



Spor Yöneticisi Adaylarının Karar Verme Stillерinin Liderlik Yönelimlerine Etkisi*

Seyfettin YILMAZ¹, Serkan KURTIPEK², Nuri Berk GÜNGÖR³, İbrahim Fatih YENEL⁴

¹Bartın Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi. <https://orcid.org/0000-0001-6710-1170>

²Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi. <https://orcid.org/0000-0002-4791-9482>

³Balıkesir Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi. <https://orcid.org/0000-0002-6579-9146>

⁴Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi.

To cite this article/ Atf için:

Yılmaz, S., Kurtipek, S., Güngör, N. B., ve Yenel, İ. F. (2024). Spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimlerine etkisi. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 211-224.

Özet

Bu araştırmada spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimine etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma grubu, 2023-2024 akademik yılları arasında Ankara ilindeki bir devlet üniversitesinin Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümünde öğrenim gören 114'ü erkek 108'i kadın 222 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde; Kişisel Bilgi Formu, Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeği ve Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde katılımcıların akılcı ve sezgisel karar verme ölçeği ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeğinden elde ettikleri puanların; cinsiyet ve egzersiz yapma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre her iki ölçeğin farklı alt boyutlarında farklı düzeyde akılcı karar verme ve sezgisel karar verme ile politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik arasında orta düzey pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise akılcı ve sezgisel karar vermenin politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik ile olan ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki olduğu görülmektedir. Modele ait çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; katılımcıların karar verme stillerinin politik liderliği %38 oranında, insan kaynaklı liderliği %39 oranında, karizmatik liderliği %32 ve yapısal liderliği %42 oranında etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, spor yöneticisi adaylarının akılcı ve sezgisel karar verme stilleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasında pozitif yönde anlamlı bir etki bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Spor Yönetimi, Liderlik, Karar Verme Stili

The Effect of Decision-Making Styles of Sports Manager Candidates on Their Leadership Orientation

Abstract

This research aims to examine the effect of decision-making styles of sports manager candidates on leadership orientation. The study group consists of 222 students, 114 male and 108 female, studying at the Department of

* 15. Ulusal Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Sports Management, Faculty of Sports Sciences of a state university in Ankara between the academic years of 2023-2024. In the data collection process, Personal Information Form, Rational and Intuitive Decision-Making Styles Scale and Multifaceted Leadership Orientations scales were used. As a result of the analyzes, it was determined that the scores obtained by the participants from the rational and intuitive decision-making scale and the multifaceted leadership orientations scale did not show a statistically significant difference according to gender and exercise status. According to the Pearson correlation analysis results, a moderate positive relationship was found between rational decision-making and intuitive decision-making at different levels in different sub-dimensions of both scales and political, human-based, charismatic and structural leadership. As a result of the regression analysis, it is seen that there is a statistically significant effect in the relationship between rational and intuitive decision-making and political, human-based, charismatic and structural leadership. When the multiple regression analysis results of the model are examined, it is concluded that the decision-making styles of the participants affect political leadership by 38%, human-based leadership by 39%, charismatic leadership by 32% and structural leadership by 42%. As a result, there is a positive and significant effect between the rational and intuitive decision-making styles of sports manager candidates and their multi-faceted leadership orientations.

Keywords: Sports Management, Leadership, Decision Making Style

GİRİŞ

Toplumların geleceğine yön veren ve bireyleri etkisi altında bırakabilme potansiyelini benliğinde bulundurmakla birlikte bu potansiyelini açığa çıkaran kişiler tarihte lider olarak anılmışlardır. Nitekim zaman ve koşul fark etmeksizin liderlere olan ihtiyaç her zaman var olmaya devam edecektir.

İnsan sosyal bir varlık olmasından dolayı bazı ihtiyaçlarını bireysel olarak değil ancak toplum içinde kendi ihtiyaçlarını karşılamak zorunda ve sosyal bakımdan bireysel gerçekleştiremeyeceği hedeflere ulaşmak için iş birliği halinde olmak zorundadır. Buradan hareketle, müşterek amaçların gerçekleştirilmesi uğruna birlikte hareket eden insanlar gerek kendilerine önderlik edip gerekse kendilerine doğru yolu işaret edecek liderlere gereksinim duymuşlardır (Yılmaz ve Yenel, 2020). Globalleşen ve değişimin sürekli devam ettiği günümüz yönetim anlayışında bu değişime ayak uydurabilecek ve kitlesini doğru yönlendirebilecek liderlere duyulan ihtiyacın günden güne artış gösterdiği söylenebilir.

Bilim insanlarının üzerinde pek çok çalışma yaptığı kavram olan liderlik konusuna olan ilgi artmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Bazı yönetim ve farklı disiplinlerde yeni pek çok kavramın ortaya atılmasından dolayı ve bununla birlikte, liderliğin bu yeni kavramlar ile ilişkisinin olup olmadığı izah edilmeye çalışılmış olup, Burns (2012) yılında yayınladığı bir makalesinde liderlik kavramına ilişkin 100' den fazla tanımın yapıldığını ifade etmiştir.

Alanyazın tarandığında Liderliği, Turan (2014, s.297) “Önceden belirlenen hedefler doğrultusunda diğer bireyleri etkileme ve harekete geçirebilme gücü” olarak ifade ederken; Cemaloğlu (2019, s.74) ise “Lider olmayı yetkinin değil benlikte var olan mevcut potansiyel etkinin kullanılabilmesi” olarak tanımlamaktadır. Eren (2008:525) ise liderliği “Belirli bir hedefe doğru bir biçimde ulaşılabilmek için bir araya gelen insanları bu hedef etrafında toplayabilmek ve bu doğrultuda mevcut amaçları gerçekleştirebilmek maksadıyla bireyleri bu amaçlar uğrunda etkili bir rol üstlenebilmesi noktasında yüreklendirecek bilgi ve kapasitelerinin tümüdür” şeklinde belirtmiştir. Alanın önde gelen bilim insanlarından biri olan Stogdill (1974) liderlik tanımını “amaçların ortaya konması ve gerçekleştirilmesi maksadıyla grubu harekete geçirebilmek süreci” olarak, Bass ve Stogdill’de (1990) ise liderliği “birey ve gruptaki diğer üyeler arasında gerçekleşen etkileşim ve alışveriş süreci” olarak tanımlamaktadır. Ek olarak; Bartol ve Martin (1991) ise Liderliği, “örgütteki bireylerin tümünün davranışlarını etkileyerek, örgütün önceden belirlenen hedeflere ulaşması için belirlenmiş amaçların gerçekleştirilebileceği bir süreç” olarak ifade etmektedir.

Yaşadığımız dünya koşullarında, pek çok alanda liderlere olan ihtiyaç geçmiş yıllara oranla günden güne artış göstermiştir. Bu anlamda sürekli değişim kaydeden dünya koşulları göz önünde bulundurulursa pek çok sektörün liderleri değişen koşullara ayak uydurabilmek için etkili kararlar alabilen yöneticiler olmaları gerekmektedir (Çekiç, 2023).

Gardner'a göre liderlik; bir örgütün amaca ulaşabilme sürecinin etkin bir lider tarafından değil liderin gücü güç katacak olan diğer katkı sağlayacak maddi ve manevi unsurlar, müteşebbisler ve düşünürlerce şekillendirilir. Bu tanımdan yola çıkılarak liderliğin zannedilenden daha komplike bir kavram olduğu söylenebilir. Burada, köleliğin artık "tek bir kişiye ve duruma odaklanması" anlamında bir şeyin ötesinde bir şeyin ifade edilebileceğinin bir göstergedir.

Burada, liderin başarıya ulaşabilmesi için yalnızca başında bulunduğu gruba liderlik etmesi yetmeyeceği gibi yönettiği gruba her koşulda ihtiyaç duyacağı üzerinde durulmuştur (Kesken, Nazlı ve Ünnü, 2011, s.6).

Liderlik; bireyin kendisiyle, insanlarla, süreçlerle, işletmelerle, toplum ve toplumlarla ilgilidir. Aynı zamanda liderlik; talep etmekle, hizmet etmekle, kendine ve başkalarına güvenmeyi öğrenmekle, çatışmayla, değişimle ilgilidir. Yani liderlik; yönetilmesi ve anlaşılması oldukça zor bir alandır (Luedi ve Anaesthesiologist, 2022).

Liderler statü olarak üst düzey mevkide bulunan, toplumsal yapının yapının bir parçasıdır ve toplumsal hareketlerin otorite tarafından hakimiyetinin sağlanması amacıyla önde gelen bir birey olduğu söylenebilir (İbicioğlu, vd., 2009). Doğuştan getirdiği sosyal becerilerini etkili kullanabilen, istikrarlı, sorumluluk almaktan kaçınmayan, etkin hitabet ve belagat becerisine sahip, her an değişen dünya koşullarına ve konjonktüre ve güçlüklerle uyum sağlayabilen, kavramsal ve analitik düşünme becerisine sahip, kendine itimat eden ve inanan, ikna edebilme yeteneğine sahip liderlerin başarılı kabul edildikleri düşünülmektedir (Atar ve Özbek, 2009).

Seçkin (2009), liderlerin kurumun gelecekte ulaşacağı konumu ve bu süreci etkileyebilme gücü olmasından dolayı liderlerin önde gelen görevlerinden biri kendilerindeki yetkiyi doğru kararlar alması gerek kendisi için gerekse kurumun geleceği için önemli olduğunu dile getirmektedir. Buradan hareketle, liderler açısından karar verme durumu ve stillerinin önemli olduğu söylenebilmektedir. 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 tamamlamaktadır (Avcı ve Başer, 2019). Diğer bir ifadeyle, her zaman değişim gösterebilen potansiyeli olan ortamların, sektörlerin, risklerin, maruz kalınabilecek krizlerin ve durumların tespiti, liderlerin verecek oldukları kararları doğrudan etkileyebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte liderler karar verme aşamasında, bilgi çağındaki değişimleri de dikkate almalıdırlar. Kurum ya da kuruluşların varlıklarını sürdürebilmeleri ve diğer kurumlarla rekabet edebilmeleri liderlerinin, doğru, etkin ve tam vaktinde aldığı kararlarla direkt ilişkilidir.

Etkili bir liderlik zihniyetinin yaratılması için ise Bolman ve Deal (1991), örgütlerin hedeflerine ulaşmada kullanılan çeşitli yöntemleri ve bu süreçte karşılaşılan problemleri tanımlama ve çözme stratejilerini liderlik yönelimleri çerçevesinde ele almışlardır. Bu bağlamda, liderlik yönelimlerini dört ana kategoriye ayırmışlardır: yapısal liderlik, insan kaynakları liderliği, politik liderlik ve karizmatik liderlik. Yapısal liderlik, mantıklı düşünmeyi ve olayları gerçekçi bir şekilde gözlemlemeyi vurgular. Ayrıca, detaylara önem verir ve karşılaşılan sorunların getirdiği stres gibi sonuçlardan bireyleri sorumlu tutar. İnsan kaynakları liderliği ise bireylerin duygularını dikkate alır, destekleyici bir yaklaşım benimser ve bireyleri grup içinde aktif bir şekilde yer almaya teşvik eder.

Politik liderlik incelendiğinde, etkili ikna yeteneklerine sahip, bireyleri harekete geçirebilen ve politik becerileri yüksek liderlerin öne çıktığı görülmektedir. Karizmatik liderlik ise, güçlü iletişim becerilerine sahip, açık fikirli, başkalarını motive edebilen, zengin hayal gücüne sahip

ve yaratıcı bireylerden oluşmaktadır. (Bolman ve Deal, 2008). Buradan yola çıkarak, liderlerin benimsedikleri liderlik yönelimlerinin verecekleri kararlara doğrudan etki edebileceği söylenebilir.

Liderlerin organizasyonu yönlendirirken diğer beşerî unsurları işleyiş konusunda motive edebilmesinin yolunun kişiyi liderlik adına motive eden unsurların derinlemesine çözümlenmesinden geçtiği şeklinde belirtilmektedir (Chan ve Drasgow, 2001). 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 olmaktadır (Snowden ve Boone, 2007).

Araştırmamız özelinde, geleceğin spor yöneticisi adayları spor alanında olası liderler olarak düşünüldüğünde, genel liderlik prensipleri için geçerli olan anlayışlarından farklı olarak sporun kendine özgü doğası gereği, aniden değişen dünya koşullarından (ekonomik kriz, sağlık krizleri, yasal düzenlemeler vb.) önemli derecede etkilenbilmesi ve liderlerin muhtemel yanlış bir karar alınması halinde, gerek lider için gerekse örgüt için telafisi zor olan durumlarla karşılaşılması sonucunu doğuracak olması sebebiyle bu alanda liderlik üstlenen kişilerin alacağı kararlar daha önem arz etmektedir (Çeyiz ve Özbek, 2014). Bununla birlikte spor yöneticisi adayları sporun sevk ve idaresinde rol alacak olan bu potansiyel liderlerin alacağı kararlar gelecekte hem içinde bulunduğu organizasyonun başarısını hem de bireysel başarısını doğrudan etkileyebileceği düşünülmektedir (Halıcı, Parasız ve Yetim, 2020).

Liderlerin bireylere ve topluma daha iyi hizmet sunabilmesi için mevcut kaynakların etkin bir şekilde kullanılması, kaynakların artırılması, yenilikçi fikirlerin, planların ve organizasyonların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu süreçte, hizmetlerin bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda en uygun biçimde planlanması önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, günümüzde neredeyse her alanda sürekli değişim söz konusu olabileceği için liderlerin bu değişimin getireceği muhtemel olumsuzluklara karşı (stres, baskı, adaptasyon) mental dayanıklılığının da olması örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir (Ceyhun, Yılmaz, Dokuzoğlu ve Karacan-Doğan, 2023). Çoğu alandaki gibi spor alanında da liderlerin doğru kararlar alabilmesi, amaca ulaşma hususunda kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, çalışmamızın odak noktası, geleceğin spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimlere olan etkisini inceleyebilmektir. Dolayısıyla bu çalışma, spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimleri üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemeyi ve analiz etmeyi amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Çalışmada ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla sayıdaki değişkenin arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek, birbirlerine kıyasla farklılık

durumlarını belirlemek ve farklılığın ne derecede olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 2011). Nicel araştırmalar, temelde matematiğe dayalı yöntemlerin desteğiyle değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı istatistiksel ve sayısal verilerle açıklanmasını sağlayan bir araştırma yöntemidir (Patton, 2005).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2023-2024 akademik yılında Ankara ilindeki bir devlet üniversitesinin Spor Bilimleri Fakültesi bünyesinde yer alan Spor Yöneticiliği Bölümünde öğrenim görmekte olan ve kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 114'ü (%51,3) erkek, 108'i (%48,7) kadın olmak üzere toplam 222 kişi oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, araştırmacılar tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formuyla birlikte geçmiş araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliği yapılmış olan ölçüm araçları kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Araştırmaya Katılanların Liderlik Yönelim düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilen ölçek 5'li likert tipinde olan, Politik Liderlik, İnsan Kaynaklı Liderlik, Karizmatik Liderlik ve Yapısal Liderlik olmak üzere toplamda 19 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca ölçekte ters kodlanan herhangi bir madde yer almamaktadır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı, "Politik Liderlik" için 80, "İnsan Kaynaklı Liderlik" için .73, "Karizmatik Liderlik" için 74 ve "Yapısal Liderlik" için ise 72 olarak belirlenmiştir. Her alt boyuttan alınan puanın yüksek olması, ilgili alt boyuttaki liderlik özelliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Veri setinden elde edilen iç tutarlık katsayıları sırasıyla; .83, .76, .72 ve .75 olarak tespit edilmiştir.

Akılı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeği (ASKSÖ)

Akılı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeği, Hamilton vd., (2016) tarafından geliştirilmiş, İme, Kalı Soyer, Keskinoglu (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Güvenirliği ve geçerliği incelenmiştir. Yapılan uyarlama çalışmasına ise 357 kadın ve 383 erkek toplamda 740 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Ölçeğin ölçüt geçerliliği, iç tutarlılığı, test-tekrar test güvenilirlik hesaplaması SPSS programında yapılmıştır. Ölçeğin iki faktörlü yapısı ise doğrulamayı faktör analizi sonuçlarıyla doğrulanmıştır. Toplam ölçek için Cronbach'ın alfa değeri .80, alt ölçek boyutları olan akılı karar verme için .90 ve sezgisel karar verme için .85 'dir. Veri setinden elde edilen iç tutarlık katsayıları ise sırasıyla; .85, .88 ve .83'dür.

Araştırmanın Etiği

Çalışmanın etik uygunluğuna ilişkin karar, Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 27.04.2023 tarih ve 09 sayılı toplantısında alınmıştır. Mevcut araştırma süresince "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" çerçevesinde hareket edilmiştir."

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında uygulanan istatistiksel analizler, SPSS 25.0 istatistik paket programından faydalanılmıştır. Araştırmada elde edilmiş değerlere bakıldığında değerlerin parametrik testlerin uygulanmasına uygun değerler olduğundan dolayı bu doğrultuda parametrik testlerin uygulanmasına (George ve Mallery, 2010). karar verilmiştir. Verilerin değerlendirilme noktasında istatistiki yöntem olarak; betimsel istatistikler, t testi, ANOVA, Tukey, Pearson Korelasyon ve regresyon analizi testlerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analizler neticesinde elde edilen verilere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Karar Verme Stilleri ve Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeklerinden Aldıkları Ortalama Puanlar

Ölçekler	N	Min	Maks	\bar{x}	S
Akılcı Karar Verme	222	1.00	5.00	3.80	1.10
Sezgisel Karar Verme	222	1.00	5.00	3.11	1.09
Politik Liderlik	222	1.00	5.00	3.84	1.07
İnsan Kaynaklı Liderlik	222	1.00	5.00	3.98	1.09
Karizmatik Liderlik	222	1.00	5.00	3.85	1.10
Yapısal Liderlik	222	1.00	5.00	3.87	1.15

Tablo 1’de Katılımcıların Karar Verme Stilleri alt boyutlarından akılcı karar verme için aldıkları puan ortalamaları (\bar{x} =3.80), sezgisel karar verme için (\bar{x} =3.11) olarak belirlenmiştir. Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeği alt boyutlarından politik liderlik için (\bar{x} =3.84), insan kaynaklı liderlik için (\bar{x} =3.98), karizmatik liderlik için (\bar{x} =3.85) ve yapısal liderlik içinse (\bar{x} =3.87) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Karar Verme Stilleri ve Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeklerinden Aldıkları Ortalama Puanın Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Akılcı Karar Verme	Kadın	108	3.86	1.09	220	.83	.40
	Erkek	114	3.73	1.11			
Sezgisel Karar Verme	Kadın	108	3.18	1.19	220	.93	.35
	Erkek	114	3.04	.99			
Politik Liderlik	Kadın	108	3.82	1.04	220	-.35	.72
	Erkek	114	3.87	1.10			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	108	4.00	1.07	220	.33	.73
	Erkek	114	3.95	1.11			
Karizmatik Liderlik	Kadın	108	3.87	.83	220	.19	.84
	Erkek	114	3.83	.91			
Yapısal Liderlik.	Kadın	108	3.83	1.13	220	-.51	.61
	Erkek	114	3.91	1.16			

Tablo 2’de Katılımcıların karar verme stilleri ve liderlik yönelimlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır, $t_1(220) = .83, p > .05$; $t_2(220) = .93, p > .05$; $t_3(220) = -.35, p > .05$; $t_4(220) = .33, p > .05$; $t_5(220) = .19, p > .05$; $t_6(220) = -.51, p > .05$.

Tablo 3. Katılımcıların Karar Verme Stilleri ve Çok Boyutlu Liderlik Yönelimleri Ölçeklerinden Aldıkları Ortalama Puanın Egzersiz Yapma Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Egzersiz Y. D.	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Akılcı Karar Verme	Evet	181	3.86	1.08	220	1.75	.08
	Hayır	41	3.52	1.16			
Sezgisel Karar Verme	Evet	181	3.11	1.08	220	.01	.98
	Hayır	41	3.11	1.16			
Politik Liderlik	Evet	181	3.89	1.06	220	1.50	.13
	Hayır	41	3.61	1.10			
İnsan Kaynaklı Liderlik	Evet	181	4.02	1.08	220	1.12	.26
	Hayır	41	3.80	1.13			
Karizmatik Liderlik	Evet	181	3.86	.87	220	1.32	.18
	Hayır	41	3.80	.88			
Yapısal Liderlik.	Evet	181	3.94	1.13	220	1.73	.08
	Hayır	41	3.59	1.19			

Tablo 3’de Katılımcıların karar verme stilleri ve liderlik yönelimlerinin egzersiz yapma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak fark olmadığı tespit edilmiştir, $t_1(220)=1.75$, $p>.05$; $t_2(220)=.01$, $p>.05$; $t_3(220)=1.50$, $p>.05$; $t_4(220)=1.12$, $p>.05$; $t_5(220)=1.32$, $p>.05$; $t_6(220)=1.73$, $p>.05$.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkinin Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile İncelenmesi

Değişken	Akılcı K.	Sezgisel K.	Politik L.	İnsan K. L.	Karizmatik L.	Yapısal L.
Akılcı Karar Verme	1					
Sezgisel Karar Verme	.45**	.1				
Politik Liderlik	.61**	.40**	1			
İnsan Kaynaklı Liderlik	.62**	.35**	.93**	1		
Karizmatik Liderlik	.54**	.38**	.94**	.87**	1	
Yapısal Liderlik	.64**	.33**	.89**	.88**	.85**	1

** $p<.01$

Tablo 4 İncelendiğinde ; akılcı karar verme ($r_1=.61$, $p<.01$; $r_2=.62$, $p<.01$; $r_3=.54$, $p<.01$; $r_4=.64$, $p<.01$) ve sezgisel karar verme ($r_5=.40$, $p<.01$; $r_6=.35$, $p<.01$; $r_7=.38$, $p<.01$; $r_8=.33$, $p<.01$) ile politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik arasında ise orta düzey pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 4’ te, katılımcıların bilinçli farkındalık düzeyleri ile fiziksel fayda, psikolojik fayda ve sosyal fayda düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir, ($r_1=.19$, $p<.01$); ($r_2=.21$, $p<.01$); ($r_3=.16$, $p<.01$).

Tablo 5. Liderlik Yönelimlerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	Kritik Oran	p	R2
Akılcı Karar V.	.53	.06	9.07		
Sezgisel Karar V.				.000	.38
	Politik Liderlik				

Akılcı Karar V.	İnsan Kaynaklı Liderlik	.57	.06	9.72	.000	.39
Sezgisel Karar V.		.10	.06	1.63		
Akılcı Karar V.	Karizmatik Liderlik	.47	.05	7.45	.000	.32
Sezgisel Karar V.		.16	.05	2.62		
Akılcı Karar V.	Yapısal Liderlik	.62	.06	10.67	.000	.42
Sezgisel Karar V.		.05	.06	.91		

p<.01

Tablo 5’ te; akılcı ve sezgisel karar vermenin politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik arasındaki ilişkide istatistiksel açıdan anlamlı bir etki görülmektedir ($\beta_1=.53$; $p<.05$; $\beta_2=.16$; $p<.05$; $\beta_3=.57$; $p<.05$; $\beta_4=.10$; $p<.05$; $\beta_5=.47$; $p<.05$; $\beta_6=.16$; $p<.05$; $\beta_7=.62$; $p<.05$; $\beta_8=.05$; $p<.05$). Modele ait çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; katılımcıların karar verme stillerinin politik liderliği %38, insan kaynaklı liderliği %39, karizmatik liderliği %32 ve yapısal liderliği %42 oranında yordadığı tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Spor yöneticisi adaylarının karar verme stillerinin liderlik yönelimlerini etkileyip etkilemediğini etkilediyse ne düzeyde etkilediğini “cinsiyet, egzersiz yapma durumu” gibi bağımsız değişkenlerine göre sonuçların betimlenmesini hedefleyen bu araştırmaya 222 spor yöneticisi adayı dahil edilmiş olup, bu çerçevede, araştırmanın grubundan elde edilen bulgular tartışılarak yorumlanmış ve literatürle ilişkisi araştırmalarla desteklenmiştir.

Araştırmanın bulguları, spor yöneticilerinin karar verme stillerinin, liderlik yönelimleri üzerinde belirleyici bir rolünün olabileceğini göstermektedir. Katılımcıların karar verme stilleri ve çok boyutlu liderlik yönelimleri ölçeklerinden almış oldukları ortalama puanlar incelendiğinde akılcı ve sezgisel karar verme ortalama puanları ile liderlik yönelimi alt boyutlarının ortalama puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akılcı ve sezgisel karar verme stilleri ölçeği geneli ile alt boyutlarının cinsiyete göre değişimi incelendiğinde ölçek geneli ile alt boyutların cinsiyet türüne göre kadınlar lehine anlamlı bir farklılık olsa da istatistiksel düzeyde anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 2). Literatürde araştırma bulguları ile örtüşen çalışmaların (Friedman ve Mann, 1993; Tuinstra ve ark., 2000; Çetin 2010; Alver ve ark., 2006; Avşaroğlu, 2007; Deniz, 2002; Güçray, 2001; Kesici, 2002; Köse, 2002; Vural, 2013) yanı sıra mevcut araştırma ile örtüşmeyen çalışmalar (Dilmaç ve Bozgeyikli, 2009; Tatlıoğlu, 2010; Kaşık, 2009; Can, 2009) literatürde mevcuttur. Ayrıca Işık ve Cengiz (2018) tarafından yapılan çalışma sonucunda ise karar verme alt boyutlarının tamamında kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek ortalamalar elde ettikleri belirtilmiştir. Atılğan ve Tükel (2019) tarafından yapılan hakemlerin karar verme stillerini inceledikleri araştırma; yalnızca kaçınan karar verme alt boyutu ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulup, erkek bireylerin daha kaçınan karar verdiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca Gürer, Karababa ve Canlı, (2019) çeşitli disiplinlerde doğa sporlarıyla ilgilenen sporcularla yaptıkları çalışmada; kadın sporcuların daha sakin ve kontrollü karar verdiklerini tespit etmişlerdir.

Mevcut araştırmada cinsiyet değişkeni boyutunda anlamlı bir fark bulunmamasının sebebi olarak örneklem alınan grubun yaş aralığı birbirine yakın olması ve dolayısıyla aynı kuşakta yer almalarından dolayı birbirlerini karar verme konusunda etkiledikleri düşünülmektedir. Üniversite ğrencileri olmaları sebebiyle pek çok sorumluluklarının ailelerinin üstlendiği ve öğrencilerin hayatlarında karar verme sürecinde birçok konuda müdahil oldukları ihtimalini de göz önüne alındığında cinsiyet değişkeni bakımından bir fark bulunmadığı düşünülmektedir.

Tablo 4 ve 5 incelendiğinde akılcı karar verme ve sezgisel karar verme ile politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik arasında orta düzeyin üzerinde ilişkinin olduğu ve regresyon sonuçlarına göre bu ilişkide istatistiksel açıdan anlamlı bir etki bulunduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç ile ilgili olarak karar verme süreçleri ile liderlik stilleri arasında yakın bir bağın olduğu söylenebilir. Özsarı ve Tek, (2024) gençlik kampı liderleri ile yaptığı araştırmada rasyonel karar alma ile yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik, politik liderlik ve karizmatik liderlik boyutları arasında pozitif ve orta düzey bir ilişki tespit etmişlerdir. Aynı zamanda zsarı ve Tek'in, sezgisel karar verme stili ile yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik, politik liderlik ve karizmatik liderlik boyutları arasında orta düzeye yakın ilişkileri tespit etmeleri araştırmamızın sonuçları ile örtüşmektedir. Tatum vd., (2003) yaptıkları araştırmada rasyonel (akılcı) karar verme ile liderlik süreci arasında yakın ilişkileri tespit etmesi, benzer şekilde Kao ve Kao, (2007) ve Hariri, (2014) karar verme stilleri ile liderlik yönelimleri arasında bir etkileşimin olduğunu ortaya koyması araştırmamızın sonuçları ile örtüşmektedir. Özsarı ve Tek, (2024) yaptıkları araştırmada regresyon sonuçlarına göre yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik ve karizmatik liderlik, karar verme stilleri lğinin rasyonel karar verme alt boyutu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca karizmatik liderliğin sezgisel karar verme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusu, araştırmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle insan kaynaklı ve karizmatik liderlik yönelimlerini sergileyen katılımcıların akılcı karar alma stilini etkili bir şekilde kullanma olasılığının yüksek olduğunu; karizmatik liderlik yönelimine sahip katılımcıların ise sezgisel karar alma stilini öncelikli olarak kullanma olasılıklarının yüksek olabileceği söylenebilir.

Sonuç olarak; literatürde karar verme temalı çalışmalara genel olarak bakıldığında cinsiyet değişkeninin araştırma sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir. Bu değişkenlerin araştırmamızdaki örneklem grubu özelinde anlamlı farklılık göstermediği de araştırma bulguları arasındadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların akılcı ve sezgisel karar verme stilleri ile politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik arasında orta düzey pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Regresyon analizleri neticesinde, akılcı ve sezgisel karar vermenin politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Özellikle yapılan çoklu regresyon analizleri, katılımcıların karar verme stillerinin politik liderliği %38, insan kaynaklı liderliği %39, karizmatik liderliği %32 ve yapısal liderliği %42 oranında etkilediğini ortaya koymuştur.

Çalışma sonuçlarından yola çıkarak řu öneriler sıralanabilir, spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimlerini geliştirmek için akılcı ve sezgisel karar verme becerilerini güçlendirmeleri gerektiği söylenebilir. Spor yönetimi eğitimi alan öğrencilerin liderlik

yetkinliklerini geliştirmek için akademik programlarda karar verme süreçlerinin nasıl yönetileceği konusuna daha fazla vurgu yapılabilir. Bununla birlikte, liderlik eğitimlerinde akılcı ve sezgisel karar verme becerilerinin önemi vurgulanmalı ve bu becerilerin pratik uygulamalarıyla desteklenmesi sağlanabilir. Spor yönetimi eğitim programlarında, öğrencilerin karar verme stillerini ve liderlik yönelimlerini değerlendirmek için uygun araçlar ve yöntemler kullanılarak, bu değerlendirme süreçleri, bireylerin güçlü yönlerini belirlemelerine ve geliştirmelerine olanak tanıyabilir. Çalışmayı farklı bir örneklem grubuyla yaparak çalışma sonuçları ile literatüre farklı bir bakış açısı kazandırılabilir. Çalışmadaki değişkenlere yönelik nitel çalışmalar yapılarak literatür zenginleştirilebilir. Spor yönetimi eğitimi alan öğrencilerin liderlik potansiyellerini değerlendirirken ve geliştirirken dikkate alınabilir. Spor yöneticisi adaylarının akılcı ve sezgisel karar verme stillerinin, liderlik yönelimleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğundan hareketle, spor yönetimi eğitiminde liderlik becerilerinin geliştirilmesinde karar verme süreçlerinin önemi vurgulanmalıdır. Gelecekteki araştırmalar, farklı spor disiplinleri ve farklı üniversitelerde benzer çalışmalarla bu bulguların genelleştirilmesini destekleyebilir.

KAYNAKLAR

- Atar, E. & Özbek, O. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışları. *Spormetre* 7, 51-9.
- Atılğan, D., Tükel, Y., (2019). Hakemlerin Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi. *Sport Sciences* 14, (2), 22- 32
- Alver, B., Ada, Ş., & Çakıcı, D. (2006). Okul yöneticilerinin karar verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Dergisi*, 13, 55-70
- Avcı E., Başer M. (2019). Klinik karar verme sürecinde hemşirelerin liderlik özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 6(2), 1-5.
- Avşaroğlu, S. (2007). *Üniversite öğrencilerin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle basa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ayyıldız, T., Kayhalak F., Kurtipek S., Yenel İ. (2022) Rekreatyonel Liderlik Davranışı Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 27(2), 127-142. Doi:10.53434/gbesbd.1082314
- Bass, B. & Stogdill, R. M. (1990). Bass&Stodgill's handbook of leadership: theory, research and managerial applications. *Simon and Schuster*, p.18.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw Hill.
- Bolman, Lee G., Deal, T. (1991). "Liderlik ve yönetim etkinliği: çok çerçevesel, çok sektörlü bir analiz", *İnsan Kaynakları Yönetimi*, S.30 (4), 509-534.
- Bolman, L. & Deal, T. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534.
- Bolman, L., & Deal, T. E. (2008). Reframing organizations: Artistry, choice and leadership. San Francisco: Jossey-Bass.

- Burns, J. (2012). Leadership. Open Road Media, p.9.
- Cemaloğlu, N. (2019). Yönetimin pin kodu. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ceyhun, S., Yılmaz, S. H., Dokuzoğlu, G., & Karacan Doğan, P. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin sporda tutkunluk ile zihinsel dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3).
- Chan, K. Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481–498.
- Çekiç, Ö. (2023). *Okul Yöneticilerinin Öz Düzenleme Becerileri ile Karar Verme Stilllerine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri*. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, M. Ç. (2009). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin karar verme stilleri, sosyal beceri düzeyleri ve stresle basa çıkma biçimlerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çeyiz, S., ve Özbek, O. (2014). Küreselleşme ve spor etkileşimi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(Special Issue 1), 487-495.
- Deniz, M. E. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin ta-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dereli, M. (2003). İlköğretim müdürleri/ilköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin bir anket araştırması (Yayın No. 140148) [Yüksek Lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dilmaç, B., & Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.
- Dursun, M., Günay, M., & Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve organizasyon çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Friedman, A. I., & Mann, L. (1993). Coping patterns in adolescent decision making: An Israeli-Australian comparison. *Journal of Adolescence*, 6, 187-199
- Güçray, S. S. (2001). Ergenlerde karar verme davranışlarının öz-saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(8), 106-121.

- Gürer, B., Karababa, E. M., & Canlı, E. (2019). The Effect of Mental Toughness of Individuals Doing Outdoor Sports on their Decision-Making Skills. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 21(1), 144-154.
- Hamilton, K Shih,S.I. ve Mohammed,S. (2016). The development and validation of the rational and intuitive decision styles scale. *Journal of Personality Assessment*, 98(5), 523-535.
- Halıcı, A., Parasız, Ö., ve Yetim, A. (2020). Sayılarla Türkiye’de spor yöneticiliği eğitimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 299-312.
- Işık, U. ve Cengiz, R. (2018). Doğa kulüplerine üye bireylerin zaman yönetimi ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Spormetre*, 16(2), 25-35.
- İbicioğlu, H., Özmen, H. İ., & Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 14(2).
- İme, Y., Kalı Soyer, M. & Keskinoglu, M. Ş. (2020). Akılcı ve Sezgisel Karar Verme Stilleri Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *OPUS International Journal of Society Researches*, Eğitim ve Toplum Özel sayısı, 5995-6013. DOI: 10.26466/opus.720827
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaşık, D. Z. (2007). *Ergenlerde karar verme stilleri ve algılanan sosyal destek düzeylerinin sosyal yetkinlik beklentisi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kesken, J., Nazlı, A., & Ünnü, A. (2011). *Öteki liderlik*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Kesici, Ş. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerinin psikolojik ihtiyaç örüntüleri ve özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Köse, A. (2002). *Psikolojik danışma ve rehberlik birinci sınıf öğrencilerinin cinsiyet ve algılanan sosyo-ekonomik düzey açısından psikolojik ihtiyaçları ve karar verme stratejilerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Luedi, M. M., & Anaesthesiologist, A. (2022). Leadership in 2022: A perspective. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 36, 229-235.
- Özoğul, T., İlbay, B., & Kozak, A. M. (2016). Rekreasyonel liderlerin ve turist rehberlerinin rolleri ve özellikleri üzerine kavramsal bir değerlendirme, 17. Ulusal Turizm Kongresi, 367-376. <https://www.researchgate.net/publication/314391945>
- Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Maraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 137-146
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınevi.

- Seçkin, Z. (2009). Bilgideki hızlı değişimin lider/yöneticilerin karar alma sürecine etkileri üzerine bir araştırma. (Doktora Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Snowden, D.J., Boone, M.E., 2007. *A leader's framework for decision making*. Harv. Bus. Rev. 1–8.
- Tatlıhoğlu, K. (2010). *Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede özsayı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitimi Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Turan, S. (2014). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tuinstra, J., Van-Sonderen, F. L. P., Groothoff, J. W., Van-Den-Heuvel, W. J. A., & Post, D. (2000). Reliability, validity and structure of the adolescent decision-making questionnaire among adolescents in the Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 28(2), 273-285.
- Vural, M. (2013). *Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin düşünme ve karar verme stillerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Yılmaz, M. ve Yenel, İ.F. (2020). “Gençlik Kamplarında Görev Alan Kamp Liderlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi”. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 2(2), 118-134.