



Yüklenme Tarihi: 26.03.2021 **Kabul Tarihi:** 04.12.2021 **Yayın Tarihi:** 29.12.2021

KIRŞEHİR GENÇLİK VE SPOR MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇEŞİTLİ POZİSYONLARDA ÇALIŞANLARIN ÖZ LİDERLİK VE OTORİTER ÖZELLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

*Bayram KAYA¹, Mustafa KARAKAYA²

ÖZ

Kavramsal açıdan “liderlik ve grup içi ilişkiler” konusu, sosyal bilimler literatüründe çok defa işlenmiş, bir çok çalışmaya dayanak noktası olmuştur. Liderlik, grup içi iletişimin tesis edilmesi, etkileşimin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi konularında son derece önem arz eden bir terimdir. Liderlik üzerine yapılan araştırmalarda liderin; üretici, farklı bakış açılara sahip, bireyleri motive eden, katılımcı ruha sahip kişilerdir. Bu çalışmada Kırşehir Gençlik ve Spor Müdürlüğü’nde değişik pozisyonlarda çalışanların liderlik ve otoriter özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni Kırşehir Gençlik ve Spor Müdürlüğü’nde değişik pozisyonlarda çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise bu kurumda eğitimci, amir, müdür pozisyonlarında çalışan 107 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada betimsel tarama yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada Tabak ve ark. (2013) tarafından geliştirilen liderlik ve otorite ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçeğe; aritmetik ortalama, frekans, yüzde, standart sapma, ikili değişkenlerde bağımsız örneklem t testi, çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; Cinsiyet, yaşı, medeni durum, buldukları pozisyonlar ve gelir durumu, değişkenleri katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerini ortaya çıkaran özelliklerin olmadığı sonucuna varılmıştır. Katılımcıların öz liderlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu ancak otoriter özelliklerinde kararsız oldukları sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Öz Liderlik, otorite

INVESTIGATION OF THE SELF LEADERSHIP AND AUTHORITARIAN CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYEES IN VARIOUS POSITIONS IN KIRŞEHİR YOUTH AND SPORTS DIRECTORATE ACCORDING TO VARIOUS VARIABLES

ABSTRACT

Conceptually, the subject of "leadership and intragroup relations" has been discussed many times in the social sciences literature and has been the basis of many studies. Leadership is an extremely important term in terms of establishing intra-group communication and maintaining the interaction in a healthy way. In research on leadership, the leader; They are people who are productive, have different perspectives, motivate individuals and have a participatory spirit. In this research, it is aimed to examine the leadership and authoritarian characteristics of employees in different positions in Kırşehir Youth and Sports Directorate according to various variables. The universe of the research consists of employees in different positions in Kırşehir Youth and Sports Directorate. The study group of the research consists of 107 people working in the positions of trainers, supervisors and managers in this institution. In the research, descriptive scanning method was applied. In the study, Tabak et al. (2013) leadership and authority scale was applied. The scale applied to the participants; arithmetic mean, frequency, percentage, standard deviation, independent sample t test in binary variables, one-way analysis of variance in multiple variables were applied. As a result of the research; It was concluded that the variables of gender, age, marital status, positions and income status did not reveal the leadership and authority characteristics of the participants. It was concluded that the self-leadership levels of the participants were high, but they were undecided in their authoritarian characteristics.

Keywords: Leadership, Self-Leadership, authority

¹Sorumlu yazar: Bayram Kaya, Kırşehir Millî Eğitim Müdürlüğü (bayramkaya400@gmail.com) ORCID: 0000-0003-0249-5572

²Mustafa KARAKAYA-Hacı Bayramı Veli Üniversitesi Rekreasyon Yönetimi, mustafa197940@gmail.com, ORCID: 0000-0002- 6757-7854

GİRİŞ

Kavramsal açıdan “liderlik ve grup içi ilişkiler” konusu, sosyal bilimler literatüründe çok defa işlenmiş, bir çok çalışmaya dayanak noktası olmuştur (Leithwood vd., 1999: 5) Liderlik, grup içi iletişimin tesis edilmesi, etkileşimin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi konularında son derece önem arz eden bir terimdir. Lider, grup içinde ve gerektiğinde farklı gruplar arasında reformist kararlar alıp uygulama yeteneği ile etkilenen değil etkileyen rol üstlenmektedir. Grup üyeleri arasındaki yeterlilik ve motivasyon artırıcı düzenlemeler yapması ile grup içi ve gruplar arası ilişkilerde başat unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Stodgill, 1974: 43-44). Yapılan araştırmalarda liderlik kavramı, türlerine göre kategorize edilmiştir. Hope ve Eckert’e (2012) göre “Dürüstlük, esinlendirici, vizyoner, performans yönelimli, takımı birleştirici, kararlı, yönetsel olarak yeterli” gibi evrensel alt başlıklarda irdelenmiş, otoritenin kullanımı bağlamında ortaya konmuş yönelimleriyle bölümlere ayrılmıştır. Liderlik üzerine yapılan araştırmalarda liderin; üretici, farklı bakış açılara sahip, bireyleri motive eden, katılımcı ruha sahip kişilerdir. (House ve Javidan, 2004: 15). Liderlik türleri veya tipleri özelliklerine göre isimlendirilmiştir. Bunlar davranışsal, psikolojik ve sosyal, ilişki odaklı, durumsallık gibi farklı özelliklere sahiptir. House vd. göre liderlik tarzları şöyledir: 1) Karizmatik (değer yönelimli) liderlik, 2) Takım yönelimli liderlik 3) Katılımcı liderlik, 4) İnsan yönelimli liderlik, 5) Özerk liderlik, 6) Kendini korumaya yönelik liderlik (House ve Javidan, 2004; Akt. 2017:98).

Liderin varlığının en temel gücü olan otoritenin ise pek çok türü vardır. Weber’e (2013: 66) göre otorite, üç ana hat üzerinden bölümlenebilir. Karizmatik, Geleneksel ve Yasal Otorite. Karizmatik Otorite; doğuştan gelen birtakım meziyetleri sayesinde liderin meşruiyetini gerçekleştirdiği biçimdir. Hitabet kabiliyeti, ses tonu, ikna yeteneği ve diksiyonu gibi özellikleriyle lider, grubu rahatlıkla etkileyebilmektedir. Grubun niteliği ve idealleri doğrultusunda eğitim görmemiş dahi olsa liderin, problem çözümünde uyguladığı yöntemin içeriğinden çok yöntemi ifade edişi ve diğer grup üyelerini manipüle edebilmesi ile otoritesini pekiştirmektedir. Tarih boyunca dünya savaşlarına sebep olan diktatörlerin kullandıkları otorite, liderin karizmasından aldığı kaynağı meşruiyet sahasına taşıması suretiyle kontrol edilemez hale gelmiştir. Gücün uzun süreli ve mutlak kullanımı, liderin karizmatik niteliğini ilerleyen zamanlarda baskıcı bir şekle büründürmesiyle sonuçlanabilmektedir. Geleneksel Otorite ise, grubun; içerisinde bulunduğu çevrenin gelenekleri-inançları ve diğer bir araya getirici unsurlarıyla yönlendirilebilmeyi sağlamaktadır. Geleneksel Lider, başında bulunduğu grubun dinamiklerini iyi analiz edebilmeli, hassasiyetlerine bütün detaylarıyla hâkim olabilmelidir. Karizmatik Otoriteden farklı olarak, Geleneksel Liderin, grubu bir arada tutabilmek ve yönetebilmek için kaynağını kutsallara ya da değişmez örf-adet gibi kavramlara dayandırmaktadır. Bu durum ise yönetim anlayışı ve liderin uygulamalarının sorgulanabilirliğini tehlikeye düşürmektedir. Dini grup liderleri, geleneksel otorite’ye en somut örneği oluşturmaktadır. Liderin sözü, sorgulanamaz nitelikte kabul görerek grup üyelerinin canları pahasına da olsa harfiyen uyguladıkları kutsal talimatlar olarak algılanmaktadır. Bu noktada 1978 yılında Guyana’nın Jonestown adlı kasabasında kurulan People’s Temple Tarikatı ve Liderleri Jim Jones, Geleneksel Otoritenin Liderin karar alma mekanizmasında meydana getirdiği radikalleşmenin acı sonuçları olabileceğini kanıtlaması yönüyle önemlidir. Kendi tarikatına mensup 900 civarı müridinin, verdiği vaaz üzerine siyanür içerek intihar etmesine sebep olmuştur. İtaat etmeyen grup üyeleri ise öldürülmüştür (Oktay, 2003: 45- 46).

Yapılan bu araştırmada Kırşehir Gençlik ve Spor Müdürlüğü’nde değişik pozisyonlarda çalışanların liderlik ve otoriter özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın evreni Kırşehir Gençlik ve Spor Müdürlüğü’nde değişik pozisyonlarda çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise bu kurumda eğitimci, amir, müdür pozisyonlarında çalışan 107 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada betimsel tarama yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın uygulandığı grubun tutumlarını, düşüncelerini, inançlarını ve görüşlerini ölçmek için betimsel tarama yöntemi uygulanır (McMillan ve Schumacher, 2006). Araştırmada Tabak ve ark. (2013) tarafından geliştirilen liderlik ve otorite ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçeğe; aritmetik ortalama,

frekans, yüzde, standart sapma, ikili değişkenlerde bağımsız örneklem t testi, çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: Kişisel Bilgiler

Kişisel Bilgiler	Alt Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	73	68,2
	Kadın	34	31,8
Yaş	18-28 yas	11	10,3
	29-39	42	39,3
	40 ve üzeri	54	50,5
Medeni Durum	Evli	85	79,4
	Bekar	22	20,6
Eğitim Durumu	Lisans	90	84,1
	Yüksek L/Doktora	17	14,9
Buldukları Pozisyon	Eğitmen	75	70,1
	Amir	3	2,8
	Müdür	14	13,1
	Diğer	15	14,0
Gelir Durumu	2000-3000 tl	10	8,4
	3001-4000 tl	27	24,3
	4001 ve üzeri	70	64,5

Tablo 1' e göre araştırmaya en çok katılanlar erkeklerdir (71 kişi, %68,2). 85 kişinin (%79,4) evli olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine göre en fazla lisans mezunu (90 kişi, %84,1) olduğu tespit edilmiştir. Buldukları pozisyon değişkenine göre en fazla 75 kişi (%70,1) ile eğitmenler katılmıştır. Gelir durumu değişkenine göre ise en fazla (70 kişi, %64,5) 4001 ve üzeri gelire sahip katılımcılar araştırmaya katılmıştır.

Tablo 2: Normallik Varsayımı

FAKTÖRLER	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnow
Öz Liderlik	-,499	,095	,951
Otorite Tercih	,150	-,433	,808

Tablo 2'de Skewness-Kurtosis değerleri $-2 < X < +2$ (Şencan, 2002) aralığında olduğu tespit edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucuna göre parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3: Güvenirlilik Katsayıları

FAKTÖRLER	Güvenirlilik katsayısı (Cronbach Alpha)
Öz Liderlik	,859
Otorite Tercih	,858

Tablo3'te Öz Liderlik ve Otorite güvenirlilik katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır.

Tablo 4: Ölçek Ortalamaları

	N	X	Ss	P
Öz Liderlik Ölçeği Ortalaması	107	4,05	,420	,000
Otorite Tercih Ölçeği Ortalaması	107	2,97	,780	,000

Tablo 4'e göre katılımcıların öz liderlik ölçeği ortalaması 4,05 bulunmuştur. Buna göre katılımcıların öz liderlik düzeylerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Öz liderlik ölçeği sıklık seviyesi; 1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Genellikle, 5=Her zamandan oluşmaktadır (Tabak ve ark., 2013). Otorite tercih ölçeğinde aldığı puan ortalaması ise 2,97 bulunmuştur. Bu durum araştırmaya katılan katılımcıların otorite tercihlerinde kararsız oldukları ile açıklanabilir. Bulguların değerlendirilmesinde aritmetik ortalama puanları 1'e yaklaşan değerler en yüksek, 5'e yaklaşan değerler ise en düşük olarak yorumlanmıştır (Pazarbaş, 2012).

Tablo 5: Cinsiyet Değişkeni

	Cinsiyet	N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Erkek	73	4,0285	,42895	-,748	,457
	Kadın	34	4,0926	,40416		
Otorite	Erkek	73	2,9795	,84145	,042	,966
	Kadın	34	2,9732	,64177		

Tablo 5'e göre Kırşehir Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların cinsiyet değişkeni ile liderlik ve otorite özellikleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 6: Yaş Değişkeni

		N	Ortalama	SD	F	P	Tukey
Liderlik	18-28 yaş	11	4,2351	,25924	1,2	,293	41
	29-39 yaş	42	4,0151	,05967			
	40 ve üzeri yaş	54	4,0371	,40086			
Otorite	18-28 yaş	11	3,3273	,54054	2,6	,073	85
	29-39 yaş	42	2,7878	,78064			
	40 ve üzeri yaş	54	3,0537	,79496			

Tablo 6'ya göre Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların yaşı ile liderlik ve otorite özellikleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 7: Medeni Durum Değişkeni

	Medeni Durum	N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Evli	85	4,0588	,39234	,405	,632
	Bekar	22	4,0104	,52383		
Otorite	Evli	85	2,9116	,77761	-1,761	,087
	Bekar	22	3,2318	,75554		

Tablo 7'ye göre Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların medeni durum değişkeni ile liderlik ve otorite özellikleri arasında fark anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 8: Eğitim Durumu Değişkeni

		N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Lisans	90	3,0458	,73770	2,003	,050
	YüksekL/Doktora	17	2,7286	,66794		
Otorite	Lisans	90	3,0458	,73770	1,860	,050
	YüksekL/Doktora	17	2,7286	,66794		

Tablo 8'e göre Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların eğitim durumu boyutu ile liderlik ve otorite özellikleri arasında fark lisans mezunu çalışanları lehine anlamlı bulunmuştur.

Tablo 9: Buldukları Pozisyonlar

		N	Ortalama	SD	F	P
Liderlik	Eğitmn	75	4,0088	,41944	,771	,513
	Amir	3	4,1190	,43055		
	Müdür	14	4,1607	,39041		
	Diğer	15	4,1309	,45912		
Otorite	Eğitmn	75	2,9345	,79809	1,039	,379
	Amir	3	3,6667	1,19304		
	Müdür	14	2,9143	,72839		
	Diğer	15	3,1133	,64350		

Tablo 9 'a göre Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların liderlik ve otorite boyutları ile buldukları pozisyonları arasında fark anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 10: Gelir Durumu Değişkeni

	Gelir	N	Ortalama	SD	F	P
Liderlik	2000-3000 tl	10	4,2143	,28008	1,032	,360
	3001-4000 tl	27	4,0762	,50113		
	4001 ve Üzeri tl	70	4,0093	,40682		
Otorite	2000-3000 tl	10	3,1222	,82882	,345	,709
	3001-4000 tl	27	3,0432	,79766		
	4001 ve Üzeri tl	70	2,9329	,79196		

Tablo 10'a göre Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların liderlik ve otorite boyutları ile gelir durumu değişkeni arasında fark anlamlı bulunamamıştır.

Kırşehir Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde değişik pozisyonlarda çalışanların liderlik ve otorite özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanan bu çalışmada katılımcıların öz liderlik ölçeği ortalaması 4,05 bulunmuştur. Bu durumda katılımcıların öz liderlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların otorite tercihleri ortalaması 2,97 olduğu görülmektedir. Bu sonuç katılımcıların otorite tercihlerinde kararsız olduklarını göstermektedir.

Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların cinsiyet değişkeni ile liderlik ve otorite özellikleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Literatüre baktığımızda çalışmamızı destekleyen çalışmalar mevcuttur. Başdoğan ve arkadaşları (2002), Moore ve Rudd (2006), Güllü ve Arslan (2009) ve Üstün (2014) çalışmalarında liderlik ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı fark bulamamışlardır. Bu çalışma ile örtüşmeyen çalışmalara da rastlanmaktadır; Çelik ve Sünbül (2008) çalışmasında kız öğrencilerin liderlik algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Günbay (2005) ise erkek öğretmenlerin liderlik özelliği ortalamasının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Böyle bir sonucun çıkmasında katılımcıların az olması ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farkın

bulunamamasında etkili olmuş olabilir.

Kırşehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan katılımcıların yaşı, medeni durum, buldukları pozisyonlar ve gelir durumu değişkenleri ile liderlik ve otorite özellikleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Bakan (2008) yaş ve medeni durum değişkeni ile liderlik davranışları ortalaması arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Toklu (2010) yaş değişkeni ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Üstün (2014) ise çalışmasında medeni durum ve yaş değişkenleri ile liderlik davranışları arasında anlamlı farkın olmadığını belirtmiştir. Serin (2016) çalışmasında antrenörlerin yaş değişkeni ile liderlik davranışları arasında anlamlı fark olduğunu belirtmiştir. Anlamlı fark bulunamamasına rağmen eğitimcilerin liderlik ve otorite ortalamaları düşük bulunmuştur. Böyle bir sonucun çıkmasında çalışanların çoğunun eğitim pozisyonunda olması ile liderlik ve otorite kavramlarını idarecilik kavramı olarak algılamış olabilecekleri durumu liderlik ve otorite ortalamalarının düşük olmasına neden olmuş olabilir.

Yaş, medeni durum ve gelir değişkeni katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerini ortaya çıkaran özellikler olmadığını söyleyebiliriz.

Katılımcıların eğitim durumu boyutu ile liderlik ve otorite özellikleri arasında fark lisans mezunu çalışanları lehine anlamlı bulunmuştur. Erarslan (2003), Çelik (2017) çalışmalarında eğitim durumu ile liderlik özellikleri arasında anlamlı fark olduğunu belirtmiş olmaları bu çalışma ile örtüşmektedir. Tahaoglu ve Gedikoğlu (2009) ve Ayten (2019) çalışmalarında eğitim durumu ile liderlik özellikleri arasında anlamlı fark bulunamaması bu çalışma ile örtüşmemektedir. Lisansüstü mezunu katılımcıların genel olarak liderlik ve otorite özelliklerini sergilememeleri kendilerini akademisyen olma hedefi koymuş olabilmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç olarak katılımcıların öz liderlik düzeyleri yüksek olmasına rağmen otoriter olmada kararsız oldukları sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak;

- 1- Araştırma sonucunda araştırmaya katılanların öz liderlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- 2- Yapılan analizler sonucunda katılımcıların otorite tercihlerinde kararsız oldukları görülmektedir.
- 3- Bu çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, buldukları pozisyonlar ve gelir durumu, değişkenleri katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerini ortaya çıkaran durumlar olmadığını söyleyebiliriz.
- 4- Eğitim durumu liderlik ve otorite özelliklerini belirleyen özelliktir.

Çalışma sonuçlarına göre önerilerimiz;

- 1-Benzer çalışma tüm kamu kuruluşlarına da uygulanabilir.
- 2-Amir, müdür konumundaki çalışanlara liderlik ve otorite konularında seminerler verilebilir.
- 3-Yönetici seçimlerinde liderlik ve otorite özelliği barındıran kişiler arasında seçilmelidir.

KAYNAKÇA

Ayten, İ. (2019). Okul Sporlarında Antrenör Olarak Yer Alan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Liderlik Algıları İle Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Bakan, İ., (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması, *KMU İİBF Dergisi*, 10(14).

Başdoğan, Z. Ö., Acuner A., Ağırbaş İ. ve Yalçın T. (2002). "Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Yöneticilerine İlişkin Liderlik Algıları: Ankara Örneği", 5.

Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, 16-19 Ekim, Eskişehir.

Çelik, C. Sünbül, Ö. (2008). "Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13/3, 49-66.

Çelik, G. (2017). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Eraslan, L. (2003). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri*, (Kırıkkale İl Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Güllü, M. ve Arslan, C., (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik stilleri/leadership styles of physical education teachers. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 353-368.

Hoppe, M. ve Eckert, R. (2012). Leader Effectiveness and Culture: The GLOBE Study (Research Review) <http://www.ccl.org/leadership/pdf/assessments/GlobeStudy.pdf> (06.01.2017).

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications.

Leithwood, K., Jantzi D. ve Steinbach R. (1999). *Changing Leadership For Changing Times*, Open University Press, Buckingham-Philadelphia.

McMillan, H. ve J. Schumacher, S. (2006). *Research in education evidence-based inquiry*. 6th Edition, Boston: Allyn and Bacon Inc.

Moore, L. L., Rudd R. D. (2006). "Leadership Styles of Current Extension Leaders", *Journal of Agricultural Education*, 47/1, 6-16.

Oktay, C. (2003). *Siyaset Bilimi İncelemeleri, Meşruiyet, Sınıflandırma, Kültür, Modernleşme*, Alfa Yayınları, İstanbul.

Pazarbaş, M., (2012). T.C. Lise Öğrencilerinin Liderlik ve Otorite Algısı Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı*, Halkla İlişkiler Bilim Dalı Liderlik ve Otorite: Doktora Tezi (6,7) Konya.

Serin, K., (2016). Boks antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi. *Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya*.

Stodgill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Free Press, USA.

Tabak, A., Sığırı, Ü. ve Türköz, T. (2013). Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması, *Bilgi Dergisi*, Sayı 67. Sayfa 228-229.

Tahaoğlu, F., Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerini. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15/58, 274-298.

Weber, M. (2013). *Bürokrasi ve Otorite*, (Çev. H. B. Akın), 6.Baskı, Adres Yayınları, Ankara.