

## Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Eda Özkan<sup>1</sup>, Hale KULA<sup>2</sup>, Fikret Soyer<sup>3</sup>

### ÖZET

**Amaç:** Spor bilimleri fakültesi, spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin liderlik becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

**Yöntem:** İlişkisel tarama modeline dayanılarak yapılan bu araştırmanın örneklemini, spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören 179 erkek ve 130 kadın olmak üzere toplamda 309 gönüllü öğrenci katılmıştır. Araştırmada öğrencilerin liderlik özellikleri ve problem çözme beceri düzeyini ortaya koymak için Cansoy, Türkoğlu ve Parlar (2016) tarafından geliştirilen “Liderlik Özellikleri Ölçeği” ile Yaman ve Dede tarafından 2008 yılında geliştirilmiş olan “Yetişkinler İçin Problem Çözme Becerileri Ölçeği” kullanılmıştır.

**Bulgular:** Kişilerin anne davranış-tutumunun koruyucu olması ile kişilerin liderlik özellikleri ve problem çözme becerileri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmada kadınların erkeklere oranla problem çözme becerisi ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Sonuç:** Bu araştırmada spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin liderlik özelliklerinin problem çözme becerisini olumlu ve anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik özellikleri, Problem çözme becerileri, Spor yöneticiliği.

### ABSTRACT

#### Investigation Of The Relationship Between The Leadership Characteristics And The Problem Solving Skills Of Students Who Study In Sport Management

**Purpose:** The aim of this study is to examine the relationship between leadership skills and problem solving skills of students studying at the faculty of sports sciences.

**Methods:** A total of 309 volunteer students, 179 males and 130 females studying in the sports management program, participated in the sample of this research, which was based on the relational screening model. "Leadership Characteristics Scale" developed by Cansoy, Türkoğlu and Parlar (2016) and "Adults Problem Solving Skills Scale" developed by Yaman and Dede in 2008 were used as data collection tools in the research.

**Results:** It has been determined that there is a positive relationship between the protective behavior-attitude of the mothers and the leadership characteristics and problem-solving skills of the individuals. In the study, it was observed that the problem-solving average of women was higher than men.

**Conclusion:** In this study, it was concluded that the leadership characteristics of sports management students positively affected their problem-solving skills.

**Keywords:** Leadership characteristics, Problem solving skills, Sports management

<sup>1</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir/TÜRKİYE.

ORCID: 0000-0003-3651-2107, ozkaneda2@gmail.com

<sup>2</sup> Dr. Balıkesir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Balıkesir/TÜRKİYE. ORCID: 0000-0003-2969-1784, hale.kula@balikesir.edu.tr

<sup>3</sup> Balıkesir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Balıkesir/TÜRKİYE. ORCID: 0000-0002-8528-3622, fikretsoyer@gmail.com

## GİRİŞ

Liderlik kavramını birçok araştırmacı çalışmalarına konu etmiş ve bu kavramı tanımlamıştır. Ergun 1981’de liderliği; “genel hatlarıyla yapılan planların ve alınan kararların eyleme dönüştürülmesini sağlayan bir sanat” olarak tanımlamıştır (akt. Mutlu ve ark., 2019). Lider, bağlı bulunduğu kurumda çalışan diğer çalışanları örgütün başarısına ve etkin oluşuna katkıda bulunmaları için etkileme ve motive etme yeteneği olan kişi olarak tanımlanabilir. Liderler kurumlara ve insanlara değişim konusunda önderlik ederler (Cengiz, 2021). Yönetim sürecini bilmeyen ve disiplinden uzak olmasına karşın kitleleri peşine takacak kadar güçlü kişilik özelliklerine sahip bir lider, bağlı bulunduğu örgütü hedeflerine ulaştırma ve sorumluluklarını benimsemiş disiplin sahibi bir yönetici, kitlelere liderlik edemeyecek kadar insanlardan uzak olabilir. Bu nedenle uygun seviyede her iki beceriye sahip olan bireylerin örgütleri ve süreçleri çok daha iyi yönettiğini görebilmek mümkündür. İlgili araştırmalar ve literatür incelendiğinde yönetici ve liderlik kavramlarının birçok araştırmada ilişkilendirildiği ve iki kavramın birbirlerine ihtiyaç duyduğunu görebilmek mümkündür (Bulut ve Bakan, 2005; Carmeli ve ark., 2013). Bazı çalışmalarda bu iki kavram zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da birbirinden farklı kavramlar olduğunu belirten araştırmalar da vardır. Bu düşünceden hareketle birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen nihayetinde birbirini tamamlayan iki kavram olduğunu da söyleyebiliriz. “Yöneticilik genellikle daha fazla iş ve sorumluluk eğilimli iken liderlik genellikle fazlaca öykünülen vizyoner olarak değerlendirilmektedir” (Herdman, 2012).

Alan yazında yönetici ve lider kavramı açıklayan başka çalışmalara da rastlanmıştır. Yönetici, “örgütlerin daha önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmek için örgüt yapısını kullanarak yönetim fonksiyonlarını sevk ve idare eden kişi olarak tanımlanmıştır” (Bulut ve Bakan, 2005). Lider ise, “etkileme gücüne sahip kişi” olarak ifade edilmektedir. Bulut ve Bakan’a (2005) göre lider, yönettiği bireylerin sahip oldukları yeteneklerini ve potansiyellerini açığa çıkarmalarını sağlamaktadır. Taşdemir (2009), araştırmasında, iyi bir yöneticinin aynı zamanda liderlik vasıflarını taşıması gerektiğine vurgu yaparak; “insanları belirli bir gaye etrafında toplayıp, başarıya ulaştırabilmek için motivasyon unsurlarını ustaca kullanan yönetme gücünü elinde bulduran kişinin iyi bir lider olması da gerektiğini” ifade etmiştir. Uğur, S. ve Uğur, U. (2014)’e göre liderlik, “sorunlar karşısında başarılı çözüm yolları oluşturup görev ve sorumlulukların yerine getirilmesindeki uygun her türlü kaynağı sağlayıp kendisini takip edenlere karşı örgütsel kılavuzluk rolünü gösterebilmek” biçiminde ifade edilmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde iyi bir yöneticinin sahip olduğu özellikler içerisinde; planlama, rasyonel düşünme ve iletişim becerisi yönünden kabiliyetli olduğu özellikleri belirtmek yanlış olmayacaktır. Yönetici kelimesini; “yön ve yönetmek kelimelerinden türediğini belirtmiştir” (Karalar, 2001’den akt. Yeşiltaş, 2015). Yöneticilik ve liderlik çoğu zaman birbiri ile karıştırılan hatta bazen benzer anlamda kullanılan, genele bakıldığında birbirine yakın fakat temelinde birbirlerinden farklı kavramlardır (Çırpan, 1999). Bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklayan birçok tanım bulunmaktadır. “Lider ve yönetici arasındaki ortak özellik ise her iki vasfı taşıyan bireylerin kurumlarda görev alan insan kaynağını belirli amaçlara ulaştırmak için yöneltme ve koordine etme çabası içerisinde olmalarıdır” (Tengilimoğlu, 2005). İki kavramın tanımlamalarını ve çalışmaları incelediğimizde; örgütün amaç ve hedeflerine uygun olarak kurumsal yapıyla uyumlu izlenecek yol ve direktifleri kullanan kişiye yönetici demek mümkündür. Liderin, bireyleri etkileme gücünü de elinde bulundurduğunu ifade edebiliriz. Yöneticinin etkileme gücü ve liderlik özelliği bulunmasa da örgütü prosedürlere uyarak ve gereklilikleri yerine getirerek ileri taşıyabilmesi olasıdır. Liderlik vasıflarına sahip olan yönetici, sahip olunan maddi ve beşerî kaynakları, çalışan bireylerin amaç ve gereksinmelerini kurum hedeflerine uygun bir biçimde hem kurumsal ve hem de bireysel hedeflerini beraber gerçekleştirecek biçimde harekete geçirebileceğini söyleyebiliriz (Tabak ve ark., 2009; Herdman, 2012).

“Problem” ve “Problem Çözme” kavramlarını inceleyecek olursak; problem, “insanın hali hazırdaki tepkilerle çözemediği durumdur.” (Çalışkan ve ark., 2006). Demirel, (1995)’e göre problem çözme; “daha önceden belirlenen amaç ve hedefler için etkin olan araç ve davranışları çeşitli imkânlar içinden seçerek kullanmaktır” (Demirel 1995’den akt. Akıncı ve ark., 2020). Aktepe, (2015) yılında insanların problemi çözmek için harekete geçmesi, kendisinin isteğine, kendine güvenmesine ve cesur olmasına bağlı olduğunu belirtmiştir. Aktepe, çalışmasında problem çözme becerisini, “kişinin çevresiyle baş edebime ve birey olma sürecinde en belirleyici rollerinden birisi” olarak açıklamıştır. Ağır (2007)’de insanların karşılaştıkları problemleri çözebilme başarısını etkileyen bireysel etkilerin varlığını öne sürmüştür. “Ağır, araştırmasında problem çözebilme başarısını etkileyen bireysel etkileri; “genel olarak bireyin geçmişinden bu yana edindiği deneyim ve inandıkları değerleri, tutum ve tavırları, kişilikle ilgili bakış açıları, bireysel farklılıkları, sosyo-ekonomik, sosyo kültürel durumları ve ebeveyn tutumları” şeklinde sıralayabileceğimizi belirtmiştir (Ağır, 2007’den akt. Akıncı ve ark., 2020). Billing (1998)’de “nitelikli ve etkili bir yönetim için problem çözme becerisinin önemine değinirken, süreç içerisinde ortaya çıkan pek çok başarısızlık

sebeplerinin başında problem çözme becerilerinin yeterli olmaması durumundan kaynaklandığını ileri sürmüştür” (Billing 1998’den akt. Şahin, 2002). Tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere problemlerin çözümü; gayret, uygulama ve zamanla ilişkili süreç işidir. Alan yazında ifade edilen bilgilere uygun bir biçimde, mantıklı karar verebilen, zamanı iyi yöneten, liderlik vasfına sahip ve karşılaştıkları problemleri çözebilen yöneticilerin etkili ve başarılı olduğunu sonucuna varabiliriz (Heppner ve Baker, 1997). Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı kişilerin hem bireyler arası ilişkilerinde hem de iş hayatlarında mutlu olmaları ve yaşam tatmin düzeylerinin artması için etkili ve ikna edici iletişim kurabilmesi, akla uygun karar verebilmesi ve problem çözme becerisine sahip olmaları gibi özellikler oldukça önemlidir. Tabak ve ark., (2009) örgütlerde yöneticilerin dönüştürücü liderlik algılamalarının problem çözme becerilerine etkisini araştırmıştır. Bingöl (2014), ilk ve ortaokul yöneticilerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin motivasyon düzeyi ve problem çözme becerilerine olan etkisi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Paydaş (2019), antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerisine olan etkisini incelemiştir. Belirtilen araştırmalarda liderlik alt boyutları, liderlik tarzları gibi farklı faktörler ve bu faktörlerin kişilerin problem çözme becerisine etkileri incelenmiştir. Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında araştırmamızın amacı; spor yöneticisi adaylarının, liderlik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bireyin liderlik özellikleri alt boyutlarıyla birlikte, problem çözme becerileri araştırılıp, aralarında ki ilişki düzeyi ölçülmüştür. Özellikle geleceğin spor yöneticilerinin liderlikle ilişkili niteliklerinin çalışma yaşamlarında önem teşkil edeceği düşünüldüğünde araştırmamızın literatüre katkı sağlayacağı ve bu alan ile ilgilenenlere fikir vereceği düşünülmektedir.

## YÖNTEM

---

Bu bölümde, araştırmada kullanılacak yöntem hakkında bilgi verilmektedir.

### *Araştırma Modeli*

Spor bilimleri fakültesi spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin, liderlik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin yönünün belirlenmesi için genel tarama modeli türlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin problem çözme becerilerinin gelişmişliği ve liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.



**Hipotez 1 (H1):** Spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin liderlik özellikleri ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 2 (H2):** Spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin cinsiyet değişkenleri ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 3 (H3):** Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin anne tutumu, liderlik özellikleri ve problem çözme becerilerini etkilemektedir.

**Hipotez 4 (H4):** Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin baba tutumu, liderlik özellikleri ve problem çözme becerilerini etkilemektedir.

**Evren:** Türkiye’de spor bilimleri fakültesinde okuyan, spor yöneticiliği bölümü öğrencileri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

**Örneklem:** Örneklem grubu ise Balıkesir Üniversitesi ve Erciyes Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerdir.

**Tablo 1.** Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Erkek	179
	Kadın	130
	Toplam	309
Yaş	18-21	146
	22-25	140
	26 ve Üzeri	23
	Toplam	309
Okuduğu Üniversite	Balıkesir Üniversitesi	161
	Erciyes Üniversitesi	148
	Toplam	309
Sınıfı	1.Sınıf	60
	2.Sınıf	19
	3.Sınıf	81
	4. Sınıf	149
	Toplam	309
Yaptığı Spor Türü	Bireysel Spor	161
	Takım Sportu	148
	Toplam	309
Anne Tutum	Otoriter	40
	Koruyucu	193
	Demokratik	62
	İlgisiz	11
	Tutarsız	3
Baba Tutum	Otoriter	58
	Koruyucu	138
	Demokratik	65
	İlgisiz	20
	Tutarsız	28
Toplam	309	

Araştırmanın evrenini spor bilimleri fakültesi spor yöneticiliği bölümünde halen eğitim ve öğretim yaşamlarına devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemiyle belirlenmiş Spor Bilimleri Fakültesi'nden 130'u kadın, 179'u erkek olmak üzere okuyan 309 spor yöneticiliği öğrencisi oluşturmaktadır.

Araştırmaya toplamda 325 birey katılmıştır. Ankette eksik ve hatalı veri doldurulması sebebi ile verilerin sadece 309'u araştırma kapsamına alınmıştır.

### ***Veri Toplama Araçları***

Araştırmada veriler “Liderlik Özellikleri Ölçeği (LÖÖ)”, “Yetişkinler İçin Problem Çözme Ölçeği (YPÇÖ)” ve “Kişisel Bilgi Formu“ aracılığı ile toplanmıştır.

#### ***Kişisel Bilgi Formu***

Araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda öğrencinin cinsiyeti, yaşı, sınıfı, eğitim bilgileri, yaptığı spor türünün bireysel mi takım sporu mu olduğu, anne ve babanın kişiye karşı genel tutumunun nasıl olduğuna ilişkin seçeneklere yer verilmiştir.

#### ***Liderlik Özellikleri Ölçeği***

Araştırmada Cansoy, Türkoğlu ve Parlar (2016) tarafından geliştirilen Liderlik Özellikleri Ölçeği (LÖÖ) kullanılmıştır. Araştırmaya katılan spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin liderlik özelliklerini tespit etmek için kullanılmıştır. Daima (5), sıklıkla (4), ara sıra (3), çok ender (2), asla (1) derecelendirme olmak üzere 5'li Likert ölçeği şeklinde toplam 28 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir faktör içine giren 6 alt boyut: Özgüven, grupta çalışabilme, güvenilir olma, ikna yeteneği, problem çözebilme ve sorumluluktan oluşmaktadır.

Cansoy ve ark., 2016'da geliştirmiş oldukları ölçekte yaptıkları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir (Cronbach Alpha=0,93) olduğunu tespit etmişlerdir. Bizim çalışmamız için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda da ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir (Cronbach Alpha=0,935) olduğu tespit edilmiştir.

#### ***Yetişkinler İçin Problem Çözme Ölçeği***

Araştırmada katılımcıların problem çözme becerilerini tespit etmek için Yaman ve Dede (2008), tarafından geliştirilen “Yetişkinler İçin Problem Çözme Becerileri Ölçeği” (YPÇÖ) kullanılmıştır. Ölçek, her zaman (5), sıklıkla (4), bazen (3), nadiren (2), hiçbir zaman (1) derecelendirmeleri olmak üzere 5'li Likert ölçeği şeklinde toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin “Problemin Çözümünün Etkilerini Düşünme” (1,2,3,4,5. sorular), “Modelleme

Yoluyla Problem Çözme” (6-7-8. sorular), “Alternatif Çözümleri Araştırma” (9,10,11,12. sorular), “Belirlenen Çözümü Uygulamada Kararlılık” (13,14,15. sorular) ve “Karşılaşılan Problemi Analiz Etme” (16,17,18. sorular) olmak üzere beş faktörden meydana geldiği görülmüştür.

Yaman ve Dede (2008), faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ve bu boyutlara ait Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları; problemin çözümünün etkilerini düşünme 0.95, modelleme yoluyla problem çözme 0.98, alternatif çözümleri araştırma 0.82, belirlenen çözümü uygulamada kararlılık 0.82, karşılaşılan problemi analiz etme 0.87, yetişkinler için problem çözme becerisi toplam 0.88 şeklinde bulmuşlardır.

Bizim çalışmamız için yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ve bu boyutlara ait Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ise; problemin çözümünün etkilerini düşünme 0.84, modelleme yoluyla problem çözme 0.688, alternatif çözümleri araştırma 0.83, belirlenen çözümü uygulamada kararlılık 0.72, karşılaşılan problemi analiz etme 0.72, bulunmuştur. Çalışmamızda, yetişkinler için problem çözme becerisi güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir (Cronbach Alpha=0,93) olduğu tespit edilmiştir.

### ***Verilerin Analizi***

Araştırmamızda, verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Yanılma olasılığı düzeyi olarak  $p<0,05$  ve  $p<0,01$  anlamlılık düzeyi dikkate alınarak değerlendirmelerin yapılmasına dikkat edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu değerler +1,5 ile -1,5 arasında kontrol edilerek verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır (Tabachnick, ve Fidell, 2013). Ayrıca Cronbach Alfa katsayısı ölçeklerde bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak üzere test edilmiştir. Kullanılan tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test), One-Way-Anova, Pearson Korelasyon analizi ile basit doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmamızda verilerin istatistiksel değerlendirilmesi için SPSS 26.0 paket programı kullanılmıştır.

## BULGULAR

Katılımcıların liderlik özellikleri ve problem çözme becerilerine ilişkin ortalama puanları tablo 2’de belirtilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Liderlik Özellikleri ve Problem Çözme Becerileri Ortalama Puanları

	N	$\bar{X}$
LÖÖ :	309	3,6101
YPCÖ :	309	3,8770

Araştırmaya katılan bireylerin problem çözme ölçeğinden aldıkları ortalama puanın cinsiyet değişimine göre karşılaştırılmasında kullanılan bağımsız örneklem t-testi (independent samples t-test) sonuçları Tablo 3’de belirtilmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Yetişkinler İçin Problem Çözme Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanın Cinsiyet Değişimine Göre Karşılaştırılması

Problem Çözme Becerisi					
Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S.S.	T	P
Erkek	179	68,56	12,18	-2,331	,020*
Kadın	130	71,50	9,91		

\* $p < 0,05$  Independent Samples T -Test

Araştırmaya katılan bireylerin problem çözme becerileri üzerinde cinsiyet değişimi açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Uygulanan analiz sonuçlarına göre; kadınların erkeklere oranla problem çözme ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.** Katılımcıların Liderlik Özelliği Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanın Anne Davranış Tutumları Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Anne Davranış Tutumu	N	$\bar{X}$	S.S	F	P	Anlamlılık
Otoriter (1)	40	104,12	14,29	2,643	,034*	1-4; 2-4
Koruyucu (2)	193	101,43	17,92			
Demokratik (3)	62	100,56	14,78			
İlgisiz (4)	11	86,18	20,39			
Tutarsız (5)	3	109,0	11,35			

\* $p < 0,05$  One-Way ANOVA

Tablo 4 dikkate alındığında, kişilerin liderlik özelliklerinin, annelerinin davranış tutumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ( $F = 2.643$ ;  $p < 0,05$ ). Kişilerin liderlik özelliklerinin anne davranış tutumları arasında



hangisinin farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Tukey test sonuçlarına göre davranış tutumu otoriter olan annelerin ( $X = 104,12$ ), ilgisiz ( $X = 86,18$ ) olan annelerden; koruyucu tutum sergileyen annelerin ( $X = 101,43$ ), ilgisiz tutum sergileyen annelerden ( $X = 86,18$ ) daha yüksek bir puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5.** Anne Davranış Tutumuna Göre Liderlik Özellikleri ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin Analizi

Değişkenler	n	$\bar{X}$	S.S	p	Problem çözme becerisi
Anne Koruyucu Tutum	193	1101,4	117,92	.,000	.,599**
Liderlik Özellikleri					
Problem Çözme Becerisi	193	669,62	111,48		

\*\* $p < 0,01$  Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 5’de ki analiz sonuçlarına incelendiğinde, kişilerin anne davranış tutumunun koruyucu olması durumunda, liderlik özellikleri ve problem çözme becerisi arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. ( $r = ,599$ ),  $p < 0,01$

**Tablo 6.** Katılımcıların Liderlik Özelliği Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanın Baba Davranış Tutumları Değişkenine Göre One-Way ANOVA Sonuçları

Baba Davranış Tutumu	N	$\bar{X}$	S.S	F	P
Otoriter (1)	58	99,53	19,03		
Koruyucu (2)	138	101,74	16,26		
Demokratik (3)	65	102,8	14,23	,848	,495
İlgisiz (4)	20	97	22,18		
Tutarsız (5)	28	97,71	21,51		

$p > 0,05$  One-Way ANOVA

Tablo 6 dikkate alındığında, kişilerin liderlik özelliklerinin, babalarının davranış tutumlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ( $F = ,848$ ;  $p > 0,05$ ). Kişilerin liderlik özelliklerinin baba davranış tutumları arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermediği için Tukey testi uygulanmamıştır.

**Tablo 7.** Baba Davranış Tutumuna Göre Liderlik Özellikleri ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin Analizi

Değişkenler	n	$\bar{X}$	S.S.	p	Problem Çözme Becerisi	
Baba Koruyucu Tutum	Liderlik Özellikleri	138	102,09	15,90	,000	,529**
	Problem Çözme Becerisi	138	69,28	11,27		

\*\* $p < 0,01$  Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 7’de uygulanan analiz sonuçlarına bakıldığında, kişilerin baba davranış tutumun koruyucu olması durumunda, liderlik özellikleri ve problem çözme becerisi arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya çıkmaktadır. ( $r = ,529$ ),  $p < 0,01$

**Tablo 8.** Problem Çözme Becerisi ve Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

Değişkenler	n	$\bar{X}$	S.S.	p	Problem çözme becerisi
Liderlik Özellikleri :	309	101,13	17,13	,000	,532**
Problem Çözme Becerisi :	309	69,79	11,36		

\*\* $p < 0,01$  Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 8’de gösterilen pearson korelasyon analizi sonucuna göre, kişilerin liderlik özellikleri ve problem çözme becerisi arasında orta düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. ( $r=,532$ ),  $p < 0,01$

**Tablo 9.** Liderlik Özelliklerinin Problem Çözme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi

Değişken	Problem Çözme Becerisi				
	R <sup>2</sup>	F	P	$\beta$	T
Liderlik Özellikleri	,283	120,88	,000	,352	10,995

$p < 0,01$  Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Tablo 9’da belirtilen regresyon analizi sonucunda problem çözme becerisindeki varyansın %28’nin liderlik özellikleri değişkeni tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre, liderlik özellikleri değişkeninin, problem çözme becerisini olumlu ve anlamlı yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.  $\beta = ,352$ ,  $p < 0,01$

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Literatürde yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde her yöneticinin veya yönetici adayının liderlik özelliklerine sahip olmadığı kanısına varmak mümkündür. Liderlik özelliklerinin temel özelliklerinden birisi olan problem çözme becerisinin olmadığı bir

yönetici veya spor yöneticisi birlikte çalıştığı grubu veya örgütü istenilen amaçlara ulaştırma konusunda yetersiz kalabilir.

Araştırmanın temel amacı spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin liderlik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenip tespit edilmesidir.

Araştırmamızın bulguları ışığında, araştırmamızda spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri üzerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Uygulanan analiz sonucunda kadınların erkeklere oranla problem çözme becerisinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ülger (2003); İnel ve ark. (2011); Kuğu (2019), araştırmalarında daha önceden yapılmış araştırmalara benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Çalışmalarında kadınların problem çözme becerisinin ortalamasının erkeklere göre daha yüksek olduğu çıktısına ulaşmışlardır. Buna karşın hem Carmeli ve ark. (2013), hem de Bekdaş ve Günay (2021), araştırmalarında cinsiyet değişkenine göre problem çözme becerilerinde bir farklılık oluşmadığı sonucuna varmışlardır. Cinsiyet değişkeni dikkate alındığında problem çözme becerileri yönünde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu belirten farklı çalışmalara da rastlanmıştır (Kaufmann ve Vosburg 1997; Çelikkaleli ve Gündüz, 2010). Araştırmaların sonuçları arasındaki farklılığın nedenini katılımcıların erkek veya kadınların farklı durumlarda farklı davranış ve tutum gösterebilecekleri durumların göz önüne alınması ayrıca yetiştikleri aile ortamına uygun olarak anne ve baba tutumlarından etkilenip kendi yaşantılarında farklı bir biçimde yansıtılmalarına yormak mümkündür.

Çalışmamızda kişilerin liderlik özelliklerine etki eden davranış tutumları arasında anne davranış tutumlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamız için yaptığımız literatür taramasında benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmamızda, spor yöneticiliği bölümünde okuyan bir grup öğrencinin liderlik özelliklerine etkisi açısından davranış tutumu otoriter olan annelerin ( $X=104,12$ ), ilgisiz ( $X=86,18$ ) olan annelerden; koruyucu tutum sergileyen annelerin ( $X=101,43$ ), ilgisiz tutum sergileyen annelerden ( $X=86,18$ ) daha yüksek bir puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırmamızda, kişilerin hem anne hem de baba davranış tutumunun koruyucu olması durumunda liderlik özellikleri ve problem çözme becerisi arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Aydınli, (2020)'de Türkiye'deki karate antrenörleri üzerinde yaptığı araştırmada da anne tutumunun kişinin problem çözme becerisine bir etkisinin olduğu sonucuna varmıştır. Koç (2018)'de yapmış olduğu bir çalışmada, liderlik ile sosyal problem çözme becerisi arasında oluşturulan modelin anlamlı ilişki sunduğu sonucunu

bulmuştur. Bireylerin belli bir yaşa kadar anne ve baba davranışlarını taklit ettiği bilinmektedir. Bu bölüme kadar referans gösterilen literatür bilgilerine uygun olarak öncülük etmenin ve koruyucu olmanın liderlik özelliklerinden sayıldığını kabul etmek mümkündür. Bu sebeple çalışmamız sonucunda elde ettiğimiz bulgulardan biri olan, anne tutumunda koruyucu ve otoriterliğin baba tutumunda ise koruyuculuğun bireyin liderlik becerilerinin gelişmesinin olumlu yönde etkilenmesini, kişinin ebeveynlerini örnek alıp onların davranışlarını taklit etmesi ile bağdaştırabiliriz. Çalışmamızda, spor yöneticiliği öğrencilerinin problem çözme becerileri ve liderlik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmamız, liderlik ile problem çözme becerisi arasında oluşturulan model varyansının %28'ini açıklamaktadır. Araştırmamız sonucunda elde etmiş olduğumuz bulgular ışığında, liderlik özellikleri değişkeninin, problem çözme becerisini olumlu ve anlamlı yönde etkilediğini ifade edebiliriz.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

---

Sonuç olarak; Araştırmamızda spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin liderlik özelliklerinin problem çözme becerisini olumlu ve anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşıırken, anne ve baba koruyucu tutumunun da kişinin liderlik özellikleri ve problem çözme becerileri üzerinde orta düzeyde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu etkinin yönetici adaylarının meslek hayatlarına yansıtacağı bireyin ilerleyen dönemlerdeki liderlik özelliklerini ve iş hayatındaki yönetici/lider pozisyonundaki davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşılabılır.

Örgütlerde ve şahıslarda değişim yolunda problemler ortaya çıkması olasıdır. Ortaya çıkan problemlerin çözüm aşamasında ise yönetici veya lider problem çözme becerilerini kullanarak süreci kolaylaştırmalıdır.

Kişilerarası ilişkilerde çocuk yaştan itibaren aile ve kamu destek programlarıyla liderlik ve problem çözme becerisini geliştirici farklı etkinlik, organizasyon ve politikalar geliştirilebilir. Konu ile ilgili daha kapsamlı araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.



## KAYNAKLAR

---

- Akıncı, A. Y., Çakır, F., Pepe, K., ve Türkay, İ. K. (2020). Lisanslı olarak spor yapan ve yapmayan ortaokul öğrencilerinin bazı değişkenlere göre problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Yalvaç Akademi Dergisi*, 5(1), 64-72.
- Aktepe, Ü. (2015). Ergenlerin Sahip Oldukları Değerler ile Duygularının İfade Etme ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki Yordayıcı İlişkiler. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya. 43
- Aydinli, F. (2020). Türkiye'deki Karate Antrenörlerin Problem Çözme Becerileri ve Liderlik Tarzlarının İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. 29-30.
- Bekdaş, M., ve Günay, G. Y. (2021). Turizm işletmelerindeki yöneticilerin bilgi liderlik, yaratıcı öz yeterlilik ve yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişki: Edirne ili örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 94-113.
- Bingöl, E. (2014). İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyi ve Problem Çözme Becerilerine Olan Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Gaziantep.
- Bulut, Y., ve Bakan, İ. (2005). Yönetici ve yöneticilik üzerine Kahramanmaraş kentinde bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 63-89.
- Cansoy, R., Türkoğlu, M. E., ve Parlar, H. (2016). Liderlik özellikleri: bir ölçek geliştirme çalışması ve öğrencilere yönelik bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 45(212), 139-159.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-122.
- Cengiz, M. (2021). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları (Yüksek Lisans Tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Programı, İstanbul. 17-18.

- Çalışkan, S., Sezgin, G. S. & Erol, M. (2006). Fizik öğretmen adaylarının problem çözme davranışlarının değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30, 73-81.
- Çelikkaleli, Ö., ve Gündüz, B. (2010). Ergenlerde problem çözme becerileri ve yetkinlik inançları. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2), 361-377.
- Çırpan, H. (1999). Lider mi, yönetici mi?. Active Bankacılık ve Finans Dergisi, 7, 1-5.
- Heppner, P. P., & Baker C.E. (1997). Applications of the problem solving inventory. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 29(4), 229-241.
- Herdman, E. A. (2012). Liderlik ve yönetim: teori var pratik yok. Korkmaz, Ö.Y. (Çev). Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 9(1), 3-9.
- İnel, D., Evrekli, E., ve Türkmen, I. (2011). Sınıf öğretmeni adaylarının problem çözme becerilerinin araştırılması. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(29), 167-178
- Kaufmann, G., & Vosburg, S. K. (1997). "Paradoxical" mood effects on creative problem-solving. Cognition ve Emotion, 11(2), 151-170.
- Koç, K. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği adaylarının liderlik özellikleri ile sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(2), 223-232.
- Kuşu, N. (2019). Okul Öncesi Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stili Düzeyi ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 69-77.
- Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Şentürk, H. E., Ağılönü, A., ve Özbey, Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 17(1), 167-177.
- Paydaş, M. (2019). Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Problem Çözme Becerisine Olan Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı, Karaman.
- Şahin, F. Y. (2002). Yönetici adaylarının mantıklı karar verme ve problem çözme beceri düzeylerinin incelenmesi. Eğitim ve Bilim, 27(125), 8-16.

- Tabak, A., Sıgı, Ü., Erođlu, A. ve Hazır, K. (2009). Örgütlerde yöneticilerin dönüştürücü liderlik algılamalarının problem çözme becerilerine etkisi: kamu sektöründe bir uygulama. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2), 387-397.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (6th ed.). MA: Pearson, Boston
- Taşdemir, E. (2009). Toplumların idaresinde liderler ve yöneticiler. İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 29, 149-165.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 1-16.
- Uğur, S. S., ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 122-136.
- Ülger, Ö. E. (2003). Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerilerinin Liderlik Davranışlarıyla İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul
- Yaman, S., & Dede, Y. (2008). Yetişkinler için problem çözme becerileri ölçeği. Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi, 7(14), 251-269.
- Yeşiltaş, P. D. (2015). Okul Müdürlerinin Deđer ve Deđer Kazanımına İlişkin Görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Konya. 4-27.