



YÖNETİCİLİK EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Elif BOZYİĞİT¹, Şaban SARTIK²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı mezun olduğunda yönetici olabilecek üniversite öğrencilerinin liderlik davranışlarını incelemektir. Araştırmanın örneklemini yönetim bilimleri ile ilgili dört farklı bölümde (Spor Yöneticiliği, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, İşletme ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri) lisans öğrenimi gören 152 erkek, 128 kadın, toplam 280 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada, katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim görülen bölüm ve öğrenim süresi gibi özelliklerini öğrenmek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Veri toplama aracı olarak Atar ve Özbek (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “Liderlik Davranışlarını Betimleme Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Ölçeğin bu araştırma için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .74 olarak bulunmuştur. Öğrencilerin liderlik davranışlarını betimle ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları yapıyı kurma boyutunda 3.83 ve anlayış gösterme boyutunda 3.74'tür. Ölçekte bulunan yapıyı kurma ve anlayış gösterme boyutlarından alınan puanlar ile cinsiyet, yaş grupları ve öğrenim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğrencilerin bölümleri ile yapıyı kurma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamış ancak anlayış gösterme düzeyleri ile bölüm arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Davranışı, Yönetici, Üniversite Öğrencisi.

EXAMINATION OF LEADERSHIP BEHAVIORS OF UNIVERSITY STUDENTS STUDYING MANAGEMENT EDUCATION

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the leadership behaviors of university students who may be manager when they graduate. The sample of the research consists of 280 students (152 men, 128 women) who have undergraduate studies in four different departments (Sports Management, Business Administration, Politics and Public Administration and Labor Economics and Industrial Relations) related to management sciences. In this study, “Personal Information Form” was created in order to learn the characteristics of the participants such as gender, age, department and period of education. The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ), which was adapted to Turkish by Atar and Özbek (2009), was used as a data collection tool. The results were interpreted at a level of significance of .05 in the 95% confidence interval. The Cronbach's Alpha value calculated for this study was found to be .74. The mean score of the students taken from the scale are as follows: 3.83 in the dimension of initiating structure and 3.74 in the dimension of consideration. There was no statistically significant difference between scores obtained from the dimensions of initiating structure and consideration and gender, age groups and duration of education. There was no significant difference between the department and the level of initiating structure, but there was a significant difference between the level of consideration and the department.

Keywords: Leadership Behavior, Manager, University Student.

¹ Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Denizli.

² Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi Mezunlu, Denizli.

GİRİŞ

Lider kelimesinin kökeni İngilizce “leadership” ve fiil olarak “lead”, “yön göstermek, yol göstermek, kılavuzluk etmek, öncülük etmek, rehberlik yapmak anlamına gelmektedir. “Leader” ise; rehber, kılavuz, önder, baş, lider, reis anlamlarında kullanılmaktadır. Tarihsel olarak insanlığın var oluşuna kadar götürülebilen kavram 19. yüzyılın ilk yarısından sonra akademik manada kullanılmaya başlanmıştır (Şişman, 2002). Grup sosyolojinin temel kavramlarından biridir (Öztürk, 1998) ve grupların çalışması, bir araya gelmesi ve örgütlenmeleri için grup önderliği, otorite, rol, haberleşme ve sosyometrik yapı gibi bazı özellikler gerektirir (Eren, 2010). İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal nitelikli canlılar oldukları kadar oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek liderlere de gereksinim duyan varlıklardır. Belirli amaç ve hedeflere yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneğini gerektirmektedir (Kul, 2010). Liderlik, ortaya çıktığı ya da fark edildiği zamanlardan beri bir tanımlamaya gidilebilmesi için araştırmacılar tarafından merak edilen bir kavram olmuştur.

Liderlik ile ilgili yapılan tanımların çoğunda bir gruba önderlik etmek, harekete geçirmek, işgörenleri güdüleyerek işlerini daha verimli yapmalarını sağlamak, belirli bir amaç doğrultusunda bir grup insanı toplayabilme, sorun algılayıp çözüm seçeneklerini üyelere gösterme gibi ifadeler bulunmaktadır (Sungur, 1997; Koray, 1997; Eren, 2000; Doğan, 2007). En basit ifade ile liderlik, hedeflenen amaçlara ulaşmak için örgütün diğer üyelerini etkileme, motive etme ve yönlendirme yeteneğidir. Genel olarak liderliğe bakış açılarında tarihin her döneminde insanların sosyal bir varlık olmalarından dolayı doğaları gereği liderlere her zaman ihtiyaç duyulacağı (Bayrak, 1997), önemini kaybetmeyeceği (Parlak, 2016) gelecek yıllarda örgütlerde daha fazla yoğunlukta liderliğe gereksinim duyulacağı belirtilmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

Liderlik sürecinde, lider ve izleyenler vardır. İzleyiciler kavramı pasif bir davranışı ve lidere olan bağımlılığı çağrıştırmaktadır. Ancak liderlik yaklaşımlarında lider ile izleyiciler arasında çok yönlü bir etkileşim üzerinde durulmaktadır (Çelik, 2005). Literatürde LMX (Leader-Member Exchange) olarak geçen Lider-Üye Etkileşimi liderliğe farklı bir bakış açısı ile yaklaşması nedeniyle önemlidir. Klasik liderlik kuramları, liderin tüm astlara/üyelere eşit düzeyde davranması gerektiğini öne sürer. Oysaki lider-üye etkileşimine göre; bir lider/yönetici her bir astı ile farklı tarzda ilişki geliştirir (Güllü, 2018).

Liderlik kuramları incelendiğinde dört temel aşamada geliştiği görülmektedir. Bunlar; özellik, davranışsal, durumsallık ve neo-karizmatik kuramlardır. Özellik kuramlarından sonra lider davranışı ve grup üyeleri arasındaki ilişki davranışsal liderlik kuramları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Literatürde lider davranışları ile ilgili oldukça fazla çalışmaya ve tanımlamalara rastlanmaktadır. Liderlik davranışları, liderlik stilleri, liderlik tarzları, liderlik yaklaşımları vb. olarak karşımıza çıkan bu ifadeler kısaca değinilmeye çalışılacaktır.

Davranışsal liderlik kuramlarında liderin ne yaptığı ve nasıl davrandığı önem kazanır. Aynı şekilde lideri izleyen üyelerin davranışları da lider davranışlarını etkiler. Michigan araştırmaları, Iowa araştırmaları, Ohio araştırmaları, Mc Gregor'un X teorisi ve Y teorisi, Likert'in Sistem 1 Sistem 4 yaklaşımı ve Blake ve Mouton'un iki boyutlu yönetim kafesi davranışsal kuramların başlıcalarıdır.

Michigan Üniversitesi araştırmalarında etkili ve etkili olmayan liderler arasındaki davranış farklarının bulunması amaçlanmıştır. Liderlik davranışı; işe yönelik (job-centered style) ve çalışana yönelik (employee-centered style) yönelik olmak üzere iki şekilde belirlenmiştir. Bu bağlamda direktif verici liderler, çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarından ziyade işe yönelik tutum sergilemektedir (Katz ve ark., 1950). Ohio araştırmalarında lider davranışları “yapıyı harekete geçirme/yapıyı kurma” (initiating structure) ve “anlayış/anlayış gösterme” (consideration) olmak üzere iki bağımsız boyutta incelenmiştir (Fleishman, 1953; Liu ve ark., 2003). Liderlik ve iş dünyasına davranış bilimlerindeki bulgularını uygulayan ilk kişi olan (Dartey-Baah, 2009) McGregor'un X teorisi ve Y teorisi “Direktif verici liderliğin” (Directive Leadership) temelini oluşturan ve liderin davranışları üzerine odaklanan çalışmaların başında gelir. X teorisinde liderliğin odak noktası olduğu ve insan merkezli olmaktan daha çok iş merkezli olan otoriter liderlik tarzı vurgulanır. Öte yandan, Y teorisi ise bireyin değer ve takdir edildiği insan merkezli bir yaklaşımdır (Dartey-Baah, 2009). Yönetici davranışlarını belirleyen en önemli faktör davranışlar hakkındaki varsayımlardır (McGregor, 1960). Likert, Michigan sonuçlarının üretim odaklı ve çalışan odaklı davranışları göstermesi için stilize etti ve böylece Ohio bulguları ile benzerliği vurguladı (Liu ve ark., 2003).

Bu kuramda en bilinen ifadeler ile davranışları tanımlamada demokratik, otokratik ve tam serbesti tanıyan (liberal) liderlik gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, liderin davranışları üyelerini etkileyebilmesi bakımından çok önemlidir. Gordon (1991) lider davranışlarını otokratik, bilgilendirici, danışmacı, katılımcı olarak kategorize etmiştir. Saruhan ve Yıldız (2009) da lideri, grubun amaç ve davranışlarının belirlenmesinde ya da değiştirilmesinde etkili olan kişi olarak tanımlamışlardır.

Lider olarak mı dünyaya gelindi? Lider misiniz? Yönetici mi? Nasıl daha iyi bir yönetici olunur? gibi sorulara sık sık cevap bulmaya çalışıldığı araştırmaların yanı sıra bir gruba yön verecek bireylerin davranışları da oldukça önemlidir. Halpin'e göre (1956) yüksek bir şekilde "yapının başlaması" ve yüksek bir düşünceyle karakterize edilen lider davranış, herkesin aradığı demokratik liderlik idealini temsil eder. Baysal ve Tekarslan (1996) organizasyonlardaki lider-grup etkileşiminde lider davranışlarının genellikle dinleme, teşvik etme, düşüncelere açıklık kazandırma ve sosyal-duygusal destek verme biçiminde oluştuğunu, liderin tutumlarından ziyade davranışları üzerine odaklanıldığını ve grup üyelerince bu davranışların algılandığını belirtmişlerdir. Öz'e (2009) göre dönüştürücü (transformational), hedef tayini (goal-setting) ve lider-izleyici takas teorilerine göre gerçekleştirilen lider davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı ile en çok ilişkilendirilen lider davranışlarıdır.

Araştırmada liderlik davranışları incelenmek istenen üniversite öğrencilerinin eğitim programları incelendiğinde yönetim ve yöneticilik ile ilgili çok çeşitli dersler olduğu belirlenmiştir. Ancak liderlik ile ilgili dersler seçmeli ders gruplarında ve 3 saatlik kapsamda yer almaktadır. PAU-EBS'ye (2018) göre bu dersler bölümler bazında şu şekildedir:

Spor Yöneticiliği Bölümü: *Zorunlu*; Yönetim Bilimi, Spor Yönetimi, Rekreasyon Yönetimi, Yönetim ve Sporda Etik, Organizasyon Yönetimi, Spor Yönetiminde Özel Konular. *Seçmeli*: Kamu Yönetimi, Genel İşletme, Kulüp Yapısı Yönetimi Ve Sorunları, Uluslararası Spor Yönetimi, Yönetimde Çağdaş Gelişmeler, Kriz Yönetimi, Risk Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, Yönetimde Stratejik Planlama, Spor Hakemliği ve Müsabaka Yönetimi vb. Liderlik ve Spor, Grup Dinamiği ve Liderlik, Eğitimsel Liderlik.

İşletme Bölümü: *Zorunlu*; Yönetim ve Fonksiyonları, Yönetim ve Organizasyon Teorileri, Finansal Yönetim I-II, Üretim Yönetimi, Pazarlama Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim. *Seçmeli*; Yönetim Bilgi Sistemleri, İnavasyon Yönetimi, Bilgi Tabanlı Yönetim, Teknoloji Yönetimi, Kurumsal Yönetim ve Sosyal Sorumluluk vb.

Liderlik ve motivasyon davranışları, takım yönetimi ve liderlik.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü: *Seçmeli*; Yönetim Muhasebesi, İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışma Psikolojisi Yaklaşımı, Kamu Yönetimi, Bilgi Tabanlı Yönetim, Pazarlama Yönetimi, Üretim Yönetimi, Yönetimde Güncel Yaklaşımlar, Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar, Kamu Personel Yönetimi, Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi, Yönetimde Halkla İlişkiler, Müşteri İlişkileri Yönetimi, Teknoloji Yönetimi vb.

Liderlik ve Motivasyon Davranışları.

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi: *Zorunlu*; Yönetim Bilimi, Kamu Yönetimi, Çağdaş Kamu Yönetimi, Türk Yönetim Tarihi, Yerel Yönetimler I-II. *Seçmeli*; Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar, Kamu Personel Yönetimi, Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstatistiksel Kalite Yönetimi, Bilgi Tabanlı Yönetim.

Liderlik ve Motivasyon.

İncelenen eğitim programlarında da görüldüğü gibi liderlik ile ilgili ders sayısı çok azdır. Oysaki çalışma hayatında istenilen yönetici tarzlarının liderlik özellikleri olan yöneticiler olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada liderlik ile ilgili davranışsal teorilere dayanılarak yöneticilik eğitimi alan öğrencilerin nasıl bir liderlik davranışı sergiledikleri belirlenmek istenmiştir.

İlgili araştırmalarda ölçek Tabancalı (1995) ve Erkuş (1997) tarafından ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerine, Can (2002) tarafından beden eğitimi öğretmenleri ve okul yöneticilerine, Durukan (2003), Atar ve Özbek (2009) ve Kurudirek (2011) tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerine ve Şentürk ve Sağnak (2012) tarafından ise ilköğretim okulu müdürlerine uygulamıştır. Atar ve Özbek (2009) ölçeğe faktör analizi yapmış ve ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktörlü olduğu saptanmıştır. Birinci faktörde 7 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7), ikinci faktörde ise 12 maddenin (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 ve 19) yer aldığı görülmüştür. Ölçeğin boyutları, orijinal ölçekte olduğu gibi, birinci boyut “yapıyı kurma”, ikinci boyut “anlayış gösterme” olarak adlandırılmıştır. Aynı çalışmada, ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Alpha iç tutarlılık katsayısı, yapıyı kurma boyutu için .78 ve anlayış gösterme boyutu için .78 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın amacı, mezun olduğunda yönetici olabilecek üniversite öğrencilerinin liderlik davranışlarının incelenmesidir. Bu amaçla; öğrencilerin liderlik davranışları nasıldır? Öğrencilerin liderlik davranışları (yapıyı kurma/anlayış gösterme) cinsiyet, yaş, öğrenim görülen bölüm ve öğrenim süresine göre anlamlı bir fark göstermekte midir? Öğrencilerin yapıyı kurma ve anlayış gösterme davranışlarının sonuçları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorularına cevaplar aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini bir devlet üniversitesinde Spor Yöneticiliği, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEKO), İşletme, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (SBKY) bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise tesadüfi

örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin “Kişisel Bilgi Formu”na verdikleri cevaplar aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya 152 erkek (%54.3), 128 kadın (%45.7) olmak üzere toplam 280 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların 75’i (%26.8) 20 yaş ve altı, 177’si (%63.2) 21-25 yaş, 28’i (%10) 26 ve üzeri yaş aralığındadır. Eğitim gördükleri bölümlere göre katılımcılar: Spor Yöneticiliği 73 (%26.1), ÇEKO Bölümü 59 (%21.1), İşletme 79 (%28.2) ve SBKY 69 (%24.6) öğrencidir. Öğrencilerin öğrenim süresi incelendiğinde; 50 öğrenci (%17.9) 1 yıl, 49 öğrenci (%17.5) 2 yıl, 40 öğrenci (%14.3) 3 yıl, 99 öğrenci (%35.4) 4 yıl ve 42 öğrenci (%15.0) 5 yıl yanıtı vermişlerdir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim görülen bölüm ve öğrenim süresi gibi özelliklerini öğrenmek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Araştırmada, asıl veri toplama aracı olarak “Liderlik Davranışlarını Betimleme Ölçeği” (Leader Behaviour Description Questionnaire: LBDQ) kullanılmıştır. Ölçek, Hemphill ve Coons tarafından geliştirilmiş (Şentürk ve Sağnak, 2012) ve daha sonra Halpin ve Winer (1957) tarafından “yapıyı kurma” ve “anlayış gösterme” boyutları tespit edilmiştir (Stogdill, 1963). Ölçek, Önal tarafından 1979 yılında Türkçe’ye uyarlanmıştır (Durukan ve ark., 2006; Atar ve Özbek, 2009; Şentürk ve Sağnak, 2012). Bu araştırmada, Atar ve Özbek (2009) tarafından ölçeğin Türkçe uyarlamalarından yararlanılarak hazırlanan veri toplama aracı kullanılmıştır. Ölçek 19 adet madde içermekte, “yapıyı kurma” ve “anlayış gösterme” olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde olan ölçeğin dereceleri ve bunların puan aralıkları şu şekildedir: Hiçbir zaman (1 puan; 1.00-1.79), Nadiren (2 puan; 1.80-2.59), Ara sıra (3 puan; 2.60-3.39), Çoğu zaman (4 puan; 3.40-4.19), Her zaman (5 puan; 4.20-5.00).

Verilerin Analizi

Yapılan bu araştırmada istatistiksel analizler için SPSS 15 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, değişkenlerden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş Z Testi ve Kolmogorov-Smirnov (K-S) testleri dikkate alınmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda iki grup arasındaki farkı belirlemek için ilişkisiz T-testi, ikiden fazla grup arasındaki farkı belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), normal dağılım göstermeyen durumlarda Kruskal Wallis H testi (Büyüköztürk, 2018) uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon Katsayısına bakılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu anlayış gösterme boyutunun Cronbach’s

Alpha değeri düşük bulunmuş, bunun nedeninin 12. ve 13. maddelerin negatif korelasyon oluşturduğundan kaynaklandığı görülmüştür. Ölçekteki 12. ve 13. maddeler olumsuz madde olarak tekrar kodlanmış analiz tekrar yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analiz sonucunda ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .74 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen verilere ait bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Ölçekten Alınan Liderlik Davranışlarına İlişkin Puanlar

Liderlik Davranışı	n	min	maks	\bar{x}	ss
Yapıyı kurma Davranışı- Puan Ortalaması	280	2.71	5.00	3.83	.522
Anlayış gösterme Davranışı- Puan Ortalaması	280	2.33	4.92	3.74	.438

Öğrencilerin liderlik davranışlarını betimle ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları yapıyı kurma boyutunda $\bar{x}=3.83$ ve anlayış gösterme boyutunda $\bar{x}=3.74$ olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Davranış	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	sd	t	p
Yapıyı kurma	Erkek	152	3.85	.55	278	.476	.634
	Kadın	128	3.82	.48			
Anlayış gösterme	Erkek	152	3.72	.46	278	-.834	.405
	Kadın	128	3.76	.41			

p<.05

Öğrencilerin LBDÖ yapıyı kurma [$t(278)=.476$, $p>.05$] ve anlayış gösterme [$t(278)=-.834$, $p>.05$] boyutlarından aldıkları puanlar cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

Tablo 3. Ölçeğin Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Yaş grupları	n	\bar{x}	Varyansın Kaynağı				
				KT	KO	F	p	
Yapıyı kurma	20 yaş ve altı	75	3.81	Gruplararası	.075	.038	.136	.872
	21-25 yaş	177	3.85	Grup içi	76.198	.275		
	26 yaş ve üstü	28	3.83	Toplam	76.273			
Anlayış gösterme	20 yaş ve altı	75	3.75	Gruplararası	.037	.070	.095	.909
	21-25 yaş	177	3.73	Grup içi	53.570	.169		
	26 yaş ve üstü	28	3.77	Toplam	53.607			

p<.05

Analiz sonuçları, öğrencilerin yapıyı kurma [$F(2-277)=.136, p>.05$] ve anlayış gösterme [$F(2-277)=.095, p>.05$] davranış düzeyleri arasında yaş grupları bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4. Ölçeğin Alt Boyutlarının Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bölüm	n	\bar{x}	Varyansın Kaynağı	KT	KO	F	p
Yapıyı kurma	Spor Yöneticiliği	73	3.97	Gruplararası	2.104	.701	2.610	.052
	SBKY	69	3.74	Grup içi	74.169	.269		
	İşletme	79	3.81	Toplam	76.273			
	ÇEKO	59	3.80					
Anlayış gösterme	Spor Yöneticiliği	73	3.67	Gruplararası	1.508	.503	3.056	.029*
	Kamu Yönetimi	69	3.58	Grup içi	45.386	.164		
	İşletme	79	3.47	Toplam	46.893			
	ÇEKO	59	3.56					

* $p<.05$

Analiz sonuçları, öğrencilerin yapıyı kurma düzeyleri arasında öğrenim görülen bölüm bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermekte [$F(3-276)=2.610, p>.05$] ancak anlayış gösterme düzeyleri arasında öğrenim görülen bölüm bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(3-276)=3.056, p<.05$]. Bir başka deyişle, öğrencilerin anlayış gösterme düzeyleri öğrenim görülen bölüme göre değişmektedir. Bölümler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Spor Yöneticiliği bölümü ile İşletme bölümü arasında farklılık vardır. Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin anlayış gösterme puan ortalamasının ($\bar{x}=3.67$) İşletme bölümü öğrencilerinin puan ortalamasından ($\bar{x}=3.47$) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Ölçeğin Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Süresine Göre Karşılaştırılması, Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Sınıf	n	\bar{x}	\pm	ss
Yapıyı kurma	1 yıl	50	26.84	\pm	3.466
	2 yıl	49	26.94	\pm	3.837
	3 yıl	40	27.13	\pm	4.071
	4 yıl	99	26.70	\pm	3.570
	5 yıl ve üzeri	42	27.00	\pm	3.629
Anlayış gösterme	1 yıl	50	42.04	\pm	3.933
	2 yıl	49	43.61	\pm	4.721
	3 yıl	40	42.78	\pm	5.414
	4 yıl	99	43.01	\pm	5.550
	5 yıl ve üzeri	42	42.79	\pm	4.129

Test İstatistikleri ^{a,b}

	Yapıyı kurma	Anlayış gösterme
Chi-Square	.372	3.651
df	4	4
Asymp. Sig.	.985	.455

a.Kruskal Wallis Test
b.Grup Değişkeni: Sınıf

Tablo 6. Liderlik Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Süresine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Boyutlar	Sınıf	n	sd	x ²	p
Yapıyı kurma	1 yıl	50	4	.372	.985
	2 yıl	49			
	3 yıl	40			
	4 yıl	99			
	5 yıl ve üzeri	42			
Anlayış gösterme	1 yıl	50	4	3.651	.455
	2 yıl	49			
	3 yıl	40			
	4 yıl	99			
	5 yıl ve üzeri	42			

Analiz sonuçları, öğrencilerin ölçüğün alt boyutlarından aldıkları puanların, öğrenim süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir [$\chi^2(4)=.372$, $p>.05$] [$\chi^2(4)=3.651$, $p>.05$]. Bu bulgu, üniversitede farklı sınıf düzeylerinde öğrenim gören öğrencilerin, liderlik davranış tanımları alt boyut puanlarının birbirinden farklı olmadığını göstermektedir.

Tablo 7. Yapıyı Kurma ve Anlayış Gösterme Arasındaki Korelasyon

Davranışı Tanımlama	Anlayış gösterme	
Yapıyı kurma	r	.467
	p	.000
	N	280

Tablo 7 incelendiğinde “Yapıyı kurma” ve “Anlayış gösterme” puanları arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu durumda herhangi bir puan türündeki artışın diğer puan türlerini de artıracığı söylenebilir.

TARTIŞMA

Öğrencilerin liderlik davranışlarını betimle ölçüğünden aldıkları puan ortalamaları yapıyı kurma boyutunda $\bar{x}=3.83$ ve anlayış gösterme boyutunda $\bar{x}=3.74$ olması ortalama puanın üzerinde olduğunu göstermektedir.

Öğrencilerin LDBÖ'nin yapıyı kurma ve anlayış gösterme boyutlarından aldıkları puanları cinsiyete, yaş gruplarına ve öğrenim süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgular, Durukan ve ark.'nın (2006), Atar ve Özbek'in (2009) ve

Yalız Solmaz ve Aydın'ın (2015) yapmış olduğu çalışmalar ile de aynı sonucu destekler niteliktedir. Ancak araştırmaya katılan öğrencilerin ortalama puanları Atar ve Özbek'in (2009) yaptığı çalışmadakinden düşük bulunmuştur. Durukan ve ark.'nın (2006) cinsiyete bağlı olarak yapmış oldukları araştırmada da BESYO öğrencilerinin liderlik davranışının yapıyı kurma boyutunda 1. ve 6. ifade hariç anlamlı bir fark bulunamamıştır. Durukan ve ark.'nın (2006) sınıf düzeyleri ile ilgi yapmış oldukları başka bir araştırmada ise BESYO öğrencilerinin liderlik davranışının yapıyı kurma boyutunda 1. ve 15. ifade hariç anlamlı bir fark bulunamamıştır. Durukan ve ark.'nın (2007) üniversitelerarası müsabakalara katılan sporcu öğrenciler üzerinde yapmış oldukları araştırmada cinsiyet değişkeni ile liderlik davranışının anlayış gösterme boyutunda 20, 22, 24, 25 ve 30. ifadelerde anlamlı bir fark bulunmuş, diğer maddelerde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bir başka araştırmada, Yalız Solmaz ve Aydın (2015) beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının cinsiyet ve yaş düzeyi değişkenleri ile yapıyı kurma ve anlayış gösterme boyutlarında anlamlı bir fark bulamamış, ancak yapıyı kurma ve sınıf düzeyi arasında anlamlı bir fark bulmuşlardır. Sportif rekreasyon faaliyetlerine katılan lise öğrencilerinin liderlik davranışının (anlayış gösterme boyutu) incelendiği bir araştırmada ise cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark bulunmuştur (Yılmaz ve ark., 2015).

Yapılan bu çalışmada, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler ile yapıyı kurma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamış ancak anlayış gösterme düzeyleri ile öğrenim görülen bölüm arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bir başka deyişle, öğrencilerin anlayış gösterme düzeyleri öğrenim görülen bölüme göre değişmektedir. Ayrıca Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin puan ortalamaları her iki boyutta da Kamu Yönetimi, İşletme ve ÇEKO bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin puanlarından yüksektir (Tablo 4). Atar ve Özbek'in (2009) BESYO öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada ise her iki boyutta da anlamlı bir farka rastlanamamıştır. Sonucun böyle çıkması spor bilimleri alanının dışından da yöneticilik ile ilgili bölümlerin araştırmamızda yer alması ve spor ile ilgilenen bireylerin iletişimlerinin daha yüksek olacağı ve dolayısıyla anlayış gösterme düzeylerinin de yüksek bir beklentiye neden olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 7 incelendiğinde “Yapıyı kurma” ve “Anlayış gösterme” puanının arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu durumda, herhangi bir puan türündeki artışın diğer puan türlerini de artıracığı söylenebilir (Tablo 7).

SONUÇ

Sonuç olarak, öğrencilerin liderlik davranışlarını betimle ölçeğinden aldıkları puan ortalamaların ortalamasının üzerinde olduğu söylenebilir. Öğrencilerin liderlik davranışlarını sergilemede yapıyı kurma ve anlayış gösterme boyutları cinsiyete, yaş gruplarına ve öğrenim süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, öğrenim görülen bölüm ile öğrencilerin “yapıyı kurma” düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamış ancak öğrenim görülen bölüm ile öğrencilerin “anlayış gösterme” düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğrencilerin liderlik davranışlarını belirlemede “yapıyı kurma” ve “anlayış gösterme” puanları arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Günümüzün rekabetçi ve hızla değişen iş dünyasında işletmeler sürdürebilir rekabet avantajı sağlayabilmelerinin yolunu aramaktadır. İş dünyasında işletmelere bu avantajı sağlayabilecek, taklit edilemez değerin beşeri sermaye olduğunun anlaşılması üzerine, insan kaynaklarının etkin yönetimine ve işletmenin diğer stratejileri ile birleştirilmesi daha çok önem kazanmıştır. Bu noktada, insan kaynakları bölümlerine ne kadar görev düşüyorsa, esas olarak işletme stratejilerinin icrasından sorumlu olan ve liderlik özelliğine sahip olması beklenen yöneticilere de çok daha fazla görev düşmektedir (Sığırı ve Dinçer, 2013). Her türlü işletmede, kurumda ya da insan kaynağını idare edebilecek birimlerde görev alan yöneticilerin formal eğitimlerini üniversitelerde aldığı söylenebilir. Dolayısıyla liderlik özelliklerine sahip yöneticileri yetiştirmek de bir nevi üniversitelerin eğitim görevleri arasındadır.

Her ne kadar teknolojinin ilerlemesiyle sanal ortamlar artmış olsa bile günümüzde hala insanlar arasındaki davranışların önemi gittikçe önem kazanmaya devam etmektedir. Bu bağlamda başarılı bir yönetici olabilmek için lider davranışları sergilenmelidir. Bu araştırma öğrenciler üzerinde, öğrencilerin kendilerini değerlendirebileceği ifadeler ile gerçekleştirilmiş ve liderlik davranışları incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları öğrencilerin liderlik davranışları sergilemede yapıyı kurma ve anlayış gösterme bakımından ortalama puanların üzerinde bir düzeyde olduklarını ortaya çıkarmıştır. Öğrencilerin mezun olduklarında liderlik davranışlarını iş hayatlarındaki uygulamalar ile de birleştirince başarılı birer yönetici-lider olabilecekleri düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. **Atar, E. ve Özbek, O. (2009).** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Davranışları, *Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), s.51-59.
2. **Bayrak, S. (1997).** Değişen Liderlik Anlayışı ve Türkiye Gerçeği, 21. Yüzyıl Liderlik Sempozyumu, İstanbul, 1, s.355-358.
3. **Baysal, A. ve Tekarslan, E. (1996).** İşletmeler İçin Davranış Bilimleri, 2. Baskı, İstanbul.
4. **Büyüköztürk, Ş. (2018).** Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 24. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, Doi: 10.14527/9789756802748.
5. **Can, S. (2002).** Resmi ve Özel Okullardaki Okul Yöneticileri ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Liderlik Davranışı Yönünden Karşılaştırılması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
6. **Çelik, V. (2003).** Eğitimsel Liderlik, 3.Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
7. **Çelik, V. (2005).** Liderlik, Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
8. **Dartey-Baah, K. (2009).** Douglas McGregor's Theoretical Models: Their Application in assessing Leadership Styles, *Academic Leadership*, 7(4).
9. **Doğan, S. (2007).** Vizyona Dayalı Liderlik, 2. Baskı, İstanbul: Kare Yayınları.
10. **Durukan, E. (2003).** Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu I. ve IV. Sınıf Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Konya.
11. **Durukan, E., Can, S., Göktaş, Z. ve Arıkan A.N. (2006).** Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Cinsiyete Bağlı Olarak Liderlik Davranışı (Yapıyı Kurma Boyutu) Yönünden Karşılaştırılması, *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi*, 6(1), s.25-32.
12. **Durukan, E., Can, S., Arıkan, A.N. ve Göktaş, Z. (2006).** Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Yapıyı Kurma Boyutunda Liderlik Davranışlarının Sınıf Düzeylerine Göre Karşılaştırılması, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(15), s.01-19.
13. **Durukan, E., Can, S. ve Gök, A. (2007).** Bir Rekreasyon Faaliyeti Olarak-Üniversitelerarası Müsabakalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Liderlik Davranışlarının (Anlayış Gösterme Boyutunda) Karşılaştırılması, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 2(1), s.23-30.
14. **Eren, E. (2000).** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
15. **Eren, E. (2010).** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 12. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayımları Dağıtım A.Ş.
16. **Erkuş, R. (1997).** İlköğretim Okulları Müdürlerinin Liderlik Davranışları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
17. **Fleishman, E.A. (1953).** The Description of Supervisory Behavior, *Personnel Psychology*, 37, pp.1-6.
18. **Güllü, S. (2018).** Lider Üye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü: Spor İşletmeleri Örneği, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
19. **Gordon, J.R. (1991).** A Diagnostic Approach to Organizational Behavior, 3rd Edition, Boston.
20. **Halpin, A.W. (1956).** The Behavior of Leaders, *Educational Leadership*, pp.172-186. Accessed from: <https://pdfs.semanticscholar.org/d847/e03e8f2bb9d7e93864aee1615d654a5abb1c.pdf>
21. **Halpin, A.W., Winer, B.J. (1957).** A factorial study of leader behavior descriptions. in: R.M. Stogdill, and A.E. Coons (Eds.), *Leader Behavior: Its description and measurement*. Columbus: The Ohio State University, Bureau of Business Research, Monograph No. 88.
22. **Katz, D., Maccoby, N., and Morse, N. (1950).** Productivity, Supervision and Morale in Office Situation, Ann Arbor, MI: Institute of Social Research.
23. **Koray, M. (1997).** 21.Yüzyıl: Yeni Beklentiler, Yeni Liderlik Alanları ve Kadımlar, 21.YY.da Liderlik Sempozyumu, İstanbul: DHO Matbaası.
24. **Kul, M. (2010).** Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki ilişki, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
25. **Kurudirek, M.A. (2011).** Spor Yöneticiliği ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Eğitim Seviyelerinin Liderlik Düzeylerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

¹ Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Denizli.

² Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi Mezunlu, Denizli.

26. **Liu, A., Fellows, R. and Fang, Z. (2003).** The power paradigm of project leadership, *Construction Management and Economics*, 21:8, pp.819-829, Doi: 10.1080/0144619032000056199
27. **McGregor, D. (1960).** The Human Side of Enterprise, New York: McGraw-Hill.
28. **Öz, E. (2009).** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Editörler: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, 1. Basım, Kocaali: Umuttepe Yayınları.
29. **Öztürk, F. (1998).** Toplumsal Boyutlarıyla Spor, Ankara: Bağırhan Yayınevi.
30. **Parlak, B. (2016).** Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
31. **PAU-EBS. (2018).** Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Öğretim Bilgi Sistemi, Lisans Programları. <http://ebs.pau.edu.tr/BilgiGoster/DereceProgram.aspx?lng=1#lisans> (Erişim tarihi: 02.03.2018)
32. **Saruhan, S.C. ve Yıldız, M.L. (2009).** Çağdaş Yönetim Bilimi, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
33. **Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2012).** İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Okul İklimi Arasındaki İlişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Kış 2012, 10(1), s.29-47.
34. **Sığırı, Ü. ve Dinçer, A.P. (2013).** İşletmelerdeki İstihdam Biçimleri ve Liderlik Tarzlarının Çatışma Yönetimi Tarzlarıyla Uyumlandırılmasına Yönelik Öneriler, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(18), s.195-213.
35. **Şişman, M. (2002).** Öğretim Liderliği, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
36. **Stogdill, R.M. (1963).** Leader Behavior Description Questionnaire-Form XII an Experimental Revision, Fisher College of Business the Ohio State University.
37. **Sungur, N. (1997).** Yaratıcı Düşünce, Ankara: Evrim Yayınları.
38. **Tabancalı, E. (1995).** İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yapıyı Kurma ve Anlayış Gösterme Boyutlarına İlişkin Liderlik Davranışları Hakkında Öğretmen Görüşleri-İstanbul ili Şişli ilçesi örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
39. **Tengilimoğlu, D. (2005).** Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), s.01-16.
40. **Yalız Solmaz, D. ve Aydın, G. (2015).** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Liderlik Özelliklerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), s.1077-1084.
41. **Yılmaz, T., Öztür, H. ve Ahncak, F. (2015).** Sportif Rekreasyon Faaliyetlerine Katılan Lise Öğrencilerinin Liderlik Davranışının (Anlayış Gösterme Boyutu) İncelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(Özel Sayı), s.50-57.