (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: Fenomonolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.
- Arslan, H. ve Uslu, B. (2014). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 42-60.
- Aslan, Ş. (2019). *Geçmişten günümüze liderlik kuramları* (2. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ayaz, A., Bilgin, N. ve Mollaoğlu, N. (2017). Dental anksiyetede durumluk ve sürekli kaygı ölçeğinin kullanımı. *ADO Klinik Bilimler Dergisi*, 8(2), 1553-1560.
- Aydın, A. ve Tekinsav Sütçü, S. (2013). Ergenler için sosyal kaygı ölçeğinin (ESKÖ) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 14(2), 79-89.

- Aydın, A. ve Tiryaki, S. (2017). Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik bir çalışma (KTÜ örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 17(4), 715-722.
- Aytan, M., Soyal, M. ve Attila, A. (2019). Takım sporu ve bireysel spor yapan spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin şiddet eğilimlerinin incelenmesi (İstanbul Esenyurt Üniversitesi örneği). *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 20-29.
- Bakan, İ. ve Bulut, Y. (2004). Yöneticilerin uyguladıkları liderlik yaklaşımlarına yönelik algılamaları: Likert'in yönetim sistemleri yaklaşımı'na dayalı bir alan çalışması. *I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 31, 151-176.
- Balkar, B. ve Şahin, S. (2012). Okul müdürlerinin bilgi yönetimi süreç yeterliliklerinin ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 178-188.
- Bass, B. M. ve Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (Third Edition). New York: Simon and Schuster.
- Başaran, M. H., Taşgın, Ö., Sanioğlu, A. ve Taşkın, A. K. (2009). Sporcularda durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(21), 533-542.
- Baştuğ, G. (2009). Bayan voleybolcuların müsabaka dönemi kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 11(3), 15-20.

- Bingöl, H., Çoban, B., Bingöl, Ş. ve Gündoğdu, C. (2012). Üniversitelerde öğrenim gören taekwondo milli takım sporcularının maç öncesi kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 121-125.
- Bolat, T., Seymen, A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon* (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolman, L. G. ve Deal, T. E. (1991). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (Third Edition). San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Bölükbaşoğlu, C. (2021). *Spor bilimleri fakültesinde antrenörlük eğitimi programlarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri ve eleştirel düşünme düzeylerinin incelenmesi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Budak, G. ve Budak, G. (2010). *İşletme yönetimi* (6. Baskı). İzmir: Barış Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (1997). Araştırmaya yönelik kaygı ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 453-464.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cankalp, M. (2002). *Sporda yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Cihan, A., Özdemir, İ., Taş, İ. ve Çelik, A. (2012). Bedensel engelli ve engelli olmayan tenis sporcularının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 83-87.
- Civan, A., Arı, R., Görücü, A. ve Özdemir, M. (2010). Bireysel ve takım sporcularının müsabaka öncesi ve sonrası durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 193-206.

- Cüce, K. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik becerilerinin örgüt performansına etkisi: Çorum ili örneği*. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (14. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakmak, M. (2021). *Voleybol oynayan ortaokul öğrencilerinin kaygı düzeylerinin incelenmesi*. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çelebi, F. (2020). İş mi insan mı? Yönetim tarzı matrisi ve öğrenciler üzerinde bir araştırma. F. Çelebi (Ed.), *İktisadi ve idari bilimlerde kavramsal ve uygulamalı araştırmalar* içinde (ss. 125-143). İzmir: Duvar Yayınları.
- Çetin, Y. E. (2016). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin liderlik becerilerinin incelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çiftçi, İ. (2020). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin sosyal ve kültürel sermayeleri ile girişimciliğe yönelik algılarının incelenmesi*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dereli, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school principals*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Donuk, B. (2016). *Spor yönetim sanatı*. İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Duman, S., Taşgın, Ö. ve Özdağ, S. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 11(3), 27-32.

- Duran, B. ve Yorulmazlar, M. M. (2020). Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik seviyelerini sosyo-ekonomik parametreler bakımından incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 12-24.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXVIII(1), 71-84.
- Ekşi, H. ve Dilmaç, B. (2010). Üniversite öğrencilerinin genel erteleme, karar vermeyi erteleme ve akademik erteleme düzeylerinin sürekli kaygı açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 433-450.
- Emir, S. ve Acar, S. (2007). Zekâ-Liderlik ilişkisi: Üstün zekâlı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik becerilerinin karşılaştırılması. *HAYEF Journal of Education*, 4(2), 189-201.
- Erdul, G. (2005). *Üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ergin, A., Uzun, S. U. ve Topaloğlu, S. (2016). Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi 5. ve 6. sınıf öğrencilerinin sürekli kaygı ve mesleki kaygı düzeyleri ve bunları etkileyen etkenler. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Dergisi*, 3(3), 16-21.
- Esentaş, M. (2015). *Gençlik kampı uygulamalarına katılan kız öğrencilerde öz-farkındalık ve liderlik becerilerinin gelişimi; Doğa kampı örneği*. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Faik, A. (2010). Sektör odaklı eğitim anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde okuyan ve mezun öğrencilerinin bölüm tercihi ve aldıkları eğitim ile ilgili düşüncelerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 696-716.

- Garipağaoğlu, B. Ç. ve Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve organizasyon - Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürer, B. (2012). *Doğa sporlarında ve arama kurtarmada liderlik becerilerinin incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Güzel Gürbüz, P., Işıkgöz, M. E., Özbey, S. ve Esentaş, M. (2020). Spor yöneticiliği bölümünde okuyan üniversite öğrencilerinin öz-farkındalık düzeyleri. *International Journal of Social Science Research*, 9(2), 96-108.
- Hair, J. F., Anderson, R. E. ve Tatham, R. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings* (2nd and 4th Ed.). London: Macmillan Publishing Company.
- İmamoğlu, A. F. ve Yerlisu, T. (2003). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin yöneticilik ve liderlik becerilerinin değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 61-71.
- İmrek, M. K. (2004). *Lider olmak*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- İşlek, Y. (2018). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin işsizlik ile ilgili kaygıların depresyon ve kaygı düzeyleri ile ilişkisi açısından incelenmesi (Akdeniz Bölgesi örneği)*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kandemir, M. (2012). Öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının, kaygı, başarısızlık korkusu, benlik saygısı ve başarı amaçları ile açıklanması. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(4), 81-88.

- Karabulut, E. O. ve Mavi-Var, S. (2019). Taekwondocuların durumluk ve sürekli kaygılarının müsabaka performansı ve yaralanma durumu ile ilişkisi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-54.
- Karageorghis, C. I. ve Terry, P. C. (2017). *Spor psikolojisi* (Ç. E. E. Demir Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kavakcı, Ö., Güler, A. S. ve Çetinkaya, S. (2011). Sınav kaygısı ve ilişkili psikiyatrik belirtiler. *Klinik Psikiyatri*(14), 7-16.
- Kaya, M. ve Varol, K. (2004). İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin durumluk-sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri (Samsun örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(17), 31-63.
- Kierkegaard, S. (2018). *Kaygı kavramı* (12. Baskı) (T. Armaner, Trans.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kılıç, S. (2019). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri ile sportmenlik yönelim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kıpık, İ. (2018). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin sahip oldukları mesleki kişilik tiplerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Akdeniz Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Mustafa Kemal Üniversitesi örneği)*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Köknel, Ö. (1998). *Korkular takıntılar saplantılar* (4. Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kurtipek, S., Güngör, N. B., Esentürk, O. K., İlhan, L. ve Yenel, F. (2020). Öğrencilerin bakış açısı ile spor yöneticiliği bölümü: Bir SWOT analizi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 187-194.

- Kurudirek, M. A. (2011). *Spor yöneticiliği ile beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin eğitim seviyelerinin liderlik düzeylerine etkisi*. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Külekçi, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik deneysel bir çalışma*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Mirzeoğlu, N. (2013). 21. Yüzyılda spor yönetimi. J. Q. Janet B. Parks, Lucie Thibault (Ed.), *Çağdaş spor yönetimi* içinde (ss. 5-25). Ankara: Akademisyen Kitabevi. 3. Baskı.
- Morgan, C. T. (1998). *Psikolojiye giriş* (12. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Şentürk, H. E., Ağılönü, A. ve Özbey, Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 167-177.
- Ogurlu, Ü. (2012). *Liderlik becerileri geliştirme programının üstün zekalı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik becerilerine etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Öner, N. ve Le Compte, A. (1985). *Süreksiz (durumluk) sürekli kaygı envanteri el kitabı* (2. Baskı). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Öntürk, K. (2020). *Trabzon'daki okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan müdürlerin liderlik becerilerinin incelenmesi*. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özbay, S. (2012). *Büyükler güreş milli takımında yer alan sporcularını müsabaka öncesi ve sonrası durumluk kaygı düzeylerinin karşılaştırılması*. Karamanoğlu

Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özdemir, M. (2018). Liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkinin okul müdürlerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(1), 116-134.

Özmutlu, İ. (2008). *Beden eğitimi ve spor yüksek okullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik ve yaratıcılık özelliklerinin karşılaştırılması (Gazi Üniversitesi Örneği)*.

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Öztürk, H. (2016). Antrenörlük ve spor yöneticiliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin fiziksel aktivite içeren oyunları oynamaya yönelik tutumları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(2), 717-728.

Öztürk, S. E. (2019). *Dart sporcularının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin performansa etkisinin incelenmesi*. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özyürek, A. ve Demiray, K. (2010). Yurtta ve ailesi yanında kalan ortaöğretim öğrencilerinin kaygı düzeylerinin karşılaştırılması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 247-256.

Pekel, A. (2016). *Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerinin akademik öz yeterlilikleri ve üniversite yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Robichaud, M. ve Dugas, M. J. (2019). *Yaygın kaygı bozukluğu çalışma kitabı* (2. Baskı) (E. B. Aylin İtil, Zeynep Özmeşdan, Trans.). İstanbul: Psikonet Yayıncılık.

Sakaoğlu, H. H., Orbatu, D., Emiroğlu, M. ve Çakır, Ö. (2020). Covid-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarında Spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik

- Hastanesi örneği. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30(Ek sayı), 1-9.
- Servan-Schreiber, D. (2004). *Stres, kaygı ve depresyondan kurtuluş* (G. O. Ludmila Denisenko, Trans. M. F. Topaloğlu Ed.). Ankara: Elips Kitap.
- Sivrikaya, K. (2018). *Farklı yaş kategorilerindeki erkek ve bayan hentbolcuların fiziksel özellikleri, kaygı düzeyleri ve müsabaka performanslarının analizi*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Spielberger, C. D. (1966). Theory and research on anxiety. *Anxiety and behavior*, 1(3), 3-20.
- Spielberger, C. D. (1972). Anxiety as an emotional state. C. D. Spielberger (Ed.), *Anxiety: Current Trend in Theory and Research* içinde (ss. 23-49). New York: Academic Press.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. ve Lushene, R. E. (1970). *STAI manual for the stait-trait anxiety inventory ("self-evaluation questionnaire")*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York - London: W. W. Norton & Co.
- Sunay, H. (2016). *Spor yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2014). *Meslek yüksekokulları için yönetim ve organizasyon* (6. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2019). *Davranış Bilimleri* (10. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.

- Tapşın, F. O. (2019). *Serbest zamanlarında spor yapan ve yapmayan ortaokul öğrencilerinin liderlik becerilerinin incelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Taşkıran, B. (2018). *Rekreasyon eğitimi alan bireylerin liderlik becerileri ile otorite tercihlerinin incelenmesi*. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tekin Tayfun, A. N. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 243-253.
- Titrek, O. (2017). Duygusal zeka ve liderlik. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Eds.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (ss. 174-197). Ankara: Pegem Akademi. 3. Baskı.
- Totan, T. ve Yavuz, Y. (2009). Westside sınav kaygısı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 95-109.
- Turhan, F. H., İnce, U., Aydoğmuş, M. ve Yalçın, İ. (2021). Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin spora yönelik tutumları. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 19-32.
- Ulaş, Ö. (2017). Kişilerarası ilişkiler kuramı: Harry Stack Sullivan. E. Ç.-Y. Dilek Gençtanırım-Kurt (Ed.), *Kişilik kuramları: Gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle* içinde (ss. 230-267). Ankara: Pegem Akademi.

- Uluç, S. ve Durukan, E. (2021). Spor yönetimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin sağlıklı beslenmeye ilişkin tutum düzeylerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 438-446.
- Yavuz, C. ve Yücel, A. S. (2019). Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin spora yönelik tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1902-1910.
- Yıldız, A. (2019). *Bursada yaşayan voleybol antrenörlerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin yaş, belge türü, çalıştırdığı takım düzeyi ve sporcu özgeçmişine göre incelenmesi*. Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yoldaş, H. (2021). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin değer yargılarının incelenmesi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yurdasever, E. ve Fidan, Y. (2020). Yöneticilerde yeni liderlik becerileri ile stres ilişkisi: KOMB (VUCA) ve öz yeterlilik etkileşimi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(İİB), 119-130.
- Yüksel, Ş. (2019). *Spor yöneticiliği öğrencilerinin feminen (kadınsı) ve maskülen (erkeksi) spor branşlarına göre öz-liderlik ve cinsiyet rolleri açısından incelenmesi (Batı Akdeniz örneği)*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı; “kaygı ve liderlik becerileri ilişkisi” konusunda Yüksek Lisans Tez çalışması yapmaktayım. Bu çalışma bilimsel bir amaçla kullanılacak olup, vermiş olduğunuz cevaplar başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, sizlerin iş birliği ve yardımlarıyla mümkün olacaktır. Araştırma açısından büyük önem taşıyan ilgi, destek ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Günseli TEKİNBAY

Demografik sorular

- 1- Cinsiyetiniz?
☐ Kadın ☐ Erkek
- 2- Öğrenim Gördüğünüz Sınıf
☐ 1.Sınıf ☐ İkinci Sınıf ☐ Üçüncü Sınıf ☐ Dördüncü Sınıf
- 3- Yaşınız?
☐ 18-19 Yaş Arası ☐ 20-21 Yaş Arası ☐ 22-23 Yaş Arası ☐ 24 yaş ve Üzeri
- 4- Gelir Düzeyinizi Nasıl Hissediyorsunuz?
☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek ☐ Çok Yüksek
- 5- Öğrenim Gördüğünüz Program?
☐ Birinci Öğretim ☐ İkinci Öğretim
- 6- Öğrenim Gördüğünüz Üniversite
☐ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
☐ Selçuk Üniversitesi
☐ Erciyes Üniversitesi
- 7- Anne Eğitim Durumunuz?
☐ Okuryazar Değil ☐ Okuryazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul
☐ Lise ☐ Üniversite
- 8- Baba Eğitim Durumunuz?
☐ Okuryazar Değil ☐ Okuryazar ☐ İlkokul ☐ Ortaokul
☐ Lise ☐ Üniversite
- 9- Anneniz Herhangi Bir İşte Çalışıyor mu?
☐ Evet ☐ Hayır
- 10- Babanızın Mesleği?
☐ Memur ☐ İşçi ☐ Esnaf ☐ Çiftçi
☐ Emekli ☐ Serbest Meslek
- 11- Yaşamınızın Büyük Bir Kısımının Geçtiği Yer?
☐ Büyük şehir ☐ İl ☐ İlçe ☐ Köy-Kasaba
- 12- Aktif Olarak Spor Yapıyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır

DURUMLULUK KAYGI ÖLÇEĞİ				
Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da o anda nasıl hissettiğinizi ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını işaretlemek suretiyle belirtin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarf etmeksizin anında nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyiniz.				
	Hiç	Biraz	Çok	Tamamıyla
1. Şu anda sakinim	()	()	()	()
2. Kendimi emniyette hissediyorum	()	()	()	()
3. Şu anda sinirlerim gergin	()	()	()	()
4. Pişmanlık duygusu içindeyim	()	()	()	()
5. Şu anda huzur içindeyim	()	()	()	()
6. Şu anda hiç keyfim yok	()	()	()	()
7. Başıma geleceklerden endişe ediyorum	()	()	()	()
8. Kendimi dinlenmiş hissediyorum	()	()	()	()
9. Şu anda kaygılıyım	()	()	()	()
10. Kendimi rahat hissediyorum	()	()	()	()
11. Kendime güvenim var	()	()	()	()
12. Şu anda asabım bozuk	()	()	()	()
13. Çok sinirliyim	()	()	()	()
14. Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum	()	()	()	()
15. Kendimi rahatlamış hissediyorum	()	()	()	()
16. Şu anda halimden memnunum	()	()	()	()
17. Şu anda endişeliyim	()	()	()	()
18. Heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum	()	()	()	()
19. Şu anda sevinçliyim	()	()	()	()
20. Şu anda keyfim yerinde	()	()	()	()
SÜREKLİLİK KAYGI ÖLÇEĞİ				
	Hemen hemen hiçbir zaman	Bazen	Çok zaman	Hemen her zaman
21. Genellikle keyfim yerindedir	()	()	()	()
22. Genellikle çabuk yorulurum	()	()	()	()
23. Genellikle kolay ağlarım	()	()	()	()
24. Başkaları kadar mutlu olmak isterim	()	()	()	()
25. Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıırım	()	()	()	()
26. Kendimi dinlenmiş hissediyorum	()	()	()	()
27. Genellikle sakin, kendine hakim ve soğukkanlıyım	()	()	()	()
28. Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissederim	()	()	()	()
29. Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim	()	()	()	()
30. Genellikle mutluyum	()	()	()	()
31. Her şeyi ciddiye alır ve endişelenirim	()	()	()	()
32. Genellikle kendime güvenim yoktur	()	()	()	()
33. Genellikle kendimi emniyette hissederim	()	()	()	()
34. Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım	()	()	()	()
35. Genellikle kendimi hüznümlü hissederim	()	()	()	()
36. Genellikle hayatımdan memnunum	()	()	()	()
37. Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder	()	()	()	()
38. Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki hiç unutamam	()	()	()	()
39. Akli başında ve kararlı bir insanım	()	()	()	()
40. Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin ediyor	()	()	()	()

LİDERLİK YÖNELİM ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.	()	()	()	()	()
2. Diğer insanları büyük ölçüde destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.	()	()	()	()	()
3. İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır.	()	()	()	()	()
4. Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.	()	()	()	()	()
5. Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.	()	()	()	()	()
6. Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım.	()	()	()	()	()
7. Karşıt görüşlere sahip kişileri ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.	()	()	()	()	()
8. Karizmatik bir insanımdır.	()	()	()	()	()
9. Problemlerin, mantıklı çözümleme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.	()	()	()	()	()
10. Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm.	()	()	()	()	()
11. İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim.	()	()	()	()	()
12. Diğer insanlar için ilham kaynağıyım.	()	()	()	()	()
13. Net, akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygularım.	()	()	()	()	()
14. Kararlarda insanların aktif rol almasını ve katılımlarını desteklerim.	()	()	()	()	()
15. Kurum içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür ve çözüme konusunda yılmadan çalışırım.	()	()	()	()	()
16. Hayal gücüm kuvvetli ve yaratıcıyım.	()	()	()	()	()
17. Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım.	()	()	()	()	()
18. Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim.	()	()	()	()	()
19. Etki ve güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.	()	()	()	()	()
20. Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım.	()	()	()	()	()
21. Açık ve ölçülebilir hedefler ortaya koyarım ve kişileri sonuçlardan sorumlu tutarım.	()	()	()	()	()
22. İyi bir dinleyiciyim; diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.	()	()	()	()	()
23. Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyimdir.	()	()	()	()	()
24. Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.	()	()	()	()	()
25. Detaya önem veririm.	()	()	()	()	()
26. İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.	()	()	()	()	()
27. Yeterli desteği sağlamak için kurum içi ve dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.	()	()	()	()	()
28. Sadakat ve şevk aşılarım.	()	()	()	()	()
29. Net bir kurumsal yapı ve kurumsal yapıda ast-üst hiyerarşisinin gerekliliğine inanırım.	()	()	()	()	()
30. Katılımı destekleyen bir yöneticiyim.	()	()	()	()	()
31. Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşırm.	()	()	()	()	()
32. Çevremdeki insanlar için kurumsal değer ve amaçları kişiliğinde yansıtan model/örnek bir yöneticiyim.	()	()	()	()	()