

Araştırma Makalesi

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK ETME
MOTİVASYONLARININ SEZGİSEL (SİSTEM-1) VE AKILCI (SİSTEM-2)
KARAR VERME BİÇİMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**EXAMINING THE LEADERSHIP MOTIVATIONS OF FACULTY OF
SPORTS SCIENCES STUDENTS IN TERMS OF INTUITIVE
(SYSTEM-1) AND RATIONAL (SYSTEM-2) DECISION MAKING
STYLES**

Gönderilen Tarih: 27/06/2024
Kabul Edilen Tarih: 13/08/2024

Asil ÇETİNKAYA

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla, Türkiye

Orcid: 0000-0001-5497-4335

Tonguç Osman MUTLU

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muğla, Türkiye

Orcid: 0000-0003-1270-6978

Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Etme Motivasyonlarının Sezgisel (Sistem-1) ve Akılcı (Sistem-2) Karar Verme Biçimleri Açısından İncelenmesi

ÖZ

Bu araştırmanın amacı Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik etme motivasyonlarının sezgisel ve akılcı karar verme biçimleri açısından incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmış olup anket tekniğinin kullanıldığı nicel bir araştırmadır. Araştırmada "Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği" ile "Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri oluştururken örneklemini ise aynı üniversite ve fakültede öğrenim gören ve araştırmaya gönüllü olarak katılan "282" öğrenci oluşturmuştur. Araştırma verilerinin analizinde IBM SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre liderlik etme motivasyonu ile cinsiyet, yaş, sınıf, kardeş sayısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonlarının, liderlik dersi alma ve almama durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğrencilerin liderlik etme motivasyonları ve karar verme stilleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak; liderlik dersi alan spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik dersi almayan öğrencilere göre liderlik etme motivasyonları daha yüksektir. Diğer yandan öğrencilerin liderlik etme motivasyonları ile sezgisel (sistem-1) ve akılcı (sistem-2) karar verme stili arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, motivasyon, karar verme stili, spor bilimleri

Examining the Leadership Motivations of Faculty of Sports Sciences Students in Terms of Intuitive (System-1) and Rational (System-2) Decision-Making Styles

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the leadership motivations of students studying at the Faculty of Sports Sciences in terms of their intuitive and rational decision-making styles. The research was designed as a relational survey model and is a quantitative research using the survey technique. "Leadership Motivation Scale" and "Rational and Intuitive Decision Making Styles Scale" were used in the research. While the population of the research was the students of Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Sports Sciences, the sample consisted of "282" students studying at the same university and faculty and participating in the research voluntarily. IBM SPSS 22 statistical program was used to analyze the research data. According to the research findings, a significant difference was detected between leadership motivation and gender, age, class and number of siblings. It was determined that the leadership motivation of the students participating in the research differed significantly depending on whether they took a course on leadership or not. A significant and positive relationship was determined between students' leadership motivation and decision-making styles. In conclusion; Sports sciences faculty students who take leadership courses have higher motivation to lead than students who do not take leadership courses. On the other hand, there is a significant and positive relationship between students' leadership motivation and intuitive (system-1) and rational (system-2) decision-making styles.

Keywords: Leadership, motivation, decision-making style, sports sciences

GİRİŞ

1900'lü yılların başından günümüze kadar olan süreçte liderlik ve motivasyon ile liderlik ve karar verme konuları literatürde pek çok araştırmamanın konusu olmuş durumdadır. Bu araştırmaların odak noktaları, organizasyon işleyişindeki motivasyon unsurları ve karar verme mekanizmaları ile liderin izleyenlerinden aldığı etkinlik ve verimlilik konusunun nasıl daha da artırılabilir duruma getirilebileceğiydi. Yani liderlik, motivasyon ve karar verme başlıkları karşılıklı olarak araştırmaların odak noktası olurken bu konular liderin diğerlerini yönlendirmesi, motive etmesi ve organizasyon adına karar vermesi çerçevesinde karşılıklı etkileşimini gerektiren bir düzlemde çözümlenmeye çalışılmıştır. Üzerine yoğunlaşmaya başlamasıyla lider karakteristiği, özelliği ve çalışma prensipleri açıklanmıştır. Liderin kim olabileceği, hangi durumda ve nasıl davranış sergileyerek izleyenlerinden verim alabileceği genel hatlarıyla açık tanımlamalara konu olmuştur³⁶. Liderlik, motivasyon ve karar verme konuları lider kişinin diğerleriyle ve organizasyonun tamamıyla ilişkili bir konu olmasıyla birlikte kişiyi liderlik yapmaya motive eden unsurlarında kişinin kendi öz benliğinde onu içsel ve dışsal nedenlerle harekete geçiren, ona "itki" sağlayan bir güç ile oluştuğu ortaya koyulmuştur. Liderlik etme motivasyonu konusu organizasyon işleyişinde yönetim ve liderliğin ayrı bir bakış açısıyla değerlendirmeye ihtiyaç olduğunun belirtilmesiyle literatürde yerini almaya başlamaktadır. Liderin organizasyonu yönlendirirken diğer beşerî unsurları işleyiş konusunda motive edebilmesinin yolunun kişiyi liderlik adına motive eden unsurların derinlemesine çözümlenmesinden geçtiği şeklinde belirtilmektedir^{7,9}. Liderlerin karar verme yetenekleri aldıkları sorumluluğun olumlu bir şekilde sonuçlanmasını sağlaması bakımından hayati önemde olan unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Liderler yönlendirdikleri organizasyon adına karar verirken içinde buldukları durumu ve olayı derinlemesine inceleyerek bir süreç halinde akılcı olarak ya da geçmişte edindiği tecrübeleriyle oluşturduğu dünya şablonuna bağlı kalarak hızlı ve sezgisel şekilde verebilmektedir. Liderlerin aldıkları kararların akılcı ve sezgisel olması birbirinden farklı stilleri oluştururken sonuçların hızlı ya da yavaş alınması gerekliliği karşılaşılan durumlar ile bağlantılı olmaktadır³². Çünkü alınan kararların istenilen sonuçları vermesiyle lider kişinin liderlik etmeye dair motivasyonunun devamlılığını sağlayan içsel ve dışsal bileşenlerin olumlu yönde etkileneceği de düşünülebilir. Buradan hareketle kişilerin liderlik etme motivasyonları ile karar verme stilleri arasında olumlu bir doğrusallık olacağı söylenebilir^{22,37}.

Liderlik Etme Motivasyonu

Küçük ya da büyük ölçekte bir araya gelen insan gruplarını bilgisiyle, karizmasıyla, davranışlarıyla, yetenekleriyle belirli amaçlar etrafında toplama, onları belirlenen amaçları gerçekleştirmeye yönelik harekete geçirme, amaçlar adına irade göstererek karar verme ve problemleri sonuç odaklı çözüme kavuşturma süreci liderlik olarak tanımlanmaktadır^{5,12}. Motivasyon ise kişi tarafından içsel ya da dışsal olarak oluşturulan istek ya da ihtiyaçlar doğrultusunda onu harekete geçiren "psikolojik enerji gıdası" olarak kabul edilmektedir²¹. Liderlik ve motivasyon geçtiğimiz yüzyıldan bu yana üzerine çalışmalar yapılarak çözümlenme yoluna gidilse de kişilerin bir gruba liderlik etmeye yönelik motivasyonları halen çözümlenme evresinde olan bir konu olarak literatürde yerini almaktadır. Liderlik etme motivasyonu kişinin bir gruba liderlik etmeden önceki evresi olması dolayısıyla liderliğin sürdürülebilirliği açısından önemli bir alanı tamamlamaktadır. Çünkü kişinin bir gruba liderlik yapabilmesi için grubun ve kendi motivasyon kaynaklarının birleşme noktasının olması gerekmektedir²⁵. Liderlik etme motivasyonu kavramsal olarak lider yeterliliklerine sahip kişinin bir grubun amaçlarını içselleştirerek ortaya koyduğu irade ile sorumluluk alarak karar verme ve

problem çözme rollerini yerine getirmesi ile bu rolü devam ettirme isteği şeklinde tanımlanabilir^{25,28}. Chan ve Drasgow (2001)⁹ tarafından kavramsallaştırılma evresinde irdelenmesiyle birlikte liderliğin eyleme dökülmeden önceki süreci için liderlik etme motivasyonu araştırmaları yoğunluk kazanmaya başlamaktadır. Literatürde liderlik etme motivasyonu aşağıdaki 3 boyutta incelemektedir;

- Duyuşsal Boyut: Liderin ve izleyenlerin ortak vizyonları lider kişiyi grubu yönlendirme konusunda motive etmektedir.
- Sosyal-Normatif Boyut: Toplumsal açıdan görev ve sorumlulukları gerçekleştirmeyi hedeflemesi lideri diğerlerini yönlendirme konusunda istekli hale getirmektedir.
- Çıkarısız Boyut: Liderin küçük ya da büyük ölçekli insan gruplarının faydasına olacağını düşündüğü durumlar konusunda herhangi bir karşılık beklemeden irade göstererek grup adına sorumluluk alarak yönlendirme yapmayı istemesiyle ilgili boyut olmaktadır.

Karar Verme (Sezgisel ve Akılcı)

Karar verme; kişinin zihni muhakemeleri sonucu belirli süreçler içerisinde gerçekleşen bir insan becerisi olarak bilinmektedir. Bu süreçler kişinin tercihi ve içinde bulunulan duruma göre hızlı ya da yavaş bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Karar verme; “yaşam-ölüm, kazanma-kaybetme, başarma-başaramama, gelişme-gerileme” gibi durumların sonucunu belirlemesi bakımından hayati öneme sahip bir yeteneği tamamlamaktadır⁴. Galotti ve ark. (2006)¹³ kişilerin olaylara farklı karar verme biçimleriyle yaklaştığını kimi insanların karar verecekleri konu hakkında süreç halinde bilgi toplama, analiz yapma, benzer durumlarla karşılaştırma gibi seçeneklere yönelirken, kimi insanların da kararlarını daha çok sezgilerine dayalı şekilde anlık bir şekilde verdiklerini belirtmişlerdir. Scott ve Bruce (1995)²⁹ karar vermeyi “akılcı, sezgisel, bağımlı, kaçınan kendiliğinden-anlık” olmak üzere 5 karar verme stili çerçevesinde incelemektedir. Koçel (2015)¹⁶ karar vermeyi yönetsel süreçler içerisinde “amaç belirleme, bilgileri toplama, uygun seçenekleri oluşturma, kararı verme, sonuçları ve geri dönüşleri inceleme” çerçevesinde irdelse de zihni süreçler açısından değerlendirildiğinde insanların temelde iki tipte karar verme becerisi bulunmaktadır. Kahnemann’a (2011)¹⁸ göre kişiler karar verirken zihinlerinde sistem-1 ve sistem-2 olarak adlandırılan mekanizmalarını harekete geçirmektedirler. Sistem-1 olarak adlandırılan karar verme biçimiyle kişinin kendi için oluşturduğu karar verme dünya ön şablonuyla yoğun beyin faaliyeti gerçekleştirilmeden geçmiş bilgi, beceri ve deneyimlerinden yararlanarak üzerine uğraştığı konu hakkında hızlı, tepkisel ve anlık bir şekilde karar verdiği, sistem-2 olarak adlandırılan karar verme biçimiyle kişinin bilgi topladığı, analiz, sentez ve karşılaştırma yaptığı bir süreç içerisinde akılcı olarak yavaş karar verdiği belirtilmektedir¹⁸.

Liderlik ve Sistem-1 ile Sistem-2 Karar Verme İlişkisi

Snowden ve Boone’a (2007)³² göre etkili liderlerin basit, karmaşık, kompleks-katmanlı ve kaotik durumlar karşısında karar verirken başarılı ve sonuç odaklı olabilmelerinin yolları aşağıdaki gibi olmaktadır;

- Lider “basit” durumlarda karar verirken; durumu kategorize etmeli, doğru süreç yönetimini belirlemeli, en iyi uygulamaları kullanmalı, açık ve doğrudan iletişim kanallarını oluşturmalıdır.

- Lider “karmaşık” durumlarda karar verirken; durumu analiz etmeli, uzmanlardan oluşan bir ekip ve mekanizma oluşturmalı, farklı tavsiyeleri dinlemelidir.
- Lider “kompleks ve katmanlı” durumlarda karar verirken; durumu araştırmalı, analitik düşünce yöntemini önceleyen ve yeni fikirler üretmeye yardımcı olacak tartışma ortamlarını oluşturmalıdır.
- Lider “kaotik” durumlarda karar verirken; kaotik duruma karşı harekete geçip tepki vermeli, doğru cevapları aramak yerine neyin çalışmadığını öğrenmeli, düzeni sağlamak adına bir an önce harekete geçmeli, doğru bilgiye ulaşmak için açık iletişim kanalını oluşturmalıdır³².

Karar verme yeteneğinin liderler açısından çok değerli ve özel bir yetenek olduğu gerçek olarak kabul edilmektedir. Liderler; bilgi toplama, işleme ve muhakeme gerektirdiği için öngörülebilir, karmaşık ve katmanlı-kompleks durumlar karşısında akılcı yani sistem-2 karar verme yeteneğini kullanma eğilimi gösterirken kaotik, öngörülmeyen ve acil müdahale gerektiren durumlar içinde sezgisel yani sistem-1 karar verme yeteneğini kullanma eğilimi göstermektedirler. Liderlerin olaylara sonuç odaklı ve başarılı müdahale edebilmesi açısından hangi karar verme sistemini seçtiği önemli olarak görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında sezgisel yani sistem-1 ile akılcı yani sistem-2 karar verme becerilerinin durumlar ve olaylar karşısında başarılı bir şekilde “seçilmesi” kişilerin liderliklerini ön plana çıkaran bir unsur olması bakımından üzerinde önemle durulması gereken yetenek seti olarak kabul edilebilir^{16,20,32}.

Özgün Değer

Spor Bilimleri alanında liderlik, motivasyon ve karar verme konusunda pek çok araştırma bulunmakla birlikte öğrencilerin liderlik etme motivasyonlarının incelendiği araştırmalara dair kısıtlılıklar çalışmanın özgün tarafını güçlendirmektedir. Diğer yandan Spor Bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin liderlik etme motivasyonlarının araştırıldığı bu araştırmanın konu bakımından literatüre destek sağlayacağı düşünüldüğünde, sezgisel ve akılcı karar verme ölçeğiyle ilişkilendirilmesi bakımından ise yine özgün tarafı güçlendireceği ve çalışmaya konu olan kavramların bakış açılarını genişletebileceği söylenebilir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı; Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik etme motivasyonlarının sezgisel (sistem-1) ve akılcı (sistem-2) karar verme biçimleri açısından incelenmesidir. Bu kapsamda test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H1: Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgileri ile liderlik etme motivasyonları arasında anlamlı bir fark vardır.
- H2: Liderlik dersi alan Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin almayanlara göre liderlik etme motivasyonları daha yüksektir.
- H3: Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ile sezgisel ve akılcı karar verme stilleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

MATERYAL VE METOT

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri oluştururken örneklemini ise aynı üniversite ve fakültede öğrenim gören ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 104’ü kadın, 178’i erkek olmak üzere toplamda “282” öğrenci oluşturmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgilerinin Dağılımı

Kişisel Bilgiler	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	104	36,9
	Erkek	178	63,1
Yaş	18-19 yaş	47	16,7
	20-21 yaş	96	34,0
	22-23 yaş	101	35,8
	24 yaş ve üzeri	38	13,5
Sınıf	Birinci sınıf	61	21,6
	İkinci sınıf	52	18,4
	Üçüncü sınıf	88	31,2
	Dördüncü sınıf	81	28,7
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	65	23,0
	Spor Yöneticiliği	90	31,9
	Antrenörlük Eğitimi	67	23,8
	Rekreasyon	60	21,3
Kardeş Sayısı	0-1	128	45,4
	2-3	116	41,1
	4 ve üzeri	38	13,5
Liderlik Dersi Aldınız mı?	Evet	135	47,9
	Hayır	147	52,1

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüş olan nicel bir araştırmadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgilerinin toplandığı kişisel bilgi formu, ikinci bölümde Chan ve Drasgow (2001)⁹ tarafından geliştirilen Polatcan ve Cansoy (2020)²⁵ tarafından Türkçeye uyarlanan “Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği”, üçüncü bölümde ise Hamilton ve ark. (2016)¹⁵ tarafından geliştirilen İme ve ark. (2020)¹⁷ tarafından Türkçeye uyarlanan “Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgiler Formu

Kişisel bilgi formunda araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf, bölüm, kardeş sayısı bilgileri toplanmıştır.

Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği

Anket formunun ikinci bölümünde Chan ve Drasgow (2001)⁹ tarafından geliştirilen Polatcan ve Cansoy (2020)²⁵ tarafından Türkçeye uyarlanan “Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 3 alt boyut ve 25 sorudan oluşmaktadır. Alt boyutlar duyuşsal-kimlik liderlik (1-9. maddeler), çıkarsız liderlik (10-16. maddeler), sosyal-normatif liderliktir (17-25. maddeler). Ölçekte bulunan tüm maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi olup “1” kesinlikle katılmıyorum “5” kesinlikle katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır.

Karar Verme Stilleri Ölçeği

Anket formunun üçüncü bölümünde Hamilton ve ark. (2016)¹⁵ tarafından geliştirilen İme ve ark. (2020)¹⁷ tarafından Türkçeye uyarlanan “Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 2 alt boyut ve 10 sorudan oluşmaktadır. Alt boyutlar; akılcı karar verme (1-5. maddeler) ve sezgisel karar verme (6-10. maddeler)

sorularından oluşmaktadır. Ölçekte bulunan tüm maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi olup "1" hiçbir zaman "5" her zaman ifadelerinden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde IBM SPSS 22 istatistik analiz programı kullanılmıştır. Verilerin frekansı alındıktan sonra güvenilirlik ve normallik dağılımı testleri yapılmıştır. Testler sonucunda ölçekler ve alt boyutların ".80 - .95" aralığında güvenilir olduğu ve "+1.5 ile -1.5" aralığında normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir^{8,33}. Bu kapsamda araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerin kişisel bilgilerinden cinsiyet, liderlik dersi alma durumu ile ölçekler arasında bağımsız örneklem t-test analizi uygulanmıştır. Yaş, sınıf, bölüm, kardeş sayısı değişkenleri ile liderlik etme motivasyonu ölçeği arasında ise tek yönlü varyans (Anova) analizi uygulanmıştır. Hipotezler kapsamında ölçekler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma 13.10.2023 tarihli ve 94 karar numaralı Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu onay kararı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma anket formu ilgili etik kurulu kararı sonrası Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine derslerinden önce 10 dakikalık süre zarfında yüz yüze olacak şekilde uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Araştırma Verilerinin Güvenirlik ve Normallik Dağılımları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	N	\bar{X}	Ss	α	Çarpıklık	Basıklık k
Liderlik Etme Motivasyonu	25	282	3,785	,683	.94	-,470	,344
Duyuşsal Liderlik	9	282	3,707	,823	.92	-,423	-,216
Çıkarıcı Liderlik	7	282	3,790	,839	.89	-,868	,952
Sosyal Normatif Liderlik	9	282	3,858	,668	.85	-,361	,424
Karar Verme	10	282	3,973	,538	.80	-,005	,199
Akılcı Karar Verme	5	282	4,226	,644	.88	-,581	-,120
Sezgisel Karar Verme	5	282	3,721	,772	.83	-,246	,022

Tablo 2'de araştırma ölçeklerinin güvenilirlik ve normallik analizleri sonuçları verilmektedir. Buna göre liderlik etme motivasyonu ölçeği ve alt boyutları olan duyuşsal liderlik, çıkarıcı liderlik, sosyal normatif liderlik ortalama puanlarının Cronbach alfa katsayıları sırasıyla ".94, .92, .89, .85"; karar verme stilleri ölçeği ve alt boyutları olan akılcı karar verme ve sezgisel karar verme ortalama puanlarının Cronbach alfa katsayıları sırasıyla ".80, .88, .83" olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk'e (2018)⁸ göre Cronbach alfa katsayısı .80 ile .95 aralığında olan verilerin mükemmel derecede güvenilir olduğu belirtilmektedir. Buna göre araştırma verilerinin analizler için mükemmel derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ölçekler ve alt boyutlarda +1.5 ile -1.5 aralığında dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2013)³³ göre +1.5 ile -1.5 aralığındaki çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılımı işaret ettiği belirtilmektedir. Buna göre araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği puanları ve karar verme stili ölçeği puanları ortalamasının üzerinde

olduğu için ilgili ölçek puanlarının araştırmanın örneklem grubu için iyi düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Liderlik Etme Motivasyonu	Kadın	104	3,654	,725	-2,410	,017*
	Erkek	178	3,861	,647		
Duyuşsal Liderlik	Kadın	104	3,497	,826	-3,298	,001**
	Erkek	178	3,830	,799		
Çıkarsız Liderlik	Kadın	104	3,710	,844	-1,230	,220
	Erkek	178	3,837	,835		
Normatif Liderlik	Kadın	104	3,767	,731	-1,691	,092
	Erkek	178	3,912	,625		

p<0,05*, p<0,001**

Tablo 3'te araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız örneklem t-test analizi sonucu verilmektedir. Buna göre liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanında erkeklerin kadınlara göre (p<0.05) anlamlı bir farklılığı tespit edilmiştir. Diğer yandan liderlik etme motivasyonu ölçeği alt boyutu olan duyuşsal liderlik puanında erkeklerin kadınlara göre (p<0.01) anlamlı farklılığı tespit edilmiştir. Diğer boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	fark	
Liderlik Etme Motivasyonu	18-19 yaş	A	47	3,682	,607	3,600	,014*	C>A,B
	20-21 yaş	B	96	3,665	,749			
	22-23 yaş	C	101	3,957	,617			
	24 yaş ve üzeri	D	38	3,756	,692			
Duyuşsal Liderlik	18-19 yaş	A	47	3,621	,746	3,543	,015*	C>A,B
	20-21 yaş	B	96	3,545	,883			
	22-23 yaş	C	101	3,909	,735			
	24 yaş ve üzeri	D	38	3,687	,897			
Çıkarsız Liderlik	18-19 yaş	A	47	3,744	,701	1,710	,165	
	20-21 yaş	B	96	3,678	,883			
	22-23 yaş	C	101	3,937	,791			
	24 yaş ve üzeri	D	38	3,740	,971			
Sosyal Normatif Liderlik	18-19 yaş	A	47	3,695	,591	3,516	,016*	C>A,B
	20-21 yaş	B	96	3,775	,724			
	22-23 yaş	C	101	4,020	,604			
	24 yaş ve üzeri	D	38	3,839	,711			

p<0,05*

Tablo 4'te araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ölçeği ile yaş değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucu verilmektedir. Liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanı ve alt boyutları olan duyuşsal liderlik ile sosyal normatif liderlik puanında 22-23 yaş aralığındaki öğrencilerin 18-19 yaş ile 20-21 yaş aralığındaki öğrencilere göre (p<0.05) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer yandan çıkarsız liderlik alt boyunda anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği Puanlarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Sınıf	N	\bar{X}	Ss	F	p	fark	
Liderlik Etme Motivasyonu	Birinci sınıf	A	61	3,722	,622	3,39	,018*	
	İkinci sınıf	B	52	3,554	,707	6		C>B
	Üçüncü sınıf	C	88	3,851	,654			D>B
	Dördüncü sınıf	D	81	3,909	,711			
Duyuşsal Liderlik	Birinci sınıf	A	61	3,606	,787	2,56	,055	
	İkinci sınıf	B	52	3,491	,841	0		
	Üçüncü sınıf	C	88	3,771	,806			
	Dördüncü sınıf	D	81	3,853	,834			
Çıkarıcı Liderlik	Birinci sınıf	A	61	3,852	,678	1,35	,258	
	İkinci sınıf	B	52	3,601	,861	1		
	Üçüncü sınıf	C	88	3,772	,934			
	Dördüncü sınıf	D	81	3,885	,819			
Sosyal Normatif Liderlik	Birinci sınıf	A	61	3,735	,626	6,09	,001**	C>A,B
	İkinci sınıf	B	52	3,581	,666	6		D>A,B
	Üçüncü sınıf	C	88	3,992	,609			
	Dördüncü sınıf	D	81	3,983	,701			

p<0,05*, p<0,001**

Tablo 5'te araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ölçeği ile sınıf değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucu verilmektedir. Liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanında dördüncü ve üçüncü sınıfların ikinci sınıflara göre (p<0.05) anlamlı olarak farklı olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan liderlik etme motivasyonu ölçeği alt boyutu olan sosyal normatif liderlik puanında üçüncü sınıfların birinci ve ikinci sınıflara göre, dördüncü sınıfların da birinci ve ikinci sınıflara göre (p<0.01) anlamlı olarak farklı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Kardeş Sayısı	N	\bar{X}	Ss	F	p	fark	
Liderlik Etme Motivasyonu	0-1	A	128	3,702	,710	3,60	,029*	
	2-3	B	116	3,914	,634	1		B>A
	4 ve üzeri	C	38	3,671	,688			
Duyuşsal Liderlik	0-1	A	128	3,606	,843	3,04		
	2-3	B	116	3,851	,791	8	,049*	B>A
	4 ve üzeri	C	38	3,608	,809			
Çıkarıcı Liderlik	0-1	A	128	3,688	,886	4,09	,018*	B>A,C
	2-3	B	116	3,958	,718	2		
	4 ve üzeri	C	38	3,624	,946			
Sosyal Normatif Liderlik	0-1	A	128	3,808	,680	1,60	,203	
	2-3	B	116	3,942	,644	3		
	4 ve üzeri	C	38	3,771	,692			

p<0,05*

Tablo 6'da araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ölçeği ile kardeş sayısı değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucu verilmektedir. Liderlik etme motivasyonu ölçeği ve alt boyutu olan duyuşsal liderlik puanında 2-3 kardeş sahip öğrencilerin 0-1 kardeş sayısına sahip öğrencilere göre (p<0.05) anlamlı farklılığı tespit edilmiştir. Diğer yandan liderlik etme motivasyonu ölçeği alt boyutu olan çıkarıcı liderlik puanında 2-3 kardeş sayısına sahip olan öğrencilerin 0-1 ile 4 ve üzeri kardeş sayısına sahip öğrencilere göre (p<0.05) anlamlı olarak farklı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu ve Karar Verme Stilleri Ölçeği Puanlarının “Daha Önce Liderlik Dersi Aldınız mı?” Sorusuna Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Liderlik Dersi Aldınız mı?	N	\bar{X}	S	t	p
Liderlik Etme Motivasyonu	Evet	135	4,068	,552	7,317	,001**
	Hayır	147	3,525	,690		
Duyuşsal Liderlik	Evet	135	4,068	,630	7,843	,001**
	Hayır	147	3,376	,843		
Çıkarıcı Liderlik	Evet	135	4,002	,780	4,183	,001**
	Hayır	147	3,596	,847		
Normatif Liderlik	Evet	135	4,119	,573	6,796	,001**
	Hayır	147	3,619	,662		
Karar Verme	Evet	135	4,100	,530	3,884	,001**
	Hayır	147	3,857	,520		
Akılcı Karar Verme	Evet	135	4,395	,522	4,414	,001**
	Hayır	147	4,070	,706		
Sezgisel Karar Verme	Evet	135	3,805	,831	1,758	,080
	Hayır	147	3,643	,708		

p<0,001**

Tablo 7’de araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ve karar verme stilleri ölçeği ile araştırmaya katılan öğrencilerin “daha önce liderlik dersi aldınız mı?” sorusuna verdikleri cevap arasındaki bağımsız örneklem t-test analizi sonucu verilmektedir. Liderlik etme motivasyonu ölçeği ve ölçek alt boyutları ortalama puanında daha önce liderlik dersi alan öğrencilerin ders almayan öğrencilere göre (p<0.01) anlamlı farklılığı tespit edilmiştir. Karar verme ölçeği ve alt boyutu olan akılcı karar verme ortalama puanında daha önce liderlik dersi alan öğrencilerin almayanlara göre (p<0.01) anlamlı farklılığı tespit edilmiştir. Diğer yandan sezgisel karar verme alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonları İle Karar Verme Stilleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonucu

	Sezgisel Karar Verme (Sistem-1)	Akılcı Karar Verme (Sistem-2)
Liderlik Etme Motivasyonu	,307**	,345**
Duyuşsal Liderlik	,293**	,257**
Çıkarıcı Liderlik	,185**	,306**
Sosyal Normatif Liderlik	,330**	,365**

p<0,001** N=282

Tablo 8’de araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ölçeği ile karar verme stilleri ölçeği arasındaki Pearson korelasyon analizi sonucu verilmektedir. Buna göre liderlik etme motivasyonu ölçeği ve alt boyutları ile karar verme stilleri ölçeği alt boyutları olan sezgisel karar verme (Sistem-1) ve akılcı karar verme (Sistem-2) arasında (p<0.01) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Araştırmanın odaklandığı nokta; Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik etme motivasyonları ile sezgisel ve akılcı karar verme biçimleri arasındaki ilişki, liderlik dersi alma durumunun öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ile karar verme biçimleriyle bağlantısı ve öğrencilerin liderlik etme motivasyonlarıyla onların kişisel bilgileri arasındaki farklılığın ne olduğudur. Bu nedenle bulgular bölümünde buna yönelik

verilere yer verilmiştir. Spor Bilimleri Fakültesi bünyesinde öğrenim gören öğrencilerin birçoğu Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu kurumlarında istihdam edilmeye yönelik kendilerine özgü olan bölümlerinde (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi, Rekreasyon) eğitimlerini sürdürmektedirler. İstihdam edilecekleri alanlarda her daim insanlar ile sosyal etkileşim halinde olmaları gerekliliğinden dolayı ya bir grubun üyesi olarak kararlara etki etmeleri ya da bir gruba öncülük ederken belirli kararların sorumluluğunu üstlenmeleri beklenmektedir³. Buradan hareketle mevcut yapılan araştırma; Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin gelecekteki istihdamları öncesi sezgisel ve akılcı karar verme biçimlerini seçme konusu ile bir gruba, etkinliğe veya organizasyona liderlik etme motivasyonlarının artırılmasına yönelik teorisyenlere ve uygulayıcılara farklı bakış açıları verebilmesi bakımından önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanları ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan bağımsız örneklem t-test analizi sonucuna göre erkek öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanlarının kadın öğrencilere göre anlamlı olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Watson (2015)³⁵, Özbezek (2018)²⁴, Pürlüpinar (2023)²⁷ yaptığı çalışmada araştırmamızla benzer şekilde liderlik etme motivasyonu ortalama puanlarında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun nedeni olarak ata-erki toplumlarda liderliği erkek cinsiyetiyle ilişkilendiren toplumsal inanışlar, kurallar, normlar ve beklentiler gösterilebilir. Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanları ile yaş değişkeni arasında yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre 22-23 yaş aralığındaki öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanları 18-19 yaş ve 20-21 yaş aralığındaki öğrencilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak yaşı daha yüksek olan öğrencilerin bilgi ve deneyim ile birlikte sorumluluk duygularının daha düşük yaşta öğrencilere göre fazla olabileceği söylenebilir. Chan ve Drasgow (2001)⁹ kişilerin yaşlarının artmasıyla birlikte gelişen bilgi, deneyim ve sorumluluk alanlarının liderlik etme motivasyonlarını olumlu şekilde etkilediğini belirtmişlerdir. Diğer yandan Eagly ve Carli (2003)¹¹ yaşı görece daha büyük kişilerin küçük kişilere göre liderlik rollerinin gerçekleştirilmesine yönelik bilgi, birikim ve deneyimlerinin yüksek olmasıyla bağlantılı olarak liderlik etmeye dair daha istekli olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanları ile sınıf değişkeni arasında yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre üçüncü ve dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanlarının ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pürlüpinar (2023)²⁷ Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri üzerine yapmış olduğu çalışmada araştırmamızdan farklı olarak sınıf değişkeni ile liderlik etme motivasyonu arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Diğer yandan Özbezek (2018)²⁴ yaptığı çalışmada araştırmamızla benzer şekilde dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilere göre liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanlarının anlamlı olarak yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunun nedeni olarak öğrencilerin sınıf geçtikçe aldıkları derslerden edindikleri bilgi ve deneyim olarak insan ilişkileri ile grup davranışı yönetme konusunda kendilerini daha güçlü ve yeterli hissetmeleri gösterilebilir. Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanları ile kardeş sayısı değişkeni arasında yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre 2-3 kardeşe sahip olan öğrencilerin 0-1 kardeş sayısına sahip öğrencilere göre anlamlı

olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak 2-3 kardeş sayısına sahip bireylerin diğer kardeşlerini yönlendirme ve onlardan sorumlu olma konusunda daha fazla bilgi, birikim ve deneyime sahip olacağı dolayısıyla 1 kardeş sayısına sahip öğrencilere göre daha fazla liderlik etme motivasyonuna sahip olduğu söylenebilir. Çetinkaya ve İmamoğlu (2018)¹⁰ ile Akyürek (2020)² araştırmamızla benzer şekilde kardeş sayısı ve liderlik arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ortalama puanları ile “daha önce liderlik dersi aldınız mı?” sorusu arasında yapılan bağımsız örneklem t-test analizi sonucuna göre daha önce liderlik dersi alan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeği ve alt boyutları ortalama puanlarının daha önce liderlik dersi almayan öğrencilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Osmane ve Brennan, (2018)²³, Sherif, (2019)³¹, Bates ve ark., (2020)⁶, Sewell ve ark., (2020)³⁰, Puxley ve Chapin, (2020)²⁶ araştırmamızla benzer şekilde liderlik eğitimi alan öğrencilerin almayan öğrencilere göre liderlik yeteneklerinin daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Değişmeyen tek şeyin değişim olduğu tüm çevrelerce kabul edilen bir gerçektir. Liderlik kavramı da bu gerçekten nasibini almıştır. Geçmiş çağlarda kahramanlıklarla özdeşleştirilmesiyle ulaşılması güç olarak kabul edilen liderlik kavramı, 1900’lü yılların başlarında sanayi devrimlerinin de etkisiyle yönetim biliminin organizasyonel anlamında merkez noktasında yer almaya başlamaktadır. Kümülatif olarak yükselen ve gelişen liderlik, özellikler yaklaşımındaki cevaplarıyla liderliğin yalnızca doğuştan geldiği düşüncesiyle kabul görse de ilerleyen süreçlerde liderliğin hem doğuştan hem sonradan eğitim ile hem de bu ikisinin karışımıyla ortaya çıkabildiği görüşleri yoğun bir şekilde tartışılarak konu hakkındaki bakış açılarının genişlemesine olanak sağlamıştır. Araştırmamız öğrencilerin liderlik etme motivasyonlarının Spor Bilimleri Fakültesi müfredatlarına bağlı bir eğitim ile yükseltilebileceğine yönelik güçlü cevaplar vermektedir. Diğer yandan geçmişte ulaşılması güç olarak kabul edilen liderlik kavramı günümüzde düzenleme, denetleme, karar verme, problem çözme, kolaylaştırma ve yönlendirme gibi yetenekleri gerçekleştirme konusunda stratejik ve merkezi bir noktada olurken “nadir” varoluşuyla izleyenlerini etkilemeye devam etmektedir¹.

Araştırmada kullanılan liderlik etme motivasyonu ölçeği ve karar verme stilleri ölçeği arasında yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre liderlik etme motivasyonu ile sezgisel karar verme ve akılcı karar verme becerisi arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İçinde bulunan durumları derinlemesine anlayabilmek, tutarsızlıklar ve karmaşıklıklar karşısında zor ve kritik kararlar için bir irade gösterebilmek liderlerin önemli özellik ve becerilerinden birisi olarak kabul edilmektedir^{16,20,32,34}. Bu açıdan bakıldığında öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ve sezgisel ve akılcı karar verme stilleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki oluşmasını sağlamış olabilir.

Sonuç olarak; liderlik dersi alan Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik dersi almayan öğrencilere göre liderlik etme motivasyonları daha yüksektir. Diğer yandan öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ile sezgisel (sistem-1) ve akılcı (sistem-2) karar verme stilleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

KAYNAKLAR

1. Adair J. (2003). *Inspiring leadership: learning from great leaders*. Thorogood. London.
2. Akyürek Mİ. (2020). Özel yetenekli öğrencilerde liderlik. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 12(2), 198-219.
3. Atar E., Özbek O. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 7(2), 51-59.
4. Avcı E., Başer M. (2019). Klinik karar verme sürecinde hemşirelerin liderlik özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 6(2), 1-5.
5. Bass BM. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. The Free Press. New York.
6. Bates S., Anderson-Butcher D., Ferrari T., Clary C. (2020). A comparative examination of how program design components influence youth leadership-skill development. *Journal of Youth Development*. 15(6), 91-115.
7. Bowers DG., Seashore SEC. (1966). Predicting organizational effectiveness with a four-factor theory of leadership. *Administrative Science Quarterly*. 11(2), 238-263.
8. Büyüköztürk Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 24. Baskı. Pegem Akademi. Ankara.
9. Chan KY., Drasgow F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 481-498.
10. Çetinkaya G., İmamoğlu, G. (2018). Üniversite spor eğitimi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin farklı değişkenlere göre araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(59), 719-725.
11. Eagly AH., Carli LL. (2003). The female leadership advantage: an evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*. 14, 807-834.
12. Eren E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayınları. İstanbul.
13. Galotti KM., Ciner E., Altenbaumer HE., Geerts H., Rupp A., Woulfe J. (2006). Decision-making styles in a real-life decision: choosing a college major. *Personality and Individual Differences*. 41, 629-639.
14. Güney G., İmamoğlu G. (2018). Üniversite spor eğitimi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin farklı değişkenlere göre araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(59), 719-725.
15. Hamilton K., Shih SI., Mohammed S. (2016). The development and validation of the rational and intuitive decision styles scale. *Journal of Personality Assessment*. 98(5), 523-535.
16. Hornak AM., Garza Mitchell RL. (2016). Changing times, complex decisions: presidential values and decision making. *Community College Review*. 44(2), 119-134.
17. İme Y., Kalı Soyer M., Keskinöğlü MŞ. (2020). Akılcı ve sezgisel karar verme stilleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 16, 5995-6013.
18. Kahnemann D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus & Giroux. New York.
19. Koçel T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. 16. Baskı. Beta Yayınevi. İstanbul.
20. Küçükay A. (2018). Karar vermenin psikolojisi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 3(35), 607-640.

21. Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(6), 695-706.
22. Mascia D., Dello Russo S., Morandi F. (2015). Exploring professionals' motivation to lead: a cross-level study in the healthcare sector. *The International Journal of Human Resource Management*. 26(12), 1622-1644.
23. Osmane S., Brennan, M. (2018). Predictors of leadership skills of pennsylvanian youth. *Community Development*. 49(3), 341-357.
24. Özbezek DB. (2018). Kontrol odağı ve duygusal zekânın liderlik etme motivasyonuna etkisi üzerine trc1 bölgesinde bir araştırma: üniversite öğrencileri örneği. Doktora Tezi, T.C. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
25. Polatcan M., Cansoy R. (2020). Liderlik etme motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 9(2), 1263-1288.
26. Puxley ST., Chapin LA. (2020). Building youth leadership skills and community awareness: engagement of rural youth with a community-based leadership program. *Journal of Community Psychology*. 49(5) 1063-1078.
27. Pürüpınar B. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin öz yeterlilik algılarıyla liderlik etme motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
28. Rosch DM., Collier D., Thompson SE. (2015). An exploration of students' motivation to lead: an analysis by race, gender, and student leadership behaviors. *Journal of College Student Development*. 56(3), 286-291.
29. Scott SG., Bruce RA. (1995). Decision-making style: the development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*. 55, 818-831.
30. Sewell KM., Fredericks K., Mohamud A., Kallis J., Augimeri LK. (2020). Youth experiences in evaluating the canadian snap® boys youth leadership program. *Child and Adolescent Social Work Journal*. 37(2), 301-314.
31. Sherif V. (2019). Modeling youth leadership: an integration of personality development theories and ethics. *Journal of Leadership Education*. 18(2), 1-11.
32. Snowden DJ., Boone ME. (2007). A leader's framework for decision making. *Harvard Business Review*. 85(11), 1-9.
33. Tabachnick BG., Fidell LS. (2013). Using multivariate statistics. 6th Edition. Allyn & Bacon. New York.
34. Vroom VH., Yetton PW. (1973). Leadership and decision-making. University of Pittsburg Press. Pittsburg.
35. Watson T. (2015). A situational examination of motivation to lead: gendered implications in leader development. Doctoral Dissertation. Regent University.
36. Yukl G. (1989). Managerial leadership: a review of theory and research. *Journal of Management*. 15(2), 251-289.
37. Zaccaro SJ. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist*. 62(1), 6-12.