



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE SOSYAL
ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seda Nur TURHAL

BURSA

2019



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE SOSYAL

ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seda Nur TURHAL

Danışman

Doç. Dr. Erkut TUTKUN

BURSA

2019

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda 801670003 numara ile kayıtlı Seda Nur TURHAL'ın hazırladığı "Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 08/01/2019 günü, 10:30-12:30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin (başarılı / başarısız) olduğuna (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.



Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Doç. Dr. Erkut TUTKUN

Bursa Uludağ Üniversitesi



Üye

Doç. Dr. Akın ÇELİK

Trabzon Üniversitesi



Üye

Doç. Dr. Cemali ÇANKAYA

Bursa Uludağ Üniversitesi



EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 20/11/2018

Tez Başlığı / Konusu: **SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE SOSYAL ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 60 sayfalık kısmına ilişkin 16/11/2018 tarihinde şahsım tarafından *Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14. 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

20/11/2018

Adı Soyadı: SEDA NUR TURHAL
Öğrenci No: 801670003
Anabilim Dalı: BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
Programı: YÜKSEK LİSANS
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Doç.Dr. Erkut Tutkun

DOÇ.DR ERKUT TUTKUN

* Turnitin programına Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Seda Nur TURHAL

Danışman
Doç. Dr. Erkut TUTKUN

Beden Eğitimi ve Spor AB Dalı Başkanı
Prof. Dr. Nimet Haşıl KORKMAZ

Önsöz

Çalışmamın şekillenmesi ve ortaya konulmasında çok katkılarını gördüğüm, yapıcı eleştirileriyle yönlendiren değerli tez danışmanım Doç. Dr. Erkut TUTKUN hocama sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Çalışmamın her aşamasında verdiği akademik ve sosyal destekten dolayı Trabzon Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölüm Başkanı Doç. Dr. Akın ÇELİK hocama şükranlarımı bir borç bilirim. Ayrıca Eğitim-öğretimim sürecinde üzerimde emekleri olan tüm yüksek lisans, lisans hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak; hoşgörüsü, yardımları ve yol göstericiliği ile hayatım boyunca desteklerini hiç esirgemeyen kıymetli halam Özden ŞAHİN'e ve bu zorlu süreçte hayatımın her döneminde her kararında yanımda olan canım aileme sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Özet

Yazar	: Seda Nur TURHAL
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans
Sayfa Sayısı	: XIV+73
Mezuniyet Tarihi	:
Tezin Konusu	: Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Danışman	: Doç. Dr. Erkut TUTKUN

SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE SOSYAL ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışma spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik hazırlanmıştır. Araştırmaya, Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı rastgele seçilmiş farklı bölgelerdeki sekiz üniversitede Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim görmekte olan 155'i kadın 224'ü erkek toplam 379 son sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında iki ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimlerini belirlemek amacıyla “Liderlik Yönelim Ölçeği”, sosyal zekâ özelliklerini belirlemek amacıyla “Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği” ve demografik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan bulgular yordanırken, analizleri değerlendirmek için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20.0 programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde; t-testi, tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmış ve Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre, spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeylerinin; cinsiyet, spor branşı, aktif spor yapma durumu, öğrenim görülen üniversite, okula giriş türü ve gönüllülük durumları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu; yaş ve mezun olunan lise türü durumları arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca anne baba eğitim durumlarına göre liderlik yönelimleri

arasında anlamlı bir farkın olduğu, sosyal zekâ düzeyleri arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Bulgular literatür ışığında tartışılmış ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Spor yöneticisi, sosyal zekâ, liderlik.

Abstract

Author : Seda Nur TURHAL
University : Uludag University
Field : Institute of Education Sciences
Branch : Physical Education And Sports Teaching
Degree Awarded : Master Thesis
Page Number : XIV+73
Degree Date : ...
Thesis : Investigation of the Relationship Between the Leadership Orientations of
Sports Manager Candidates and Social Intelligence Levels
Supervisor : Doç. Dr. Erkut TUTKUN

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP ORIENTATIONS AND SOCIAL INTELLIGENCE LEVELS OF SPORTS MANAGER CANDIDATES

This study aims to investigate the relationship between leadership orientations and social intelligence levels of sports manager candidates. 379 (155 female and 224 male) sports management senior students from randomly chosen eight universities in different regions affiliated to the Higher Education Council participated in the study. Two different data collection tools were used. Leadership Orientation Scale was used in determining the candidates' leadership orientations and Tromso Social Intelligence Scale was used in specifying their social intelligence characteristics, while Personal Information Form developed by the author was used in gathering demographic information about them. Results were analyzed by using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20.0 program. T-test and one way analysis of variance (ANOVA) were used and Pearson correlation coefficient value was calculated during the analysis process.

According to the results, regarding the candidates' leadership orientations and social intelligence levels there is a significant difference among the variables of gender, branch of

sports, actively involved in sports, affiliated university, willingness. However, there was no significant difference between age and the school graduated from. In addition, while no significant difference was found among their social intelligence levels, there is a significant difference among the candidates' leadership orientations regarding parents' education level. Results were discussed in accordance with the literature and suggestions were provided.

Keywords: Sports manager, social intelligence, leadership.

İçindekiler

	Sayfa No
Önsöz.....	v
Özet	vi
Abstract	viii
İçindekiler.....	x
Tablolar Listesi.....	xiii
Kısaltmalar Listesi.....	xv
1. Bölüm:	1
Giriş.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi	4
1.2. Alt Problemler	4
1.3. Amaç	4
1.4. Önem	5
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Sınırlılıklar	6
1.7. Tanımlar	6
2. Bölüm	7
Literatür	7
2.1. Liderlik ve Lider Kavramının Tanımı	7
2.1.1. Liderlik tanımı.	7
2.1.2. Lider tanımı.	9
2.2. Liderliğin Kazanılması.....	9
2.3. Liderin Özellikleri	9
2.4. Liderlik Yönelimleri.....	11
2.5. Liderlik Davranış Tipleri.....	12
2.5.1. Otokratik liderlik davranış tipi.	12
2.5.2. Demokratik liderlik davranış tipi.....	12
2.5.3. Tam Serbesti tanıyan liderlik (Laissez-Faire).	12
2.6. Liderlik Teorileri	13
2.6.1. Özellikler yaklaşımı teorisi.....	13
2.6.2. Davranışsal teoriler.....	14

2.6.2.1. Ohio State Üniversitesi liderlik araştırmaları.	14
2.6.2.2. Michigan Üniversitesi liderlik araştırmaları.	15
2.6.2.3. Blake ve Mouton'un liderlik alışmaları.	15
2.6.2.4. McGregor'un X ve Y teorileri.	16
2.6.3. Durumsal teoriler.	17
2.6.3.1. Fiedler'in durumsallık teorisi.	18
2.6.3.2. Evans ve House'un yol - amaç kuramı.	19
2.6.3.3. Hersey ve Blanchard'ın hayat eğrisi yaklaşımı.	19
2.6.3.4. Vroom - Yetton modeli.	20
2.6.3.5. Reddin'in üç boyutlu liderlik modeli.	21
2.7. Modern Liderlik Yaklaşımları.	21
2.7.1. Karizmatik liderlik.	22
2.7.2. Dönüşücü liderlik (Transformational leadership).	23
2.7.3. Etkileşimci liderlik (Transactional leadership).	24
2.9. Spor Yönetiminde Liderlik.	25
2.10. Zekâ Tanımı.	25
2.11. Sosyal Zekâ.	27
2.12. Sosyal Zekâ Boyutları.	28
2.13. Sosyal Zekânın Ölçülmesi.	29
2.14. İlgili Araştırmalar.	31
3. Bölüm.	36
Yöntem.	36
3.1. Araştırma Modeli.	36
3.2. Araştırma Grubu.	36
3.3. Veri Toplama Yöntemi.	36
3.5.1. Liderlik Yönelim Ölçeği.	37
3.5.2. Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği (TSZÖ).	38
3.6. Verilerin Analizi.	38
4. Bölüm.	41
Bulgular.	41
4.1. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi.	42
4.2. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesi.	43
4.3. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Spor Branşlarına Göre İncelenmesi.	44

4.4. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Göre İncelenmesi	44
4.5. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Aktif Olarak Sporla İlgilenip / İlgilenmeme Durumuna Göre İncelenmesi.....	45
4.6. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Öğrenim Gördükleri Üniversiteye Göre İncelenmesi	46
4.7. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Okula Giriş Türüne Göre İncelenmesi	47
4.8. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Gönüllülük Faktörüne Göre İncelenmesi.....	48
4.9. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi.....	49
4.10. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi	50
4.11. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	51
4.12. Spor Yöneticisi Adaylarının Sosyal Zekâ Puanlarının Liderlik Yönelimleri Puanlarını Yordayıcısı Rolünün İncelenmesi	51
5. Bölüm	52
Tartışma	52
5.1. Sonuç ve Öneriler.....	58
Kaynakça.....	61
Ekler	68
Öz Geçmiş	72

Tablolar Listesi

<i>Tablo</i>		<i>Sayfa</i>
1.	Yönetici karar stillerinin çeşitleri	20
2.	Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı Bulgular	41
3.	Ölçme Araçlarına İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları	42
4.	Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Cinsiyete Dayalı Farklılaşması	42
5.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Yaşa Dayalı Betimsel İstatistikleri	43
6.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Yaşa Dayalı Farklılaşma Durumu	43
7.	Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Spor Branşına Dayalı Farklılaşması	44
8.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Dayalı Betimsel İstatistikleri	44
9.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Dayalı Farklılaşma Durumu	45
10.	Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Aktif Sporla İlgilenip / İlgilenmeme Durumuna Dayalı Farklılaşması	45
11.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Öğrenim Gördükleri Üniversiteye Dayalı Betimsel İstatistikleri	46
12.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Öğrenim Görülen Üniversiteye Dayalı Farklılaşma Durumu	47

13.	Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Okula Giriş Türüne Dayalı Farklılaşması	47
14.	Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Gönüllülük Durumuna Dayalı Farklılaşması	48
15.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Dayalı Betimsel İstatistikleri	49
16.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Dayalı Farklılaşma Durumu	49
17.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Dayalı Betimsel İstatistikleri.....	50
18.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Dayalı Farklılaşma Durumu.....	50
19.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanları Arasındaki İlişkiye Dayalı Bulgular.....	51
20.	Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Sosyal Zekâ Tarafından Yorumlanmasına İlişkin Bulgular	51

Kısaltmalar Listesi

- TSZÖ : Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği
- Ör : Örneğin
- Vb : Ve Benzeri
- Diğ : Diğerleri
- Min : Minimum
- Mak : Maksimum
- Ort. : Ortalama
- YGS : Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı
- SPSS : Statistical Package for Social Sciences
- Ss : Standart Sapma
- % : Yüzde
- F : Frekans
- N : Araştırma Grubu Sayısı
- p : Anlamlılık Düzeyi
- α : Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı

1. Bölüm

Giriş

Spor, günümüzde sözcük anlamının çok daha ötesinde anlamlar taşıyan bir toplumsal olgu durumunu almıştır. Gerek bireysel, gerekse takım sporlarında tek bir amaç öne çıkmıştır: Kazanmak, ne pahasına olursa olsun kazanmak. Bu amaç salt sporcular açısından değil; destekçiler, milletler ve ülkelerin devletleri açısından korunmuştur. Spor, artık dünyada en büyük endüstriler arasında boy gösteren saygın bir topluma hitap eden önemli bir endüstri konumundadır. Bu endüstri gerek üretim sektörü gerekse tüketim sektörü içerisinde kendisine önemli bir yer edinmiştir (Doğan, 2005).

Sporda başarılı olabilmek için sadece iyi sporculara sahip olmak yeterli değildir. Yeteneğe sahip, iyi sporcuları yönlendirecek, sahip oldukları özellikleri ortaya çıkarmalarına yardımcı olacak liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticilik veya Antrenörlük yapan kişilerin liderlik vasfına sahip olmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır. Liderliğin belirlenen hedeflere doğru bireyleri etkileme süreci olduğu kabul edilirse bu etkileme süreci liderle sporcular arasında kurulan iletişimle gerçekleştirilebilir (Doğan, 2005).

İnsanları etkileme süreci ve iletişimi sağlama noktasında zekâ devreye girmektedir. Zekâ düzeyi düşük kişilerle iletişimi sağlamanın kolay olmadığı yaşanan bir gerçektir. Bu kişilerle iletişim kurmaya çalışıldığında anlatılmak isteneni anlamazlar veya kendi söylemleri anlaşılmalıdır. Bu durum zekâ düzeyi çok yüksek insanlarla iletişim kurmaya çalışırken de karşımıza çıkabilir. Bu doğrultuda, zekâ ile insanlarla etkileşim ve iletişim arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Aşırı suçlayıcı ve otoriter ortamda büyüyen çocukların rol modeli olarak seçtikleri ebe beyinlerinin ruhsal durumlarından direk etkilendikleri ve bu yüzden sosyalleşecekleri uygun

ortamı seçemedikleri görülmektedir. Bu durum aile içi iletişimin zayıf olmasını çocukların sosyal zekâ düzeyinden istenilen seviyede olamadıklarını göstermektedir. Yaşanan bu olumsuz etkenler çocukların arkadaşları ile istenilen düzeyde ilişki kuramamalarına ve arkadaş ortamlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler sonucunda kişilerin mutsuz ve yalnızlık duygusu içinde olmalarını hatta kişilik sorunları ile karşı karşıya kalabildiklerini göstermektedir (Doğan & Çetin, 2006).

Günümüzde insanların aynı ortamda bulunduğu iş hayatlarında, sosyal hayatlarında veya özel hayatlarında kişilerle kurduğu ilişkilerde, sosyal zekâ yetisinin olması ve bunu verimli bir şekilde kullanabilmeleri oldukça önemlidir. Bakıldığında, sosyal zekâ yetisi üstün kişiler, kendisini tanıyan ve gereksinimlerini bilen, zayıf ve güçlü yanlarını ayırt edebilen, duygudaşlık anlamında duyarlı, duygularını yönetebilen ve verimli ilişkiler kurabilen bireylerdir. Sosyal zekâ düzeyi üstün olan bireyler iş hayatlarında da sosyal zekâsı düşük olan bireylere göre daha başarılıdır (Doğan & Demiral, 2007).

İnsanlar topluluk halinde yaşayan varlıklar olduğundan sosyal özelliklere sahiptirler ve bu özelliğe sahip oldukları için oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine ulaştıracak liderlere gereksinim duyarlar (Eren, 2000). Amelio'ya göre, oldukça verimli bir iletişim kurma yetisini geliştirmek, etkili lider olmak için ana gerekliliklerden biridir. Lider, diğer bireyleri harekete geçirebilmek adına bütün deneyimlerini aktarmalıdır. Şayet bir lider iletmek istediği mesajı istenilen düzeyde karşısındaki gruba aktaramıyor ve onları motive edemiyor ise söylemek istediği mesajın bir önemi kalmamış olur (Maxwell, 1999).

Bu doğrultuda iyi bir lider vasfında da olması gerektiği gibi karakter ve kişilikleri anlama ve değerlendirmede oldukça yetenekli olan insanların yüksek sosyal zekâyâ sahip olduğu kabul edilir. Bu bireyler, empati kurma, fikir öne sürmek ve kabul ettirmekte oldukça başarılıdır. Diğer insanların hislerine açıklık getirebilme ve bireyler arası iletişimlerinde

farklılık gösterebilme sosyal zekâ bakımından öne çıkan bireylerin özellikleri sayılmaktadır (Özden, 2002).

Karşımızdaki kişilerin düşüncelerini anlayabilirsek onların sorunlarına daha hızlı çözüm bulup, kolaylıkla yakınlık ve ahenk kurmayı sağlayabilir. Sosyal zekâsı üstün kişiler diğer bireylere oranla iletişimi güçlü ve rahat bağlantı kurabilen, karşısındakinin hislerini iyi okuyabilen, çıkacak olan bir olumsuzluğu önceden hissedip tartışmayı yönetebilen kişilerdir. Genellikle ortamlarda sevilen ve kabul gören kişilerdir. Bunun nedeni ise insanlara pozitif yaklaşan ve onları motive eden bir kişilik sergilemektedirler (Goleman, 1998).

Hızla yükselen yenilikler sonucunda bütün alanlarda mevcut görülen sorunlara uyum sağlayabilmek ve örgütlerin yenilikçi gereksinimlerine karşılık çözüm üretebilmek adına eldeki mevcut kaynakları etkili ve yeniliğe uyum sağlamanın yanında rakiplerinin önünde olmak için öngörülü liderlik deneyimi gerekmektedir. Etkin bir liderlik vasfına sahip olabilmek için birçok etken ve özelliğin bir arada kullanılmasına ihtiyaç vardır. Bu özelliklerinden en başında bulunan örgüt, pozisyon ve kaynakları etkin kullanmaya çalışırken bireyler arası iletişimi sağlamakta güçlük çekmemek, kontrol ve koordinasyonu sağlama gelebilir (Maxwell, 1999).

Sosyal zekâsı yüksek olan insanların taşıdığı özellikler bir lider de olması beklenen özellikleri barındırır. Sosyal zekâsı yüksek olan bir lider de insanları anlama, yönetme ve yönlendirmenin etkili olması beklenir. Liderin yönetsel becerilerinin yanı sıra, etik değerlere karşı hassas olması ve yönetsel becerileri ile davranış modelleri de önemli bir faktör olarak görülmektedir (Goleman, 1998).

Sosyal zekâsı yüksek olan bireyler, kendisini ve çevresini tanıyan toplum ihtiyaç ve değerlerinin farkında olan, zayıf ve güçlü yanları ile etik durumları ayırt edebilen ve verimli işler yürütebilen kişilerdir. Sosyal zekâsı yüksek olan bireyler işlerinde de diğerlerine göre daha başarılıdırlar. Liderler gücünü kullanırken belirlemiş olduğu değerlere sadık kalırsa

çalışanları da işinden zevk alan mutlu bir iş ortamı meydana getirmiş olurlar. Bu doğrultuda liderliğin doğuştan gelebileceği gibi iyi bir liderin de sosyal zekâ seviyesinin yüksek olması veya arasında bir ilişki olması beklenilebilir. Bu doğrultuda, Çalışmamızın amacı spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ arasındaki ilişkinin farklı değişkenler üzerine incelenmesidir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmada genel olarak çeşitli değişkenler açısından spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâları arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı incelenmektedir.

1.2. Alt Problemler

Araştırmanın yanıt aranan alt problemleri aşağıdaki gibidir:

1. Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri çeşitli değişkenlere göre cinsiyet, yaş, spor branşı, mezun olunan lise türü, aktif olarak sporla ilgilenip/ilgilenmeme, öğrenim görülen üniversite, okula giriş türü, gönüllü olup olmama, anne-baba eğitim seviyeleri farklılaşmakta mıdır?

2. Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Spor yöneticisi adaylarının sosyal zekâ puanları liderlik yönelimlerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Amaç

Çalışmanın amacı liderlik yönelimleri ile sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu doğrultuda, liderlik seviyesini yükseltecek standartlar geliştirilmesidir. Son dönemlerde kişileri etkilemek ve insanlara liderlik etmek eskisinden daha fazlasını gerektirmektedir. İnsanların genel gereksinimlerini sağlandıktan sonra manevi hisleri ortaya

çıkmiş ve bu sebeple topluma liderlik etmek oldukça karmaşık ve zor hal almıştır. Bu durum liderliğin en önemli sorunları ve davası haline gelmiş denilebilir.

Liderlik yöneticilik yapmakta en önemli ustalaktır denilebilir. Yönetirken de iyi bir liderin sosyal zekâ düzeyinin üst seviyede olması beklenebilir. Örgütteki uyum zincirini oluşturabilmek için astlarının iyi analiz edilebilmesi ve düşüncelerinin çok iyi bilinip kontrol edilmesi gerekmektedir. Yüksek rütbeli liderler sosyal etkinliğe vizyonlarını yaymak için ihtiyaç duyarlarken, daha düşük seviyedeki liderler güvenilirliği ve gizliliği sağlamak için ihtiyaç duyabilirler. Liderlik kalitesini belirleyen birçok parametre vardır; liderin teknik özellikleri ve sosyal özellikleri gibi. Eğer liderler stratejik hedeflerine ulaşmayı amaçlıyorsa, astlarıyla uyumu çok iyi yönetebilmelidirler. Bu nedenle, liderler davranışlarını sosyal zekâ süzgeciyle analiz etmelidirler. Başarılı bir lider profili çizebilmek için birçok model geliştirilmiştir. Bu modeli geliştirirken sosyal zekâ göz ardı edilmemesi gereken faktörler arasında olabilir.

Bu çalışma Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nde eğitim, öğretim gören ve son sınıf spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ arasındaki ilişkinin farklı değişkenler üzerine konuyla ilgili ölçekler kullanılarak incelenmesi ve tartışılmasıdır.

1.4. Önem

Bu çalışma Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nde okuyan son sınıf öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu alanda daha önceden yapılmış olan çalışmalardan da esinlenerek ileride yapılacak yeni çalışmalara öncülük yapması bakımından önemlidir.

1.5. Varsayımlar

Bu çalışmada, katılımcıların anketlere gönüllü olarak, içtenlikle ve dürüst bir şekilde cevap verdiği varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırmada incelenen sosyal zekâ düzeyi, Türkçe'ye uyarlaması yapılan Tromso Sosyal Zekâ Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle ve liderlik yönelimleri, Liderlik Yönelimleri Ölçeğinin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Bu araştırma, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı seçilmiş üniversitelerde öğrenim gören ve spor yöneticiliği bölümü son sınıf öğrencileri ile sınırlandırılacaktır.

Belirlenecek olan bulguların sonuç ve önerileri araştırmanın evreni dahilinde geçerli olacaktır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Liderlik ve Lider: Liderlik, “belirli şartlar altında belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci” olarak tanımlanabilirken, “başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden ve onları etkileyen kişiye” de lider denir (Koçel, 2010).

Yönetim ve Yönetici: Belirlenmiş olan plan doğrultusunda hedeflenen kriterlere ulaşmak adına örgütteki çalışanların gayretlerini pekiştiren ve düzenli hale getiren iş ve eylemlerin tümüdür. Yönetici iş ve eylemleri sevk ve idare eden kişidir (Aytürk, 2000).

Spor Yönetimi: Spor yönetimini oluşturan unsurların kuruluş sebebinin ve işleyiş hareketlerinin üzerinde duran, etkin olarak işleyiş biçimini ve tekniğini ortaya koymaya çalışan spor eğitimcileri olarak tanımlayabiliriz (Demirci, 1986).

Sosyal Zekâ: Sosyal zekânın ilk tanımı Edward Thorndike tarafından; “İnsan ilişkilerinde akıllıca hareket etme, erkekleri, kadınları, kız ve erkek çocuklarını anlama ve yönetme yeteneği” diye adlandırılmıştır (Karagüven, 2015).

2. Bölüm

Literatür

2.1. Liderlik ve Lider Kavramının Tanımı

İnsanlık tarihi kadar eskilere dayanan “Lider ve Liderlik konusu” günümüzde de yoğun bir ilgi görmektedir. Konfüçyüs’ün belirlediği görüş, liderler ve astları arasındaki ilişkileri düzenleyen bir takım kurallar ortaya koymuştur. Platon filozof ve kralların liderlik özelliklerini tanımlayarak ideal bir yönetim kurmakta doğru ve akıllıca karar verdiklerini vurgulamıştır. İlerleyen zamanlarda Platon ve takipçileri bu özellikleri eski Yunanda lider yetiştiren okullarında uygulanabilir hale getirerek tesis etmeye çalışmışlardır (Sorenson, 2000).

Liderlik ve lider kavramları üzerine geçmişten günümüze birçok araştırma yapılmış ve farklı biçimlerde tanımlamalar ortaya konmuştur. İngilizce “Leadership” kelimesinden Türkçeye liderlik olarak geçen bu terime, Türkçe karşılık olarak “Önderlik” ve “Liderlik” gibi kelimeler önerilmişse de çoğunlukla liderlik sözcüğü tercih edilir olmuştur (Şişman, 2004).

Liderlik kelime anlamı olarak, literatürümüze 14.Yüzyılda yer edinmiş olmasına rağmen güncel kullanıma son yüzyıllarda daha sıklıkla rastlanmaktadır (Zel, 2001). Liderlikle ilgili ilk bilimsel anlamdaki çalışmalar, Frederic Taylor ve Henri Fayol’un ABD’de, Max Weber’in ise Almanya’da yönetim bilimini konu alan araştırmalar doğrultusunda 1920’li yıllarda, niteliksel teorinin araştırılması sonucu ele alınmıştır (Sunay, 2017).

2.1.1. Liderlik tanımı. Çalışmalarda liderlikle ilgili çeşitli yaklaşımların gelişmesine katkıda bulunan ve liderliğin açıklanmasına katkıda sağlayan tanımlamalar yapılmıştır. Aşağıda, kronolojik gelişim sıralamasına göre bazı Liderlik tanımlamalarına yer verilmiştir (akt. Sunay, 2017). Bunlar;

Cooley (1902) liderliği sosyal hareketlerin bir parçası olarak görmüştür.

Mumford (1906)'un tanımına göre liderlik; Kişinin sosyal hareketlerini kontrol edebilme yeteneği o kişinin bulunduğu grupta ön plana çıkmasını sağlayacaktır.

Munson (1921) liderliği, çatışmayı en az yaşayan ve grup üyeleri ile işbirliği içinde sonuca ulaşma yeteneği olarak belirlemiştir.

Bernard (1927)'a göre liderlik; lider örgüt üyelerinin beklenti ve hedeflerini belirleyerek bu doğrultuda enerjilerini ve motivasyonlarını üst seviyede tutacak tedbirleri alan kişidir.

Bundel (1930) ise liderliği; karşısındaki kişileri ikna edebilme yeteneğini en üst düzeyde yapabilme sanatı olarak tanımlamaktadır.

Kilbourn (1935)'e göre liderlik; grup üyelerini etkileyecek olan özelliklerin tamamına yakını sergileyebilme sanatı olarak adlandırılmıştır.

Copeland (1942) liderliği; karşısındaki örgüt üyelerini bedensel ve zihinsel yetenekleri ile etkileyebilme yeteneğidir.

Terry (1960)'e göre liderlik ise; örgüt içerisindeki ortak hedeflere gönüllü yaklaşımı sağlayabilme yeteneğidir.

Dubin (1968) ise liderliği; kişinin yetkisini kullanarak etkileyici çözüm odaklı kararlar alabilmesi sanatı olarak tanımlamaktadır.

D. Katz & R.L. Kahn (1978)'a göre liderlik; grup üyelerinin normal çalışma temposu içerisinde olmasının ötesinde, performanslarının artırılması konusunda belirlenecek olan motivasyon kaynaklarının yönetilmesi başarısını yaratmaktır.

Krausz (1986) liderliği; başkalarını etkileme ve örnek alınma sanatı olarak adlandırmıştır.

Norris (1990) ise liderliği; yaratıcılığı belirlemek adına sezgi ve analitik düşünceyi bütünüyle kullanmak.

Pagonis (1992)'e göre liderliğin tanımı; grup üyelerini hedeflenen amaca götürebilmek için onlarla empati kurmaya bağlamıştır.

Gallagher (1997)'in tanımında ise; liderin bütün gücü ve yeteneklerini kullanarak hedeflediği noktaya gelebilmek için tüm insanları etkileme süreci olarak belirlemiştir.

Bütün tanımlamalara baktığımızda ortak noktalar genellikle aynıdır. Bu noktalar bütün liderlerin grubunu canlı tutup istediği şekilde sevk ve idare etme çabasını yansıtmaktadır (akt. Sunay, 2017).

2.1.2. Lider tanımı. Lider, sorumluluk ve görevi yerine getirme gücü yüksek olan, amaçlara ulaşmada sebatkar, atılgan, problemlere çözüm üretici, sosyal durumlarda inisiyatif kullanabilen, özgüveni yüksek olan ve tarayan, karar alabilen ve istediği doğrultuda uygulayabilen, dışarıdan gelebilecek çeşitli baskılara karşı göğüs gerebilen, hayal kırıklıklarını ve gecikmelere hoşgörü gösterebilen, diğer personeli davranışları ile etkileyebilen ve örgütün sosyal yapısını harekete geçirip elinde tutma sanatını kullanabilen kişi olarak tanımlayabiliriz. Liderler ile ilgili bahsedilen birçok tanımdan sonra kısaca izah etmemiz gerekir ise lider, hedef kitesini olduğundan olması gereken noktaya taşıyan kişi olarak tanımlayabiliriz (Sökmen, 2010).

2.2. Liderliğin Kazanılması

Araştırmalara göre, kişisel ve bireysel özellikler ile liderlik arasında orantılı bir ilişki görülmüştür. Liderliğin yapısıyla anlamlı oldukları ileri sürülen bazı kişilik özelliklerinin ise sürekli olmayıp, alışkanlıklar sonucu sonradan kazanılan eğitim ve tecrübeyle değiştirilebilecek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Liderlikle ilişkili olduğu belirtilen özelliklerinin çoğunluğunu beceri ve yeterlilik olarak sınıflandırılmış olduğu görülmektedir (Horn, 1995). Bu beceri ve yeterlilikler ise, belirli sınırlar içinde uygun öğrenme ortamlarıyla kazandırılabilir (Sunay, 2017).

2.3. Liderin Özellikleri

Buna göre lider özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Sunay, 2017).

- Durumu kavrama
- Coşkusal Kararlılık
- İş birliği yapabilme becerisi
- Yargılama gücü
- Ruhsal denge
- İletişim Becerisi
- Uyumlu olma
- Akıl yürütme
- Özgün olma
- Israrlı olma
- Hırslı olma
- Örnek olma
- Çevresindekilere karşı duyarlı olma
- Hoşgörülü olma
- Güçlü hafıza
- Genel Kültür
- Uzağı görme
- İnsanları motive edebilme

Liderin davranışsal etkileme tarzları aşağıda sunulmuştur. Bunlar (Konter, 1996);

- Lider ideolojisini belirler ve yayar.
- Sporculara belirlemiş olduğu hedef ve beklentilerini açık bir şekilde iletir.
- Grup üyelerine örnek bir model oluşturma.
- Gündelik davranış biçimleri yerine kalıplarının dışına çıkma.
- Karizması ve ikna yeteneği ile karşısındaki grubu etkileyebilmek.

- Bireysel olarak örnek almayı sağlamak.

2.4. Liderlik Yönelimleri

Toplumların nüfus sayısı arttıkça ve örgüt içi baskı yükseldikçe onları yönetmek daha da artmıştır.

Topluma yön veren kişiler dünyada neler olup bittiğini her zaman yeterince bilemeyebilirler. Bu yönetim ve strateji liderin dar görüşlü olmasıyla alakalıdır. Bolman & Deal (2013); yönetsel başarısızlığın yetersiz düşünce ve hatalı yorumlama olduğunu belirtmektedir. Yönetenlere yardımcı olmak isteyenler genellikle örgütsel yaşamın bir bölümünü ele alan kısır döngülere güvenmektedir.

Yapısal çerçeve: Örgütteki kişileri bilinçli rol ve mesuliyete yerleştirmenin varlığını belirtmektir. Buna benzer yapılan yenilikler doğru bir şekilde tasarlanınca ortak amaç ve takım farklılıklarını bağdaştırmaktadır (Bolman & Deal, 2013).

Sembolik Çerçeve: Bu görüş kişilerin olumsuz dünya görüşlerinin toplum tarafından nasıl anlamlandırıldığı üzerinde odaklanır. Anlamı ise dini figürlerin başlangıç konusu olarak görebiliriz. Tamamen tesadüfi yaşam tarzı sembolik bakışın farklı bir inceleme alanıdır.

Sembolik çerçeveye göre teşkilatlar genellikle farklılaşan bir makine konumundadır. Yönetenleri, yönetilenleri ve araç gereçleri sürekli yer değiştirerek büyüyen bir yapısı vardır. Sembolik çerçeve anlam veremediği konuları odak noktasına çekerek simgelerin bilgiyi bütünleştirdiği görüşünü savunur (Bolman & Deal, 2013).

Politik Çerçeve: Amaçların toplumlar üzerinde yön belirleyici olması, yapılarını tasarlayıp doğru hedeflere yönelmelerini sağlayan birimler olarak görülmesi olayıdır. Bu fikre göre, toplumlar birbirleriyle farklı ve yetersiz imkânlar dünyasında hayat mücadelesi veren kişilerden oluşan topluluklardır. Bu durum kişi veya grupların doğal olarak farklı düşünce ve imkânlara yönelmelerini sağlayacaktır (Bolman & Deal, 2013).

İnsan Kaynakları Çerçevesi: Kişi ve toplum arasındaki etkileşimi konu alır. Örgütte bulunanların güç, deneyim ve bilgileri kişilere içsel ve dışsal motivasyon kaynağı olarak yansımaları olayıdır. Bireyler örgütten aldığı bu enerjiyi olumlu kullanmadığı zaman bütün örgüt zarar görür. Böyle durumlarda kişiler kendilerini baskı altında hisseder ve örgütler çekilmez ve sıkıcı hale gelirler (Bolman & Deal, 2013).

2.5. Liderlik Davranış Tipleri

2.5.1. Otokratik liderlik davranış tipi. Otokratik liderler genellikle kararlarını kendileri veren merkezî otoriteye sahip kişilerdir. Örgüt üyelerini motive etme konusunda ödül ve yasal güçlerinden faydalanırlar (Doğan, 2001). Kararlı, katı tavır gösteren, otoriter, acımasız, örgütü korkutan liderlerdir. Organizasyona katkı sağlayacak bir lider tipi değildir. Günümüzde pek rastlanmayan bir liderlik modelidir. Otoriter liderler insanlara karşı duyarsız ve sorunlarına çözüm üretmeyen kişiler olduğundan çalışanlar genellikle memnun olmamakta ve şikayetçi olmaktadır (Arıkanlı & Ulubaş, 2004).

2.5.2. Demokratik liderlik davranış tipi. Demokratik liderlik bencil davranışın uzağında genellikle insanı merkez alan demokratik organizasyonlarda görülmektedir. Demokratik organizasyonlarda tüm çalışanlar ortak fikirleriyle kararların oluşturulması ve uygulanması sürecine birlikte katılmaktadırlar (Buluç, 1998).

Demokratik liderlik tarzının hakim olduğu organizasyonlarda, lider ve ast ilişkisi oldukça etkili ve mükemmel bir uyum içerisindedir. Demokratik-katılımcı liderliğin faydaları; grup üyelerinin fikirlerine değer verip kararlara katılımlarını sağlamasıyla kendini iyi hisseden motive olmuş, iş doyumunu yüksek, sağlıklı ortak kararlara erişebilen, etkin ve verimli çalışabilen bir grup elde edilmesidir (Buluç, 1998).

2.5.3. Tam Serbesti tanıyan liderlik (Laissez-Faire). Burns (1978)'in belirlediği etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin dışında Bass, liderliğin olmaması durumundan da söz

etmiştir. Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler anlayışının (laissez-faire) olduğu bir yerde liderlikten bahsetmek mümkün değildir. Bu tip ortamlarda yetki sahibi olan yöneticiler yönetim yetkisine çok az ihtiyaç duyan takipçileri kendi hallerine bırakır. Çünkü bireyler kendi yollarını ve sorumluluklarını kendileri üstlenirler (Seçmen, 2001).

Kelime anlamından da anlaşılacağı gibi, çalışan kişilere sınırsız özgürlük alanı sunan lider anlamına gelmektedir. Liderin sözde var olanı aldığı durumdur. Lider astları kendi haline bırakır. Bu durum çoğunlukla liderlik özelliklerinden yoksun atanmış yöneticilerde ortaya çıkar. Bu liderler sorumlulukları kabul etmezler; karar almaktan kaçınırlar (Sunay, 2017). Lider astlarla bir takas ya da antlaşma yapmaz.

Bu tarz liderlerin davranışlarına diğer örnekler ise lider ödülleri sağlamaz ve astları güdülemek için hiç bir girişimde bulunmaz, önemli konular ortaya çıktığında olaylara dahil olmaktan kaçınır ve acil sorunlara cevap vermezler. Bu tip yönetici rekreatif veya proaktif olmak yerine etkin olmamayı tercih eder (Akalın, 2003).

2.6. Liderlik Teorileri

2.6.1. Özellikler yaklaşımı teorisi. Liderlik teorileri içerisinde yapılan ilk araştırma özelliğini koruyan yaklaşımdır. İncelediği konu ise yaşanmış olunan dönemin yönetim kademesinde bulunan kişiler olmuştur. Ulu Önderimiz Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK seçilen bu kişilerden bir tanesidir. Seçilen liderlerin hangi koşul ve şartlarda ortaya çıktıklarını ve toplumları hangi özellikleri ile etkiledikleri üzerinde çalışılmıştır (Şimşek, Akgemci & Çelik, 2011).

Bu teorinin çalışma konusu seçilen liderlerin kişisel ve sosyal özelliklerinin belirlenmesi olmuştur (Serinkan, 2008).

Yapılan ilk çalışmaları incelediğimizde ortaya bir takım tutarsızlıklar çıktığını görmekteyiz. Örnek vermek gerekirse; bazı araştırmacılar uzun boylu kişilerin kısa boylu olanlara oranla daha etkileyici bir liderlik özellikleri taşıdığını savunurken bazı araştırmalarda

da bunun tam tersi olduğu iddia edilmektedir (Özkalp & Kirel, 2011). Napolyon ve Lincoln bu duruma verilebilecek güzel bir örnektir (Şimşek, Akgemci & Çelik, 2011). Liderlik bütün yönleri ile ele alınmalı ve ona göre bir sonuç çıkarılmalı görüşü daha etkili olmaktadır. Zeka, yönetme gücü, motivasyon, sezgi ve ileriye görebilme vb gibi birçok özellikleri değerlendirmek, özellikler yaklaşımı açısından liderlik kurumuna bir çok katkı sağladığı söylenebilir (Hodgetts, 1999).

2.6.2. Davranışsal teoriler. Gürüz & Gürel (2009) Davranışsal Yaklaşımı aşağıdaki gibi özetlemiştir.

Liderlik sürecini açıklamaya çalışan bu yaklaşım; lideri lider yapan ve başarılı kılan unsurun, liderlik yaparken sergilediği davranışlar olduğu düşüncesinden hareket etmektedir. Liderin özelliklerinin yanı sıra, ortaya koyduğu davranışları önemseyen bu teori genelinde yapılan araştırmalar; planlama oluşturmada etkinlik, iletişim kurmakta yetkinlik, yetki devri konusundaki yeterlilik ve karşısındaki bireyleri ciddiye alma gibi faktörlerin liderin; liderlik potansiyeli üzerinde etkin bir rol oynadığını ve başarısını arttırmış olduğunu ortaya koymuştur.

2.6.2.1. Ohio State Üniversitesi liderlik araştırmaları. Çalışma grubu olarak askeri personel, bölgede bulunan işbirlikçi liderleri, akademisyenler, öğretmen ve okul idarecileri, öğrenci temsilcileri ve sivil toplum örgütünün temsilen üyeleri çalışma ekibi içerisinde yer almıştır (Luthans, 1995). Yapılan anketle elde edilen veriler faktör analiziyle çözümlenmiş ve liderlik “bir kişinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmek doğrultusunda, bir grubun eylemlerini yönetme davranışı” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımla liderlik davranışı iki bağımsız boyut altına alınmıştır. Bu boyutlar aşağıda sıralanmıştır (Tağraf & Çalman, 2009). Bunlar;

1. İnsan ilişkilerine dönüklük ya da anlayış (Consideration= C): Bu boyut, liderin örgütteki üyelerle arkadaşlığını, karşılıklı güveni, saygı ve sıcaklığı belirlemektedir.

2. İşe bağlılık veya çalışanları aktif tutma. (Initiatingstructure=IS).

Ohio Üniversitesi'ne ortaya koyduğu liderlik boyutları liderin insan ilişkileri yönetimiyle birlikte iş ve görev yönetiminde de yetkinliği ortaya koymaktadır (Tağraf & Çalman, 2009).

2.6.2.2. Michigan Üniversitesi liderlik araştırmaları. Bu araştırma 1947 yılında Rensis Likert yöntemiyle Michigan Üniversitesi bünyesinde yapılmıştır. Grup üyelerinin tatmin düzeyleri ve verimliliğinin artması araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmalara göre, lider davranış tiplerini “ işe dönük lider” ve “kişiye dönük lider” olarak iki farklı şekilde tanımlamak mümkündür.

Yapılan çalışma incelendiğinde işe dönük lider, astlarını daha etkin kullanıp sorumluluk almaları konusunda uyarırken; gruba dönük lider ise kontrolü bir tek noktada toplayarak yetkilerinden sadece küçük bir kısmını astlarına aktarmak suretiyle hedefe ulaşma amacı içerisindedir (Şimşek & Çelik, 2014).

2.6.2.3. Blake ve Mouton'un liderlik çalışmaları. Kişiler arası iletişimin üst düzeyde olduğu ve verimliliğin dikkate alınmadığı bir yöntemdir. Lider için önemli olan örgüt içindeki bireylerin moral ve motivasyonlarını yüksek tutup yaptıkları işten haz almalarını sağlamaktır. Bu sistemi uygulamak için liderler genellikle astlarının işine karışmaz ve kendi planlarını uygulamaya sokmalarını teşvik ederler. Liderler astlarını sıkı denetim yerine genel denetim şekli ile denetlemeyi uygun görür. Liderler astlarının istek ve beklentilerini dikkate almak zorundadır çünkü iş ortamı ve verimli çalışma için ilişkilerin doyurucu olması şarttır (Thomas, 2004).

Ohio Eyalet Üniversitesi modeline popüler bir terminoloji ekleyen diyagram modeli de önderin ilgi duyduğu iki temel boyut üzerine kurulmuştur. Modele göre dikey boyut örgüt içi ilişkinin derecesini yansıtırken, üretime duyulan ilgiyi ise yatay boyut belirlemektedir (Şimşek & Çelik, 2014). Bunlar;

Cılız Liderlik: Örgüt içinde kendisine yer edinebilmek için gerekli çalışmalarını minimum düzeyde uygulaması.

Şehir Kulübü Liderliği: Yöneticinin sosyal ve beşeri ilişkilere fazla önem vererek üretim ve öz kaynaklara gereken özeni vermemesi.

Görev Liderliği: Otokrat yönetimin başarıya ulaştığı sistemde başarı sağlanırken liderin çalışanlara gerekli yakınlığı göstermemesi.

Orta Yolcu Liderlik: Bu sistemle üretilen ürünle üretimi sağlayan çalışanlar arasındaki optimum uyumu sağlamak.

Ekip Çalışması Liderliği: Örgüt içerisindeki bütün çalışanların birbirlerini müşteri görüp gerekli ilgi ve motivasyonu sağlayabilmek (Şimşek & Çelik, 2014).

2.6.2.4. McGregor'un X ve Y teorileri. Douglas McGregor'un ortaya koyduğu ve liderin bireyler hakkında tutum ve inançları ışığındaki davranışlarını eksene koyan X ve Y Kuramları'na yönelik bu teoriler, zıt görüşler çerçevesinde iki grupta olabilmektedir. Bu durumda ortalama bir bireyin iş hayatından hoşlanmadığı, sorumluluk almak istemediği ve bu tip bireylerin zoraki iş hayatında olması gerektiğini benimseyen görüş X Kuramı iken (Eren, 2014). Bireyin tembel olmadığı, iş yoğunluğu kadar dinlenmesinin de hakkı olduğu ve kendi enerjisiyle çalışmasının daha iyi olacağını savunan görüş ise Y Kuramıdır (Doğan, 2002).

“X” kuramına göre (Şimşek & Çelik, 2014).

1. Kişiler motivasyonu düşük ve verimsiz çalışırlar.
 2. Eğer insanlardan verim almak isteniyorsa; otoriter yönetim tarzı uygulanmalıdır.
 3. Sıradan bir çalışan iş ve makam heveslisi değildir, yenilikten uzak, sorumsuz, güveni düşük ve sürekli fazla kar getirecek yeni işler araştırmasında olurlar.
 4. Çalışanların yeni fikirlere kapalı olduğu ve üretime faydası olmadığı görülür.
 5. Kişiler için önemli olan kurum kültürü ve verimlilik değil, kendi menfaatleridir.
- “Y” kuramına göre;

1. Çalışanlar kendi ihtiyaçlarını yeterince karşılasa daha etkili ve verimli çalışır.
2. Kişi hedefleri doğrultusunda önceden planladığı işte ilerlemek için gerekli eğitimleri alır.
3. Kişinin kendini yenilemesi ve motivasyonunu üst seviyede tutması başarı kaynağı olacaktır.
4. Başarılı bir insan, yeniliğe açıktır ve imkan sağlandığı takdirde sorumluluktan kaçmaz.
5. Kişilerin yaratıcılık, yeniliğe açık olma, kendini geliştirme isteği kendisi ve çalıştığı kurumu yükseltme dürtüsü genellikle çoğu çalışana verilmiştir (Şimşek & Çelik, 2014).

X ve Y Teorilerine baktığımızda birbirinden keskin çizgilerle ayrıldığını görmek mümkündür. Bu sebepten dolayı araştırmacılar tarafından eleştiriler alması sonucu 1980'li yıllarda Japon kültürünü yansıtan Z Teorisi geliştirilmiştir (Mucuk, 2000). Bunlar;

- Çalışan kişilerin memnuniyetini artırıp çalışma süresini uzatmak
- Ortak karar vermek
- Çalışma kademesindeki terfileri uzun döneme yaymak
- Aidiyet duygusunun üst seviyeye çıkartmak
- Y Teorisi'nde olduğu gibi Kişisel sorumluluğun bütün çalışanlara verilmesi (Mucuk, 2000).

2.6.3. Durumsal teoriler. Bundan önce izah etmeye çalıştığımız liderlik yaklaşımları, liderin özelliklerine ve davranışlarına ağırlık vermesine karşılık liderlik davranış kalıpları ve grup performansı arasındaki ilişkileri belirleme konusunda çok az başarı sağlayabilmiştir. Başarı veya başarısızlığı etkileyen durumsal faktörlerin dikkat edilmemiş olması da yapılmış olan araştırmaların en fazla eleştirilen yanlarından bir tanesi olmuştur (Akçakaya, 2010)

Durumsallık yaklaşım tarzı liderlik davranış biçiminin değişmekte olduğunu koşul ve durumlara göre farklılık göstereceğini belirtmektedir. Burada ise, çoğunlukla yönetimde “tek

ve en iyi” yönetim tarzı bulunduğunu savunan davranışsal teoriden farklı yanını oluşturmaktadır (Koçel, 2005).

2.6.3.1. Fiedler’in durumsallık teorisi. Teoriye göre her durumu özetleyen bir liderlik yaklaşımı bulunmamaktadır. Liderlik tarzı içinde bulunan duruma göre değişiklik gösterecektir. - Amaç-Yol Yaklaşımı (Robert House & Martin Evans): Amaç-yol teorisi genel anlamıyla, liderin göstermiş olduğu tutumun astlarını motive etmede ve tatmin düzeyinin yüksek olmasında olumlu yönde etkilediğini açıklamaya çalışmıştır (Koçel, 2005).

Yapılan araştırmalarda lider yöneticilerin sergiledikleri göreve ya da ilişkiye dönük davranışlarının hangi koşullarda daha etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Fiedler bu noktada üç temel koşul boyutunun lider etkinliğini doğrudan belirlediğini ileri sürmektedir.

1. Lider-Üye ilişkisi liderin etkinliğinde önem taşımaktadır. Liderle grup üyeleri arasındaki ilişkiler ne denli iyiye başarı olasılığı o ölçüde artmaktadır. Bu ilişkiyi aynı zamanda grup üyelerinin liderlerine ne ölçüde güvendiklerini ve saygı gösterdiklerini yansıtmaktadır (Sargut, 2015).

2. Görev yapısı da önemli bir boyuttur. Görevlerin ne ölçüde yapılandırıldığını gösterir. Kuşkusuz görevlerin yapılandırılmış olması önemli ölçüde liderin işini kolaylaştırır.

Makam gücü liderin grup üyeleri üzerindeki gücünün en somut göstergelerinden birisidir. Liderin grup üyeleri üzerinde ne ölçüde işe alma, işten çıkarma, yükseltme, ceza verme ya da ücret artırma gücü olduğunu gösterir.

Sonraki aşama liderlik davranış biçimleriyle koşullar arasındaki en etkili uyumun nasıl oluştuğunu belirlemektir. Koşullara bakıldığında ilk üç koşul bileşkesine lider-üye ilişkileri, görev yapısı ve makam gücünde bir sorun yoksa ya da bunlardan yalnızca birisi sorunluysa görev yönelişi liderliğin başarıyla koşullara uyum yapacağı söylenebilir. Koşulların lidere

daha az destek verdiği sistemlerde liderin ilişki yönelimli bir yaklaşımı tercih etmesi daha doğru olacaktır (Sargut, 2015).

2.6.3.2. Evans ve House'un yol - amaç kuramı. Bu teori geçmişte meydana gelen Beklenti Teorisi'nde belirtilmiş olan öngörüler doğrultusunda çalışılmış olup hizmet veren personelin kişilik özelliklerini de incelemektedir. Bu yöntem liderlik etkinliği probleminin çözümü noktasında önemli katkı sağlamaktadır (Mitchell, 1982). Bu yöntem dört farklı liderlik davranış mevcudiyetini ortaya koyar (Şimşek & Çelik, 2014). Bunlar;

1) Emir Verici: Yöneten kişi neyin hangi zamanda nasıl yapılacağına karar verir (karar vermeye astlar katılmaz).

2) Destekleyici: Yönetici astlarına gereken ilgi ve alakayı gösterip dostane yaklaşım sergiler.

3) Katılımcı: Yönetici astlarının yeni fikirler sunmasını bekler, astların karar vermeye katılmalarını ister.

4) Başarı Arayıcı: Yönetici iddialı amaçlar belirler ve bu amaçların uygulamaya konmasında astlarına güven duyar (Şimşek & Çelik, 2014).

2.6.3.3. Hersey ve Blanchard'ın hayat eğrisi yaklaşımı. "Liderlik Çalışmaları Merkezi"nde yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkan Durumsal Liderlik teorisi, Ohio Üniversitesi ve Reddin'in Üç Boyutlu teorinin pekiştirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Zel, 2001).

Kurama göre, liderin verimini ortaya koyan faktörler arasında, hedeflenen amacın niteliği, izleyicilerin (grup üyelerinin) yetenekleri ve beklentileri, liderliğin ortaya çıktığı organizasyonun özellikleri, liderin ve izleyicilerin geçmiş tecrübeleri bulunmaktadır (Koçel, 2005)

Hersey ve Blanchard Modeline uyum sağlayan liderlik şeklinin belirlenmesinde takipçilerin yaşam felsefelerinin etkili olduğunu söyleyebiliriz (Daft, 2010). Bu modele

yönelik bilinmesi istenen önemli bir husus, modelde yer alan yöneten ve yönetilen, çalışan ve işveren arasındaki ilişki normal bir ilişki düzeyine benzememektedir (Hersey & Blanchard, 1988). Bilinmesi gereken bir başka nokta ise lider, takipçiler, yöneticiler, ortaklar, örgüt, iş beklentileri ve zaman kavramı farklı değişkenler olarak algılansa da önemli olan yöneten ve yönetilen arasındaki uyumlu ilişkidir.

Örgüt üyeleri, tek başına liderlerini benimseyip ya da reddetmelerinden değil, ortak bir grup oluşturup liderlerinin sahip olduğu her türlü güce direk olarak etki edeceklerinden dolayı çok önemlidirler (Hersey & Blanchard, 1988). Bu teoride Fiedler'in yaklaşımından farklı olarak lider tarzının esnekliğine önem verilmiştir (Zel, 2001).

Tablo 1

Yönetici karar stillerinin çeşitleri

YÖNETİCİ KARAR STİLLERİ
AI Mevcut bilgiler ışığında sorunlara çözüm arar ya da kararı kendisi verir
AII Alınması gereken bilgiyi astlarından öğrenir, çözüm noktasındaki kararı kendisi verir. Karar verilme aşamasında astların yorum yapma veya çözüm üretme gibi, alternatifleri yoktur. Astlar sadece gerekli olan bilgileri vermekle yükümlüdür
CI Problemi, astlarını bir araya toplamadan ve onların fikirlerini almadan bireysel olarak paylaşır. Verdiği karar astların görüşünü yansıtmayabilir.
CII Sorunu astlarıyla bir grup olarak paylaşır, onların fikirlerini ve önerilerini bir bütün olarak ele alır ve sonrasında da kararı kendisi alır. Bu karar astların görüşünü yansıtabilir de yansıtmayabilir de.
GII Problemi astları ile paylaşır. Problemin çözümü noktasında alternatif öneriler üretir ya da var olan alternatifleri değerlendirmeye alır. Burada yönetici ortak karara varmak isteyen bir lider konumundadır.
(GI) Farklı bir sistem için geçerli olduğundan bu sisteme dahil edilmemiştir.

Kaynak: Vroom, V.H. (1986: 43) "A New Look at Managerial Decision" *Reading in Management*, South Western Publishing Company.

2.6.3.4. Vroom - Yetton modeli. Bu model lider ile astların ortak ilişkilerinden oluşan lider davranışlarının üzerinde durmuştur. Astlar tarafından onaylanan kararların daha iyi sonuçlar verdiğini açıklamak bu modelin amaçlarından biridir (Koçel, 2005).

Bu modele göre yöneten kişi çalışanların motivasyonunu en üst seviyeye çıkartıp en fazla verimi nasıl alması gerekiyorsa o yöntemi uygulamaktadır.

Bütün şartlarda mükemmeli yakalayacak bir karar süreci yoktur. Liderin vermiş olduğu kararların doğruluk derecesi çalışanların bu karara uyma süreci ile yakın ilişkidir. Bu sebepten dolayı çalışanların verilmiş olan kararlara uymaları verilen kararın etkin bir karar olduğu anlamını taşımaktadır Vroom ve Yetton'un yaptıkları araştırmaların var olan eylemi desteklediği görülmüştür (Zel, 2001). Modelde beş farklı liderlik özelliği belirtilmiştir bunlar; Otoriter, istişare eden ve tam katılımlı yaklaşımdır (Şimşek & Çelik, 2014).

2.6.3.5. Reddin'in üç boyutlu liderlik modeli. Reddin bu modelde daha önceden oluşturduğu görev ve ilişki boyutlarına etkililiği de ekleyerek üç boyutlu bir model oluşturmuştur. Bu modelle, Farklı durumların farklı liderlik şekli gerektirdiğini savunan Reddin, liderlik biçiminin etkililiğinin, kullanıldığı duruma bağlı olarak değiştiğini öne sürmüştür (Aydın, 2000). Bunlar;

1. Küçük Görev- Basit ilişki

2. Küçük Görev- Üst düzey ilişki

3. Üst düzey görev- Basit ilişki

4. Üst düzey görev-üst düzey ilişki olmak üzere dört grupta toplanmıştır (Aydın, 2000).

2.7. Modern Liderlik Yaklaşımları

Yönetim ve organizasyon alanında çalışma yapan bilim adamlarının bulmuş oldukları yeni kavram ve gelişmeler yeni yaklaşımların da ortaya çıkmasına neden olmuş ve özellikle 1978 yılından itibaren yeni çalışmalara yönelen Max Weber'in karizmatik liderlik teorisini benimseyip, geçmişe ve örf adete daha bağlı olan etkileşimci liderlikle, her daim yeniliğe açık olan dönüşümcü liderlik adı altında literatürde yerini almıştır. Bir başka deyişle, geçmişi ile yaşadığı anı bağdaştıranlara transaksiyonel lider, yaşadığı gün ile yaşayacağı

günleri pekiştirenlere ise transformasyonel liderler adı verilmiştir (Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., & Berson, Y., 2003).

Burns (1978), liderliğin güçten farklı bir durum olduğunu açıklamaktadır. Hedefi olmayan şeyler için değişkenleri kontrol etmek (araçları, kaynakları, parayı, enerji) bir güç hareketidir, liderlik değildir. Aynı zamanda bütün liderlerin gerçek ve potansiyel gücü elinde tutanlar oldukları fakat gücü elinde tutanların tümünün lider olmadıklarını ileri sürmektedir.

1978 yılına gelindiğinde Burns ve Bass yönetim ve liderlik çalışmalarında klasik, ve geleneksel lider davranış biçimlerinin artık birbirlerinden ayrılması gerektiği kanısına varmışlardır (Burns, 1978).

Etkileşimci ve dönüşümsel liderlik modelleri arasında yapılan ilk karşılaştırmayı Weber' in karizmatik liderlik üzerinde etkileyici çalışmasını inceleyen James MC Gregoer Burns yapmıştır. Burns karizma teriminin büyüleyici etkisini yitirdiği görüşüne vardığı için, takipçilerine adalet ve eşitlik anlayışı ile yaklaşan liderlerin daha başarılı olduğu görüşüne varmıştır (Burns, 1978). Diğer taraftan etkileşimci liderleri ise, örgütün hedefleri doğrultusunda takipçilerinin rol ve hedef gereksinimlerini netleştirerek örgütün istenilen amaçlara ulaşması konusunda motive eder (Burns, 1978).

Burns'e göre etkileşimci liderlik ile dönüştürücü liderlik ayrı kutuplara bölmüş ve bir lider tarafından bu iki özelliğin gösterilemeyeceğini ifade edilmiştir. Buna karşın Bass, Burns'ün aksine, iyi bir lider her iki liderlik yaklaşımını da sergileyebilir tezini savunmuştur. Sonradan yapılan birçok araştırma Bass'ın haklı olduğunu çıkarır nitelikte dönüşümcü liderlerin bir bölümünün aynı zamanda etkileşimci lider olduğunu göstermiştir (Sunay, 2017).

2.7.1. Karizmatik liderlik. Bass (1985)"e göre karizma; örgütsel ortamdaki doğru bir liderden, sıradan yöneticiyi ayıran bir unsurdur. Öyle ki bu durumda lider, astlarından yoğun hisleri kendi üzerine çekmekte ve izleyenleri, liderleriyle özdeşleşmektedirler.

Karizmatik liderlikle ilgili iki yaklaşım söz konusudur. Bunlardan ilki ve en eskisi sosyolojik durumlarla ilgili olan Weber'in ve taraftarlarının oluşturduğu yaklaşımdır. Bu yaklaşım; karizmatik liderlerin diğer kişilerden farklı olarak doğuştan bir takım özellikleri ve sıra dışı güç ve sezgiye sahip olduklarını savunmaktadır (Aslan, 2009).

2.7.2. Dönüşümcü liderlik (Transformational leadership). Örgütlerde bulunan insanlar genellikle değişime karşı sürekli bir direnç sergilemektedirler. Fakat gelişen dünya şartlarında yeni teknoloji ve üst düzey rekabet için liderler örgüt içindeki yönetim tarzlarını gözden geçirmek zorundadır. Bu yenilenme kaliteyi yeniden yakalama yapılanmayı gerektirmektedir. Örgütlerin uzun ömürlü olması ve kendilerini yenileyebilmeleri örgüt içi değişim kapasitelerine bağlıdır (Sunay, 2017).

Kendisini yeniliklere kapalı tutan liderlik davranışı ile bu dönüşüm sürecine uyum sağlamak imkânsız olacaktır. Yapılan araştırmalarda bu sisteme en çok dönüşümcü liderlik tarzının uyum sağladığı görülmektedir (Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., & Berson, Y., 2003). Dönüşümcü liderlik; ileri görüşlü olup ihtiyaç duyulan değişime rehberlik edebilecek hoşgörü ve yeteneklere sahip olabilme sürecidir (Keçecioglu 2003). Bu yaklaşım tarzına göre liderler, astlarının kendilerinden bekledikleri davranış tiplerini uygulayarak onların motive olmalarını ve dolayısı ile görevlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlamış olacaktır (Sökmen, 2010).

Bu etkinliği aktif hale getirmek için liderler astları ile ortak hareket ederek onların duygu ve düşüncelerini, ilgi beklentilerini dikkate almış olur. Astları ile yakın ilişki içerisinde bulunur, destekler, yardımcı olur ve onların başarılı olmalarını sağlar (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Lider astlarını istediği seviyede görebilmek için onlarla entelektüel uyum içerisinde olup örgütün içinde bulunduğu fırsat, tehdit ve örgütün güçlü yanlarını paylaşarak aidiyet duygularını güçlendirir. Bu sebeple yönetici konumunda bulunanlar hayalinde

canlandırdıklarını astlarına iletebildiği miktarda dönüşümcü lider rolünü sergilemiş olurlar (Bass, 2004).

“Bass ise dönüşümcü liderliği, yenilikçi fikirlerin desteklendiği ve onlardan hayranlık uyandırıcı şekilde yeni bir kimlik olgusu benimseten, astlarına ilham kaynağı olan ve vizyon sunan ve her bir izleyicisinin beklentilerinin farkında olan, onları zamanında dinleyip ve yönlendiren kişidir” şeklinde tanımlama yapmaktadır (Chuang, Judge & Liaw, 2012).

2.7.3. Etkileşimci liderlik (Transactional leadership). Modern liderlik yaklaşımının kurucusu olan Burns, etkileşimci liderliği, lider ve örgütüne bağlı kişiler arasındaki gönül alışverişi olarak tanımlamaktadır (Bass, 1985).

Etkileşimci liderlik 3 boyut taşımaktadır. Bunlar (Buluç, 2009).

1. Şartlı ödül
2. Tesadüfi yönetim
3. Laissez-faire liderlik

Koşullu Ödül: Liderin örgüt üyelerinin performanslarına dayalı olarak ödül vermesi veya ceza vermesi ile ilgilidir. Belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi durumunda izlenecek yol ile ilgili olarak lider örgüt üyeleriyle açık bir anlaşma yapmaktadır. Hedeflenen başarı gerçekleştiği zaman ödül sözü verilmektedir (Buluç, 2009).

İstisnalarla Yönetim: Aktif ve pasif olmak koşulu ile iki şekilde uygulama şekli vardır. Yönetim aktif durumda olduğunda yönetilenlerin performansları izlenerek hata yapmaları önlenir. Şayet yönetim pasif durumda ise liderler örgüt içindeki çalışanların hata yapmalarına müdahale etmeksizin sonuca odaklı davranırlar (Buluç, 2009).

Laissez-Faire Liderlik: Liderlerin çalışan kesimin işten kaytarmasını belirlemesi ile ilgilidir. Bu yaklaşım liderin en hareketsiz tarzıdır. Lider genellikle kararsız ve etkisi olmayan yönetim tarzı sergilemektedir. Sorumluluk duygusu bulunmayan bu yaklaşım türünde lidere ihtiyaç duyulduğu zaman lidere ulaşmak oldukça güçtür (Buluç, 2009).

2.9. Spor Yönetiminde Liderlik

Spor yöneticisi spor kurumu ve organizasyonlarını en iyi şekilde sevk ve idare edip, sportif faaliyetleri liderlik özelliklerini sergileyerek yapan kişidir. Spor yöneticiliği alanı sporun ilke ve amaçları doğrultusunda önemli yetkileri sergileyen bir meslek grubudur. Aranılan bir yönetici ve emrindeki insanlara ilham kaynağı sergilemesi örnek bir lider özelliği taşımasıdır (Yetim, 1996).

Spor tesislerinde istihdam edilen kişiler müşterilerine sportif yönden hizmetler sunmakla görevlendirilmişlerdir. Yönlendirdikleri insan grubunu istenilen hedefe ulaştırmak için liderlik yeteneklerine sahip olmaları gerekmektedir. Yönlendireceği grubu istenilen hedeflere taşıması için yeterli bilgi ve donanıma sahip olup; çalıştırdığı grubu sıkımdan güdülemeli ve kendisini takip edenlerin sevgi ve güvenini kazanmalıdır (Hazar, 2003).

Spor işletmeleri için düşünülen liderlik şeklinin genel liderlik rollerinden farklı olmadığı görülmektedir. Grup üyelerine aidiyet duygusunu aşılama ve o grupta olmanın mutluluğunu yaşamak, üyelerle birlikte aynı duyguyla faaliyetlere katılmak ve yol göstermek genel liderlik özellikleriyle aynıdır (Gökdeniz, 2003).

Sporun ve organizasyonların bütün yönleriyle geliştirilebilmesi, hedeflerini gerçekleştirilebilecek düzeye çıkarması, kurumun varlığına bağlı olduğu kadar sorunlara objektif bakabilen ve bilimsel bakış açısıyla konulara yaklaşabilen spor yöneticilerine bağlıdır (Yetim & Şenel, 2001).

Spor organizasyonlarında veya rutin günlük yaşantımızın sürdürülebilmesinde yönetici konumunda bulunan kişiler bazı sorunlarla karşılaşabilir. Bu sorunların çözüm noktası ise etkili bir liderlik ve ekip çalışması ile çözülebilir. Takım için belirlenen hedeflere liderin özellikleri sayesinde ulaşılabilir. Liderin hedef ve beklentilerini eyleme dönüştürmesi aynı zamanda etkili bir takım kültürü oluşmasını da sağlayacaktır (Konter, 1996).

2.10. Zekâ Tanımı

Zekâ ile ilgili bir sürü tanım vardır. Descartes'in yaptığı tanımında; "Doğruyu yanlıştan ayırabilme gücü" olarak tanımlamıştır. Zekâyâ ilişkin bilinen ilk görüş İbn-i Sina'ya aittir. İbn-i Sina zekâyı; "insandan başka bir canlıda bulunmayan en önemli ve değerli insan özelliği, maddeden tümüyle arınmış tümel akli kavramları meydana getirme yetisidir" (Çelenk, 2015).

Psikoloji sözlüğü zekâyı, "soyut düşünme, kavrama, problem çözme, bildiklerini yeni durumlara uygulama, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan, benzeri başka durumlar da dahil olmak üzere zihinsel yetilerin toplamı" olarak tanımlamaktadır (Ak Sütü, 2013).

- ❖ Zekâ farklı şekilde değerlendirildiğinde şöyle tanımlanabilir (Ağalı, 2015);
- ❖ Zekâ, zihinle problem çözebilme kabiliyetidir.
- ❖ Zekâ, araç üretebilme ve geliştirebilme kabiliyetidir.
- ❖ Zekâ, çevreye uyum gösterme kabiliyetidir.
- ❖ Zekâ, durum veya olguların neden- sonuç ilişkilerini anlayabilme kabiliyetidir.
- ❖ Zekâ, psikolojik ve zihinsel kabiliyetlerimizin oluşturduğu bir düzeydir (Ağalı, 2015).

19. yüzyılın sonlarına doğru zekânın ölçülebilmesi için birçok araştırma yapılmıştır. Öncelikle 1884 yılı içerisinde Galton bilimsel bir araştırma yürüterek ortaya koymuştur. Binet ve Simon zekâ testi ile ilgili ilk araştırmasını 1905 yılında ortaya koymuştur. Araştırmalar doğrultusunda IQ genel anlamda genetik özelliklerde olduğu sonucuna varılmıştır. IQ testi bilişsel zekâ ölçülmekte fakat daha ötesine ulaşamamaktadır. IQ düzeyi ise yaş ile farklılık göstermektedir. 18-25 yaşlarında yüksek değerdedir. 30 yaşından itibaren az düşüyor, 50 yaşını aşmaya başladığında daha hızlı azalmaya başlamaktadır (Nazlı, 2013).

İnsanın zekâsı üzerine incelemeler arttıkça zekâyı etkileyen faktörlerde araştırılmıştır. Etkileyen faktörlerin ilk sırasını şüphesiz genetik almaktadır. Tek yumurta ikizleri farklı

yerlerde yaşıyorlar bile IQ seviyeleri birbirine yakın olduğu görülmüştür. İkincisi, çevresel faktörler ve bireyin yetiştirilme tarzıdır. Büyüdüğü ortam ve aile faktörü bireyin zekâ seviyesini artırabilir. Üçüncü faktör ise kültürel değerlerdir. Örnek vermek gerekirse; Batı kültüründe zekânın ögesi hız ile ölçülürken, Çin kültüründe kişinin tam olarak kendini bilmesi daha önemlidir (Eröz, 2011).

Thorndike 1920 yılında diğer bilim adamlarından farklı olarak zekâyâ yönelik fikir atmıştır. Zekâyı üç farklı açıdan ayırmıştır. İlk boyutunda sözlü, analitik, soyut yetenekleri, ikinci boyutunda, görsel, mekanik ve harekete bağlı yetenekleri, son boyutunda ise insanları anlamak ve ilişkilerde doğru davranmak yeteneğini ele almıştır. Son boyut olan sosyal zekâ ilk olarak Thorndike tarafından ele alınmıştır (Nazlı, 2013).

2.11. Sosyal Zekâ

Ford ve Tisak (1983), sosyal zekâyı davranışsal sonuçlar bakımından tanımlamışlardır. Sosyal zekâyı “kişinin farklı sosyal ortamına yönelik amaçları gerektiği şekilde yerine getirmek” olarak tanımlamışlardır. Marlowe (1986) ise sosyal zekâyı sosyal yeterlikle aynı çerçeveye koymuştur. Sosyal zekâyı; insanların ve kendisinin, bireylerin ortak paylaştıkları duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlamlandırma ve bu anlamlandırmaya yönelik hareket etme becerisi olarak tanımlamıştır. Sosyal zekâ yoksun olduğunda toplumda etkili bir hayat sürmek kolay değildir. Sosyal zekâ kişinin diğer insanlarla sağlıklı bir varlık olmasına katkı sağlar. Sosyal zekâ, sosyal hayatta öne çıkan olumsuzlukları çözmek için faydalıdır ve sosyal görevleri yerine getirmeyi sağlamakta kişiye destek olur. Bu yüzden sosyal zekâ eğitimin gelişimsel boyut anlamında çok gereklidir. Bazı araştırmalar sosyal zekânın genel zekâ alanlarından farklı olduğunu ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır (Saxena & Jain, 2013).

Sosyal zekâsı yüksek kişiler insanların istek ve duygularını, hislerini, düşüncelerini, mutluluk ve üzüntülerini kısaca insanın duygu durumlarını anlayıp ayırt ederek ilişkilerini

olumlu boyuta taşıyabilme ve kendini başka insanların yerine koyarak davranışlarını buna göre yönlendirebilme yeteneğine sahiptir. İnsanlar arası ilişkilerde kişilerin istek ve beklentilerini anlayarak iç dünyalarına değinebilir. İnsan ilişkileri üzerine oluşan sosyal zekâ farklı kişilerin farklı özelliklerini görerek davranış belirleme olarak değerlendirilebilir. Bu özelliğe sahip kişiler ilişkili olduğu insana belirtmese de onu ne düşündüğünü anlayabilir ve onu etkileyecek yönde ikna kabiliyetini kullanabilir (Kızıltepe, 2004).

Kişilerarası zekâ kişileri iyi tanıyıp anlayabilmek ve insan ilişkilerini en olumlu düzeye taşıyabilmek için kullanılır. Kişilerarası ortak noktayı bulabilmek, keyifli vakit geçirebilmek, birlikte ortak amaç doğrultusunda çalışıp üretebilmek, birlikte öğrenmek ve öğretmek sosyal zekâsı yüksek kişilerin hoşlandığı şeylerdir. Sosyal zekâsı yüksek kişilerin en belirgin özellikleri arasında liderlik becerileri, arkadaşlık becerileri ve empatik olma becerileri vardır. Aynı toplumu paylaştığımız İnsanlarla olan ilişkilerimiz yaşam kalitemizi oldukça fazla etkilediğinden kişilerarası zekâ kişinin hayat başarısında önemli bir etkiye sahiptir. Kişilerarası zekâ alanı gelişmiş olan kişiler diğer kişileri rahatça çözebilir. Başkasının ne düşündüğünü nasıl davranacağını rahatça anlayabilir. Beklenmedik durumlarda yaratıcı çözüm üretmekte ve aile sorunlarına öneride bulunmakta başarılıdırlar. İnsanları kolayca etkileyebilir ve iyi etkileşim kurarlar. Sosyal zekâsı gelişmiş kişiler buldukları ortamda doğal bir lider gibi görünürler (Selçuk & Kayılı, 2002).

2.12. Sosyal Zekâ Boyutları

Tanımlanmaya başlandığında tek boyutlu ele alınan sosyal zekâ zaman ilerledikçe yeni tanımlamalara da yer vermiştir. Sosyal algı veya sosyal sezgi boyutuyla konu edilmesinin yanında akademik zekâ ile de benzerlik göstermiştir. Sosyal zekâyı meydana getiren alt boyutların hangi türlerden oluştuğu ile ilgili yapılan araştırmalarda net bir ortak düşünce ortaya konmamasına rağmen araştırmalar genel olarak birbiriyle benzeşmektedir. Sosyal zekâ ile ilgili yapılan tanımlamaların her biri farklı boyutlar içerebildiğinden yapının çok boyutlu

olduğu görülebilir (Marlowe, 1986).

Silberman (2000) sosyal zekâ boyutlarını sekiz madde olarak belirlemiştir. Bunlar;

1) İnsanların iç duygularını ve ruhsal durumlarını algılama. 2) İnsanlarla diyalog kurmakta başarılı olmak. 3) Yaşam ve sosyal kuramlar konusunda bilgi sahibi olmak ve düşüncelerini aktarabilmek. 4) Sosyal İlişki kurduğu insanlara aktarım yapabilmek ve geri dönüt alabilmek. 5) İnsanların ilgisini çekebilmek, etkileyebilmek ve motive olmalarını sağlayabilmek. 6) Karmaşık sosyal durumlara karşı önsezili olmak ve yaratıcı çözüm üretmek. 7) İnsanlarla ortak amaçlar doğrultusunda çalışarak güçlü bir grup oluşturmak. 8) Kişilerle idareyi sağlamak için sosyal teknikleri kullanmak (Silberman, 2000).

Lazear 2000'e göre sosyal zekânın belirli boyutları, 1) Kişilerle her şekilde iletişim kurabilme 2) Kişilerin duygu durumlarını anlayabilme 3) İş bölümü içerisinde birlikte çalışmak 4) Kişinin anlattıklarına odaklanarak onu dinlemek ve durumu zihninde canlandırmak 5) Başkasının yerine kendini koyabilmek 6) İş ortaklığı kazanma (Lazear, 2000).

Sosyal zekâda önemli 8 faktör vardır. 1) Kişileri okumak: kişilerin mimiklerinden, hal, tutum ve tavırlarından, beden dillerinden, konuşarak veya konuşmayarak belirttiği iletişim araçlarından faydalanarak onları çözebilmek 2) Dinleme: sosyal zekâsı gelişmiş kişiler aktarılanı dinleme ve anlama da başarılıdırlar 3) sosyal: Diğer insanlarla iç içe ve kolayca iletişim kurabilmek ve popüler olmak ister 4) Diğer kişilerin ilgisini çekmek etkili olmak 5) sosyal ortamda etkin olma (popülerlik) 6) Eleştiri alabilme ve sorunları tartışabilme, sosyal problem çözme 7) Herhangi bir konuda ikna yetisine sahip olabilme 8) Gerekli zamanlarda gerekeni yapmak (Buzan, 2002).

2.13. Sosyal Zekânın Ölçülmesi

Sosyal zekâ üzerine yapılan çalışmalarda en önemli sorun yapının işlevsel hale getirilmesi ve ölçülmesi ile ilgili olmuştur. Bu sorunların temeli yapının hangi alt boyutlardan

oluşturduğunun belirsizliğinden ve değerlendirmeye akademik zekâ ile birlikte alınmasından kaynaklanmıştır. Bu doğrultuda sosyal zekâ üzerine herkesin ortak görüşe vardığı bir ölçek yerine sosyal beceri, duygudaşlık, kişilerarası ilişkiler, sosyal yeterlik gibi sosyal zekâ kapsamı içerisinde bulunan farklı boyutlarda ölçekler geliştirilmiştir (Doğan & Çetin, 2006).

Örneklendirmek gerekirse Keating (1978) sosyal zekâyı mantıklı ve ahlaki düşünme ve bireyler arası sezgi, muhakeme gibi olguların bileşimi olarak değerlendirmiştir. Mantıklı ve ahlaki düşünebilmeyi değerlendirmek için bireylerin farklı ahlaksal ikilemler ile toplumsal bakımdan doğru kararları verme kabiliyetlerinin ölçülmekte olduğu Problem Tanımlama Testi kullanılmıştır. Sosyal Sezgi Testi sosyal zekâdaki algı boyutunun ölçülmesinde kullanılmıştır. Hogan Empati Ölçeği Ford ve Tisak (1983) tarafından öğretmen ve akranların sosyal zekâlarını değerlendirmede kullanılmıştır. Marlowe (1986) sosyal zekanın çok boyutlu değerlendirmesini geliştirebilmek için alma (şifre çözme), gönderme (şifreleme), sosyal beceriler, empati, öz saygı ve öz fayda beceri ölçeklerini kullanmışlardır (Messamer ve Throckmorton, 1991). Bilişsel testlerden ziyade sosyal zekâ testlerinin ne düzeyde farklı çıkabileceğine yönelik birçok araştırma yapılmıştır. İlk testlerden bir tanesi olan George Washington Sosyal Zekâ Testi sosyal durumlar için yargıda bulunma, yüz ve adları hatırlayabilme gibi yetileri ölçebilmeyi hedefleyen pek çok çoktan seçmeli problemden meydana gelmiştir (Frederiksen, 1984).

Sosyal zekâ ölçeği, temel etkileşim becerileri ve devamında bunları davranışsal bakımdan değerlendirmeden ortaya koymaktadır. Kişiler bir şekilde iletişime girmekte ve etkili davranabilmek için sosyal yetisinin yüksek olması gerekmektedir. Bundan dolayı sosyal zekâ, bağlamları çözebilme, değişik durumlarda ne zaman ve nasıl davranması gerektiğini iyi bilme ve olası durumlarda orta yolu bulabilme anlamlarını içermektedir. Başka bir ifadeyle sosyal zekâ kişilerin davranışlardan kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı birçok incelenabilir davranış sosyal zekânın bir göstergesi olarak ele alınabilmektedir (Albretch, 2006).

2.14. İlgili Araştırmalar

Liderlik ile ilgili yapılan araştırmalar doğrultusunda liderliğin farklı değişkenler açısından incelendiği çalışmalara rastlamaktayız. Fakat literatür taraması yapıldığında liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılmış bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Liderlik özelliklerinin farklı değişkenlerle incelendiği çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Sağlam (2014) "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi" çalışmasında, yönetici hemşirelerin liderlik özelliklerini belirlemeyi amaçlamış ve yöneticilerin demografik özellikleri ile liderlik özellikleri arasında ilişki olup olmadığını sorgulamıştır. Araştırmada demografik özellikleri belirleyen soruların yanında, Ohio Eyalet Üniversitesi araştırmacıları tarafından geliştirilen ve ülkemizde geçerlilik-güvenirliliği Ergun (1981) tarafından yapılan "Lider Davranışlarını Betimleme Anketi" kullanılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, yönetici hemşirelerin işe çalışanlardan daha çok önem verdikleri belirlenmiştir. İşin yapılmasına önem vermeleri de yöneticilerin liderlik ruhunu taşımadığının bir göstergesidir. Bununla birlikte yöneticilerin iyi bir dinleyici olmadıkları ortaya çıkmıştır ve bununda objektif karar almayı olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Son olarak da yöneticilerin yarısına yakınının aynı anda birçok problemi ele alıp çözümleyemediği belirtilmiştir.

Gögüş (2014) "Özel Okul Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Öğretmen Performansı Üzerindeki Etkisi" çalışmasında, özel okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenler üzerine olan etkisinin ne düzeyde olduğunu bulmayı amaçlamıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için bir anket hazırlanıp uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında özellikle esnek çalışma ortamı, maddi ve manevi iş tatmini etkenlerinin performansa etkisinin çok yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışmada, liderlik özelliklerinin artışının aynı zamanda performans ve ücrete olumlu şekilde yansıdığı kanıtlanmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlere

çalıştıkları kurumda esnek bir çalışma ortamı sağlanırsa ve kendi liderlik potansiyellerini açığa çıkarabilecek imkânlar oluşturulduğunda öğretmenlerin performansında pozitif bir artış sağlandığı tespit edilmiştir.

Tozoğlu (2003) "Farklı Spor Dallarında Görev Alan Antrenörlerin Liderlik Özellikleri ve Bu Özelliklerin Bazı Değişkenlerle İlişkileri" çalışmasında, spor gibi çok geniş bir alanda uygulayıcı olarak görev alan antrenörlerin liderlik özelliklerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında yaş, medeni durum, öğrenim durumu, antrenörlük yaptığı spor branşı, antrenörlük süresi ve antrenörlük amacı gibi değişkenlerin liderlik stilini etkilemediği görülmektedir. Fakat sporculuk süresi daha uzun antrenörler daha demokratik liderlik stili göstermektedir. Sporculuk yıllarında daha başarılı olan antrenörlerin de daha otokratik liderlik stiline gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Akkuş (2014) "Erkekler Birinci Voleybol Liginde Yer Alan Takımların Antrenörlerinin Liderlik Özellikleri İle Sporcuların Bu Konudaki Düşüncelerinin Karşılaştırılması" çalışmasını belirtilen nitelikteki takımlarda görev yapan Türk antrenörlerinin liderlik özelliklerine ilişkin yapısal durumu ortaya koymak için gerçekleştirmiştir. Veri toplama aracı olarak "Sporda Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda bütün boyutlarda istatistiksel anlamda sporcular ve antrenörler açısından görüş farklılığı bulunmazken sadece demokratik davranış boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Elde edilen verilerin ortalama değerlerine bakıldığında antrenörler ve sporcuların en yüksek Eğitim-Öğretim Boyutuna katıldıkları görülmektedir. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda antrenörlerin Eğitim ve Öğretime önem veren bir liderlik tarzını benimsedikleri görülmektedir. Ayrıca sporcular, antrenörlerinin liderlik algısının demokratik bir yapıda olduğunu savunurken, antrenörler ise kendilerinin liderlik algılarının yeterince demokratik olmadığını düşünmektedirler.

Ekmekçi (2015) "Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonuna Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması" çalışmasında işletme yöneticilerinin liderlik uygulamalarının, isteklendirme araçlarını kullanma yöntemlerinin, çalışanların motivasyonlarına olan olumlu-olumsuz etkilerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde ise, yöneticilerin liderlik özellikleri süreci ile motivasyon boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Messamer ve B. Throckmorton (1991)'in 170 lisans öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada sosyal zekânın çok boyutlu ölçekleri arasındaki ilişkilere ve akademik zekâ ile ilişkisine bakılmıştır. Sosyal zekâ ve akademik zekâyla ilgili ölçeklerden elde edilen korelasyonel analizler ve faktör analizlerine göre sosyal ve akademik zekâların kavramsal olarak birbirlerinden farklı oldukları ancak bu iki yapının birbiriyle çok fazla örtüşen ölçümler olduğu saptanmıştır.

Brown ve Randall (1990)'in sosyal ve akademik formlar arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yaptıkları araştırmada akademik zekâ ve sosyal zekânın kısmen örtüşse de ayrı alanlar olduğu sonucuna varmışlardır.

Kaukiainen (1999)'in yaptığı araştırmada Sosyal zekâ, empati ve üç tür saldırgan davranış arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Tüm önemli değişkenleri ölçmek için Akran - tahmin teknikleri kullanıldı. Çalışmaya, 3 yaş grubundan (10, 12 ve 14 yaş) gelen 526 Finli okul çocuğu katıldı. Hipotez edildiği gibi, dolaylı saldırganlık, çalışılan her yaş grubunda sosyal zeka ile pozitif ve anlamlı bir korelasyon göstermiştir. Fiziksel ve sözel saldırganlık biçimleri, sosyal zekâ ile neredeyse sıfır korelasyona sahipti. Empati, 12 yaşındaki çocuklarda dolaylı saldırganlık dışında her türlü saldırganlıkla negatif ve anlamlı bir ilişki gösterdi. En önemli bulgular dolaylı saldırganlığın doğrudan saldırganlık biçimlerinden daha fazla sosyal zekâ gerektirdiğini öne sürmektedir.

Zaccaro (1991)'un yaptığı araştırmada, sosyal zekâyı etkili örgütsel liderlerin bir

kalitesi olarak incelemektedir. Özellikle, başarılı liderlerin, sosyal zekâ, sosyal algı ve davranışsal esneklik gibi iki unsuru bireysel özellikleri olduğu öne sürülmektedir. Özünde, liderler örgütsel sorun senaryolarında talepleri, gereksinimleri ve karşılıkları belirleyebilir ve yanıtlarını buna göre uyarlayabilirler. Sosyal algılayıcılığın ve davranışsal esnekliğin nitelikleri, örgütsel alanlarda yaşayan sosyal unsurların (ör. Örgütsel üyeler, iş davranışları, sorun senaryoları, örgütsel hedefler, beklenen etkileşim ritüelleri) iyi organize edilmiş ve karmaşık bilgi yapılarına veya bilişsel temsillerine dayanır. Bu sosyal bilgi yapılarının doğasında liderler ve okuyucular arasındaki farklar konusunda beş öneri sunulur. (A) liderleri karmaşık sosyal sistemlerin operasyonlarında uzman olarak görme, (b) liderlik özelliklerinin bir ağının bir parçası olarak sosyal zekâyı göz önünde bulundurma ve (c) liderler ile lider olmayanlar arasındaki farklılıkları incelemek de dahil olmak üzere bu argümanların çeşitli sonuçları tartışılmıştır.

Mayer ve Salovey (1993) duygusal zekâ ve sosyal zekâ yapılarının örtüştüğünü öne sürmüştür. Bu çalışma, kendinden bildirilen liderlik deneyimlerindeki varyansı açıklamak için hem duygusal hem de sosyal zekânın gücünü incelemiştir. Araştırma grubunda 192 üniversite öğrencisi, sosyal ve duygusal zekâ ve liderlik deneyimlerinin bir ölçüsünü tamamladı. Regresyon analizleri hem sosyal zekânın hem de duygusal zekânın liderlik deneyimlerinde varyans olduğunu açıkladı. Duygusal zekâ, liderlikteki varyansı hesaba katmış olsa da, sosyal zekânın ötesinde kendine özgü bir varyans eklemedi. Sosyal zekâ liderlikte önemli bir rol oynadığı ortaya çıkmıştır.

Ferentinos (1996)' un yaptığı araştırmasında, çoklu grup durumlarında liderlerin ortaya çıkmasının sosyal zekâ ölçümlerinden tahmin edilebileceğini göstermek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma, liderlerin davranış kalıplarını dinamik durumsal gerekliliklere uygun olarak değiştirip değiştirmediklerini belgelemek için davranışsal gözlem yöntemlerini kullanarak daha önceki çalışmalara dayanmaktadır. Sonuçlar, liderlik sıralamasındaki

varyansın% 56'sı ve liderlik derecelendirmesindeki varyansın% 25'ini oluşturan orana dayalı özellikler gibi birden fazla göreve göre liderliğin kararlılığını göstermiştir. Hipotez verildiğinde, genel zekânın ve sosyal zekânın özellikleri, lider ortaya çıkış puanlarına istatistiksel olarak anlamlı, benzersiz katkılar göstermiştir. Davranışsal önlemler arasında, davranışsal değişebilirlik indeksleri, lider ortaya çıkmasıyla anlamlı ilişkiler göstermiştir. Durumsal taleplere uygun olarak davranışların uygun değişimini araştırmaya yönelik girişimler, hipotezlenmiş ilişkilere kısmi destek sağlamıştır. Bazı görevler beklenmedik davranışsal tepkilerin modelini sergilediler. Ayrıca, uygun davranış indeksi, predikte belirgin olarak iyileşmeyeceği yönündeki beklentilere aykırı olarak, lider çıkış puanlarında istatistiksel olarak anlamlı ek varyans açıkladı.

3. Bölüm

Yöntem

Bu bölümde, araştırma sürecinde kullanılacak model, araştırma grubu, verilerin toplanması ve analiz edilmesi süreçleri hakkında açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ile sosyal zekâ düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıda değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2013).

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini kolay erişilebilir yöntemle seçilen 8 üniversitede (Gazi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi) Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmuştur. Örneklemi ise; Bu üniversitelerin Spor Yöneticiliği Bölümlerinde 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Gönüllü katılımı esası göz önünde bulundurularak çalışmaya yaklaşık 379 katılımcı (155 Kadın, %40,6; 224 Erkek, %58,6) tarafından oluşturulmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması 22.64 (ss =2.09) olarak belirtilmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan gerekli sayıda çoğaltılarak katılımcılar için tek form haline getirilmiştir. Araştırmada kullanılan envanterlerin uygulanabilmesi için gerekli yerlerden izinler alınmıştır. Anketler araştırmacı tarafından 2017-2018 eğitim ve öğretim yılı güz ve

bahar dönemlerinde 8 farklı üniversite örnekleminde toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında iki ayrı veri toplama aracı kullanılacaktır. Araştırmaya katılan spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimlerini belirlemek amacıyla " Liderlik Yönelim Ölçeği", sosyal zekâ düzeylerini belirlemek amacıyla ise "Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği" ve demografik özellikleri (cinsiyet, üniversite, lise türü, sporcu durumu, anne-baba eğitim düzeyi) hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılacaktır.

3.5.1. Liderlik Yönelim Ölçeği. Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilmiş ve ülkemizde geçerlik güvenirlik çalışması Dereli (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte toplam 32 madde yer almaktadır. Ölçek her biri kendi içinde 2 boyutu olan 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar ise; "İnsan Kaynaklı Liderlik" boyutunda Destekleyici (Supportive) ve Katılımcı (Participative) alt boyutları, "Yapısal Liderlik" boyutunda Analitik (Analytic) ve Örgütlenmiş (Organized) alt boyutları, "Politik Liderlik" boyutunda Güçlü (Powerful) ve Hünerli (Adroit) alt boyutları, "Sembolik Liderlik" boyutunda ise İlham Verici (Inspirational) ve Karizmatik (Charismatic) alt boyutlarıdır. Katılımcılar ölçekte yer alan her bir ifadenin belirttiği davranışı sergileme sıklığını Likert tipi 5'li derecelendirme cetveli üzerinde işaretlemektedirler. Değerlendirmeler her zaman seçeneğine (5), hiçbir zaman seçeneğine ise de (1) puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin boyutlarından alınan yüksek puan kişinin ilgili liderlik özelliğini her zaman sergilediğini, düşük puan ise hiçbir zaman sergilemediğinin ifade etmektedir. Ölçeğin madde analizine dayalı olarak hesaplanan Cronbach alfa iç-tutarlık katsayıları faktör 1 için .86, faktör 2 için .87, faktör 3 için .83 ve faktör 4 için .88 olarak hesaplanmıştır (Dereli, 2003). Dereli (2003) ölçeğin puanlamasını şu şekilde ifade etmiştir;

- 1) 0-10 düşük puan
- 2) 11-20 ortalama puan
- 3) 21-30 yüksek puan

4) 31-40 çok yüksek puan

3.5.2. Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği (TSZÖ). (Tromso Social Intelligence Scale-TSIS)

Silvera ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise Doğan ve Çetin (2009) tarafından yapılmıştır. Sosyal zekâ ölçeği, sosyal zekâ düzeyini ortaya koymak üzere hazırlanmış 21 maddelik kendini tanımlama (self-report) türünde bir araçtır. TSZÖ sosyal zekâyı üç ayrı alanda ölçmektedir. Ayrıca sosyal zekâ düzeyini toplam olarak ortaya koymaktadır. Bu alt boyutlardan sosyal bilgi süreci 8, sosyal beceriler 6 ve sosyal farkındalık 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler için beşli Likert tipi bir cevaplama anahtarı hazırlanmıştır. Anahtarda en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5'tir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 21 en yüksek puan ise 105'tir. Alt ölçeklerde ise sosyal bilgi alt ölçeğinden en yüksek 40 en düşük 8, sosyal beceriler alt ölçeğinde en yüksek 30 en düşük 6 ve sosyal farkındalık ölçeğinden en yüksek 35 en düşük ise 7 puan alınabilmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında, araştırmanın amaçlarına uygun olarak aşağıdaki adımlar gerçekleştirilecektir. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmen adaylarının demografik özellikleri yüzde ve frekans ile gösterilmiştir. Katılımcıların, liderlik yönelimleri ölçeği ve sosyal zekâ ölçeğine ait alt boyut puanlarının ortalamalarını belirlemek için betimleyici istatistiklerden (ortalama ve standart sapma) yararlanılmıştır. Bu çalışma kapsamında kullanılacak istatistiksel işlemlerin belirlenebilmesi için öncelikle kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Normallik varsayımı bir değişkene ilişkin gözlemlerin normal dağılım eğrisine uyum sağladığına ilişkin değerlendirmeleri ifade etmektedir (Field, 2013). Bu çalışmada öncelikle tek örneklem Kolmogorov Smirnov testi ile normallik varsayımı değerlendirilmiştir. Bu test sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Ayrıca histogram ve Q-Q Plot grafikleri incelenmiş olup, yukarıda belirtilen sonuçlarla paralellik göstermiştir. Normallik varsayımları

için ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin incelenmesine karar verilmiştir. Elde edilen değerler -1.5 ile +1.5 arasında olduğu için parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Ölçeklerden (Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Sosyal Zekâ Ölçeği) alınan ortalama puanlar arasında cinsiyet (Kadın ve Erkek) değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere bağımsız t-testi uygulanmıştır. Ölçeklerden (Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Sosyal Zekâ Ölçeği) alınan ortalama puanlar arasında aktif sporcu olma durumu (Aktif ve Aktif Değil) değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere bağımsız t-testi uygulanmıştır. Ölçeklerden (Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Sosyal Zekâ Ölçeği) alınan ortalama puanlar arasında spor branşı (Takım Sporları ve Bireysel Sporlar) değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere bağımsız t-testi uygulanmıştır.

Ölçeklerden (Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Sosyal Zekâ Ölçeği) alınan ortalama puanlar arasında öğrenim görülen üniversite değişkenine ve yaşa (18-19 Yaş, 20-22 Yaş, 23-25 Yaş, 26 ve üstü Yaş) göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere ANOVA uygulanmıştır.

Ölçeklerden (Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Sosyal Zekâ Ölçeği) alınan ortalama puanlar arasında mezun olunan lise türü (Anadolu Lisesi, Lise, Genel Lise, Spor Lisesi, Meslek Lisesi ve Açık Öğretim Lisesi) değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek üzere ANOVA uygulanmıştır.

Liderlik yönelimleri ölçeğinden alınan ortalama puanlarla sosyal zekâ ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısından yararlanılmıştır. Ayrıca, basit regresyon analizi uygulayarak, sosyal zekânın liderlik yönelimleri üzerindeki yorumlayıcısı

rolü incelenmiştir. Bu çalışmada yer alan analizler SPSS 20.0 paket programı ve Excel veri tabanı programını kullanarak yapılmıştır.

4. Bölüm

Bulgular

Bu bölümde katılımcıların liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları arasındaki ilişkiye dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2
Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı Bulgular

Faktör	Değişken	N = 379	
		F	%
Cinsiyet	Kadın	155	40.6
	Erkek	224	58.6
Lise Türü	Spor Lisesi	68	17.8
	Anadolu Lisesi	135	35.3
	Meslek Lisesi	98	25.7
	Düz Lise	64	16.8
Sporcu Durumu	Diğer	15	3.9
	Evet	277	72.5
Brans	Hayır	103	27.0
	Bireysel	98	25.7
Lisans	Takım	193	50.5
	Evet	262	68.6
Üniversite	Hayır	118	30.9
	Akdeniz	34	8.9
	KTÜ	28	7.3
	Marmara	41	10.7
	Celal Bayar	91	23.8
	Balıkesir	77	20.2
	İstanbul	28	7.3
	Gazi	18	4.7
Baba Eğitim	Atatürk	63	16.5
	İlkokul	141	36.9
	Ortaokul	137	35.9
	Lise	66	17.3
Anne Eğitim	Üniversite	34	8.9
	Yüksek Lisans	1	0.3
	İlkokul	177	46.3
	Ortaokul	145	38.0
Anne Eğitim	Lise	23	6.0
	Üniversite	35	9.2
	Yüksek Lisans	2	0.5

Tablo 2'nin devamı

Faktör	Değişken	N = 379	
Yaş	17-19	14	3.7
	20-22	180	47.1
	23-25	169	44.2
	26 ve üstü	17	4.5
Gönüllülük	Evet	234	61.3
	Hayır	125	32.7

Tablo 3'te basıklık ve çarpıklık değerleri sunulmuştur.

Tablo 3

Ölçme Araçlarına İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları

	N	Min.	Mak.	Ort.	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
						Değer	Hata	Değer	Hata
Sosyal Zekâ	380	44	96	65,88	8,48	,653	,125	1,009	,250
Liderlik Yönelimi	380	89	158	128,91	12,57	-,397	,125	,124	,250

4.1. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Tablo 4

Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Cinsiyete Dayalı Farklılaşması

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss	Sd	T	p
Sosyal Zekâ	Kadın	155	61.51	8.13	377	5.19	.00**
	Erkek	224	66.12	8.74			
Liderlik Yönelimi	Kadın	155	130.89	11.82	377	2.52	.01**
	Erkek	224	127.60	12.93			

$p < .05^*$ $p < .01^{**}$

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından cinsiyete göre bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-testi sonucu incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadınların (Ort. = 130,89, Ss = 11.82) erkeklere (Ort = 127,60, Ss = 12.93) oranla liderlik yönelimlerinin istatistiksel olarak daha fazla olduğu belirlenmiştir ($t(377) = 2.52$, $p < .05$). Sosyal zekâ açısından ise cinsiyete dayalı erkeklerin lehine (Ort. = 61.51, Ss = 8.13) bir farklılık olduğu bulgulanmıştır ($t(377) = 5.19$, $p < .00$). Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

4.2. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesi

Tablo 5

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Yaşa Dayalı Betimsel İstatistikleri

Değişken	Yaş	N	Ort.	ss
Sosyal Zekâ	17-19	14	64,36	11,32
	20-22	180	66,10	8,54
	23-25	169	65,81	8,27
	26 ve üstü	17	65,41	7,82
	Total	380	65,87	8,48
Liderlik Yönelimleri	17-19	14	132,57	13,05
	20-22	180	128,78	12,61
	23-25	169	128,72	12,44
	26 ve üstü	17	129,05	13,81
	Total	380	128,90	12,57

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından yaşa göre bir farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi sonucu incelenmiştir. Yaşa göre betimsel istatistikler Tablo 5'te, tek yönlü varyans analiz sonuçları ise Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Yaşa Dayalı Farklılaşma Durumu

Değişken	Faktör	KT	Sd	KO	F	P
Sosyal Zekâ	Gruplar arası	45,71	3	15,24	,210	,889
	Gruplar içi	27231,47	376	72,42		
Liderlik Yönelimleri	Gruplar arası	196,93	3	65,64	,413	,744
	Gruplar içi	59776,85	376	158,98		

Yapılan analiz sonucunda, sosyal zekâ ($F(3,376) = .210$, $p = .889$) ve liderlik yönelimlerinin ($F(3,376) = .413$, $p = .744$) yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Sosyal zekâ puanları açısından 20-22 yaş aralığındaki grup en yüksek ortalama puana sahip olarak bulgulanmıştır (Ort. = 66.10, Ss = 8.54). Liderlik yönelimleri açısından ise 17-19 yaş grubu en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirtilmiştir (Ort. = 132,57, Ss = 13.05).

4.3. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Spor Branşlarına Göre İncelenmesi

Tablo 7

Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Spor Branşına Dayalı Farklılaşması

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss	Sd	T	p
Sosyal Zekâ	Bireysel	98	66.41	8.39	289	3.11	.00**
	Takım	193	63.15	8.52			
Liderlik Yönelimi	Bireysel	98	126.16	12.58	289	2.20	.03*
	Takım	193	129.59	12.56			

p < .05* p < .01**

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından spor branşlarına göre bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-testi sonucu incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, bireysel sporla uğraşanların (Ort. = 126,16, Ss = 12.58) takım sporu ile uğraşanlara (Ort. = 129,59, Ss = 12.56) oranla liderlik yönelimlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($t(289) = 2.20$, $p < .05$). Bu farklılık doğrultusunda, takım sporu ile uğraşanların liderlik yönelimleri bireysel spor yapanlara göre daha fazladır. Aynı doğrultuda, sosyal zekâ açısından ise branşa dayalı bir farklılık belirtilmiştir($t(289) = 3.11$, $p < .01$).Liderlik yönelimlerinin aksine, bireysel spor branşları (Ort. = 66.41, Ss = 8.39) ile uğraşanların sosyal zekâ puanları takım sporları yapanlara (Ort. = 63.15, Ss = 8.52) göre daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

4.4. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Göre İncelenmesi

Tablo 8

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Dayalı Betimsel İstatistikleri

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss
Sosyal Zekâ	Spor Lise	68	66,69	9,24
	Anadolu	135	65,44	8,91
	Meslek	98	65,60	7,58
	Düz	64	65,98	7,40
	Diğer	15	67,40	11,19
	Total	380	65,87	8,48

Tablo 8’in devamı

Liderlik Yönelimi	Spor Lise	68	127,69	11,44
	Anadolu	135	129,91	12,37
	Meslek	98	129,89	14,48
	Düz	64	127,12	11,43
	Diğer	15	126,46	10,24
	Total	380	128,90	12,57

Tablo 9

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Dayalı Farklılaşma Durumu

Değişken	Faktör	KT	sd	KO	F	p
Sosyal Zekâ	Gruplar arası	113,275	4	28,319	,391	,815
	Gruplar içi	27163,912	375	72,437		
	Toplam	27277,187	379			
Liderlik Yönelimi	Gruplar arası	627,445	4	156,861	,991	,412
	Gruplar içi	59346,331	375	158,257		
	Toplam	59973,776	379			

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından mezun olunan lise türüne göre bir farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi sonucu incelenmiştir. Lise türüne göre betimsel istatistikler Tablo 8’de, tek yönlü varyans analiz sonuçları ise Tablo 9’da gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ ($F(4,375) = .391, p = .815$) gerekse de liderlik yönelimi ($F(4,375) = .991, p = .412$) değişkenlerinin lise türlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.5. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Aktif Olarak Sporla İlgilenip / İlgilenmeme Durumuna Göre İncelenmesi

Tablo 10

Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Aktif Sporla İlgilenip / İlgilenmeme Durumuna Dayalı Farklılaşması

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss	Sd	T	p
Sosyal Zekâ	Aktif	277	65.98	8.64	378	2.41	.02*
	Aktif Olmayan	103	63.62	8.06			.
Liderlik Yönelimi	Aktif	277	129.42	12.13	378	2.06	.04*
	Aktif Olmaya	103	126.52	12.49			

$p < .05^*$ $p < .01^{**}$

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından aktif olarak sporla ilgilenip / ilgilenmeme durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-testi sonucu incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, aktif sporla ilgilenenler ile (Ort. = 65.98, Ss = 8.64) ilgilenmeyenler (Ort = 63.62, Ss = 8.06) arasında sosyal zekâ açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t(378) = 2.41, p < .05$). Benzer olarak liderlik yönelimleri açısından da sporcu durumuna dayalı istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır ($t(378) = 2.06, p < .05$). Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

4.6. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Öğrenim Gördükleri Üniversiteye Göre İncelenmesi

Tablo 11
Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Öğrenim Gördükleri Üniversiteye Dayalı Betimsel İstatistikleri

Değişken Faktör	N	Ort.	Ss	
Sosyal Zekâ	Akdeniz	34	66,21	6,63
	KTÜ	28	73,43	10,14
	Marmara	41	64,20	8,85
	Celal Bayar	91	65,89	7,25
	Balıkesir	77	66,86	9,52
	İstanbul	28	62,36	4,48
	Gazi	18	63,00	8,08
	Atatürk	63	64,60	8,29
	Toplam	380	65,88	8,48
	Liderlik Yönelimi	Akdeniz	34	130,00
KTÜ		28	123,54	11,27
Marmara		41	122,39	11,20
Celal Bayar		91	129,46	11,87
Balıkesir		77	126,44	11,49
İstanbul		28	139,93	8,24
Gazi		18	131,72	11,39
Atatürk		63	131,46	13,69
Toplam		380	128,91	12,58

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından öğrenim gördükleri üniversiteye göre bir farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi sonucu incelenmiştir. Öğrenim görülen üniversiteye göre betimsel istatistikler Tablo 11'de, tek yönlü varyans analiz sonuçları ise Tablo 12'de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda

sosyal zekâ (F (7,372) = 5.10, p < .01) ve liderlik yönelimi (F (7,372) = 7.07, p < .01) değişkenlerinin öğrenim görülen üniversite faktörüne göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Tablo 12

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Öğrenim Gördükleri Üniversiteye Dayalı Farklılaşma Durumu

Değişken Faktör		KT	Sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Sosyal Zekâ	Gruplar arası	2388,49	7	341,213	5,10	,00	KTÜ-Tüm diğer üniversiteler
	Gruplar içi	24888,69	372	66,905			
	Toplam	27277,18	379				
Liderlik Yönelimi	Gruplar arası	7040,33	7	1005,762	7,07	,00	İstanbul-Akdeniz İstanbul-KTÜ İstanbul-Marmara İstanbul-Celal Bayar İstanbul- Balıkesir
	Gruplar içi	52933,44	372	142,294			
	Toplam	59973,77	379				

Farkın kaynağını araştırmak için Tamhane's T2 testi sonuçlarına göre Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde okuyan yönetici adaylarının sosyal zekâ puanlarının (Ort. = 73.43, Ss = 10.14) diğer üniversitelere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Liderlik yönelimleri açısından ise, İstanbul üniversitesindeki katılımcıların (Ort. = 139.93, Ss = 8.24) Akdeniz (Ort. = 130.0, Ss = 13.62), KTÜ (Ort. = 123.54, Ss = 11.27), Marmara (Ort. = 122.39, Ss = 11.20), Celal Bayar (Ort. = 129.46, Ss = 11.87) ve Balıkesir (Ort. = 126.44, Ss = 11.49) üniversitelerindeki akranlarından daha fazla puan raporladıkları belirtilmiştir.

4.7. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Okula Giriş Türüne Göre İncelenmesi

Tablo 13

Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Okula Giriş Türüne Dayalı Farklılaşması

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss	Sd	T	P
Sosyal Zekâ	YGS	65	62.41	9.64	378	3.02	.00**
	Özel Yetenek	315	65.97	8.42			.
Liderlik Yönelimi	YGS	65	126.49	9.37	378	2.01	.04*
	Özel Yetenek	315	129.50	8.30			

p < .05* p < .01**

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından okula giriş durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-testi sonucu incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, Özel yetenek sınavıyla (Ort. = 65.97, Ss = 8.42) okula giriş yapanlar ile YGS sınavı sonucuyla okula girenler (Ort = 62.41, Ss = 9.64) arasında sosyal zekâ açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t(378) = 3.02, p < .01$). Benzer olarak liderlik yönelimleri açısından da okula giriş türüne dayalı istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır ($t(378) = 2.01, p < .05$). Her iki analizde, özel yetenek sınavı ile giriş yapan spor yönetici adaylarının sosyal zekâ ve liderlik yönelimlerinin daha fazla olduğu belirtilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

4.8. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Gönüllülük Faktörüne Göre İncelenmesi

Tablo 14

Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Gönüllülük Durumuna Dayalı Farklılaşması

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss	Sd	T	P
Sosyal Zekâ	Gönüllü	234	67.18	8.11	357	2.62	.00**
	Gönüllü Olmayan	125	63.81	8.23			.
Liderlik Yönelimi	Gönüllü	234	130.21	12.36	357	1.99	.045*
	Gönüllü Olmayan	125	126.37	13.26			

$p < .05^*$ $p < .01^{**}$

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından gönüllü olup olmama durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-testi sonucu incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, gönüllü (Ort. = 67.18, Ss = 8.11) olan spor yönetici adayları ve olmayan akranları (Ort. = 63.81, Ss = 8.23) arasında sosyal zekâ açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t(357) = 2.62, p < .01$). Benzer olarak liderlik yönelimleri açısından da gönüllü olma durumuna dayalı istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır ($t(357) = 1.99, p < .05$). Her iki analizde, gönüllü olarak okuyan spor yönetici adaylarının sosyal zekâ ve liderlik yönelimlerinin daha fazla olduğu belirtilmiştir. Tablo 14'te verilmiştir.

4.9. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Tablo 15

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Dayalı Betimsel İstatistikleri

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss
Sosyal Zekâ	İlkokul	177	65.44	8.38
	Ortaokul	145	66.34	8.36
	Lise	23	67.09	10.06
	Üniversite	35	65.37	8,63
	Toplam	380	65,88	8.48
Liderlik Yönelimi	İlkokul	177	127.68	13,41
	Ortaokul	145	128.90	11,71
	Lise	23	138.52	10.50
	Üniversite	35	128.80	10.48
	Toplam	380	128.91	12.58

Tablo 16

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Anne Eğitim Durumuna Dayalı Farklılaşma Durumu

Değişken	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Sosyal Zekâ	Gruplar arası	108,93	3	36,309	.503	.681	
	Gruplar içi	27168,26	376	72,26			
	Toplam	27277,19	379				
Liderlik Yönelimi	Gruplar arası	2391,51	3	797,169	5,21	.00**	Lise-İlkokul
	Gruplar içi	57582,27	376	153,144			Lise-Ortaokul
	Toplam	59973,78	379				Lise-Üniversite

p <.01**

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından anne eğitim durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi sonucu incelenmiştir. Anne eğitim durumuna dayalı betimsel istatistikleri Tablo 15'te, tek yönlü varyans analiz sonuçları ise Tablo 16'da gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ ($F(3,376) = .503, p = .681$) anne eğitim durumuna göre farklılaşmadığını; fakat liderlik yönelimi ($F(3,376) = 5.21, p < .01$) için anne eğitim faktörüne göre farklılaştığı belirlenmiştir.

4.10. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Tablo 17

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Dayalı Betimsel İstatistikleri

Değişken	Faktör	N	Ort.	Ss
Sosyal Zekâ	İlkokul	141	65.65	8.34
	Ortaokul	137	64.67	7.89
	Lise	66	67.54	9.56
	Üniversite	35	68.20	8.59
	Toplam	379	65,86	8.49
Liderlik Yönelimi	İlkokul	141	128.37	12,53
	Ortaokul	137	128.82	13,27
	Lise	66	132.50	10.29
	Üniversite	35	124.71	12,81
	Toplam	379	128.91	12.59

Tablo 18

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanlarının Baba Eğitim Durumuna Dayalı Farklılaşma Durumu

Değişken	Faktör	KT	Sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Sosyal Zekâ	Gruplar arası	578,71	3	192,90	2,71	.045*	Üniversite-Ortaokul
	Gruplar içi	26672,15	375	71,13			
	Toplam	27250,87	378				
Liderlik Yönelimi	Gruplar arası	1509,03	3	503,012	5,21	.00**	Lise-Üniversite Lise-İlkokul Lise-Ortaokul
	Gruplar içi	58456,26	375	155,883			
	Toplam	59965,29	378				

$p < .05^*$ $p < .01^{**}$

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından baba eğitim durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı tek yönlü varyans analizi sonucu incelenmiştir. Baba eğitim durumuna göre betimsel istatistikler Tablo 17'de, tek yönlü varyans analiz sonuçları ise Tablo 18'de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ ($F(3,375) = .271$, $p < .05$) gerekse de liderlik yönelimi ($F(3,375) = 3.23$, $p < .05$) baba eğitim faktörüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın kaynağı sosyal zekâ için üniversite (Ort. = 68.20, Ss = 8.59) ortaokul (Ort. = 64.67, Ss = 7.89) mezunlarından anlamlı

bir şekilde farklılaşmaktadır. Liderlik yönelimleri için ise, lise mezunları (Ort. = 132.5, Ss = 10.29) diğer gruplardan anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

4.11. Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 19

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zekâ Puanları Arasındaki İlişkiye Dayalı Bulgular

	1	2	Ort.	Ss
Sosyal Zekâ	1		65.87	8.48
Liderlik Yönelimi	.146*	1	128.91	12.58

$p < .05^*$

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Çarpımı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında pozitif yönde, küçük ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirtilmiştir ($r = .16$, $p = .26$). Analiz sonuçları Tablo 19'da özetlenmiştir.

4.12. Spor Yöneticisi Adaylarının Sosyal Zekâ Puanlarının Liderlik Yönelimleri Puanlarını Yordayıcısı Rolünün İncelenmesi

Tablo 20

Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Sosyal Zekâ Tarafından Yorumlanmasına İlişkin Bulgular

Yordayan	R	R ²	F	sd	B	B	P
Sosyal Zekâ	.146	.036	2.261	1/378	.273	.146	.042*

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan liderlik yönelimlerinin sosyal zekâ tarafından yorumlanmasına ilişkin sonuçları elde etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, sosyal zekâ değişkeninin liderlik yönelimlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir yorumlayıcısı olduğu kurulan modelde belirtilmiştir ($F(1,378) = 2.261$, $p < .05$, $R = .146$, $R^2 = .036$). Diğer bir deyişle, Sosyal Zekâ ($\beta = .146$, $p < .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir katkısı olduğu bulgulanmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 20'de sunulmuştur.

5. Bölüm

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından cinsiyete göre bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-testi sonucu incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadınların erkeklere oranla liderlik yönelimlerinin istatistiksel olarak daha fazla olduğu belirlenmiştir. Alan yazında çalışma bulguları ile paralellik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Durmuş (2011) ilköğretim ve lise öğrencilerinin liderlik özelliklerini belirlemiş olduğu çalışmada, kız öğrencilerin liderlik özelliklerinin erkek öğrencilere göre yapısal liderlik ve insan kaynaklı liderlik alt boyutlarında daha gelişmiş düzeyde olduğunu belirlemiştir. Arslan & Uslu (2014) öğretmen adaylarının liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre ele alındığında, sembolik liderlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve kadın öğretmen adaylarının liderlik özelliklerinin erkek adaylara göre daha gelişmiş olduğunu belirlemişlerdir.

Alan yazındaki çalışmalar arasında araştırma bulguları ile farklılaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Çelik & Sünbül (2008) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında, cinsiyet değişkeninin üniversite öğrencilerinin liderlik algılamalarında anlamlı bir farklılık yaratmadığını saptamışlardır. Özkan (2012) hemşirelik bölümünde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Semiz (2011) ortaöğretim öğrencilerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Köleşoğlu (2009) ilköğretim öğretmenlerinin liderlik özelliklerini belirlemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin liderlik özelliklerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Bulgularımız sonucunda: Sosyal zekâ açısından ise cinsiyete dayalı erkeklerin lehine bir farklılık olduğuna ulaşılmıştır. Doğan & Çetin (2006) çalışmalarında sosyal zekânın cinsiyete göre farklılıklarını incelemişler, ortalamaların erkek öğrenciler lehine yüksek olduğunu bulmuşlar, ancak 0.05 düzeyinde anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu çalışmamızı destekler niteliktedir. Ancak Literatür incelendiğinde de kızların sosyal zekâ ortalamalarının erkeklerin sosyal zekâ ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Silvera ve diğerleri, 2001). Saxena & Jain (2013) çalışmalarında kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla sosyal zekâyâ sahip olduğunu bulmuşlardır.

Literatürde farklı sonuçlar elde edilmiş Doğan & Çetin (2006) ve kız ya erkek olmanın sosyal zekâ, sosyal bilgi süreci, sosyal beceriler ve sosyal farkındalık düzeyini değiştirmedeği sonucuna ulaşılmıştır. Doğan, Totan & Sapmaz (2009) Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ve sosyal zekâ ile ilgili çalışmasında cinsiyet açısından benlik saygısı düzeylerinde yine kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanda farklılık gösteren çalışmalar görülmektedir. Ermiş, İmamoğlu & Erilli (2012) Üniversite öğrencilerinde cinsiyetler arası sosyal zekâ puanı bakımından fark gözükmemektedir. Geleneksel aile modelinde, kız çocukların fiziksel hareketliliği kısıtlanırken, erkek çocuklar daha bağımsız ve motor becerilerde başarılı olmaya yönlendirilirler. Buna karşın kadınların, çeşitli biyolojik etmenlerden dolayı iletişim becerilerinde erkeklerden daha iyi oldukları ve bu nedenle sosyal ilişkilerde erkeklerden daha iyi oldukları ileri sürülmektedir.

Araştırmalar incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından farklı sonuçların elde edilmesi dikkat çekicidir. Sonuçların çeşitlilik göstermesinin sebebi ise, araştırmalardaki çalışma gruplarının birbirlerinden ayrışması olarak ifade edilebilir.

Yapılan analiz sonucunda, sosyal zekâ ve liderlik yönelimlerinin yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçları ile paralellik gösteren

çalışmalar alan yazında bulunmaktadır. Özkan (2012) hemşirelik bölümündeki üniversite öğrencilerinin liderlik özellikleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Köleşoğlu (2009) ilköğretim öğretmenlerinin liderlik özelliklerini belirlediği çalışmasında, öğretmenlerin liderlik özellikleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını saptamıştır. Bazı araştırmaların sonuçları bu çalışmalar ile farklılık göstermektedir. Dereli (2003)'nin çalışması öğretmen adayları üzerine olmasa da eğitim yöneticilerinin yaşlarının ilerlemesiyle birlikte liderlik özelliklerinin de geliştiğini ifade etmiştir. Arslan & Uslu (2014) öğretmen adaylarının liderlik özelliklerin yaş ilerledikçe geliştiğini çalışmalarında belirlemişlerdir.

Ülker (2016) tarafından meslek yüksekokulu öğrencilerinin sosyal zekâ ve iletişim becerilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi için düzenlenen araştırmada sosyal zekâ, sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından spor branşlarına göre yapılan analiz sonucunda, bireysel sporla uğraşanların, takım sporu ile uğraşanlara oranla liderlik yönelimlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Bu farklılık doğrultusunda, takım sporu ile uğraşanların liderlik yönelimleri bireysel spor yapanlara göre daha fazladır. Elde edilen bulgular literatürle farklı sonuçlar vermiştir. Efekan (2007) Kara Harp Okulu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin yapmış/yapmakta oldukları spor branşı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini saptamıştır. Bireysel sporlar, yapıları gereğince bireyin kendi kararlarını kendilerinin aldıkları ve uyguladıkları spor branşları olarak bilinmektedirler. Takım sporları ise, takımda bulunan bireyler arasında karar alma ve uygulama gücü açısından farklılıkların olduğu bir yapıdadır. Dolayısıyla bir takımda her sporcunun lider olarak öne çıkması beklenmemektedir. Buradan hareketle, bireysel sporlar ile ilgilenen yönetici adaylarının

liderlik özelliklerinin daha yüksek çıkması beklenmiştir. Fakat araştırma bulguları bu beklentiye desteklememektedir.

Aynı doğrultuda, sosyal zekâ açısından ise branşa dayalı bir farklılık belirtilmiştir. Liderlik yönelimlerinin aksine, bireysel spor branşları ile uğraşanların sosyal zekâ puanları takım sporları göre daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Bireysel sporla ilgilenen yönetici adaylarının sosyal zekâsının daha yüksek çıkması beklenmiştir. Araştırma bulguları bu beklentiye destekler niteliktedir.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından mezun olunan lise türüne göre yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ gerekse de liderlik yönelimi değişkenlerinin lise türlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Alan yazında çalışma bulguları ile paralellik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Özkan (2012) Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin mezun olunan lise türü değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini saptamıştır. Ermiş ve diğerleri (2012) Üniversite öğrencilerinin mezun olunan lise türüne göre sosyal zekâ puanı bakımından fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından aktif olarak sporla ilgilenip / ilgilenmeme durumuna göre yapılan analiz sonucunda, aktif sporla ilgilenenlerle ilgilenmeyenler arasında sosyal zekâ açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Benzer olarak liderlik yönelimleri açısından da sporcu durumuna dayalı istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından öğrenim gördükleri üniversiteye göre bir farklılaşma olup olmadığı yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ ve liderlik yönelimi değişkenlerinin öğrenim görülen üniversite faktörüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Alan yazında çalışma bulguları ile farklılık gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Ülker (2016) meslek yüksekokulu öğrencilerinin sosyal zekâ

düzeyinin farklı fakültelerde öğrenim görme durumuna göre anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Ülker (2016) tarafından düzenlenen araştırmada da sosyal zekâ, sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık düzeyinin okunan fakülteye ve bölüme göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından okula giriş durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı yapılan analiz sonucunda, özel yetenek sınavıyla okula giriş yapanlar ile YGS sınavı sonucuyla okula girenler arasında sosyal zekâ açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Benzer olarak liderlik yönelimleri açısından da sporcu durumuna dayalı istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından gönüllü olup olmama durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı yapılan analiz sonucunda, gönüllü olan spor yöneticisi adayları ve olmayan akranları arasında sosyal zekâ açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Benzer olarak liderlik yönelimleri açısından da sporcu durumuna dayalı istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından anne eğitim durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ anne eğitim durumuna göre farklılaşmadığını; fakat liderlik yönelimi için anne eğitim faktörüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Pazarbaş (2012) öğrencilerin anne eğitimleri ile liderde bulunması gereken özellikler algısında, lider kararlarını sadece kendisi vermelidir yargısı arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ puanları açısından baba eğitim durumuna göre bir farklılaşma olup olmadığı yapılan analiz sonucunda gerek sosyal zekâ gerekse de liderlik yönelimi baba eğitim faktörüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın kaynağı sosyal zekâ için üniversite ortaokul mezunlarından anlamlı bir şekilde

farklılaşmaktadır. Liderlik yönelimleri için ise, lise mezunları diğer gruplardan anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Pazarbaş (2012) Öğrencilerin baba eğitim düzeyleri ile liderde bulunması gereken özellikler algısında herhangi bir anlamlı ilişki görülemediği

Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Çarpımı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında pozitif yönde, küçük ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirtilmiştir.

Günümüzde sadece yöneticilik yeterli ölçüt olarak kabul edilmemekte yöneticilerin liderlik özelliklerini de taşıması gerekmektedir. Liderlerin hem çalışanlarının hem kendisinin düşüncelerinin farkında olması, bu düşünceleri ifade edebilip uyumu yakalayabilmesi ve karşısındakilerin de ifade etmesine fırsat vermesi yanında ortaya konulamayan ya da konulmamış düşünceleri de algılaması gerekmektedir. Her ne kadar kişilerin sosyal zekâları yüksek de olsa bu zekâlarını liderlik özellikleriyle birleştirmediklerinde ya da tam tersi yüksek liderlik özelliklerine sahip bireyin bunu sosyal zekâsıyla birleştirmemesi halinde iyi bir lider olduğu söylenemez. İyi bir liderin sosyal zekâsı ile liderlik özelliklerini birleştirerek ideale ulaşmaya çalışması beklenir. Araştırma sonucumuz beklentimizi destekler niteliktedir.

Sonuç ve Öneriler

Liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri ilişkisinde katılımcıların cinsiyet, yaş, spor branşı, mezun olunan lise, aktif spor yapma durumu, öğrenim gördüğü üniversite, okula giriş türü, gönüllülük, anne ve baba eğitim durumu gibi değişkenler bakımından ağırlıklı olarak farklılıklar bulunmaktadır. Çoğunda ise bu farklılıklar anlamlı düzeydedir. Bu kişilerin sosyal zekâları ile liderlik özellikleri arasında da yakın ilişki bulunmaktadır.

İncelenen araştırmaların genel olarak okullarda yapıldığı görülmektedir. Ayrıca tüm boyutları inceleyen çalışma sayısı tek boyutu inceleyenlerden daha fazladır. Katılımcıların ağırlıklı olarak sosyal zekâlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çoğu sosyal zekâ hakkında bilgi sahibidir ve liderlikle bağlantısı olması gerekliliğinin farkındadır.

İlerleyen zamanlarda bu konuda çalışma yapmak isteyenlere çalışmayı sağlıklı verilere dayandırılmış ampirik çalışma şeklinde yapması önerilebilir.

Yeni işe alınacak aday liderlerinin, personelin ve gençlik spor il müdürlüğüne atanacak kişilerin seçiminde sosyal zekâ kabiliyetinin işe alma ve ödüllendirme kriterleri arasında yer almasının sağlanması uygun olabilir. Bu yöntemle seçilen insan kaynağının süreçlerde örgütler arası sosyalliği arttıracak uyumu yakalamak adına aktif katılımı sağlanarak yaratıcı fikirlerinden olabildiğince faydalanılabilir.

Yönetici adaylarının yeni hayata atılma döneminde olan gençler olarak çoğunlukta olduğu düşünülürse iş alanlarında; sosyal hizmet uzmanı, psikolog çalıştırılması, gençlerin serbest zamanlarını değerlendirmelerinde yönetim bilinirliğini artırıcı ve dikkat çekici etkinliklerin arttırılmasının sağlanması, gençlerin sosyal istek ve ihtiyaçları göz önüne

alınarak etkinliklerin belirlenmesi, liderlerin çalışan diğer bağlı kuruluşlarla dönem dönem bir araya gelerek bilgi ve fikir alışverişinde bulunulması önerilebilir.

Liderlerin örgütteki uyumu sağlamaya yönelik stratejilerinde uyumda sorun teşkil eden üyelerin yaşadıkları psikolojik sorunlarına destek olmak ve çözüm üretmek için psikolojik danışman, sosyal hizmet uzmanı ve rehberlik uzmanı gibi farklı alanlardaki uzmanlar istihdam edilmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler başta olmak üzere, gençlik spor hizmetleri ve il müdürlüğü, spor kulüpleri ve toplulukları ile sürekli bir bilgi alışverişi ve koordineli çalışmalar ile uyum, düşünce ve fikir alışverişi yaparak yürütülmelidir.

Bu araştırmanın sonucunda, sosyal zekânın liderlik yönelimleri ile ilişkisi bulunduğu için, yöneticilere ve öğretmenlere sosyal zekâyı geliştirici psikoeğitim grup çalışmalarının yapılması önemlidir.

Yönetecek liderlerin alanlarında yetkinleşmeleri için gerekli eğitim ve sertifikasyonlarının desteklenmesi ve bunun sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.

Örgütte astlarına karşı saygı gösteren, karşılıklı güven ortamı içerisinde devamlı üyelerini motive eden ve onlarla birebir ilgilenen ayrıca onların düşüncelerini dinleyen liderlerden oluşan ortamda, iş sahibi olan örgüt üyeleri, iş ile ilgili fikir ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade edebilecektir. Liderin sosyal zekâsı ile sosyal örgütte uyumu sağlayamayan ve bahsedilenin tam tersi davranış sergileyen liderlerin bulunduğu örgütteki çalışanlar ise iş ile ilgili önemli olan konuları, fikirleri ya da çözüm önerilerini dile getirmeyerek sessiz kalacaktır.

Örgüt içerisinde fikir düşünce alışverişine kapalı kalması, sorunlar ve çeşitli konular karşısında çözüm üretememe durumuna gelmektedir. Bu iş ortamında bireyler işlerinde örtük bir hale gelme, meslektaşları tarafından dışlanma, memnuniyetsizlik korkusu, tecrübe eksikliği, yöneticisinin davranışları gibi birçok sebeplerden ötürü bilgi ve düşüncelerini açıkça

sunamamakta ve kendine saklamaktadır. Bu şekilde açıkça dile getirilemeyen düşünceler, örgütün yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan bilgilerden ve yeni fikirlerden mahrum kalınmasına yol açabilir. Bu durumda sosyal zekâ yoluyla birlik oluşturamayan yöneticilerin liderlik tutum ve kalitesi, örgütü sevk ve idaresi, ahenk ve uyumu sağlaması güçleşir. Liderlerin bu anlamda yetkinlikleri sosyal zekâ düzeyleri oldukça önem arz edebilir.

Bu çalışmanın sonucunda ölçek daha geniş örneklem grubuna dağıtılmalı ve Türkiye'nin birçok ilinden spor yöneticisi adaylarının görüşleri alınmalıdır. Bu konuda çalışan araştırmacılar, liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ ile ilgili çalışmaların sayısını ve niteliğini arttırmalıdır. Bu çalışma sonuçları yöneticilere ulaştırılmalı ve eksikleri görmeleri sağlanmalıdır. Yöneticilerin lider kimliği oluşturucu veya sosyal zekâ artırıcı davranışlar da bulunmasıyla ilgili yöneticilik eğitim sisteminde gerekli değişiklik yapılmalıdır. Liderlik sürecinde iletişimin rolü büyük olduğundan, sosyal zekâ eğitiminden oluşan lider gelişim programlarının düzenlenmesi de son derece önemlidir.

Kaynakça

- Aytürk, N. (2000). Yönetimde Yetki Devri ve İmza Yetkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(1), 79-110.
- Arıkanlı, A., & Ulubaş, B. (2004). Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları. *Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara*.
- Akçakaya, M. (2010). *21. yüzyılda yeni liderlik anlayışı*. Ankara: Adalet yayınevi.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: "Kurumda çalışma yılı" ve "ücret" değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Aydın, M. (2000). Eğitim yönetimi. *Ankara: Hatiboğlu Yayınevi*.
- Akkuş, S. (2014). Erkekler birinci voleybol liginde yer alan takımların antrenörlerinin liderlik özellikleri ile sporcuların bu konudaki düşüncelerinin karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Ağal, S. (2015). Kamu Ve Özel Hastanelerde Çalışan Doktorların Duygusal Zeka Ve Anksiyete Düzeyleri Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Arslan, H., & Uslu, B. (2013). Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi/Examining the Leadership Orientations of Pre-Service Teachers. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 42-60.
- Albrecht, K. (2006). "Social Intelligence: The New Science of Success",: Jossey-Bass, San Francisco.
- Akalın, A., (2003), "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Empati Becerileri Arasındaki İlişki", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Anabilim Dalı, Ankara*.
- Ak Sütü, S. (2013). Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, 43-50.
- Burns, J. M. (1978). Leadership New York. NY: Harper and Row Publishers.
- Buluç, B. (1998). Bilgi çağı ve örgütsel liderlik. *Yeni Türkiye Dergisi*, 4(20), 1205-1213.

- Bass, B. M. (2004). Leadership: Good, Beter, Best. Modern Clasics on Leadership. Eds. J. T. Wren, D. A. Hicks, and T. L. Price. N Elgar, Cheltenham, UK: Reference Collection.
- Bolman, L. G., & Terrence, E. D. (2013). Organizasyonları yeniden yapılandırmak (Çev. A. Aypay ve A. Tanrıöğen). *Ankara: Seçkin*.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 5-34.
- Brown, L. T., & Anthony, R. G. (1990). Continuing the search for social intelligence. *Personality and Individual Differences*, 11(5), 463-470.
- Buzan, T. (2002), The Power of Social Intelligence, *PerfectPound Publisher*.
- Bass, B.,M., (1985). Leadership and Performans Beyond Expectations. *New York: The Free Press*, 37-61.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Chuang, A., Judge, T. A., & Liaw, Y. J. (2012). Transformational leadership and customer service: A moderated mediation model of negative affectivity and emotion regulation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 28-56.
- Çelik, C., & Sünbül, A. G. Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3).
- Çelenk, İ. (2015). *Örgütlerde duygusal zekâ ve psikolojik yıldırma: Bir araştırma* (Doctoral dissertation, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Doğan, S., & Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 209-230.
- Doğan, T. ve Çetin B. (2009). Tromso Sosyal Zeka Ölçeği Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 691-
- Doğan, S. (2001). Vizyona Dayalı Liderlik. *Philip & Richard's İnsan ve İş Kaynakları Danışmanlığı Yayını, Seçil Ofset, İstanbul*.
- Doğan, T., Totan, T., & Sapmaz, F. (2009). Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ve sosyal zeka. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (17).
- Doğan, M. (2002). *İşletme Ekonomisi ve Yönetim*. İzmir: Anadolu Yayınları, 22.

- Daft, R.L.(2010). *Management (9.Baskı)*. South Western Cengage Learning: Amerika
- Doğan, O. (2005). Spor psikolojisi (2. Baskı). *Adana: Nobel Kitabevi, 70.*
- Doğan, T., & Çetin, B. (2006). Üniversite öğrencilerinin sosyal zeka düzeylerinin depresyon ve bazı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi, Sakarya.*
- Demirci, N. (1986). *Spor'da yönetim-teşkilatlanma ve organizasyonlar*. TC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı.
- Dereli, M. (2003). İlköğretim Okulu müdürlerinin liderlik davranışları. *Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Durmuş, Ö. (2011). İlköğretim ve lise öğrencilerinde görülen liderlik davranışlarının araştırılması. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.*
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 12-4317.
- Eren, E. (2000). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım, 411.
- Ekmekçi, M. (2015). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir alan çalışması. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Eröz, S. S. (2011). Duygusal zekâ ve iletişim arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.*
- Ergun, T., (1981), Türk kamu yönetiminde önderlik davranışı, Todaie Yayınları, No:191, Ankara
- Ermiş, E., İmamoğlu, O., & Erilli, N. A. (2012). Üniversite öğrencilerinin bedensel ve sosyal çoklu zeka puanlarında sporun etkisi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 3(2).*
- Efekan, H. (2007). Kara Harp Okulu olimpik spor branşlarında yapılan bireysel sporlar ile takım sporlarının Harbiyelilerin liderlik özelliklerine sağladığı etkilerin incelenmesi. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Ferentinos, C. H. (1996). *Linking social intelligence and leadership: An investigation of leaders' situational responsiveness under conditions of changing group tasks and membership* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
- Frederiksen, N., Carlson, S., & Ward, W. C. (1984). The place of social intelligence in a taxonomy of cognitive abilities. *Intelligence, 8(4), 315-337.*

- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 75(2), 196-206.
- Gürüz, D., & Gürel, E. (2009). *Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme*.(2. Baskı). *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*.
- Gökdeniz, A., & Dinç, Y. (2003). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi*. *Detay Yayıncılık*. *Ankara*.
- Göğüş, M. S. (2014). *Özel okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen performansı üzerindeki etkisi*. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal zeka: neden IQ'dan daha önemlidir*. Varlık Yayınları.
- Hodgetts, R.M. (1999). *Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama 2. Baskı*, (Çevr. C. Çetin ve E. C. Mutlu), Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1998). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*, prentice hall Inc. *Englewood cliffs, New Jersey*, 169-201.
- Hazar, A. (2003). *Rekreasyon ve animasyon: rekreasyon ve animasyon teorisi, animasyon hizmetlerinin yönetimi, geleneksel kültür canlandırması, uygulamalı animasyon etkinlikleri*. *Detay Yayıncılık*.
- Horn, S.T., (1995). *Leadership Effectiveness in The Sport Domain*. Ed: *Thelma S. Horn. Advances in Sport Phscologie Shampany Human Kinetic Published, Illinois*, p.180-20.
- Karagüven, M. H. Ü., & Hülya, M. (2015). *Empati ve sosyal zeka*. *International Journal of Social Science*, 34, 187-197.
- Köleşoğlu, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin liderlik özellikleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki (İstanbul ili Beyoğlu ilköğretim okullarında bir uygulama)*. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları, 575-17.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Arıkan. s.581 – 609.
- Keçecioglu, T. (2003). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (26)*. Ankara: Nobel. Koç, N.(1994). *Yabancılar İçin Dil Bilgisi*.

- Kızıltepe, Z., & Kızıltepe, Z. A. (2004). *Öğretim: Eğitim psikolojisine çağdaş bir yaklaşım*. Epsilon.
- Keating, D. (1978). "A Search for Social Intelligence". *Journal of Educational Psychology*, 70 (2), 218-223.
- Kaukiainen, A., Björkqvist, K., Lagerspetz, K., Österman, K., Salmivalli, C., Rothberg, S., & Ahlborn, A. (1999). The relationships between social intelligence, empathy, and three types of aggression. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 25(2), 81-89.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Lazear, D. 2000. The intelligent Curriculum. Using MI to develop your student's full potansial. New York, Zephyr Press.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence.
- Mitchell, T. R. (1982). *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mucuk, İ. (2000). *Modern İşletmecilik, 12. Baskı*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Maxwell, J. C. (1999). Rededilemez 21 Liderlik Yasası. *İstanbul, Beyaz Yayınları*, 13-14.
- Messamer, J., & Throckmorton, B. (1991). Social and academic intelligence: Conceptually distinct but overlapping constructs. *Personality and Individual Differences*, 12(7), 695-702.
- Marlowe, H. A. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of educational psychology*, 78(1), 52-58.
- Nazlı, S. (2013). Hemşirelerde duygusal zeka ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: *Konya ili örneği (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü)*.
- Özden, Y. (2002). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. *Ankara: Pegem Yayıncılık*.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011) Örgütsel Davranış: 5.Baskı, Ekin Yayınevi: Bursa.
- Özkan-Özdemir, N. (2012). *Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.).
- Pazarbaş, M. (2012). *Liderlik ve otorite: lise öğrencilerinin liderlik ve otorite algısı üzerine bir araştırma* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sökmen, A. (2010). Yönetim ve Organizasyon. *Ankara: Detay Yayıncılık*.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji. Ezgi kitabevi.*
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.*
- Sargut, A. S. (2015). *Lider Yöneticinin Benliğine Yolculuk. İstanbul: Beta.*
- Semiz, H. (2011). Ortaöğretim öğrencilerinde sporun liderlik üzerine etkisi: Hendek örneği. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.*
- Sunay, (2017). *Spor Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.*
- Sağlam, F. T. (2014). *Yönetici Hemşirelerde Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Silvera, D., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian journal of psychology, 42(4), 313-319.*
- Silberman, M. L., Silberman, M., & Hansburg, F. (2000). *People smart: Developing your interpersonal intelligence.* Berrett-Koehler Publishers.
- Seçmen, S. (2001). *Amirlerin Liderlik Tarzları ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Değerlendirmelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Selçuk, Z., & Kayılı, H. (2002). ve Okut, L. *Çoklu Zeka Uygulamaları. Ankara: Nobel Yayınları.*
- Saxena, S., & Jain, R. K. (2013). Social intelligence of undergraduate students in relation to their gender and subject stream. *Journal of Research & Method in Education, 1(1), 1-4.*
- Sorenson, G. (2000, September). An intellectual history of leadership studies: The role of James MacGregor Burns. In *Annual meeting of the American Political Science Association, Washington DC, August.*
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitapevi, 6. Baskı, Ankara, 202.*
- Şişman, M., (2004). *Kişilik ve Liderlik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.*
- Şimşek M.Ş., & Çelik A. (2014). *Yönetim ve Organizasyon. Konya: Eğitim Yayınevi.*
- Thomas, N. (2004). *The John Adair handbook of management and leadership.* Thorogood Publishing Ltd..

- Tağraf, H., & Çalman, İ. (2009). Ohio üniversitesi liderlik modeline göre oluşan liderlik biçimlerinin işletmelerin ihracat performansı üzerine etkisi ve Gaziantep ilinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2).
- Tozoğlu, E. (2003). Farklı Spor Dallarında Görev Alan Antrenörlerin Liderlik Özellikleri ve Bu Özelliklerinin Bazı Değişkenlerle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum*.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of applied psychology*, 4(1), 25-29.
- Ülker, Ç. (2016). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyal Zeka Ve İletişim Becerilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Vroom, V.H. (1986). "A New Look at Managerial Decision" Reading in Management. *South Western Publishing Company*, 43.
- Yetim, A. (1996). Spor Yönetiminde Liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Ankara*, 86-90.
- Yetim, A. A., & Şenel, Ö. (2001). Türkiye'de spor yöneticisi yetiştirme faaliyetlerinin görünümü. *Milli eğitim dergisi*, 150, 18-19.
- Zel, U. (2001). Kişilik ve Liderlik: Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar. *Teoriler ve Yorumlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara*.
- Zaccaro, S. J., Gilbert, J. A., Thor, K. K., & Mumford, M. D. (1991). Leadership and social intelligence: Linking social perspectiveness and behavioral flexibility to leader effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 2(4), 317-342.

Ekler

Ek 1. Etik Kurul Onay Yazısı

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ

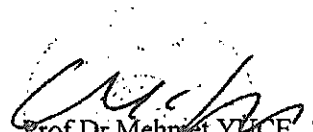
29 Aralık 2017

OTURUM SAYISI

2017-17

KARAR NO 10 : Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Seda Nur TURHAL'ın "Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında uygulanacak araştırma sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Seda Nur TURHAL'ın "Spor Yöneticisi Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve Sosyal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında uygulanacak araştırma sorularının, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.


Prof. Dr. Mehmet YÜCE
Kurul Başkanı

Ek 2. Demografik Bilgi Formu

Değerli öğrenci arkadaşlar;

Bu araştırmanın amacı spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ankette yer alan her bir ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra, sizin için uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Verilerin doğru analiz edilmesi açısından lütfen hiçbir ifadeyi cevapsız bırakmayınız. Bu anket ile elde edilen veriler, çalışma kapsamı dışında kullanılmayacaktır. Destekleriniz ve katkılarınızdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederim.

Danışman: Doç. Dr. Erkut TUTKUN

Seda Nur TURHAL
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Kişisel Bilgi Formu

Yaş:.....

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Mezun Olunan Lise Türü: Spor Lisesi () Anadolu Lisesi () Meslek Lisesi () Düz Lise ()
Diğer ()

Aktif Olarak Spor Yapma Durumu: Evet () Hayır () Yapmakta Olduğu Spor Branşı:
.....

Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumu: Evet Hayır () Hayır ()

Spor Branşı:..... Süresi:.....

Okula Giriş Türü: Merkezi Yerleştirme (Özel Yetenek Sınavına Girmeden): () Özel
Yetenek Sınavı ()

Öğrenim Gördüğü Üniversite:.....

Annenizin Eğitim Düzeyi: Okur Yazar değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksekokul ()
Üniversite ()

Babanızın Eğitim Düzeyi: Okur Yazar değil () İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksekokul ()
Üniversite ()

Herhangi bir Spor Organizasyonunda Gönüllü Olarak Görev Aldınız mı? : Evet () Hayır ()

Ek 3. Sosyal Zekâ Ölçeği Soru Formu

Aşağıda kendinizle ilgili olarak gözlemlediğimiz bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumlardan düşünerek kendinize en uygun olanı sıklık sayısına göre tablodaki ifade ve rakamlara bakarak her cümle için en uygun rakama karşılık gelecek şekilde işaretlemeniz gerekmektedir.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1-Hiçbir Zaman 2-Çok Nadir 3- Bazen 4- Çoğu Zaman 5- Her Zaman					
1.Diğer insanların davranışlarını önceden tahmin edebilirim.	1	2	3	4	5
2.Çoğunlukla başkalarının seçimlerini anlamamın zor olduğunu hissedirim	1	2	3	4	5
3.Davranışlarımın diğer insanlara ne hissettireceğini bilirim.	1	2	3	4	5
4.Tanmadığım yeni insanların olduğu bir ortamda genellikle tedirginlik hissedirim	1	2	3	4	5
5.İnsanlar yaptıkları şeylerle beni sık sık şaşırtırlar.	1	2	3	4	5
6.Diğer insanların duygularını anlayabilirim.	1	2	3	4	5
7.Sosyal ortamlara kolaylıkla uyum sağlarım	1	2	3	4	5
8. İnsanlar açıklama yapmama fırsat vermeden bana kızarlar	1	2	3	4	5
9.Başkalarının isteklerini anlarım	1	2	3	4	5
10. İnsanlarla ilk tanışmada ve yeni ortamlara girme konusunda iyiyimdir	1	2	3	4	5
11.Ne düşündüğümü söylediğimde insanlar genellikle benden rahatsız olmuş veya bana kızmış gibi görünürler.	1	2	3	4	5
12. Başka insanlarla geçinebilmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5
13. İnsanları tahmin edilemez bulurum.	1	2	3	4	5
14. Bir açıklama yapmalarına gerek duymadan insanların ne yapmaya çalıştıklarını çoğunlukla anlarım	1	2	3	4	5
15.Başkalarını iyice tanımam uzun zaman alır	1	2	3	4	5
16.Farkına varmadan çoğu kez başkalarını incitirim	1	2	3	4	5
17.Diğer insanların davranışlarına nasıl tepki göstereceklerini tahmin edebilirim	1	2	3	4	5
18. Yeni tanıştığım insanlarla iyi ilişkiler kurmada başarılıyım.	1	2	3	4	5
19.Diğer insanların yüz ifadelerinden, beden dillerinden vs. gerçekte ne demek istediklerini çoğunlukla anlarım	1	2	3	4	5
20. Başkalarıyla konuşacak güzel sohbet konuları bulmakta çoğunlukla sıkıntı çekerim.	1	2	3	4	5
21. Diğer insanların yaptıklarına verdikleri tepkiler beni çoğunlukla şaşırtır.	1	2	3	4	5

Ek 4. Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	2	3	4	5
1. Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.				1 2 3 4 5
2. Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.				1 2 3 4 5
3. Derslerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi yeteneğim vardır.				1 2 3 4 5
4. Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.				1 2 3 4 5
5. Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.				1 2 3 4 5
6. Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım.				1 2 3 4 5
7. Karşıt görüşlere sahip kişileri ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.				1 2 3 4 5
8. Karizmatik bir insanımdır.				1 2 3 4 5
9. Problemlerin mantıklı çözümlenme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.				1 2 3 4 5
10. Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm.				1 2 3 4 5
11. İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim.				1 2 3 4 5
12. Diğer insanlar için ilham kaynağıyım.				1 2 3 4 5
13. Net, akılcı politikalar, süreçler geliştirir ve uygularım.				1 2 3 4 5
14. Alınan kararlarda insanların aktif rol almasını ve katılmalarını desteklerim.				1 2 3 4 5
15. Kişilerarası anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür ve çözüme konusunda yılmadan çalışırım.				1 2 3 4 5
16. Hayal gücüm kuvvetli ve yaratıcıyım.				1 2 3 4 5
17. Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım.				1 2 3 4 5
18. Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim.				1 2 3 4 5
19. Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.				1 2 3 4 5
20. Güçlü, iddali bir vizyon ve misyon duygusu aşılıyorum.				1 2 3 4 5
21. Açık, ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.				1 2 3 4 5
22. İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.				1 2 3 4 5
23. Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.				1 2 3 4 5
24. Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.				1 2 3 4 5
25. Detaya önem veririm.				1 2 3 4 5
26. İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.				1 2 3 4 5
27. Yeterli desteği sağlamak için kişilerarası ve çalışma grupları(paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.				1 2 3 4 5
28. Sadakat ve şevk aşılıyorum.				1 2 3 4 5
29. Net bir kurumsal yapıya ve kurumsal yapıda ast-üst hiyerarşisinin gerekliliğine inanırım.				1 2 3 4 5
30. Otokratik liderliği destekleyen bir kişiliğim var.				1 2 3 4 5
31. Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşırım.				1 2 3 4 5
32. Çevredeki insanlar için kurumsal değer ve amaçları kişiliğimde yansıtan model/örnek bir kişilik sergilerim.				1 2 3 4 5

Öz Geçmiş

Doğum Yeri ve Yılı	: Trabzon – 1993		
Öğr. Gördüğü Kurumlar	Başlama Yılı	Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lise			Trabzon Yunus Emre Lisesi
Lisans			Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Yüksek Lisans			Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Doktora			
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce-Orta		
Çalıştığı Kurumlar	Başlama ve Ayrılma		Kurum Adı ve Tarihleri
	1.		
	2.		
	3.		
Yurt Dışı Görevleri	:		
Kullandığı Burslar	:		
Aldığı Ödüller	:		
Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Topluluklar	:		
Editör veya Yayın Kurulu Üyeliği	:		

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	SEDA NUR TURHAL
Tez Adı	SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE SOSYAL ZEKA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
Enstitü	EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Anabilim Dalı	BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
Bilim Dalı	
Tez Türü	YÜKSEK LİSANS
Tez Danışman(lar)ı	DOÇ.DR. ERKUT TUTKUN
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni	<input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama İzni	<input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasının ertelenmesini istiyorum 1 yıl <input type="checkbox"/> 2 yıl <input checked="" type="checkbox"/> 3 yıl <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin vermiyorum

Hazırlamış olduğum tezimin yukarıda belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih: 08/01/2019

İmza: 

RİT-FR-KDD-12/00