

Geliş Tarihi:13.08.2018
Kabul Tarihi:18.01.2019
SPORMETRE, 2019,17(1),78-87
DOI: 10.33689/spormetre.453252

SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN KENDİ KENDİNE LİDERLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Elif BOZYİĞİT¹, Esra ÇETİN²

^{1,2}Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Denizli, Türkiye

Öz: Kişilerin bir işi gerçekleştirebilmek için kendini etkileme süreci kendi kendine liderlik olarak tanımlanabilir. Kendi kendine liderlik 1980'li yıllarda ortaya çıkan modern liderlik yaklaşımlarından biridir. Bu çalışmada, spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kendi kendine liderlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan 52 kadın (%39), 80 erkek (%61) toplam 132 öğrenci bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Türkçe çevirisi Şahin (2015) tarafından yapılan “Kendi Kendine Liderlik Ölçeği (KKLÖ)” kısa formu kullanılmıştır. KKLÖ 5'li Likert tipi puanlamaya sahiptir ve 9 maddeden oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha değeri .82'dir. Yapılan analizlere göre; KKLÖ'den alınan puanlar ile yaş, sınıf, cinsiyet ve bölüm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamış, üniversiteye kadar yaşadığı yer arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<.05). Öğrencilerin ölçekten aldıkları ortalama puan 34.88'dir (min=10, max=45). Sonuç olarak; spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kendi kendine liderlik düzeylerinin yüksek olduğu ve sadece bir değişkene göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Eğitim, kendi kendine liderlik, liderlik, spor, üniversite öğrencisi

EXAMINATION OF SELF-LEADERSHIP LEVELS OF SPORTS SCIENCES STUDENTS

Abstract: Self-leadership can be defined as the self-affecting process to do a task. Self-leadership is one of the modern leadership approaches that emerged in the 1980s. In this research, it is aimed to examine the self-leadership levels of students in sport sciences. The sample of the study consists of a total of 132 sport sciences students, whom 52 are women (39%) and 80 are men (61%). Personal Information Form and “Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ)” which is the short version translated to the Turkish language by Şahin (2015) was used as the data collection tool of the study. ASLQ has 5-point Likert type and consists of 9 items. SPSS package program was used in the analysis of the data. Cronbach alpha is calculated as .82 as result of reliability analysis. According to the analysis; there was no statistically significant difference the scores obtained from ASLQ among age, class, gender and department, there was a significant difference between place of growth (p <.05). The average score of the students is 34.88 (min=10, max=45). As a result; it can be said that faculty of sports sciences student' self-leadership levels are high, however, it only differs according to one variable.

Key words: Education, self-leadership, leadership, sports, university student

**Bu çalışma 10-13 Mayıs 2018 tarihleri arasında Bodrum-Türkiye'de düzenlenen Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.*

GİRİŞ

Liderlik oldukça fazla tanımlanan kavramlardan biridir. Her geçen gün gelişen teknoloji, bilgi paylaşım araçları ve bilgi üreten bireylerin artması ile çoğu alanda karşımıza bir sürü liderlik tanımı çıkmaktadır. Yapılan tanımların çoğunda bir gruba önderlik etmek, harekete geçirmek, çalışanları güdüleyerek işlerini daha verimli yapmalarını sağlamak, belirli bir amaç doğrultusunda bir grup insanı toplayabilmek, sorunları algılayıp çözüm seçeneklerini üyelere göstermek, emir ve talimatları doğrultusunda davranılan kişi vb gibi ifadeler bulunmaktadır (Koray, 1997; Eren, 2000; Doğan, 2007). Liderlik, ortaya çıktığı ya da fark edildiği zamanlardan beri bir

tanımlamaya gidilebilmesi için araştırmacılar tarafından merak edilen bir kavram olmuştur.

Genel olarak liderlik için, belirli amaç ve hedeflere yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesinin her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneğini gerektirmesinden (Kul, 2010) bahsedilmektedir. Yönetici-lider ve çalışanlar arasındaki ilişkinin oldukça farklı olduğunun (Bass, 1990) ifade edildiği 90'lı yıllardan günümüze bu ilişkiler hala değişerek ve gelişerek devam etmektedir. Liderliğe bakış açıları; insanların sosyal bir varlık olmalarından dolayı doğaları gereği tarihin her döneminde, günümüzün örgütlerinin hızla değişen küresel ortamın karmaşıklığını anlayan etkili liderlere ihtiyaç ve gereksinim duyulacağı ve önemini kaybetmeyeceği belirtilmektedir (Bayrak, 1997; Tengilimoğlu, 2005; Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2014; Parlak, 2016). Ancak günümüzde insanlar büyük toplumsal olaylar, ülke yönetimlerinde lider belirleme, bir gruba dahil olurken var olan lidere uyma vb gibi durumların dışında git gide bireysel yaşamaya başlamışlardır. Oluşan bu bireysel yaşamın içinde bireyin kendi kendine yetebilmesi önemlidir.

Yıldırım (1999) bireylerin doğrudan ihtiyacı olsun olmasın, sahip olduğu potansiyeli azami ölçüde kullanmak ve bunun için yeni bilgi, beceri ve davranışları kazanmak istediklerini belirtmiştir. Doğan ve Şahin (2008a) çalışanların, örgüt içerisinde kendileri için belirledikleri amaçlar doğrultusunda çalıştığını ve gayret gösterdiklerini, ancak, genellikle, arzu edilmeyen sonuçlarla karşılaştıklarında başarısızlık duygusunun etkisi altında kaldıklarını, bu başarısızlığın da kendi kendine liderlik edilememesinden kaynaklandığını belirtmektedirler.

Temel liderlik kuramları özellik kuramları, davranışsal kuramlar, durumsallık kuramları, modern/çağdaş yaklaşımlar ve neo-karizmatik kuramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Her alanda olduğu gibi liderlik konusunda yapılan çalışmalar da gelişmekte ve bu kuramlara yenileri eklenmektedir. Modern liderlik teorilerine bakıldığında öğretimsel liderlik, kültürel liderlik, etik liderlik, vizyoner liderlik, süper liderlik, kendi kendine liderlik gibi liderlik stillerinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Kendi Kendine Liderlik

Kendi kendine liderlik (self-leadership) kavramı Manz'ın 1983 yılında "Kendi kendine liderlik Sanatı: Hayatınızda ve işinizde kişisel verimlilik stratejileri" isimli yayınladığı kitapta ortaya çıkmıştır (Neck ve Houghton, 2006). Daha sonra 1986 yılında Manz kendini etkileme süreci teorisini genişleterek "Kendi kendine liderlik: Örgütlerde genişlemiş bir öz-etkililik süreci teorisine doğru" isimli bir makale yayınlamıştır. 1990'lı yılların başlarında, kendi kendine liderlik kavramı iki ana alanda uygulanmıştır. Bunlar: (1) kendi kendini yöneten takımlar; ve (2) liderliği güçlendirmektir (Neck ve Houghton, 2006).

Manz'a (1986) göre kendi kendine liderlik, bireylerin kendini yönetmesi ve etkilemesi ve doğrudan kendi öz motivasyon görevlerini ifade eder. Kendi kendine liderlik bireyin kendi düşüncelerini ya da onları etkileme nedenleri süreci olarak kavramsallaştırılmakta (Neck ve Manz,1992), bireysel bir kendini yönetme ve öz motivasyon için dış etkiler olmaksızın gerekli davranışı sağlayan etkili bir süreç (Houghton ve Neck, 2002) olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte bireyler bilişsel stratejiler aracılığıyla kendi kendini etkilerler. Kendi kendine liderlik, bireylerin düşünceleri ve kendi davranışları üzerine

odaklanır (Neck ve Manz, 1996). Kendi kendine konuşma, zihinsel imgeler, düşünce kalıpları, inançlar ve varsayımlar bu odaklanmayı oluşturur (Manz ve Sims, 1980; Manz, 1986; Neck ve Houghton, 2006). Bireylerin kendi kendilerini etkilemede kullanabilecekleri davranış ve düşünceler üzerinde yoğunlaşan stratejiler, bireylerin kendi davranışlarını kontrol etmesi ve kendi kendilerini yönlendirmek için yapılan her şey kendi kendine liderliği ifade eder (Paksoy, 2002).

Yaratıcılık ve kendi kendine liderlik, geleceğin örgütsel liderlik kapasitesini sinerjik olarak artırabilecek diğer önemli bir husus olabilir. Yaratıcı ve yenilikçi potansiyele sahip çalışanlar işyerlerinde destek gördüklerinde daha da yaratıcı ve yenilikçi olması muhtemeldir ve bu değişime ayak uydurmaya çalışan örgütlere daha da büyük yararlar sağlar (DiLiello ve Houghton, 2006). Kalyar (2011) da yapmış olduğu araştırmada bireysel yeniliğin bireyin yaratıcılığının ve kendi kendine liderliğinin bir ürünü olduğunu belirtmiştir. İşyerindeki çalışanlar yeni ve faydalı fikirler, ürünler, yöntemler ya da hizmetler ürettiklerinde organizasyonun uzun vadede başarılı bir performans sağlayarak sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olurlar.

Sosyal bilişsel teori ve içsel motivasyon kuramındaki teorik temellerin dayanağını oluşturduğu kendi kendine liderlikte üç farklı strateji bulunmaktadır. Birbirini tamamlayan bu stratejiler; davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce kalıpları stratejileri'dir (Anderson ve Prussia, 1997; Kazan, 1999; Manz ve Sims, 2001; Houghton ve Neck, 2002; Manz ve Neck, 2004; Neck ve Houghton, 2006; D'Intino ve ark., 2006).

Davranış odaklı stratejiler: Bireylerin farkındalıklarını geliştirmeyi amaçlar. Kendi hedefini belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini ifade etme ve kendini gözlemleme ve bunların süreçlerine dayanmaktadır (Manz ve Sims, 1980; Manz ve Neck, 2004; Pearce ve Manz, 2005; Neck ve Houghton, 2006). Bu stratejiler bireysel mükemmellik elde etmek için çok etkilidir (Houghton ve Neck, 2002).

Doğal ödül stratejileri: Görev ya da faaliyetin eğlenceli yönlerinin bireyi motive ettiği ya da ödüllendirdiği durumlar olarak ifade edilebilir. İlk önce görev ya da faaliyete zevkli özellikler kazandırılmalı, böylece doğal ödül sağlanmalıdır. Daha sonra görevin negatif yönlerinden uzaklaşılmalı ve ödüllendirici yönlerine odaklanılmalıdır (Manz ve Neck, 2004; Manz ve Sims, 2001; Neck ve Houghton, 2006). Bu sayede görevin hoş taraflarına odaklanan birey daha iyi bir performans sergiler ve performansını artırır (Houghton ve Neck, 2002). Doğan ve Şahin'nin (2008) araştırmasında da, çalışanların faaliyetlerindeki doğal ödülleri bulabilmeleri için yapmaktan hoşlandıkları aktiviteleri incelemeleri, hoş ve çekici gelen özelliklerin belirleyebilmeleri gerektiğinden bahsedilmiştir. Örneğin, Güllü (2018) yaptığı çalışmada çalışanların ortalamasının üzerinde bir mutluluk düzeyine sahip olduğunu saptamıştır. Çalışanların bu mutluluk durumunu pozitif yönde düşünmeleri kendilerine oluşturdukları doğal ödül stratejilerini oluşturabilir.

Yapıcı düşünce kalıpları stratejileri: Yapıcı düşünce kalıplarının ve verimi olumlu etkileyecek alışkanlıkların oluşması olarak ifade edilebilir (Manz ve Neck, 2004; Manz ve Sims, 2001; Neck ve Houghton, 2006). İşlevsel olmayan inanç ve varsayımların tanımlanması ve değiştirilmesi, zihinsel imgeleri ve kendi kendine olumlu konuşmayı içerir (Neck ve Houghton, 2006). Zihinsel görüntü olarak da adlandırılan başarılı bir performansın hayal edilmesi, görevin tamamlanmasından önce başarılı bir performans

sergilemek anlamına gelir. Zihinsel imgelere sahip bireylerin, olası sonuçlara kıyasla daha iyi bir performans sergilemesi daha olasıdır (Uğurluoğlu, 2010).

Kendi kendine liderlik ile ilgili çalışmalar son yıllarda ülkemizde de hızla artmaktadır. Yapılan çalışmaların sosyal bilimler alanlarında genellikle öğretmenler, bankacılar, sağlık çalışanları vb gibi meslek grupları üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan bazı araştırmalar şunlardır;

Kendi kendine liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması (Doğan ve Şahin, 2008b), Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma (Uğurluoğlu, 2010), Kendi kendine liderlik ve eleştirel düşünme arasındaki ilişkiler (Semerci, 2010), Öz liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması (Tabak ve ark., 2013), Kendi kendine (Öz) liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması (Konan ve Atik, 2015), Kendi kendine liderlik ve eleştirel düşünme becerileri arasındaki ilişkiler (Ay ve ark., 2015), Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı (Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015), Üniversite öğrencilerinin kendi kendine liderlik eğilimlerinin belirlenmesi (Özdemir ve ark., 2017), Öz liderlik değerlendirmesinin öz liderlik davranışları üzerine etkisi: İlköğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma (Arlı ve Avcı, 2017), Öğretmenlerin inisiyatif almasının yordayıcısı olarak kendi kendine liderlik davranışları (Konuk, 2017), Kendi kendine liderliğin sonuçları: İlkokul öğretmenleri üzerine bir araştırma (Sesen ve ark., 2017).

Kendi kendine liderlik ile ilgili olarak spor bilimleri alanında yapılan çok az araştırmaya rastlanmıştır. Türkiye'deki spor bilimleri fakültelerinin farklı bölümlerinde eğitim gören öğrenciler üzerine yapılan bu araştırma daha önce yapılan çalışmalar arasında ilk olacaktır. Daha önce yapılan çalışmalar spor yapan öğrenciler, spor bilimlerindeki akademisyenler, futbol antrenörleri ve voleybol hakemleri ile ilgilidir. Yapılan bazı çalışmalar şöyledir; Sosyodemografik özellikler açısından üniversite öğrencisi-sporcuların kendi kendine liderlik algı düzeylerinin incelenmesi (Türköz ve ark., 2013), Futbol antrenörlerinin kendi kendine liderlik özelliklerinin incelenmesi (Bayansalduz ve ark., 2014), Spor bilimleri fakültesindeki akademisyenlerin öz liderlik seviyelerinin incelenmesi (Ünver ve ark., 2017), Voleybol hakemlerinin kendi kendine liderlik düzeylerinin incelenmesi (Bozyiğit ve Duğan, 2018).

Eğitim hiçbir zaman göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Çocukluk döneminden başlayan ve üniversite eğitimi ile devam eden öğrenme gelişen teknolojinin de sayesinde öğrenenlere katkı sağlamaktadır. Üniversitedeki lisans eğitimleri bir işte, meslekte ilgi duyulan alanlarda uzmanlaşma ve bunları geliştirmek için araştırmalar yapma ile gerçekleşir. Üniversite eğitim alan öğrencilerin de bu gereklilikleri gerçekleştirebilmesi için kendi fikirlerini üretebilmesi ve bunları hayata geçirebilmesi beklenir. Bu da, kendi kendine liderlik becerilerinin kazanılması ya da var olanın ortaya çıkartılması ile olur. Spor bilimleri alanında sporcu performansı ile ilgili pek çok durum kendi kendine liderlik stratejilerinde var olan bir durumdur. Bu araştırma ile spor bilimlerinde eğitim alan öğrencilerin kendi kendine liderlik düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, bu çalışmanın spor bilimleri alanında yapılan kendi kendine liderlik ile ilgili çalışmalarını destekleyeceği ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

MATERYAL ve METOT

Araştırmanın amacı, spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kendi kendine liderlik düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaçla; öğrencilerin kendi kendine liderlik düzeylerini belirlemek ve kişisel bilgilere göre KKLÖ puanları arasındaki fark test etmek istenmiştir. Araştırma nicel araştırma deseninde ve tarama modelindedir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın örneklemini bir kamu üniversitesinin spor bilimleri fakültesinin dört farklı bölümünde lisans öğrenimi gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma grubu, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmaya 52 kadın (%39.4), 80 erkek (%60.6) olmak üzere toplam 132 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların 41'i (%31.1) “20 yaş ve altı”, 47'si (%35.6) “21-25 yaş”, 44'ü (%33.3) “26 ve üzeri yaş” aralığındadır. Eğitim gördükleri bölümlere göre katılımcılar: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği 31 (%23.5), Antrenörlük Eğitimi 31 (%23.5), Rekreasyon 27 (%20.5) ve Spor Yöneticiliği 43 (%32.6) öğrencidir. Öğrencilerin öğrenim süresi incelendiğinde; 33 öğrenci birinci sınıf (%25), 38 öğrenci ikinci sınıf (%28.8), 31 öğrenci üçüncü sınıf (%23.5) ve 30 öğrenci (%22.7) dördüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Üniversiteye kadar yaşadığı yere göre öğrencilerin 81'i “il” (%61.4), 37'si “ilçe-kasaba” (%28) ve 14'ü “köy” (%10.6) cevabını vermiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin Cronbach's alpha değeri .82 olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve Houghton ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen “Abbreviated Self-Leadership Questionnaire - ASLQ”, Şahin (2015) tarafından Türkçeye kazandırılan, geçerliği ve güvenilirliği test edilen “Kendi Kendine Liderlik Ölçeği-KKLÖ” kısa formu kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, bulgular, tek faktörlü modelin, ASLQ'nun üç faktörlü modeline kıyasla en iyi uyumu sağladığını, bu da, Houghton ve arkadaşlarının (2012) ASLQ'nun kendi kendine liderliğin genel bir ölçütü olarak kullanılmasına ilişkin önerisini desteklemiştir. Sonuçlar ayrıca, toplam ASLQ ölçeği için iç tutarlılığın (Cronbach alfa) ve test-tekrar test güvenilirliğinin tatmin edici olduğunu göstermiştir. Kendi Kendine Liderlik Ölçeği kısa formundan elde edilen puanların bireylerin görev performansını yordadığı ve öz-yeterliliğin bu ilişkiye aracılık ettiği belirtilmiştir (Şahin, 2015). Ölçekte 9 madde bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 9 en yüksek puan ise 45'tir. Veri toplama aracı, “1-Kesinlikle katılmıyorum” ve “5-Kesinlikle katılıyorum” aralığında bir derecelemeyle sahip 5'li Likert tipi bir ölçektir.

Analizler

Yapılan bu çalışmada istatistiksel işlemler için SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, değişkenlerden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için Z Testi uygulanmıştır. Yapılan işlem sonucu verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Verilerin analizinde, iki grup arasındaki farkı belirlemek için t testi, ikiden fazla grup arasındaki farkı belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi-ANOVA ve gruplar arasındaki farkın kaynağını belirlemek için Scheffe Testi (Büyüköztürk, 2018) uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Ölçeğin bu araştırma için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .82 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

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

Tablo 1. Min, max, ortalama ve standart sapma değerleri

KKLÖ	n	min	max	\bar{x}	SS
Puanlar	132	10	45	34.88	6.198

Öğrencilerin kendi kendine liderlik ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 34.88'dir.

Tablo 2. Ölçekten alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	Sh _x	t	sd	p
Kadın	52	35.19	5.845	.810	.467	130	.641
Erkek	80	34.67	6.445	.721			

p>.05

Öğrencilerin KKLÖ'den aldıkları puanlar cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [t(130)=.467, p>.05].

Tablo 3. Ölçekten alınan puanların yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları

Grup	n	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
20 yaş ve altı	41	34.73	6.329	G.Arası	42.443	2	21.221		
21-22 yaş	47	35.60	5.050	G.İçi	4989.618	129	38.679	.549	.579
23 yaş ve üstü	44	34.25	7.176	Toplam	5032.061	131			

p>.05

Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin KKLÖ'den aldıkları puanlar ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır [F(2-129)=.549, p>.05].

Tablo 4. Ölçekten alınan puanların sınıf düzeyine göre ANOVA sonuçları

Grup	n	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
1.sınıf	33	33.58	7.483	G.Arası	212.295	3	70.765		
2.sınıf	38	34.58	5.431	G.İçi	4819.766	128	37.654		
3.sınıf	31	34.48	6.865	Toplam	5032.061	131		1.879	.136
4.sınıf	30	34.88	4.245						

p>.05

Öğrencilerin KKLÖ'den aldıkları puanlar ile sınıf düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır [F(3-128)=1.879, p>.05].

Tablo 5. Ölçekten alınan puanların bölüm değişkenine göre ANOVA sonuçları

Grup	n	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Bed.Eğt.Sp.Öğr.	31	34.39	7.017	G.Arası	64.137	3	21.379		
Antrenörlük	31	35.23	5.864	G.İçi	4967.923	128	38.812		
Rekreasyon	27	36.04	4.201	Toplam	5032.061	131		.551	.648
Spor Yöneticiliği	43	34.88	6.901						

p>.05

Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin KKLÖ'den aldıkları puanlar ile öğrenim gördükleri bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır [F(3-128)=.551, p>.05].

Tablo 6. Ölçekten alınan puanların öğrencilerin üniversiteye kadar yaşadığı yere göre ANOVA sonuçları

Grup	n	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
İl	81	35.40	5.147	G.Arası	244.963	2	122.482		
İlçe-kasaba	37	35.24	6.685	G.İçi	4787.097	129	37.109	3.301	.040*

p<.05

KKLÖ'den alınan puanlar ile öğrencilerin yaşadığı yer arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(2-129)=.040$, $p<.05$].

Öğrencilerin yaşadığı yere göre gruplar arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, “il”de yaşayan öğrencilerin ($\bar{x}=35.40$) kendi kendine liderlik düzeylerinin “köy”de yaşayan öğrencilerinkinden ($\bar{x}=30.93$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada, öğrencilerin kendi kendine liderlik ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 34.88 olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen en yüksek puan değerinin 45 olduğu düşünüldüğünde elde edilen bu puanın ortalamanın üstünde yüksek bir puan olduğu söylenebilir. Türköz ve arkadaşlarının (2013) sporcu öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada madde puan ortalaması 3.86 olarak bulunmuştur. Bozyigit'in (2018) üniversite voleybol takımlarında oynayan sporcu öğrenciler ile yapmış olduğu bir çalışmada ise öğrencilerin kendi kendine liderlik ölçeği ortalama puanları 39.25 bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda spor ile ilgilenen öğrencilerin kendi kendine liderlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin KKLÖ'den aldıkları puanlar ile cinsiyet, yaş grupları, sınıf düzeyleri ve öğrenim görülen bölüm değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kazan (1999) da yapmış olduğu çalışmada cinsiyet ve çalışma periyodu arasında anlamlı bir farka rastlamamıştır. Türköz ve arkadaşlarının (2013) yapmış olduğu araştırmada sporcu öğrencilerin kendi kendine liderlik algıları ile yaş, aylık gelir ve bazı değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunamamış; ancak cinsiyet, ilgilenilen spor branşı, kulüp takımı, milli takımlarda yer alma değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bayansalduz ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmada futbol antrenörlerinin kendi kendine liderlik özellikleri ile hizmet yılı arasında pozitif bir korelasyon bulunmuş, kendi kendine liderlik özellikleri ile antrenörlük lisansı arasında ise anlamlı bir korelasyon bulunamamıştır. Ünver ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında ise spor bilimleri fakültesindeki akademisyenlerin belirli sorularda cinsiyet, eğitim durumları ve hedeflerini düşünme eylemleri gibi değişkenlerde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Özdemir ve arkadaşlarının (2017) bir meslek yüksekokulu 2. sınıf öğrencileri (kadın n=148, erkek n=154) üzerinde yapmış oldukları araştırmada, öğrencilerin demografik özellikleri ile kendi kendine liderlik eğilimleri arasında çeşitli farklılıklar/ilişkiler/etkiler bulmuşlardır. Yapılan araştırmada, sadece yapıcı düşünce boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmuş, diğer boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek bir kendi kendine liderlik eğilimi olduğu saptanmıştır. Yapılan bu araştırmada da kadın öğrencilerin KKL ortalama puanları erkek öğrencilere göre daha yüksektir (Tablo 2). Özdemir ve arkadaşları (2017) aynı çalışmada yaş değişkeni ile davranışsal farkındalık ve irade alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulmuşlardır. Bu araştırmada ise yaş grupları ile KKL arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bozyiğit ve Duğan'ın (2018) yaptığı çalışmada da aday voleybol hakemlerinin cinsiyet, yaş, yaşadığı yer, spor yapma durumu, çalışma durumu, çalışma yılı gibi değişkenler ile kendi kendine liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark rastlanamamıştır.

Liderlik doğuştan mıdır? yoksa sonradan mı elde edilir? sorularının cevap bulmaya çalıştığı bir çok tartışma konusu bulunmaktadır. Bu konu araştırmacılar tarafından merak edilmiş ve katılımcılara çocukluk döneminin geçtiği yer (üniversiteye kadar yaşadığı yer) sorulmuştur. KKLÖ'den alınan puanlar ile öğrencilerin yaşadığı yer arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 6). Bir başka ifade ile "il"de yaşayan öğrencilerin ($\bar{x}=35.40$) kendi kendine liderlik düzeylerinin "köy"de yaşayan öğrencilerinkinden ($\bar{x}=30.93$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu da, kırsal kesimden ziyade daha gelişmiş bir yerde yaşamının liderlik üzerinde olumlu katkısının olduğu şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kendi kendine liderlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, elde edilen bulgular spor bilimleri öğrencilerinin kendi kendine liderlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılaştığını göstermektedir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin KKL puanlarının ortalama puanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin cinsiyet, yaş grupları, sınıf düzeyi ve eğitim görülen bölüm ile KKL puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğrencilerin üniversiteye kadar yaşadığı yer ile KKL puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sunay (1998) yapmış olduğu çalışmada, beden eğitimi öğretmeni ve antrenörlerin sürekli eğitim içinde olmaları ve gelişimlerini sağlayacak eğitim programlarının olması gerektiğini belirtmektedir. Spor bilimleri alanında yapılan bu çalışmalar ve öneriler son yirmi yılda eksiklerin kapatılması ve uluslararası alanda söz sahibi olma yönünde ilerlemektedir. Spor bilimlerinde eğitim gören öğrenciler de geleceğin öğretmen, antrenör, rekreasyon ve spor yöneticisi adaylarıdır. Lisans eğitimleri süresince öğrenmiş oldukları bilgiler meslek hayatlarında kullanılmalı ve sürekli kendini yenileyen bir öğrenme ve araştırma isteği uyandırılmalıdır. Öğrencilerin sahip oldukları potansiyeli mezun olduktan sonra meslek hayatlarında da göstermesi kendi içlerindeki liderlik enerjisinin ortaya çıkarılması ile mümkündür. Olumsuz koşullarda bile olumlu yöne yönelmek ve başarı için çabalamak iş hayatlarında çalışacakları kurumlara, kulüplere, eğitecekleri öğrencilere, sporculara fayda sağlayacaktır. Sonuç olarak, yapılan bu çalışmadan elde edilen bulguların yeni araştırmalara yön göstereceği ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Anderson, J.S., Prussia, G.E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity, *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-143.
- Arlı, Ö., Avcı, A. (2017). The effect of core self-evaluation on self-leadership: A Study on Primary School Teachers, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 455-468.
- Ay, F.A., Karakaya, A., Yılmaz, K. (2015). Relationship between self-leadership and critical thinking skills, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 29-41.
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision, *Organizational Dynamics*, 18(3), pp.19-31.
- Bayrak S. (1997). Değişen liderlik anlayışı ve Türkiye gerçeği, 21. Yüzyıl Liderlik Sempozyumu, İstanbul, 1, 355-358.

- Bozyigit, E. (2018). Self-leadership: Volleyball student-players and their competition achievement, *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 4(10), 32-49. Doi: 10.5281/zenodo.1400814
- Bozyigit, E., Duğan, Ö. (2018). Examination of self-leadership levels of volleyball referees, 6th International Conference on Science Culture and Sport, 25-27 April, 2018, Lviv-Ukraine.
- Büyükoztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. 24. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, Doi: 10.14527/9789756802748.
- D'Intino, R.S., Goldsby, M.G., Houghton, J.D., Neck, C.P. (2006). Self-leadership: A process for entrepreneurial success, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 105-120.
- DiLiello, T.C., Houghton, J.D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future toward a model of self-leadership, innovation and creativity, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337. Doi: 10.1108/02683940610663114
- Doğan, S. (2007). Vizyona dayalı liderlik, 2. Baskı, İstanbul: Kare Yayınları.
- Doğan, S., Şahin F. (2008b). Kendi kendine liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 139-164.
- Doğan, S., Şahin, F. (2008a). Bireysel performansı ve verimliliği artırmada kendi kendine liderlik yaklaşımının önemi, *İşGüç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), 77-95.
- Eren, E. (2000). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Garipağaoğlu, B.Ç., Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162. Doi: 10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161317
- Güllü, S. (2018). Spor işletmelerinde çalışan mutluluğu, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(3), 547-559. Doi: 10.24289/ijsser.428854
- Houghton, D.J., Neck, C.P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Houghton, D.J., Dawley, D., DiLiello, T.C. (2012). Abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership, *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216-232.
- Kalyar, M.N. (2011). Creativity, self-leadership and individual innovation, *The Journal of Commerce*, 3(3), 20-28.
- Kazan, A.L. (1999). Exploring the concept of self-leadership: Factors impacting self-leadership of Ohio Americorp's Members, Doctoral Dissertation, Ohio: The Ohio State University.
- Konan, N., Atik, S. (2015). Turkish adaptation of self-leadership scale for educational organizations: validity and reliability studies, *e-International Journal of Educational Research*, 6(3), 101-115.
- Konuk, S. (2017). Self-leadership behaviors as predictor of teachers' taking initiative, *European Journal of Education Studies*, 3(11), 650-651. Doi: 10.5281/zenodo.1069687
- Koray, M. (1997). 21. yüzyıl: Yeni beklentiler, yeni liderlik alanları ve kadınlar, 21.YY.da Liderlik Sempozyumu, İstanbul: DHO Matbaası.
- Kul, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Manz, C.C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations, *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C.C., Neck, C.P. (2004). Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence, 3rd Edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Manz, C.C., Sims, H.P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective, *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.

Manz, C.C., Sims, H.P. (2001). The new superleadership: Leading others to lead themselves, Berrett-Koehler Store.

Nanjundeswaraswamy, T.S., Swamy, D.R. (2014). Leadership styles, *Advanced in Management*, 7(2), 57-62.

Neck, C. P., Manz, C.C. (1992). Thought self - leadership: The influence of self - talk and mental imagery on performance, *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699.

Neck, C.P., Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, (21), 270-295.

Neck, C.P., Manz, C.C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect, *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467.

Özdemir, A., Şahin, A., Özgüner, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin kendi kendine liderlik eğilimlerinin belirlenmesi, II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, 18-20 Mayıs 2017, Alanya/Türkiye, Tam Metin Kitabı, Editör: Mehmet AK, 2155-2166.

Paksoy, M. (2002). Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi. İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4356, İstanbul: Çantay Yayın.

Parlak, B. (2016). Yönetim bilimi ve çağdaş yönetim teknikleri, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Pearce, C. L., Manz, C.C. (2005). The new silver bullets of leadership: The importance of self-and shared leadership in knowledge work, *Organizational Dynamics*, 34(2), 130-140.

Semerci, N. (2010). The relationships between self leadership and critical thinking, *African Journal of Business Management*, 4(8), 1639-1643.

Sesen, H., Tabak, A., Arlı, O. (2017). Consequences of self-leadership: A study on primary school teachers, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 945-968.

Sunay, H. (1998). Spor eğitim alt yapısında beden eğitimi öğretmeni ve antrenörün önemi, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 43-50.

Şahin, F. (2015). The convergent, discriminant, and concurrent validity of scores on the abbreviated self-leadership questionnaire, *The Journal of Human and Work*, 2(2), 91-104.

Tabak, A., Sığırı, Ü., Türköz, T. (2013). Öz liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması, *Bilig*, 67, 213-246.

Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 01-16.

Türköz, T., Mutlu, T.O., Tabak, A., Erdoğan, M. (2013). Examining the levels of self-leadership perceptions of university student-athletes in terms of sociodemographic characteristics, *Physical Culture and Sport Studies and Research*, Volume LVIII, 43-52. Doi: 10.2478/pcssr-2013-0011

Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 175-191.

Ünver, O., Savrun, D.M., Köse, H. (2017). Spor bilimleri fakültesindeki akademisyenlerin öz liderlik seviyelerinin incelenmesi, 4. The International Balkan Conference in Sport Sciences, 21-23 May 2017, Bursa/Turkey, Bildiri Kitabı, 691.

Yıldırım, R. (1999). Öğrenmeyi Öğrenmek. Sistem Yayıncılık: 147 Geliştiren Kitaplar Dizisi, Dördüncü Basım, İstanbul.