

Orijinal Araştırma / Original Article

Üniversitelerin Sağlık, Kültür ve Spor Birim Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi

Engin Erşen¹, Selin Narlı²¹Istanbul Aydın Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye²Istanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

Cite this article as: Erşen E, Narlı S. Investigation of Leadership Characteristics and Problem-solving Skills of Health, Culture, and Sports Unit Managers of Universities. Research in Sports Science 2019; 9(1); 17-24.

Özet

Bu araştırmanın amacı Üniversitelerde görev yapan Sağlık, Kültür ve Spor Birim Yöneticilerinin liderlik özellikleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesidir. Bu araştırmanın örneklemini 2018–2019 akademik yılında İstanbul ilinde bulunan vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan ve basit tesadüfi olarak belirlenen 60 Sağlık, Kültür ve Spor birimi yöneticileridir. Etik kurul onayı sonrasında araştırmanın verileri araştırma grubuna Kişisel Bilgi Formu, Ekvall ve Arvonen tarafından geliştirilerek Cronbach Alfa katsayısı 0,97 olarak bulunan; Türkçe uyarlaması Tengilimoğlu tarafından yapılan Liderlik Ölçeği ve Heppner ve Peterson tarafından geliştirilerek Cronbach Alfa katsayısı 0,88 olarak bulunan Türkçe uyarlaması Taylan tarafından yapılan Problem Çözme Envanteri (PÇE) uygulanarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 21 paket programında sıklık, tanımlayıcı istatistik, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis varyans analizi yöntemleri ile analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda medeni durum parametresine göre Değişim Odaklı Liderlik puanları arasında 0,05 ve toplam liderlik puanları arasında 0,01 düzeyinde; problem çözme özelliklerinde ise mesleki deneyim parametresine göre 0,05 düzeyinde ve gelir düzeylerine göre ise puan bir parametresinde 0,01 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre medeni durumun liderlik, mesleki deneyiminde problem çözme becerileri üzerinde pozitif etkide bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Liderlik, problem çözme becerileri, eğitim, öğretim

Investigation of Leadership Characteristics and Problem-solving Skills of Health, Culture, and Sports Unit Managers of Universities

Abstract

The aim of this research is to examine the leadership characteristics and problem-solving skills of health, culture, and sports managers working in universities. For this purpose, the relational screening model was used in this study. The analysis was conducted on health, culture, and sports unit managers working in foundation and state universities in Istanbul in the 2018–2019 academic year. The schools were determined by simple random sampling and questionnaires were distributed to the administrators. Scale was applied to 60 people, although one questionnaire was considered invalid due to coding errors; hence, analysis was conducted on 59 people in total. After receiving the ethics committee approval, the research data were obtained by applying Ekvall and Arvonen's personal information form and the Leadership Scale for Sport with Cronbach's alpha coefficient of 0.97 and Heppner and Peterson's problem-solving inventory (PCI) with Cronbach's alpha coefficient of 0.88. The data were analyzed using SPSS 21 software, frequency, descriptive statistics, Mann–Whitney U test, and Kruskal–Wallis variance analysis method. As a result of the data analysis, the change-oriented leadership scores were 0,05 according to the marital status parameter while the total leadership scores were 0,01; in problem-solving characteristics, a significant difference was found at 0,05 level in relation to professional experience parameter and at 0,01 level with respect to income level. Based on the findings, it was then concluded that marital status had a positive effect on leadership and problem-solving skills in professional experience.

Keywords: Leadership, problem-solving skills, education, teaching

Giriş

Bilgi çağında Üniversitelerden beklenen, bireyleri profesyonel yaşama hazırlamak yanında sosyal, kültürel ve sportif becerileri yüksek, iletişimi güçlü, topluma uyumlu, kişisel ve toplumsal olaylara çok yönlü bakış açısı geliştirebilen bireyler yetiştirmeyi hedeflenmesi yanında çağımız eğitim sistemi, bireyleri çoklu becerilere sahip olarak geliştirmeyi hedeflemektedir. Eğitimden beklenen kendini gerçekleştirmiş, çağın gerektirdiği güncel bilgiyi hayata entegre edebilen, eleştirel ve yaratıcı düşünmeye sahip, işbirliği

çinde sorun çözme, empati kurma ve iletişim gibi becerileri gelişmiş, kazanımları yüksek bireyler yetiştirilmesidir.

Spor yöneticileri, ortak amaçlar kapsamında kendi vizyonlarını takip etmeleri için astlarını etkilemek zorundadırlar (Watt, 1998). Diğer örgütlerle işbirliği kurmak, projeler üretmek, çatışmaları çözmek ve genel işletme koordinasyonunu sağlamak için diğer yöneticiler ile birlikte çalışacak ustalıkta olmalıdır. Başarılı spor yöneticileri aynı zamanda iyi bir lider olmalıdır (Ekmeççi, 2009).

Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Engin Erşen

E-posta / E-mail: enginersen@aydin.edu.tr

Geliş Tarihi / Submitted: 09.07.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 09.10.2019



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Gerek Eisenhower gerekse Thrumen'in liderlikle ilgili söylemlerine bakıldığında gerçek anlamda liderliğin, izleyenlerini ikna etme gücünde yattığı söylenebilir. Eisenhower için liderlik, yapılacak işin ortaya konulması ve insanları bunu yapmaya istekli kılma yeteneğidir. Thrumen'a göre ise lider; diğer insanlara yapmayı isteyeceklerine onları hazırlayan beceriye sahip olan kişidir (Budak, 2016). Çeşitli liderlik ifadelerine bakıldığında fikirlere, uygulamalara yön verme; astlarını amaçlara giden yolda etkileme yanında rehberliği destekleyen tanımlardan bahsedilebilir (Ensari, 2000; Batlaş, 2000, Koçel, 1999).

Lider kişi, elindeki kaynak ile iş gücünü en verimli şekilde kullanarak uygun sonuçları elde eden kişidir. Birimde, yönetsel görevin sorumluluğunu alan işin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip, modern/ etkin yönetsel bakış açısı ile kaynakların doğru değerlendirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Lider denildiğinde, analiz ve sentezleme becerisine sahip, düşüncelerini en yetkin biçimde karşı tarafa iletebilen, sağduyulu, empatik beceri düzeyi yüksek, amacına odaklanmış kişiler akla gelmektedir (Eroğlu, 2013).

Kişinin bu problemi çözebilme ve problemle baş edebilme yeteneği başarısı ve kendi öz güvenini oluşturan etmenlere bağlıdır. Problemle karşılaştığında panik yapmadan doğru kararlar alarak yapılan çözümlenme kişisel beceri ve kişisel başarının bir sonucudur (Dinçer, 2013).

Problem çözme davranışı, sonucun belli olmadığı durumlarda, sonuca ulaşmak ve problemin çözülmesi için yapılan bireysel bir arayış olarak tanımlanabilir ve bu problem çözebilme yeteneği insanın tüm hayatında kullanacağı bir anahtar niteliğindedir.

İnsanın doğumundan itibaren karşılaştığı bütün sorunlar, problem çözme yeteneğinin oluşmasına katkıda bulunur. Sorun ne olursa olsun karşılaşılan problem günden güne insana bir çözüm yeteneği daha katarak kişiliğinin oluşmasında, öz güveninin artmasına katkıda bulunur. Eric Ericson'un dediği gibi "Problemler insanı olgunlaştırır, başarılı kimlik statüsüne ulaşan bireyler hayatlarında problemlerle yüz yüze gelmiş ve bu problemleri çözmüş kimselerdir (Burger, 2006).

Problem Çözme literatürüne bilgi çağına uyumlu olarak giriş yapan Öğrenen Örgüt anlayışı çoklu bir bakış açısı ile elde edilen neticeleri değerlendiren ve bu sonuçlarla değişime uyumu gerçekleştirmeyi

başaran örgüt olması yanında aynı zamanda bünyesindeki kişilerin geliştiği böylece örgüt değişiminin gerçekleştiği aktif bir yapı olarak nitelendirilebilir. Örgüt bünyesindeki herkesin birbirinden öğrenmesi sistemine dayalı pozitif bir anlayıştan hareketle kendi içinde sistemler kurmuş aynı zamanda Problem Çözme konusunda da bir süreç belirleyerek ortaya koymuştur (Garvin, 1996).

Doğumdan ölüme bireyin hayatının her kademesinde karşı karşıya geldiği direnç veya olumsuzluklara nasıl çözümler ürettiği veya karşılaştığı bu olumsuz durumlara nasıl tepkiler gösterdiği yaşamı boyunca öğrendikleri ve tecrübe ettikleriyle de doğru orantılıdır. Kişinin karşılaştığı problemi tanıma, tanımlama, parçalara ayırma ve değerlendirme şekli yanında bireyin kişilik özellikleri, çevresel etkiler ve içinden geçtiğimiz zaman diliminin farklı değişkenleri de bu noktalarda etkili olabilir.

Yöntem ve Araçlar

Bu araştırmanın amacı Üniversitelerde görev yapan Sağlık, Kültür ve Spor Yöneticilerinin liderlik özellikleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesidir. Bu araştırmanın örneklemini 2018–2019 akademik yılında İstanbul ilinde bulunan vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan ve basit tesadüfi olarak belirlenen 60 Sağlık, Kültür ve Spor birimi yöneticileridir. Etik kurul onayı sonrasında araştırmanın verileri araştırma grubuna Kişisel Bilgi Formu, Ekvall ve Arvonen tarafından (1991) geliştirilerek Cronbach Alfa katsayısı 0,97 olarak bulunan; Türkçe uyarlaması Tengilimoğlu (2005) tarafından yapılan Liderlik Ölçeği ve Heppner ve Peterson (1982) tarafından geliştirilerek Cronbach Alfa katsayısı 0,88 olarak bulunan Türkçe uyarlaması Taylan (1990) tarafından yapılan Problem Çözme Envanteri (PÇE) uygulanarak elde edilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS 21 paket programında sıklık, tanımlayıcı istatistik, Man Whitney U ve Kruskall Wallis varyans analizi yöntemleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular

Üniversitelerde görev yapan Sağlık, Kültür ve Spor Yöneticilerinin liderlik özellikleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular ve bu bulgularla ilgili tartışmalar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1A. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

| Parametreler | n | % | |
|---------------|----------------|------|------|
| Cins | Erkek | 46 | 78,0 |
| | Bayan | 13 | 22,0 |
| Yaş | 18-25 Yaş | 3 | 5,1 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 23,7 |
| | 31-40 Yaş | 28 | 47,5 |
| | 41 ve üzeri | 14 | 23,7 |
| | Memedeni durum | Evli | 32 |
| | Bekar | 27 | 45,8 |
| Eğitim düzeyi | Lise | 2 | 3,4 |
| | Üniversite | 34 | 57,6 |
| | Yüksek Lisans | 21 | 35,6 |
| | Doktora | 2 | 3,4 |

Tablo 1B. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Verilerin Dağılımı

| Parametreler | n | % | |
|------------------------|-------------------|----|------|
| Mesleki deneyim | 1-5 Yıl | 25 | 42,4 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 25,4 |
| | 11-15 Yıl | 10 | 16,9 |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 15,3 |
| Gelir düzeyi | 3500 TL'den az | 24 | 40,7 |
| | 3501-4000 TL | 20 | 33,9 |
| | 4001-5000 TL | 7 | 11,9 |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 13,6 |
| Kurumda çalışma süresi | 1-5 Yıl | 35 | 59,3 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 27,1 |
| | 11-15 Yıl | 3 | 5,1 |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 8,5 |

Araştırma grubunun cinsiyete göre dağılımı erkekler %78 erkek mesleki deneyimlerinde de %42,4'ünün 1-5 yıl aralığında oldukları ağırlıklı ve %23,7'si de 41 yaş ve üzerinde olduğu ve ayrıca %54,2'si evli ve % 57,6 oranında Lisans mezunu iken yüksek lisans mezunu belirlenmiştir.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Parametreler | | n | Ort±SS | En az | En çok | sd | F | p |
|-------------------------|-------|----|-------------|-------|--------|----|-------|--------------|
| İşgören Odaklı Liderlik | Erkek | 46 | 39,86±2,97 | 32,00 | 46,00 | 11 | 0,525 | p=0,525>0,05 |
| | Bayan | 13 | 39,46±3,33 | 35,00 | 46,00 | | | |
| Üretim Odaklı Liderlik | Erkek | 46 | 33,47±2,52 | 28,00 | 39,00 | | 0,555 | p=0,555>0,05 |
| | Bayan | 13 | 33,69±2,05 | 28,00 | 36,00 | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | Erkek | 46 | 26,36±4,09 | 19,00 | 33,00 | | 0,304 | p=0,304>0,05 |
| | Bayan | 13 | 27,76±3,00 | 20,00 | 31,00 | | | |
| Toplam liderlik | Erkek | 46 | 99,71±7,80 | 84,00 | 117,00 | | 0,634 | p=0,634>0,05 |
| | Bayan | 13 | 100,92±6,34 | 88,00 | 111,00 | | | |
| Düz İfadeler | Erkek | 46 | 24,21±7,30 | 14,00 | 47,00 | | 0,607 | p=0,607>0,05 |
| | Bayan | 13 | 23,15±5,44 | 16,00 | 32,00 | | | |
| Ters İfadeler | Erkek | 46 | 77,52±9,55 | 48,00 | 90,00 | | 0,481 | p=0,481>0,05 |
| | Bayan | 13 | 78,76±9,76 | 60,00 | 88,00 | | | |
| Toplam problem çözme | Erkek | 46 | 101,73±3,42 | 88,00 | 107,00 | | 0,588 | p=0,588>0,05 |
| | Bayan | 13 | 101,92±5,36 | 92,00 | 110,00 | | | |

Tablo 3. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Yaş Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Kruskal Wallis Test Sonuçları

| Parametreler | | n | Ort±SS | En az | En çok | sd | F | p |
|-------------------------|-------------|----|-------------|-------|--------|----|-------|--------------|
| İşgören Odaklı Liderlik | 18-25 Yaş | 3 | 39,00±2,64 | 37 | 42 | 3 | 0,804 | p=0,804>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 39,42±2,13 | 36 | 42 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 39,82±3,05 | 35 | 46 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 40,21±3,94 | 32 | 46 | | | |
| Üretim Odaklı Liderlik | 18-25 Yaş | 3 | 34,00±2,00 | 32 | 36 | | 0,59 | p=0,590>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 33,50±1,50 | 30 | 36 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 33,17±2,72 | 28 | 38 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 34,14±2,65 | 28 | 39 | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | 18-25 Yaş | 3 | 23,66±1,52 | 22 | 25 | | 0,345 | p=0,345>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 27,71±3,91 | 20 | 32 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 26,32±4,13 | 19 | 33 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 27,00±3,61 | 20 | 32 | | | |
| Toplam liderlik | 18-25 Yaş | 3 | 96,66±1,15 | 96 | 98 | | 0,516 | p=0,516>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 100,64±6,13 | 88 | 107 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 99,32±7,98 | 84 | 117 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 101,35±8,53 | 85 | 116 | | | |
| Düz İfadeler | 18-25 Yaş | 3 | 28,66±2,88 | 27 | 32 | | 0,183 | p=0,183>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 25,00±8,26 | 14 | 44 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 24,14±7,20 | 14 | 47 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 21,64±4,84 | 15 | 34 | | | |
| Ters İfadeler | 18-25 Yaş | 3 | 72,33±1,15 | 71 | 73 | | 0,098 | p=0,098>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 76,71±9,87 | 57 | 90 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 76,82±10,64 | 48 | 90 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 82,00±6,53 | 64 | 90 | | | |
| Toplam problem çözme | 18-25 Yaş | 3 | 101,00±3,60 | 98 | 105 | | 0,224 | p=0,224>0,05 |
| | 26-30 Yaş | 14 | 101,71±3,29 | 92 | 105 | | | |
| | 31-40 Yaş | 28 | 100,96±4,37 | 88 | 107 | | | |
| | 41 ve üzeri | 14 | 103,64±3,02 | 98 | 107 | | | |

Tablo 4. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Mesleki Deneyim Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Kruskal Wallis Test Sonuçları

| Parametreler | | n | Ort±SS | En az | En çok | sd | F | p |
|-------------------------|-----------------|----|-------------|-------|--------|----|-------|--------------|
| İşgören Odaklı Liderlik | 1-5 Yıl | 25 | 39,72±2,62 | 35 | 46 | 3 | 0,471 | p=0,471>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 39,33±3,08 | 35 | 46 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 40,90±2,13 | 37 | 45 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 39,44±4,71 | 32 | 46 | | | |
| Üretim Odaklı Liderlik | 1-5 Yıl | 25 | 33,88±1,92 | 30 | 37 | | 0,312 | p=0,312>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 32,60±2,58 | 28 | 38 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 33,40±3,20 | 28 | 38 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 34,22±2,33 | 31 | 39 | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | 1-5 Yıl | 25 | 26,64±3,71 | 20 | 32 | | 0,446 | p=0,446>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 25,93±4,52 | 19 | 33 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 28,50±2,99 | 22 | 32 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 26,00±4,15 | 20 | 32 | | | |
| Toplam liderlik | 1-5 Yıl | 25 | 100,24±6,57 | 88 | 111 | | 0,379 | p=0,379>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 97,86±9,03 | 84 | 117 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 102,80±3,39 | 96 | 107 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 99,66±10,03 | 85 | 116 | | | |
| Düz İfadeler | 1-5 Yıl | 25 | 23,36±7,56 | 14 | 44 | | 0,283 | p=0,283>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 25,33±3,57 | 20 | 31 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 25,10±9,75 | 18 | 47 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 22,22±5,93 | 15 | 34 | | | |
| Ters İfadeler | 1-5 Yıl | 25 | 78,44±9,04 | 57 | 90 | | 0,164 | p=0,164>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 75,26±6,01 | 62 | 84 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 76,90±15,22 | 48 | 87 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 81,22±7,82 | 64 | 90 | | | |
| Toplam problem çözme | 1-5 Yıl | 25 | 101,80±3,01 | 92 | 105 | | 0,144 | P=0,144>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 15 | 100,60±3,50 | 93 | 107 | | | |
| | 11-15 Yıl | 10 | 102,00±6,44 | 88 | 110 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 103,44±2,78 | 98 | 107 | | | |

Tartışma

Okul yöneticilerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumlarına, yaşlarına, kıdemlerine, mezun oldukları okullara, görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterirken, branşlarına göre farklılık göstermediği, dönüşümcü liderlik ile ekstra çaba, doyum ve etkililik, koşullu ödül ile ekstra çaba, doyum ve etkililik arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki görülürken, laissez – faire liderlikle ekstra çaba, doyum ve etkililik arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin varlığı bulunmuştur (Cemaloğlu, 2007).

İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısının işleyişi ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi, öğretmenlerin algılarına göre belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen ve Ankara'da bulunan 12 ilköğretim okulunda çalışan toplam 250 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre, yöneticiler çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergilemekte, okul yapısında bürokrasinin etkili işleyişi ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Buluc, 2009).

Yönetim denildiğinde, yöneten yani formal veya informal lider çok önemlidir. Bütün alanlarda olduğu gibi spor yöneticilerinin de başarıya ulaşması yöneticilerinin liderlik özellikleriyle yakından ilişkilidir. Yöneticinin personel üzerine etkili olabilmesi liderlik özelliklerine bağlıdır. Spor olgusu ve yönetiminin yapısı ve işleyişi gözönüne alındığında, spor yöneticilerinin liderlik özellik ve fonksiyonlarından daha fazla istifade etmeleri gerektiği kolayca anlaşılır. Spor yönetiminde liderlik, başarıya ulaşmanın vazgeçilmez unsurlarından biridir. Spor politikalarının milli ve milletlerarası düzeyde uygulanmasında ve çağdaş spor anlayışına uygun olarak yürütülmesinde spor yöneticileri çok önemli rol oynarlar. Spor yöneticilerinin, spor kurum ve organizasyonlarını basan ile yönetebilmeleri ancak onların liderlik fonksiyon ve özelliklerini, örgütlerinde çağdaş yönetim anlayışı doğrultusunda etkili ve verimli bir biçimde kullanabilmeleri ile mümkün olabilir (Yetim, 1996).

Şirin ve Yetim (2008) yapmış oldukları araştırma sonucunda, yönetici ve akademisyenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin ilk önce dönüşümcü ve sonra etkileşimci liderlik stili sergiledikleri belirlenmiştir. Yöneticiler akademisyenlerden daha yüksek ve anlamlı bir ortalamayla kendilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stili davranışlarını gerçekleştirdiklerini düşündükleri tespit edilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Kurumda Çalışma Süresi Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Kruskal Wallis Test Sonuçları

| Parametreler | | n | Ort± SS | En az | En çok | sd | F | p |
|-------------------------|----------------|----|-------------|-------|--------|----|-------|--------------|
| İşgören Odaklı Liderlik | 1-5 Yıl | 35 | 39,54±2,61 | 35 | 46 | 3 | 0,639 | p=0,639>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 40,00±3,16 | 35 | 46 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 42,00±2,64 | 40 | 45 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 39,40±5,45 | 32 | 46 | | | |
| Üretim Odaklı Liderlik | 1-5 Yıl | 35 | 33,62±2,01 | 28 | 37 | | 0,919 | p=0,919>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 33,37±3,24 | 28 | 39 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 33,00±3,60 | 29 | 36 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 33,60±1,94 | 31 | 36 | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | 1-5 Yıl | 35 | 26,94±3,61 | 20 | 32 | | 0,642 | p=0,642>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 25,93±4,61 | 19 | 33 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 29,00±2,64 | 27 | 32 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 25,80±4,32 | 20 | 31 | | | |
| Toplam liderlik | 1-5 Yıl | 35 | 100,11±6,28 | 88 | 111 | | 0,699 | p=0,699>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 99,31±9,72 | 84 | 117 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 104,00±2,00 | 102 | 106 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 98,80±10,05 | 85 | 111 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 104,00±3,53 | 98 | 107 | | | |
| Düz İfadeler | 1-5 Yıl | 35 | 23,60±6,67 | 14 | 44 | | 0,959 | p=0,959>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 24,25±5,43 | 16 | 39 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 28,33±16,19 | 18 | 47 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 23,20±7,39 | 15 | 34 | | | |
| Ters İfadeler | 1-5 Yıl | 35 | 78,00±8,55 | 57 | 90 | | 0,779 | p=0,779>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 77,37±9,40 | 49 | 89 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 72,66±21,45 | 48 | 87 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 80,80±10,05 | 64 | 90 | | | |
| Toplam problem çözme | 1-5 Yıl | 35 | 101,60±3,51 | 92 | 110 | | 0,419 | p=0,419>0,05 |
| | 6-10 Yıl | 16 | 101,62±4,60 | 88 | 107 | | | |
| | 11-15 Yıl | 3 | 101,00±5,29 | 95 | 105 | | | |
| | 16 Yıl ve üstü | 5 | 104,00±3,53 | 98 | 107 | | | |

Görev odaklı veya ilişki odaklı olmak ile krizi olumlu veya olumsuz algılama arasında bir farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan bu çalışmada ise; görev odaklı liderlerin krizi daha olumlu algıladığı ortaya çıkarılmıştır. Krizde kurumun dış dünya ile etkileşimi ve krizde üst düzey yönetimin tutum ve davranışları arasında ise görev veya ilişki odaklı olmak arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tengilimoğlu, 2005).

Araştırmada kamu ve özel sektör örgüt liderlerini ayırt eden liderlik davranışları özelliklerinin belirlenmesi diskriminant analiz ile de belirlenmeye çalışılmıştır. Diskriminant analizi sonucunda istatistiksel açıdan kurumlar arasında yöneticilerinin liderlik davranışları arasında fark anlamlı bulunmuş olup, kamu ve özel sektör örgüt liderlerini ayırt eden değişkenler; arkadaşça bir tutum ve davranış gösterme, çatışmadan uzak arkadaşça bir ortam yaratmadır (İbrahimoğlu, 2007).

Araştırma grubunun mesleki deneyim faktörüne göre ölçülen problem çözme parametrelerinden düz ifadeler puanları arasında 0,05 düzeyinde; gelir düzeyi faktörüne göre ise ölçülen paramet-

relerinden toplam problem çözme puanları arasında 0,01 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Türk spor teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin sergiledikleri liderlik stillerinin baskın olarak sergiledikleri liderlik stilleri tespit edildi. Araştırmanın örneklemini, 2013 yılı itibariyle Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, spor federasyonları ile gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görevli toplam 219 spor yöneticisi oluşturdu. Araştırmanın sonucunda, spor teşkilatında üst seviyedeki spor yöneticilerinin baskın olarak dönüşümcü liderlik stili özelliklerini sergiledikleri tespit edildi (Gündoğdu ve Sunay, 2018).

Okul müdürlerinin liderliği, okulun başarısında oynadığı kritik rol, eğitimde politika geliştirme, pedagoji, değerlendirme, raporlama, öğrenme, başarı, öğretmen eğitimi ve profesyonel gelişim gibi alanlara ilişkin çok sayıda çalışma yapılırken, müdürlerin yetiştirilmesi ile ilgili çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışma ile önce ABD, İngiltere ve Fransa gibi yönetici yetiştirme sistemleri model olarak kabul edilen bazı

Tablo 6. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Medeni Durum Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Men Whitney U Test Sonuçları

| Parametreler | | n | Ort± SS | En az | En çok | sd | F | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------|----|-------------|-------|--------|----|-------|----------------|-------------------------|------|----|-------------|----|-----|--|-------|----------------|-------|----|-------------|----|-----|-------------------------|------|----|-------------|----|-----|--|-------|----------------|-------|----|-------------|----|-----|----------------------|------|----|-------------|----|-----|--|-------|----------------|-------|----|-------------|----|-----|----------------------|------|----|-------------|----|-----|--|-------|--------------|-------|----|-------------|----|-----|----------------------|------|----|-------------|----|-----|--|-------|--------------|-------|----|-------------|----|-----|----------------------|------|----|-------------|----|-----|--|-------|--------------|-------|
| İşgören Odaklı Liderlik | Evli | 32 | 40,18±3,39 | 32 | 46 | 26 | 0,206 | p=0,206>0,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 39,23±2,55 | 35 | 46 | | | | Üretim Odaklı Liderlik | Evli | 32 | 34,03±2,11 | 29 | 39 | | 0,129 | p=0,129>0,05 | Bekar | 27 | 32,84±2,66 | 28 | 38 | Değişim Odaklı Liderlik | Evli | 32 | 27,84±3,43 | 20 | 32 | | 0,014 | p=0,014<0,05* | Bekar | 27 | 25,30±4,10 | 19 | 33 | Toplam liderlik | Evli | 32 | 102,06±6,82 | 85 | 116 | | 0,01 | p=0,010<0,01** | Bekar | 27 | 97,38±7,68 | 84 | 117 | Düz İfadeler | Evli | 32 | 24,18±7,08 | 15 | 47 | | 0,842 | p=0,842>0,05 | Bekar | 27 | 23,88±6,91 | 14 | 44 | Ters İfadeler | Evli | 32 | 77,18±10,58 | 48 | 90 | | 0,921 | p=0,921>0,05 | Bekar | 27 | 78,30±8,33 | 57 | 90 | Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | Bekar |
| Üretim Odaklı Liderlik | Evli | 32 | 34,03±2,11 | 29 | 39 | | 0,129 | p=0,129>0,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 32,84±2,66 | 28 | 38 | | | | Değişim Odaklı Liderlik | Evli | 32 | 27,84±3,43 | 20 | 32 | | 0,014 | p=0,014<0,05* | Bekar | 27 | 25,30±4,10 | 19 | 33 | Toplam liderlik | Evli | 32 | 102,06±6,82 | 85 | 116 | | 0,01 | p=0,010<0,01** | Bekar | 27 | 97,38±7,68 | 84 | 117 | Düz İfadeler | Evli | 32 | 24,18±7,08 | 15 | 47 | | 0,842 | p=0,842>0,05 | Bekar | 27 | 23,88±6,91 | 14 | 44 | Ters İfadeler | Evli | 32 | 77,18±10,58 | 48 | 90 | | 0,921 | p=0,921>0,05 | Bekar | 27 | 78,30±8,33 | 57 | 90 | Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | Bekar | 27 | 102,19±2,72 | 97 | 110 | | | | | | | | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | Evli | 32 | 27,84±3,43 | 20 | 32 | | 0,014 | p=0,014<0,05* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 25,30±4,10 | 19 | 33 | | | | Toplam liderlik | Evli | 32 | 102,06±6,82 | 85 | 116 | | 0,01 | p=0,010<0,01** | Bekar | 27 | 97,38±7,68 | 84 | 117 | Düz İfadeler | Evli | 32 | 24,18±7,08 | 15 | 47 | | 0,842 | p=0,842>0,05 | Bekar | 27 | 23,88±6,91 | 14 | 44 | Ters İfadeler | Evli | 32 | 77,18±10,58 | 48 | 90 | | 0,921 | p=0,921>0,05 | Bekar | 27 | 78,30±8,33 | 57 | 90 | Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | Bekar | 27 | 102,19±2,72 | 97 | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam liderlik | Evli | 32 | 102,06±6,82 | 85 | 116 | | 0,01 | p=0,010<0,01** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 97,38±7,68 | 84 | 117 | | | | Düz İfadeler | Evli | 32 | 24,18±7,08 | 15 | 47 | | 0,842 | p=0,842>0,05 | Bekar | 27 | 23,88±6,91 | 14 | 44 | Ters İfadeler | Evli | 32 | 77,18±10,58 | 48 | 90 | | 0,921 | p=0,921>0,05 | Bekar | 27 | 78,30±8,33 | 57 | 90 | Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | Bekar | 27 | 102,19±2,72 | 97 | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Düz İfadeler | Evli | 32 | 24,18±7,08 | 15 | 47 | | 0,842 | p=0,842>0,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 23,88±6,91 | 14 | 44 | | | | Ters İfadeler | Evli | 32 | 77,18±10,58 | 48 | 90 | | 0,921 | p=0,921>0,05 | Bekar | 27 | 78,30±8,33 | 57 | 90 | Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | Bekar | 27 | 102,19±2,72 | 97 | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ters İfadeler | Evli | 32 | 77,18±10,58 | 48 | 90 | | 0,921 | p=0,921>0,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 78,30±8,33 | 57 | 90 | | | | Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | Bekar | 27 | 102,19±2,72 | 97 | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Toplam problem çözme | Evli | 32 | 101,37±4,65 | 88 | 107 | | 0,878 | p=0,878>0,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Bekar | 27 | 102,19±2,72 | 97 | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tablo 7. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Mesleki Deneyim Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Kruskal Wallis Test Sonuçları

| Parametreler | | n | Ort± SS | En az | En çok | sd | F | p |
|-------------------------|---------------|----|-------------|-------|--------|----|-------|--------------|
| İşgören Odaklı Liderlik | Lise | 2 | 44,00±2,82 | 42 | 46 | 3 | 0,192 | p=0,192>0,05 |
| | Üniversite | 34 | 39,29±2,48 | 35 | 44 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 40,23±3,64 | 32 | 46 | | | |
| | Doktora | 2 | 39,00±2,82 | 37 | 41 | | | |
| Üretim Odaklı Liderlik | Lise | 2 | 33,50±3,53 | 31 | 36 | | 0,749 | p=0,749>0,05 |
| | Üniversite | 34 | 33,26±2,07 | 28 | 38 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 33,90±2,96 | 28 | 39 | | | |
| | Doktora | 2 | 34,00±1,41 | 33 | 35 | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | Lise | 2 | 30,00±1,41 | 29 | 31 | | 0,473 | p=0,473>0,05 |
| | Üniversite | 34 | 26,64±3,83 | 19 | 32 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 26,66±4,12 | 20 | 33 | | | |
| | Doktora | 2 | 24,00±4,24 | 21 | 27 | | | |
| Toplam liderlik | Lise | 2 | 107,50±4,94 | 104 | 111 | | 0,339 | p=0,339>0,05 |
| | Üniversite | 34 | 99,20±6,46 | 84 | 109 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 100,80±8,93 | 85 | 117 | | | |
| | Doktora | 2 | 97,00±8,48 | 91 | 103 | | | |
| Düz İfadeler | Lise | 2 | 30,50±4,94 | 27 | 34 | | 0,047 | p=0,047<0,05 |
| | Üniversite | 34 | 24,67±6,16 | 14 | 44 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 22,52±8,14 | 14 | 47 | | | |
| | Doktora | 2 | 21,00±1,41 | 20 | 22 | | | |
| Ters İfadeler | Lise | 2 | 72,00±11,31 | 64 | 80 | | 0,402 | p=0,402>0,05 |
| | Üniversite | 34 | 77,26±8,21 | 57 | 90 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 78,95±11,80 | 48 | 90 | | | |
| | Doktora | 2 | 80,50±2,12 | 79 | 82 | | | |
| Toplam problem çözme | Lise | 2 | 102,50±6,36 | 98 | 107 | | 0,977 | p=0,977>0,05 |
| | Üniversite | 34 | 101,94±3,52 | 92 | 110 | | | |
| | Yüksek Lisans | 21 | 101,47±4,56 | 88 | 107 | | | |
| | Doktora | 2 | 101,50±2,34 | 101 | 102 | | | |

ülkeler ve Türkiye’de müdür yetiştirme sistemleri tanıtılmakta ve sonra Türkiye için bir müdür yetiştirme modeli önerilmektedir (Balyer, 2011).

Araştırmada Türkiye’nin çeşitli illerinden, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor şube müdürleri seminerine katılan 72 kişi yer almıştır. Sonuç olarak, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il spor

Tablo 8. Araştırma Grubunun Ölçülen Parametrelerinin Gelir Düzeyi Faktörüne Göre Tanımlayıcı İstatistik ve Kruskal Wallis Test Sonuçları

| Parametreler | n | Ort± SS | En az | En çok | sd | F | p | |
|-------------------------|-------------------|---------|-------------|--------|-----|-------|--------------|--------------|
| İşgören Odaklı Liderlik | 3500 TL'den az | 24 | 39,50±2,39 | 35 | 44 | 3 | 0,174 | p=0,174>0,05 |
| | 3501-4000 TL | 20 | 39,05±3,28 | 32 | 46 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 41,57±3,10 | 36 | 46 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 40,87±3,68 | 35 | 46 | | | |
| Üretim Odaklı Liderlik | 3500 TL'den az | 24 | 33,33±2,07 | 28 | 36 | 0,48 | p=0,480>0,05 | |
| | 3501-4000 TL | 20 | 33,25±2,97 | 28 | 38 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 33,42±1,81 | 31 | 36 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 34,87±2,23 | 32 | 39 | | | |
| Değişim Odaklı Liderlik | 3500 TL'den az | 24 | 27,25±3,82 | 20 | 32 | 0,105 | p=0,105>0,05 | |
| | 3501-4000 TL | 20 | 25,05±4,33 | 19 | 33 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 29,14±1,34 | 27 | 31 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 26,87±3,27 | 21 | 32 | | | |
| Toplam liderlik | 3500 TL'den az | 24 | 100,08±6,41 | 88 | 109 | 0,177 | p=0,177>0,05 | |
| | 3501-4000 TL | 20 | 97,35±8,57 | 84 | 117 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 104,14±4,05 | 99 | 111 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 102,62±8,29 | 91 | 116 | | | |
| Düz İfadeler | 3500 TL'den az | 24 | 23,12±5,86 | 14 | 34 | 33 | 0,434 | p=0,434>0,05 |
| | 3501-4000 TL | 20 | 25,25±8,99 | 14 | 47 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 26,28±5,82 | 20 | 34 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 21,37±3,73 | 16 | 27 | | | |
| Ters İfadeler | 3500 TL'den az | 24 | 79,54±7,83 | 60 | 90 | 0,09 | p=0,090>0,05 | |
| | 3501-4000 TL | 20 | 75,55±12,04 | 48 | 90 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 72,42±8,14 | 62 | 83 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 82,87±4,12 | 77 | 89 | | | |
| Toplam problem çözme | 3500 TL'den az | 24 | 102,66±3,54 | 92 | 110 | 0,007 | p=0,007<0,01 | |
| | 3501-4000 TL | 20 | 100,80±4,17 | 88 | 106 | | | |
| | 4001-5000 TL | 7 | 98,71±3,30 | 93 | 103 | | | |
| | 5001 TL'den fazla | 8 | 104,25±2,18 | 101 | 107 | | | |

şube müdürlerinin, RAE ve PÇE puan ortalamalarının orta seviyelerde olduğu, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) bulunduğu tespit edilmiştir (Öztürk ve ark. 2009).

Kartal (2016) Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından düzenlenen gençlik kamplarında program sorumlusu olarak görev yapan, 45'i kadın 58'i erkek olmak üzere toplamda 103 katılımcı üzerinde yaptığı çalışmada, program sorumluluğu görev süresine göre 3 ve 4. yıllarda iletişim becerilerinde düşüş olduğu, ayrıca meslek durumlarına göre öğrencilerin problem çözme becerilerinin kamuda çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edildi. Sonuç olarak, program sorumlularının iletişim becerilerinin yüksek düzeyde, problem çözme becerilerinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Amatör futbol antrenörlerinin %82,5'i karışık tip lider, %16,5'i demokratik tipte lider ve %1,0'i ise otokratik tipte liderlik tarzı sergilemektedirler. Liderlik özelliklerine göre bakıldığında karışık tipte liderlik özelliği gösteren antrenörlerin büyük çoğunluğu uyararak motivasyon tekniğini kullanmaktadır. Otokratik tipteki liderler sporcularını prestij kaybına dikkat çekerek korkutmaktadırlar. Demokratik liderlik tipi ağırlığında olan durumsal liderlik tipine sahip antrenörler ağırlıklı olarak sporcularını hiçbir şekilde

korkutmamaktadırlar. Demokratik liderlik tipine sahip olan liderler ise sporcularını ağırlıklı olarak yaralanma tehlikelerine dikkat çekerek korkutmaktadırlar. Demokratik tarzda liderlik sergileyen antrenörler diğer antrenör tiplerine göre sporcularını daha fazla ödüllendirerek motive etmektedirler. Bunun yanısıra otokratik tipteki liderlerin büyük bölümü motive aracı olarak ödül sistemini kullanmamaktadırlar (Körük ve Ark., 2003).

Problem çözme eğitimi, bu sistematik yaklaşımı ortaya koymaktadır. Bu makalede, problem çözme eğitiminin önemi ve problem çözme basamaklarının neler olduğu tartışılmıştır. Sistematik davranış değiştirme yolu olan problem çözme eğitiminde bazı dirençlerle karşılaşılabilir. Bazı bireyler bunların hepsi yapılamaz bunlar çok zor diyerek vazgeçebilirler. Fakat bir birey yaşamında daha etkin yaşamak istiyorsa yaşamında problem çözme yöntemini kullanması ona çok büyük katkı sağlar. Yaşamında sorunlara yaklaşımda problem çözme yaklaşımını kullanan bireyler doğru çözüm yollarını görürler ve sistematik yaklaşımı kullanarak sorunların çözümüne ulaşırlar. Bu bireyler kaçınıcı davranış göstermezler, gerçeklerle yüzleşirler, problemleri çözümlenebilir bir tarzda yeniden tanımlarlar, alternatifler düşünürler, açık ve karşılıklı iletişimi sürdürürler, kendilerine güvenli olurlar, yeterli derecede yar-

dımı kullanırlar, Atılgan davranış özellikleri gösterirler ve mevcut kaynakları kullanırlar (Güner, 2000).

Araştırma grubunun ölçülen parametreleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Sonuç

Araştırma sonucunda; lider-üye etkileşiminin kalitesi oldukça yüksek bulunmuş, liderlerin sıklıkla kullandıkları çatışma yönetim stili problem çözme olarak belirlenmiş ve lider üye etkileşimi ile belirlenen çatışma yönetim stili arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Karacıoğlu ve Kahya, 2011).

Araştırma grubunun gelir düzeylerine göre yapılan değerlendirilmede 0,01 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç üzerinde çalışma sürelerindeki artışa bağlı olarak gelir düzeyleri ve deneyimlerindeki gelişmelerin etkilerinin olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar literatürde benzerlikler göstermektedir. Burada vurgulanması gereken önemli bir durum olarak çalışma sürelerinin kurumsal aidiyeti ve deneyim sonucunda da geliştirilen iletişim becerilerinin sonuçlar üzerinde etkili olduğu düşüncesi oluşmuştur.

Spor bilimleri içerisinde olan bireylerin sosyal gelişimlerine ilişkin önemli bulguların olduğu araştırmalar mevcuttur. Ayrıca sporun bireysel gelişimi ve liderlik özelliklerindeki gelişimi de olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Etik Komite Onayı: N/A.

Hasta Onamı: N/A.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını belirtmiştir.

Ethics Committee Approval: N/A.

Informed Consent: N/A.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça

- Balyer, A. (2011).** *Değişik Ülkelerde Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi: Türk Eğitim Sistemi İçin Bir Model Önerisi.* Kuramsal Eğitimbilim, 4 (2), 184.
- Budak, G., (2016).** İşletme Yönetimi. Nobel Akademik Yayıncılık, 220-230
- Buluc, B., (2009).** İlköğretim Okullarında Bürokratik Okul Yapısı ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. Eğitim ve Bilim Education and Science Cilt 34, Sayı 152.
- Burger, J., M. (2006).** *Kişilik.* Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Cemaloğlu, N., (2007).** *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Türk Eğitim Bilimleri Dergisi 5(1), 73-112.
- Dinçer, N., (2013).** *Spor Yöneticilerin Karar Verme Stilleri ile Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma,* Doktora Tezi.
- Garvin, D.A., (1996).** *Sistemik Problem Çözme Yaklaşımında XEROX'un Problem Çözme Süreci.* Aktaran: Budak, G., Budak, G., İşletme Yönetimi Geliştirilmiş ve güncellenmiş 8. Basım Nobel Akademik YAYINCILIK Eğitim Danışmanlık Tic Ltd Şti, 118.
- Gündoğdu, F., Sunay, H. (2018).** *Türk Spor Teşkilatındaki Spor Yöneticilerinin Liderlik Stilleri.* Spormetre, 16(2),178-195. [CrossRef]
- Güner, P. (2000).** *Sorunlarla Etkili Baş Etme Yolu: Problem Çözme.* Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1
- Hepner, P. P., (1982).** *The Problem Solving Inventory, Manual.* Consulting psychologist Press. [CrossRef]
- Hodgetts, R.M., Luthans, F. (2003).** *International Management, Culture, Strategy, and Behavior.* New York, McGraw Hill/Irwin Publish, 356.
- İbrahimioğlu, N., (2007).** İşletmelerde Liderlik ve Kriz Yönetimi İlişkisi. Gazi-antep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2): 731-747.
- Karacıoğlu, F., Kahya, C., (2011).** *Lider-Üye Etkileşimi ve Çatışma Yönetim Stili İlişkisi.* Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2): 337-352.
- Kartal, M. (2016).** *Gençlik Kampı Program Sorumlularının İletişim ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. İnönü Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ortak Yüksek Lisans Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Koçel, T., (1999).** İşletme Yöneticiliği, Beta Basım A.Ş. 8. Baskı, İstanbul.
- Körük, E., Biçer, T., Donuk, B. (2003).** *Amatör Futbol Antrenörlerinin Liderlik Davranış Tipleri Kullandıkları Motivasyon Tekniklerinin Belirlenmesi.* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi.
- Öztürk, F., Koparan, Ş., Efe, M. (2009).** *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü İl Spor Şube Müdürlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri ile Atılganlık Düzeyleri ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi.* Journal of New World Sciences Academy 2009, Volume, 4(2), 2B0004.
- Şirin, E.F., Yetim, A.A. (2008).** *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilllerinin İncelenmesi.* Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (Gazi BESBD), 8(2008), 4, 31-46 .
- Şişman, M., (2010).** *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: Pegem A.
- Tengilimoğlu, D., (2005).** *Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması.* Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2005,14, 1-16.
- Yetim, A.A. (1996).** *Spor Yönetiminde Liderlik.* Bed Egt Spor Bil Der 1(3), 85-94.