



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ŞENEL YÜKSEL

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN FEMİNEN (KADINSI) VE
MASKÜLEN (ERKEKSİ) SPOR BRANŞLARINA GÖRE ÖZ-LİDERLİK VE CİNSİYET
ROLLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ (BATI AKDENİZ ÖRNEĞİ)

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ŞENEL YÜKSEL

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN FEMİNEN (KADINSI) VE
MASKÜLEN (ERKEKSİ) SPOR BRANŞLARINA GÖRE ÖZ-LİDERLİK VE CİNSİYET
ROLLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ (BATI AKDENİZ ÖRNEĞİ)

Danışman

DOÇ. DR. EVREN TERCAN KAAS

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2019

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Şenel Yüksel'in bu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	:Doç. Dr. Mustafa Yıldız	(İmza)
Üye (Danışmanı)	:Doç. Dr. Evren Tercan Kaas	(İmza)
Üye	:Dr. Öğr. Sezgin Korkmaz	(İmza)

**Tez Başlığı: Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin Feminen (Kadınsı) Ve Maskülen (Erkeksi)
Spor Branşlarına Göre Öz-Liderlik Ve Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi
(Batı Akdeniz Örneği)**

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi : 28/06./2019
Mezuniyet Tarihi :01/08/2019

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin Feminin (Kadınsı) Ve Maskülen (Erkeksi) Spor Branşlarına Göre Öz-Liderlik Ve Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi (Batı Akdeniz Örneği)” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

ŞENEL YÜKSEL





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Şenel yüksel
Öğrenci Numarası	20165233001
Enstitü Ana Bilim Dalı	Spor yöneticiliği ana bilim dalı
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Evren Tercan Kas
Tez Başlığı	Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin Feminen Ve Maskülen Spor Branşlarına Göre Öz-Liderlik Ve Cinsiyet Rollerini Açısından İncelenmesi (Batı Akdeniz Örneği)
Turnitin Ödev Numarası	1155099371

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 60 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 26/07/2019 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 15

alıntılar dahil % 16. 'tür.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(*) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

26/07/2019

(imzası)

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyad

ÖZET

Bu araştırma, Batı Akdeniz Bölgesindeki Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Fakültesi olan üniversitelerin Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yaptıkları kadınsı (feminen) veya erkeksi (maskülen) spor branşlarına göre öz-liderlik ve cinsiyet rolleri açısından incelenmesi amacıyla ele alınmıştır.

Araştırmada, çalışma evrenini Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan ve spor yöneticiliği bölümünü bünyesinde bulunduran Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Antalya Akdeniz Üniversitesi spor yöneticiliği öğrencileri oluşturmaktadır. İlgili üniversitelerden 2018-2019 öğretim yılında okuyan öğrenci sayıları alınarak araştırma evreninin genel kapsamı çizilmiştir. Buna göre Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde '300', Antalya Akdeniz Üniversitesi'nde '160' olmak üzere spor yöneticiliği bölümünde okuyan toplam '460' öğrenci tespit edilmiştir. Çalışmanın örneklemini ise Antalya Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören spor yöneticiliği bölümünü öğrencilerinden '160' tane öğrenim gören öğrenciden '152' tanesi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde '300'tane öğrenim gören öğrenciden '175' tanesi örneklem olmuştur.

Verileri toplamada 3 bölümden yararlanılarak anket formu oluşturulmuştur, bunlar ilk olarak birinci bölümde demografik bulgulara ilişkin sorular, ikinci bölümde ' BEM cinsiyet rolü envanteri' üçüncü bölümde ise 'öz-liderlik ölçeği' anketi uygulanmıştır.

Yapılan çalışmanın sonunda anket uygulanan öğrencilerin yaptıkları spor branşları kadınsı (feminen), erkeksi (maskülen) ve tarafsız (her iki cinsiyet için uyumlu)olarak literatürle uyumlu olarak bulunmuştur. Bunların doğrultusunda yapılan Öz-Liderlik Ölçeği ve BEM Cinsiyet Rolü Envanteri ölçeği ile kadınsı, erkeksi ve tarafsız spor branşı yapanlardan kadınsı ve tarafsız spor branşı yapanlar liderlik davranış becerilerinde kendini motive etme ve yönlendirmede daha başarılı olarak görüldüğü saptandı.

Anahtar Kelimeler: Öz-Liderlik, Liderlik, Liderlik Davranışları, BEM, Spor, Maskülen Ve Feminen Spor Branşları,

SUMMARY

INVESTIGATION OF SPORT MANAGEMENT STUDENTS IN TERMS OF SELF-LEADERSHIP AND GENDER ACCORDING TO FEMININE AND MASCULATED SPORT BRANCHES (A CASE OF WEST MEDITERRANEAN)

This study was carried out in order to examine the self-leadership and gender roles of feminine or masculine sports branches of the students who are studying in the Department of Sports Management of the universities which are Faculty of Physical Education and Sports Sciences in the Western Mediterranean Region.

Burdur Mehmet Akif Ersoy University and Antalya Akdeniz University sports management students in the Western Mediterranean Region, which has a sports management department, constitute the study population. The number of students studying in the 2018-2019 academic year was taken from the related universities and the general scope of the research universe was drawn. Accordingly, a total of '460' students from Burdur Mehmet Akif Ersoy University '300' and Antalya Akdeniz University '160' have been identified. The sample of the study was '152' of 160 students from sports management department of Akdeniz University in Antalya and '175' of 300 students from Burdur Mehmet Akif Ersoy University.

A questionnaire was created by using 3 sections in the data collection, firstly, questions related to demographic findings in the first section, BEM gender role inventory in the second section and self-leadership scale in the third section.

At the end of the study, the sports branches of the students applied were found to be feminine (feminine), masculine (masculine) and neutral (compatible for each sex) as compatible with the literature. According to the Self-Leadership Scale and the BEM Gender Role Inventory scale, feminine, masculine and neutral sports branches were found to be more successful in self-motivated and self-motivated leadership behaviors.

Key words :Leadership, Leadership, Leadership Behavior, BEM, Sports, Masculine and Feminine Sports Branches

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitiminin esnasında ve tezimin her aşamasında desteğini ve yardımını esirgemeyen danışmanım, kıymetli hocam; Doç. Dr. Evren Tercan'a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum

Hayatımın her anında olduğu gibi yüksek lisans eğitiminin ve tez aşamasında bana en büyük desteğini veren aileme şükranlarımı sunuyorum.

ŞENEL YÜKSEL



İ Ç İ N D E K İ L E R

ÖZET	i
SUMMARY	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE LİDERLİK

1.1.Spor Yönetimi ve Yöneticiliği	2
1.2.Yöneticilik ve Liderlik	3
1.2.1.Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar	3
1.3.Lider ve Liderlik	5
1.3.1.Lider	5
1.3.2.Liderlik	6
1.3.3. Liderin Özellikleri	6
1.3.4. Liderin Kişisel Özellikleri	7
1.4.Liderlik Davranış Biçimleri	8
1.4.1.Demokratik liderlik	8
1.4.2.Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik	8
1.4.3.İlgisiz Liderlik	8
1.4.4.Destekleyici Liderlik	8
1.4.5.İlişki Odaklı Liderlik	8
1.4.6.Paternalist Liderlik	9
1.4.7.Dönüştürücü Liderlik	9
1.4.8.Otoriter Liderlik	10
1.4.9.Stratejik liderlik	11
1.4.10.Etkileşimsel liderlik	11
1.4.11.Vizyoner Liderlik	12
1.4.12.Eğitici Liderlik	13
1.4.13.Hümanist Liderlik	13
1.5.Liderlik Davranışının Değerlendirilmesi	13
1.6.Liderlik Becerileri	14
1.7.Sporda Liderlik	14
1.8.Erkeksi ve Kadınsı Spor Branşlarının Literatürde İncelenmesi	15

İKİNCİ BÖLÜM**TOPLUMSAL CİNSİYET VE SPOR19**

2.1.Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	19
2.2.Spor ve Toplumsal Cinsiyet	20
2.3.Toplumsal Cinsiyet ve Liderlik İlişkisi	21

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**YÖNTEM**

3.1.Araştırmanın Amacı	22
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	22
3.3.Veri Toplama Araçları.....	23
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	23
3.3.2.Bem Cinsiyet Rolü Envanteri	23
3.3.3.Öz Liderlik Ölçeği	24

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1 Bulgular	25
--------------------	----

SONUÇ	35
--------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	40
----------------------	-----------

EK.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	47
---------------------------------------	-----------

EK.2. BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ	48
--	-----------

EK.3. ÖZ LİDERLİK ÖLÇEĞİ.....	49
--------------------------------------	-----------

ÖZGEÇMİŞ	51
-----------------------	-----------

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Yönetici Ve Lider Arasındaki Farklar.....	4
Tablo 3.1. Araştırma Evrenine Giren Üniversitelerin Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Evren ve Örneklem Dağılım Tablosu.....	22
Tablo 3.2. Araştırma Örnekleminin Cinsiyete Göre Dağılım Tablosu.....	22
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre BEM Cinsiyet Rolü Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması	25
Tablo 4.2. Katılımcıların Cinsiyet Rollerine Göre Dağılımları.....	25
Tablo4.3 Literatüre Göre Katılımcıların Branşlarının Dağılımı.....	26
Tablo 4.4. Literatürde Spor Branşlarının Erkeksi ve Kadınsı Olarak Sınıflandırılması.....	27
Tablo 4.5. Katılımcıların Branşlarına Göre Cinsiyet Rollerini.....	29
Tablo 4.6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yer Aldıkları Branşlar	29
Tablo 4.7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması	30
Tablo 4.8. Katılımcıların cinsiyet rollerine göre Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması	30
Tablo 4.9. Katılımcıların Yaş ve Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlar Arasındaki Korelasyon	32
Tablo 4.10. Spor Branşlarına Göre Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi	33

GİRİŞ

Sporun insan hayatındaki rolü ve önemi günümüzde büyük yer kaplamaktadır.. Toplumların var oluşundan beri spor, fiziksel bir aktivite olarak değerlendirilmiş ve oyun sağlıklı yaşam kaynağı, müsabaka, mesleki gereklilik gibi farklı içeriklerde uygulanarak toplum içerisinde yerini almıştır. İnsan yaşamı genel anlamda hareketsizlikten uzak olması, ister istemez her insanı sportif faaliyetlerin icra edildiği bir ortama doğru sürüklemektedir. Spor günümüzde artık insan hayatının vazgeçilmez etkinliklerinden biri haline gelmiştir. Bu nedenle sportif faaliyetler alanında günümüze kadar birçok araştırma yapılmış ve yapılmaya da devam edilmektedir. Yapılan bu araştırmalarla sporun insan hayatında hangi yönleriyle ön plana çıktığı, yaşama dair ne gibi olumlu katkılar sağladığı, insan psikolojisini nasıl etkilediği ve buna bağlı olarak hangi davranış değişikliklerini kazandırdığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte sporun insan yaşamında var olan diğer alanlardaki başarılarla da ilişkili olduğunun bilinmesine ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Dünyada geçmişten günümüze kadar cinsiyet her durum ve olayda ön plana çıkmakta ve kararları etkilemekte hep başrol oynamakta olduğu bilinmektedir. Bu spor alanında da geçerlidir. Yapılan çalışma ve araştırmalarda bazı sporların erkeksi bazı sporların kadınsı olabileceği bazı sporların da hem kadınsı hem erkeksi olabileceği savunulmuştur. Aynı zamanda cinsiyetin etki ettiği ve bu çalışmanın ilgilendiği bir konu da liderliktir. Cinsiyet ve liderlik de iç içe ve yargılarla dolu bir konudur. Bu konuda yapılan çoğu araştırma liderliğin erkek işi olduğunu ve hatta kadın liderlerin dahi erkek tavrı sergilediği zaman liderlikte başarılı olduğu savunulmaktadır. Bundan yola çıkarak da bu araştırmada kadınsı (feminen) ve erkeksi (maskülen) spor branşları literatüre dayanarak saptanmış ve bu branşlar ile uğraşan bireylerin liderlik davranış ve becerilerini anlamaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE LİDERLİK

1.1.Spor Yönetimi ve Yöneticiliği

Dünya gittikçe küreselleşmekte ve her alanda ileriye gitmektedir. Gelişen teknoloji hemen hemen her bireyin istediği anda istediği bilgiye ulaşmasına olanak sağlayarak bireyin gelişimine katkı sağlamaktadır bu nedenle insanlar daha bilinçli hale gelerek ileriye dönük fiziksel ve mental anlamda daha sağlıklı olma eğilimindedirler. Gelişen teknoloji sayesinde de günümüz dünyasında spor oldukça yaygın bir hale gelmiştir. Her birey kendi imkanı doğrultusunda en az bir spor branşı ile profesyonel ve ya amatör olarak ilgilenebilir düzeydedir. Bununla birlikte spor dünya genelinde milyonlarca insanı istihdam ediyor, dünya nüfusunun çoğunluğu tarafından oynanıyor veya izleniyor ve neticede elit düzeyde amatör bir eğlence olmaktan kayda değer bir sektöre geçti. Sporun büyümesi ve profesyonelleşmesi, tüketim, üretim ve her seviyede spor organizasyonlarını tüketmektedir.

Sporun bu denli yaygın hale gelmesi yukarda da değindiğim gibi birçok alanda boy göstermesi yönetim alanına da daha çok iş yoğunluğu sağlamaya başlamıştır.

21. yüzyılın başında spor organizasyonlarını yönetmek, modern işletme, hükümet ve kar amacı gütmeyen organizasyonların çoğunda ortaya çıkan teknik ve stratejilerin uygulanmasını içerir. Spor yöneticileri stratejik planlamaya katılıyor, çok sayıda insan kaynağını yönetiyor, milyarlarca dolar değerinde yayın sözleşmesini ele alıyor, bazen ortalama çalışma ücretinin 100 katını kazanan elit sporcuların refahını yönetiyor ve uluslararası spor federasyonlarının yüksek oranda bütünleşmiş küresel ağlarında çalışıyor (ulusal spor organizasyonları, devlet kurumları, medya kuruluşları, sponsorlar ve topluluk kuruluşları). Bu nedenle, spor yönetimi öğrencilerinin, sporun vb. endüstrilerin özellikleri, spor organizasyonlarının çalıştığı çevre ve spor endüstrisinin kamu, kar amacı gütmeyen ve profesyonel sektörlerinde faaliyet gösteren spor organizasyonları hakkında bir anlayış geliştirmeleri gerekir (Hoye ve diğerleri, 2006)

Spor yöneticiliği yukarda bahsi geçen her alanda (spor tesisleri , organizasyon,etkinlik, kurum (spor alanında) , topluluk (spor alanında)) önemli rol oynayarak gelişmekte olan dünyanın ihtiyaç duyulan ve her zaman duyulacak bir alandır. Bu yüzden üniversitelerin spor yöneticiliği bölümlerine olan ilgi her geçen yıl artmaktadır (<https://sporbilimlerihaber.com/spor-yoneticiligi-nedir-is-imkanlari-nelerdir-maasi-ne-kadar/>). (Erişme tarihi ; 20.02.2019)

Spor yöneticiliği bölümü üniversitelerde 4 yıl ve 8 dönemden oluşmaktadır. Amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri, Federasyonlar ve Spor Kulüplerine spor alanında kalifiye bireylerin gelişmesini desteklemektedir.

Spor yöneticisinde olması gereken özellikler ise şöyle sıralanabilir;

1. İnsanlarla iyi iletişim kurabilmesi
2. Düşüncelerini başkalarına açıkça ifade edebilme,
3. İkna yeteneğine sahip olması
4. İnsan ihtiyaçlarına karşı duyarlı,
5. Sabırlı, anlayışlı ve hoşgörülü olması
6. Zamanı iyi kullanma ve organizasyon yeteneğine sahip olması
7. Bedenen sağlam olması ve spora yatkın

olması. (<http://www.besyocuyuz.com/spor-yoneticiligi-bolumu-nedir-meslegi-hakkinda-bilgi/>) (Erişim tarihi; 20.02.20019)

1.2.Yöneticilik ve Liderlik

Liderlik yöneticiliğe kıyasla daha farklı eylemleri gerektiren bir kavramdır ve dünya genelinde başta büyük ülkeler olmak üzere “aşırı yönetim” fakat “yetersiz liderlik” şeklinde çok sayıda örneğe rastlanır. İyi yönetici demek iyi lider demek değildir. Tabii ki yönetim ve liderlik, içerisinde her ikisine de hizmet eden ortak kavramları barındırır. Yapılacak işe karar verme, insanlarla yetkin ilişkiler kurma ve insanların belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarını sağlama gibi bu ve buna benzer noktalardan sadece birkaçı örnek olarak söylenebilir. Yöneticilik; istikrar, kalite ve kârlılık olarak ele alınmasına rağmen liderlik; değişimle başa çıkma hatta değişimi yönetme işidir. Askeri yönetimler bazında düşünülecek olursa barış zamanı iyi bir yönetim stratejisinin oluşturulması, savaş zamanında da bu yönetimin başarılı olacağı anlamına gelmez. Kriz ortamı lidere olan ihtiyacı doğurur .

1.2.1.Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar

Liderlik ve yöneticilik açıklamaları genellikle benziyor olarak görülse de özellikleri değişiktir. Yönetici oluşmuş olanı gözetmeye ve devam ettirmek için çabalarken, lider değişerek gelişime önem verir. Yönetici, ondan önce var olan unsurlar ışığında ilerler ve gücünü belirlenmiş yetkilerden alır, fakat lider risk alarak aynı zamanda inisiyatifini kullanarak, üstlendiği görevlerini yerine getirir (Eren, 1993).

John Katter, yöneticiyi karışıklığa ve karmaşaya direnen kişi olarak; lideri de değişim ve gelişimle yol alan insan olarak tanımlamış aynı zamanda ikisi arasındaki en önemli farklılığın bu bahsedilen olduğunu savunmuştur. Burt Nanus ‘ a göre yöneticiliğin, sadece ona

verilen görevleri yapmakla mükellef olduğunu; liderliğin deörgüte yol göstermek. Yön vermek ve motive ederek etkilemek olduğunu savunur. Kısacası yöneticiler bir işi doğru yapmaya, liderler de doğru olan işi yapar (Paksoy, 2002: 167).

Tablo 1.1. Yönetici Ve Lider Arasındaki Farklar

YÖNETİCİ	LİDER
Mevcut yapıyı korumayla ilgilenir.	Değişmeyle ilgilenir.
Yöneticidir.	Yönlendiricidir.
Bürokratik otoriteye dayanır.	Moral otoriteye dayanır.
Plan sahibidir.	Vizyon sahibidir.
Ödül ve cezaya dayalı güç verir.	Paylaşılmış amaca dayalı güç verir.
Denetler.	Güdüler.
Düzenler.	ilham verir.
Hak ve yetkidir.	Güç ve yetenektir.
İdarecidir .	Yenilikçidir.
Tekrarcıdır.	Farklılık yaratır.
Muhafaza eder.	Geliştiricidir.
Sistem ve yapılar üzerinde odaklanır.	İnsanlar üzerinde odaklanır.
Kısa vadeli görüşe sahiptir.	Uzun vadeli görüşe sahiptir.
Nasıl ve ne zaman birimde soru sorar	Ne ve niçin diye sorar.
Gözü her zaman kar/zarar çizgisindedir.	Gözü ufukla arar.
Mevcut durumu kabul eder.	Mevcut durumu sorgular
Bugüne odaklanır.	Geleceğe odaklanır.
Mevcut durumu korumaya gelişir.	Değişim yaratır.
Politika ve kuralları uygular.	Paylaşılan değerlere dayalı bir kültür oluşturur
Tarafsızlığı sağlamak amacıyla astlarından uzak durur.	izleyenleriyle arasında duygusal bir bağ oluşturur.
Pozisyon gücünü kullanır.	Kişisel gücünü kullanır.
Arkadan iter.	Önde gider.

Örgütün genellikle yüksek kademelerinde bulunurlar.	Bir örgütün her kısmında bulunabilirler.
"Bu senin işin..." yaklaşımını benimserler.	"Sana faydalı olacak olan..." kelimeleri ile görüşlerini ifade ederler.
Başarı için sisteme dayanırlar.	Başarı için insanlara dayanırlar.
Denetime güvenirlirler.	İnsanlara güvenirlirler.
Kısa vadede başarılabilecek hedef ve amaçlara odaklanırlar.	Uzun vadede örgütün neyi başarabileceğinin hayalini kurarlar.
Dikkati hareket ederler ve kesin olmayandan korkarlar.	Değişiklik yapma ve risk alma eğilimindedir
Politikalar oluşturur.	Premsipler oluşturur.
Riske karşı tedbirlidir.	Gerektiğinde risk alır.
Karmaşadan uzak durur.	Durağanlıktan uzak durur.

Kaynak: Ören, (2006).

1.3.Lider ve Liderlik

1.3.1.Lider

Yapılan çalışmalarda, lider içinde barındırdığı görüşleri ve ilgi gösterdiği alanlara göre tanımlanmaktadır. Buna bağlı olarak aşağıda bazı lider tanımları verilmiştir:

Bireyler, genişleyen arzu ve isteklerini gidermek maksadıyla biçimsel ya da biçimsel biçimde var olan bir örgüte katılma isteği barındırırlar. Şöyle ki birey, arzu ve isteklerini topluluk ortamında daha rahatlıkla giderebilir. Bu toplulukların bazı hedef, belirledikleri bir yol, ulaşmak istedikleri bir sonuç ve bu sonucun ışığında görmek istedikleri vardır. Bunların gerçekleştirilebilmesi için örgüte yol gösterilmesi gerekmektedir. Bu tarz yol gösterebilecek olan kişi de liderdir (Ardıç, 1997). Lider örgüt kişilerince bilinen ama netleşmemiş olan aynı fikir ve istekleri kabullenilebilir gaye şeklinde ortaya çıkaran ve örgüt kişilerinin varolan güçlerini belirlenen gaye etrafında hareket geçiren kişidir (Eren, 1991).

Tüm anlamların kesiştiği yer bir grubun ve ortak hedefinin olması gerektiğidir. Son olarak liderin görevi var olan durumun en iyi biçimde ele alınarak ve olabildiğince uygun olan ortamı tedarik ederek grubu belirlenen sonuca doğru harekete geçirmek şeklinde ifade edilebilir(Konter, 1996).

1.3.2.Liderlik

Organizasyonlarının etkileme, yol gösterme, gözlemlenme; bununla birlikte de örgüt kişilerini toplayarak, örgütün devamının gelmesini sağlama sürecidir (Tevruz , inci, 1999).

Liderlik var olan yetenekleri ve motiveleriyle belirlenen hedefe doğru yol alma çabası göstermek için insanları etkileme sürecidir(Erçetin, 2000).

Liderlik yönlendirme, başta gitme, eğitme ve örgütü aydınlatmalıdır Gümüşeli, 1996).

Bir takım insanı belirlenmiş ortak hedefler etrafında toplayabilme aynı zamanda hedeflere varabilmeleri suretiyle olması gerekenler hususunda onları motive etme bilgi ve yeteneklerinin hepsidir (Eren,2007).

Burns, liderlerin görevleri değerleri anlamlandırmak ve değerler hususunda bireylerin hissettiklerinin bilincinde olmalarını sağlamaktır. Liderlik, değerleri tanımlayabilmeyi, tesir edebilmeyi ve grubun hedefleri doğrultusunda onlardan faydalanabilmeyi içermektedir.

Lider, örgüt kişilerini bir hedefe yönelik motive eden ve örgüt hedefleri yönünde etkileyen, yol gösteren bir kişi iken, liderlik var olan kuşol ve durumlar içinde, belirli bireysel veya örgüt hedeflerini gerçekleştirmek üzere, kişinin diğerlerinin faaliyetlerini etkilemesi ve yol göstermesi sürecidir (Koçel, 2001:465).

Liderlikle ilgili açıklamaların kesiştikleri noktaları; gönüllülük temelinde iş görenlerin motive edilmesi, cesaretlendirilmesi, yol gösterilmesi ve onların yaratıcılığının ortaya koyulması ve harekete geçirilmesidir. Yani etkin liderliğin temeli faaliyetin amacını saptama, açıklamaya ve bunu net biçimde ortaya koymaya dayanır. Bununla birlikte liderler grup görüşünü, hedefleri, öncelikleri ve standartları bulur ve bunların bozulmaması yönünde gerekenleri yapar, uzlaşmaları sağlar. Bunları yaparken de bencillik ve teklilik duygusuna kapılmaz(Drucker, 1998:130).

1.3.3. Liderin Özellikleri

Genel yargı olarak; etrafında olan kişileri iletişim gücü, içinde barındırdığı bilgi ve ön görürlüğü sayesinde etkileyip, harekete geçiren bir yapıdadır. Kişileri dinler ve anlamak için çaba gösterir. Barındırdığı önemli sosyal beceri ve değerler sayesinde çevresinde oluşturduğu “karizma” bünyesinde barındırdığı örnek olma yeteneği ve birbirini destekleyen tutumları,

diğer kişiler için iyi rol model olmasına neden olur. Buna dayanarak liderin özellikleri şu şekilde ifade edilebilir (Drucker,1992)

Tolerans ve hoşgörü sahibi,
 Özgüveni ve özsaygısı olan,
 İnsan gelişimine katkı sağlayabilen,
 Birbirini destekleyen davranış biçimi
 içtenlik,
 pozitif enerjili olmak,
 Canlı ve kreatif bir zekâ,
 Sağduyu,
 İnsanları anlama,
 Zamanı iyi kullanan
 Vizyon sahibi olan,
 Disiplinli olmak,
 Hataları tekrarlamamak,
 Tutarlı olmak,
 İkna edici olmak,
 Uyum sağlamak,
 İletişim kurmak,
 Ufkunu genişletmek,
 Herkese aynı şekilde saygılı olmak .

1.3.4. Liderin Kişisel Özellikleri

İletişim ve haberleşme yeteneği,
 Tutarlı ve net olarak insanları idare edebilme özelliği,
 Kreatif,
 Akılcı aynı zamanda mantıklı düşünme,
 Başka bireylerin duygularını anlamak (empati).

Liderin başarılı olabilmesi, yetenek, beceri ve en iyi vurguladığı yönlerini iyi bilmesi, kendine güvenmesi, kendine saygı duyulmasını beklemesi ve liderliğin özünü özünü oluşturan tesir etme gücüne sahip olması gerekir. Aynı zamanda liderler, grubun his fikir ve isteklerine karşı dikkatli ve kontrollü aynı zamanda nazik bir tutum sergilemelidirler. Bunlar gerçekleştiğinde liderin güdülemesi tam olacak, aynı zorlayıcı fiziksel çalışmalara karşı güçlü organizmanın direnmesi gibi liderlik göreviyle gelen sıkıntıları da sadece güçlü ruhsal sağlık engelleyecektir (İmamoğlu ve Ekenci, 1998: 37).

1.4.Liderlik Davranış Biçimleri

1.4.1.Demokratik liderlik

Bu liderler, karara varırken örgütle dayanışma yoluna giden, örgütün his ve fikirlerine yer verirler (Tortop1998). Lider, örgütün planlama, karar alma ve birleşme etkinliklerine katılmalarını sağlar(Dinçer, 1996). Liderle örgüt arasında sağlam bir bağ vardır. Amaçları bulma ve bu amaçların olmasını sağlama örgütün özgür bir biçimde düşünce fikir tartışmalarıyla gerçekleşir. Lider burada yol göstericidir (Özkalp1982).

Demokratik liderler örgütün karar almada katkı sağlamasında özgür bıraktığı için örgüt kişilerinin kendilerine inançları artar, gururları okşanır bu nedenle motive düzeyleri artarak lidere daha çok bağlılık ve saygı gösterirler ve etkilenirler.

1.4.2.Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik

Bu liderler, sadece kendisinin grup üyelerine karşı iyi bir dost olduğuna inanır. Sadece ona fikir danışıldığında görüşünü ifade eder, bu da örgütün etkinliklerini bağlayıcı etkiye sahip değildir. örgü dengesizdir, etkinliklerden pek sonuç alınmaz¹⁸. Bu tip liderler, grup dışındaki kişilerle temas sağlamak, örgütün bir işi kotarması için gerekli olan bilgiye erişmek ve kaynakları temin etmekle görevlidirler. (Aydın,2001)

1.4.3.İlgisiz Liderlik

İlgisiz liderlik davranışı daha özgürlükçü bir anlam taşır. Bu davranışta bulunan liderler, amaç için önemli olan kaynakları tedarik ettikten sonra gurup kişilerine tam serbestlik vererek liderlik tarzında değişik bir ifade oluşmasına yol açmıştır. Liderler bu liderlik tarzında grup kişileriyle sadece kendilerine fikir danışıldığı zaman onlarla irtibata ve iletişime geçerler. Çalışanlar, örgüt genelinde problem olduğu zaman sadece kendileri ilgilenirler ve çözüm ararlar.

1.4.4.Destekleyici Liderlik

Bu liderlik davranışı tipinde takım arkadaşlarını korumak ve kollamak, onlarla aynı fikirde olmak veya onların fikirlerini savunmak, onları dinlemek ve önerilerine cevap vermek vardır.

1.4.5.İlişki Odaklı Liderlik

Bu liderler, insanların mutlu kalmasını sağlayarak ve aralarında bağ oluşturarak grup beraberliği oluşturmayı amaçlarlar. Bu liderlik davranışları, çalışanlara önemsedğini ve çalışmalarına destekleyiciliğini vurgular. Bu davranışta olan liderler, çalışanlarla iletişimlerini ve ilişkilerini en üst seviyede olmasını sağlayarak, grup içinde birlik ve beraberliği arttırırlar.

Liderin çalışanlar içinde samimi ve içten davranışlar oluşturmasını, çalışanlar içinde duygusal his yaratacak aynı zamanda güveni geliştirici bir ortam yaratıp stresi en aza indirerek verimliliği daha da çoğaltacaktır (Dalgın, 2008:51).

1.4.6.Paternalist Liderlik

Doğu yönetim tarzının, çıkış noktası olan doğu kültür ve medeniyetinin üzerine temellendiğine şüphe yoktur. Çünkü ortaya çıkan her türlü sosyal anlayış ait olduğu toplumun temelleri üzerinde gelişmektedir. Bu sebeple doğu yönetim anlayışına sahip toplumlar her ne kadar başka anlayışlardan etkilense de meydana geldiği sosyo-kültürel ortam içerisinde şekillenmektedir (Zerenler ve İraz, 2006).

Yaygın olarak doğu kültürüne sahip ülkelerde bulunan paternalist liderlik kavramını Karkın (2004, s. 65) üst ile ast arasındaki ilişkinin baba ile çocuğu arasındaki ilişkiye benzediği ve baba figürünün kurumsal güçten daha çok kişisel bir güç taşımakta olduğunu ifade etmiştir. Hem rol model, hem de mentör olarak hizmet edici didaktik (öğretici) liderliği temsil ettiğini belirtmiştir.

Güney-Doğu Asya, Latin Amerika, Orta Doğu ve Asya ülkelerinde göze çarpan bir liderlik stildir.

1.4.7.Dönüştürücü Liderlik

Bu liderlik, liderlik yazınına görece yeni girmiş ve 1980'lerden itibaren ağırlık görmeye başlamıştır. İlk kez Burns tarafından 1978 yılında etkileşimsel liderlik kavramı ile birlikte öne çıkarılmıştır. Bu liderliğin ortaya doğması ve bilinir olması da, yeni yönetim biçim ve tekniklerinin, globalleşmenin, yarışma ortamının vb. gibi etkenlerin büyük rolü olmuştur.

Bu liderlik için tanım olarak ortaya çıkış zamanında, Burns (1978) ve izdaşları tarafından yapılan araştırmalarda, özellikle istek, özgüven, öngörü ve ahlakî değerler barındırmak gibi karizmatik nitelikler konularında konuşulmuştur. Gerçek ismi İngilizce'de ağırlıklı olarak "transformationalleadership" biçiminde önümüze gelen dönüştürücü liderlik, bazılarınca "karizmatik liderlik" veya bazılarınca "yeni liderlik" şeklinde kavramlaştırılmıştır. Bu kavram, Türkçe yazında ise "dönüştürücü", "dönüştürücü", "değişimci", "reformcu" "dönüştürücü" vb. gibi kavramlarla ifade edilebilmektedir (Bolat ve Seymen, 2009). Dönüştürücü liderlik çalışanların bağımsız kararlar almasını ve işleri geliştirmesi için öngörü sahibi ve yaratıcı bir tarz kullanır (Nielsen ve Munir, 2009).

Bu lider tarzının özellikleri şöyledir;

1. Kendilerini değişimci olarak görmektedirler.

2. Gözü peklerdir.
3. Çalışanlarına inanırlar.
4. Değer odaklıdırlar.
5. Hayat boyu bilgi almaya açıklardır.
6. Zorlukların, bilinmezliklerin üstesinden gelebilme becerisine sahiptirler.
7. Ön görü sahibidirler.
8. Harekete geçici ve yenilikçidirler

1.4.8.Otoriter Liderlik

Kimi durumda liderler alınması gereken bütün kararları kendileri almak durumundadırlar. Bu tür liderler çevrelerindeki insanlar üzerinde katı bir baskı oluştururlar. Aslında bu baskı bir otorite sağlama sürecidir ve lider çevresindeki insanlara hakim olur. Bu aşamada lider sorumluluk sahibidir. Otoriter liderlikte lider başarının ve başarısızlığın tek sorumlusudur ve her şey onun istediği gibi gerçekleştirilir. Otoriter liderliğin önemli bir özelliği de bu liderde çeşitli kaynaklardan gelen “güç” bulunmasıdır (www.maximumbilgi.com)(Erişim tarihi; 20.02.2019)

Otoriter liderlik bilinen en eski liderlik türüdür. Eski bir liderlik tarzı olmasına rağmen günümüzde hala yoğun bir biçimde gözlemlenmektedir. Otoriter liderlikte lider çevresine emirler verir ve bu emirlerin eksiksiz olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. Liderin verdiği emirler yerine getirilmediğinde otoriter lider elinde bulunan güç kaynaklarını kullanarak emirlerini yerine getirmeyen bireylere cezai yaptırım uygular. Otoriter liderlik ve lider emirleri verir fakat çevresinden gelen görüş ve önerileri pek fazla dikkate almaz. Gerçekleştirilen bazı çalışmalarda özellikle küçük gruplarda grup içi performansın kısa vadede otoriter liderlik sayesinde yükseldiği bilinmektedir. Diğer tarafta liderin gösterdiği bencil davranışlar ve otoriter tutumlar insanları kendisinden duygusal açıdan uzaklaştırmaktadır. Ayrıca otoriter tavırlar uzun vadede insanların üretkenliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Özetlemek gerekirse otoriter liderin özellikleri şu şekilde listelenebilir:

1. Otoriter lider saldırgan ve baskıcıdır,
2. Hiç kimse onun emri olmadan bir şey yapamaz,
3. Karar verici tek kişi otoriter liderdir,
4. Otoriter lider emirleri veren kişidir,
5. Çevresindeki kişiler otoriter liderin verdiği emirlere uymak zorundadır,
6. Ciddi bir ceza sistemi vardır,

7. Çevresindeki insanlar üzerinde bir tehdit unsuru bulunmaktadır,
 8. Otoriter lider bilgi akışının yukarıdan aşağıya doğru olması gerektiğini düşünür,
 9. Otoriter liderin kuşkuları bulunmaktadır,
 10. Otoriter liderin her daim işin başında olması gerekmektedir,
 11. Ataerkil bir yapısı bulunmaktadır,
 12. Otoriter lider çoğunlukla çevresindeki insanların duygu düşünce ve inançlarına karşı duyarsızdır,
 13. Otoriter lider çoğu zaman bencil davranabilmektedir,
 14. Otoriter lider yeniliklere uzaktır
- (www.maximumbilgi.com)(20.02.2019)

Otoriter liderlikte standartlar vardır ve bu standartlara uyulması gerekmektedir. Gerçekleştirilen faaliyetler otoriter liderlikte olumlu ya da olumsuz geri bildirimlerle desteklenmektedir. Otoriter liderliğin olumlu yönlerinden de bahsedilebilir. Örneğin özellikle başıboş gruplarda liderin varlığı işleri düzene sokabilir .

1.4.9.Stratejik liderlik

Strateji kelimesinin Türk Dil Kurumuna göre anlamı bir hedefe yön verme, eylem birliği sağlama ve düzenleme anlamındadır. Bu liderlik, geleceği önceden görerek biçimlendirme ve farklılıklara karşı seri bir biçimde yolunu çizecek beceriyi sağlama şeklinde açıklanmıştır. Yönetim bilimindeyse örgütün belirlediği hedefe varmak suretiyle izlediği taktikler biçiminde açıklanmıştır. Bu liderlik grupta bulunan iç ve dış çevreyi net belirleyerek, en iyi zamanda uygun stratejiyi belirleyerek ve uygulayarak grubun tüm departmanlarını buna ortak ve dahil etmektir. Artan ve çeşitlenen rekabet durumları ve globalleşmeyle birlikte gelen durumlarla seri bir biçimde uyum sağlamanın zorunluluğu bu liderlik davranışının önemini çoğaltmaktadır (Kırım, 2002: 39).

Bu liderlikte değişim yaratma ve değişime hükmedebilme, riskleri farklı şekilde algılama ve fırsata dönüştürme, hedefler için bugünden çalışmaya başlama değişim için gerekli olan sezgi, sağduyu ve vizyona sahip olma vardır.

1.4.10.Etkileşimsel liderlik

Etkileşimsel liderlik davranışında, çalışanların rollerinin saptanması ve performanslarına bağlı şekilde ödüllendirmeye odaklanılmıştır. Bundan yola çıkarak bu liderlik davranışı, amaçların belirlenmesinde ve ulaşmada izlenen sürecin dikkatle takip edilmesi ve çalışanların belirlenen amaca ulaştıklarında ödüllendirilmesi veya cezalandırılması şeklinde bir yönetimi kapsamaktadır. Bu liderlik davranışı amaç yol teorisi

ile benzer olup gruba yol gösterirken onların kendi özelliklerini ve itibar görme isteklerini yok saymaz. Çalışanlarına belirlenen hedefler doğrultusunda nasıl bir yol izleyeceklerini anlatır ve anlattıklarını iyi bir biçimde yapılmasını arzularlar.

Etkileşimci liderlik davranışı, karşılıklı alış- veriş ile olan liderlik davranışıdır. Bu alışverişte astlar üstlerine düşeni yaptıklarında armağanla, tam tersi olduğunda ise cezayla karşı karşıya gelirler. Lider, kişilerin söz dinleyici aynı işe motive olmaları için grubunu kaynaklarından yararlanmaktadır. Davranışları takip etmek aynı zamanda yanlışları düzeltmek için ise bir çeşit uyarım- tepki stili göstermekte, böylece lider astlarını belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla onları yönlendirmekte ve istek uyandırmaktadır (Robbins ve De Cenzo,1998: 389).

1.4.11.Vizyoner Liderlik

Çalışanlarına ileriye dönük amaç ve hedefler saptayıp belirlemektedirler. Amaç ve hedefler için kavramsal çatı oluşturur, iletişimi, katılımı ve istekliliği çeşitlendirir. Bu lider, bu yararlar sayesinde çalışanların örnek aldıkları bireyler haline gelmektedirler(Güney, 2007:357)bu stilini benimseyen lider, görev yaptığı yerin ve kendisinin ileriye dönük net bir geniş görüşlülüğü barındırmaktadır. Çalışanlara genelde yaptıkları işin daha kapsamlı hedefler elde etmedeki önemini vurgulayan, rutin ve olağan işlere büyük oranda özellik kazandırır. Çalışanlara, bireysel hedeflerine varmalarının, teşkilatın ön görülüğünü yapmasıyla aynılığını vurgulayarak, kişilerin teşkilatın ön görürlülüğünü benimsemelerine yardımcı olur. Amacı özümsemiş çalışan, görevini daha tatmin edici bulur aynı zamanda en iyi yararlarla ulaşmak için çaba sarf eder (Dalgın, 2008:46-47).Çalışanlar, liderlerinin çizdiği yol neticesinde davranırlar. Öngörülülük davranışını benimseyip uygulayan liderin, tek hedefi teşkilatın doğru yönde gelişmesini amaçlamaktır. Son olarak bu liderin özellikleri şu şekildedir(Bulut ve Uygun, 2010:34).

- yargılama ve değerlendirme yeteneği,
- amaca ulaşmadaki gerekli adımları düşünebilme yeteneği,
- hisli, sağduyulu, dürüst aynı zaman daha hak yememe,
- zamanı çok iyi kullanarak etkili çalışma,
- Hırslı ve yılmayan bir karaktere sahip olmak,
- yeniliklere açık olmak,
- mantıklı düşünebilme ve sentez yeteneğine sahip olabilmek,
- öğrenmeye istekli olmaz ve bir olaya birçok farklı açıdan bakıp değerlendirebilmek,
- kuvvetli iletişim becerisine sahip olmak,
- kendini durmadan geliştirmek ve kendine güvenli olmak,

- risklerden korkmamak ve başarısızlığı da riske edebilmek.
- farklı olanlardan kaçmamak aynı zamanda tüm farklı olanı deneyimlemek olanağını bilgi kazancı şeklinde değerlendirmek ve bunları yaparken de alçakgönüllü olabilmek.

Vizyon, işletmenin gelecekle ilgili hangi düzeyde olacağını belirleyen bir faktör olmasıyla beraber liderin kendi görüşüne göre olması gereken bir düşüncenin en görülür halidir. Vizyoner lider, gelecekteki olayları tahmin etme yetisine sahip ve muhtemel riskleri göze alan kişidir. Yani genel bir ifadeyle mevcut koşulları iyi analiz edip gelecekle arasındaki bağlantıyı iyi kurabilen kişiler vizyoner liderler olarak tanımlanabilir (Doğan, 2001).

Vizyoner liderler, belirlenen vizyonun hayata geçirilmesine katkı sağlar, izleyenlerin ödüllendirilmesi düşüncesini ilke edinir ve tüm üyeler bazında vizyonun korunup korunmadığıyla ilgili çalışanların nabzını tutar (Bennis, 1998)

1.4.12.Eğitici Liderlik

Çalışanların olumlu ve olumsuz yönlerini anlamalarına olanak sağlar. Kişisel ve iş ile ilgili ilerleme hedeflerine varmaları hususunda yol gösterir. Onları uzun vadedeki hedeflerine ulaşması için yol gösterir. Lider çalışanlarının uğraştıkları iyi bir biçimde sonuca ulaşması aynı zamanda onların bilgi birikimini ve yeteneklerinin arkasında durarak eğitimin ve gelişimin vurgulandığı bir ortam yapısı var etmeye çalışır.

Bu davranışın bilinmesi gereken özellikleri şu şekildedir (Barutçugil, 2006: 205):

1. Çalışanların iyi taraflarını vurgulayarak daha da gelişip değişmesi için eğitim alması gerekliliğini savunur.
2. Çalışanların etkili rol model biçimini alarak örnek alınabilecek tutumlar sergiler.
3. Çalışanlarına işteki başarı durumları ile ilgili sürekli geri dönüşlerle bilgi verir.

1.4.13.Hümanist Liderlik

Bir diğer adı babacan lider olan bu lider davranış stili, çalışanlarını koruyup kollama amaçlı tutumlar sergiler. Bazı zamanlarda orta statüdeki çalışanların bilgisine başvuruda bulunsa da kararları bireysel olarak verir. Genellikle ödül tarzını tercih eder ama gerekli durumlarda cezalandırmaya da başvurur(Koçel, 2007). Hümanist liderlik tarzında lider, bu iki sistemi de bir arada kullanır.

1.5.Liderlik Davranışının Değerlendirilmesi

Liderlik davranışının değerlendirilmesi liderin , iyi ya da kötü, başarılı ya da başarısız, etkili ya da etkisiz, güçlü ya da güçsüz bir lider olup olmadığına dair yapılan bir

değerlendirmedir. Bu değerlendirme liderin liderlik davranışlarını gözlemleyen herhangi bir ikinci kişi olabilir veya liderin kendisi kendini değerlendirebilir. Bu çalışmada lider kendi liderlik davranışlarını değerlendirmiştir bu da öz liderlik ölçeğini kullanılarak sağlandı.

Öz liderlik, kendini etki altında bırakmaktan ziyade daha kapsamlı görüşle; bireyi doğal olarak ödülleri içeren görevlerin yapılmasına olduğu gibi, yerine getirilmesi şart ama herhangi bir ödül barındırmayan işlerin gerçekleştirilmesine de yönlendiren süreçtir..

1.6.Liderlik Becerileri

Bir bireyin yaptığı işlerden muvaffak olması adına bazı yetenekleri barındırması zorunludur ve bu liderlik için de geçerli bir durumdur. İyi bir lider olabilmek gereken sonradan kendisine katılabilen becerilerdir. Bu becerileri üç grup altında ele alabiliriz (Gedikoğlu, 2015).

A)Yönetimsel Beceriler : Yönetimsel beceriler, etkili liderlikte anahtar bir role sahiptir. Bir liderin grubun hedeflerini gerçekleştirmesinde iş için belirtilen becerileri barındırır. Bunlar, liderin karar alma, hedef belirleme, gruplaşma, yönlendirme, motive etme ve analiz etme konularındaki yeteneklerini oluşturur (Gedikoğlu, 2015).

B)Sosyal Beceriler : Sosyal beceriler, bir liderin örgütün amaçlarını gerçekleştirme sürecinde örgüt içindeki kişilerle sağlıklı ilişkiler kurabilmesi için sahip olması gereken becerilerdir (Gedikoğlu, 2015).

C)Kavramsal Beceriler : Kavramsal beceriler kavramlar ve düşüncülerle ilgili olup liderliğin fikri yönünü içermektedir (Gedikoğlu, 2015).

1.7.Sporla Liderlik

Spor politikalarının milli ve milletler arası düzeyde, ülke çıkarları doğrultusunda çağdaş spor anlayışına uygun olarak yürütülmesinde çok önemli yeri olan spor yöneticileri, spor kurum ya da organizasyonlarında, spor faaliyet ve hizmetlerini önceden ayarlanmış hedef ve amaçlar ışığında yürüten bireylerdir (Yetim ve Şenel, 2001). Spor yöneticiliği sporun ortak hedef ile nitelikleri gerektiren bir meslek dalıdır.

Endüstrileşme ve teknolojik gelişme paralellik arz eden ve her geçen gün daha da popüler hale gelen spor, spor liderliğinin önemini büyütüştür. Yönetim kademelerinde de, örgütlerin giderek büyüüp gelişmeleri, birçok alanlarda ve kendi içlerinde uzmanlaşmaları, işbölümünün çoğalması, örgüt içi karmaşık kişisel ilişkilerin oluşmasına neden olmuştur. Böylece iletişimin gerekliliği ve grup çalışmalarının önemi ortaya çıkmıştır ve bunun doğrultusunda yöneticilerde yeni beceriler, özellikler aranmaya başlanmıştır (Kurudirek, 2011).

Liderlik, spor uygulamalarının en temel noktalarından birini oluşturmakta ve bunun başarıya ulaşması ve yaşaması için hayati önemi olan bir fonksiyon taşımaktadır. Bu nedenle, spor planlamalarında kamu veya özel sektör uygulayıcıları lider olabilme yeteneğinde bulunan yeni kaynakları araştırmak, ortaya çıkarmak, liderlik yetenekleri ve becerileri kazandırmak ve geliştirmek için her seviyede eğitime büyük önem vermek durumundadırlar.

Özellikle, Türkiye'de etkili bir spor liderliği uygulayabilecek kişilerin nitelik ve nicelik olarak yetersizliği, uygulama alanlarında önemli bir boşluğu doğurmaktadır. Bu durum, birçok açıdan kaynak israfı da yaratmaktadır. Bunun giderilmesi yeni liderlerin yetiştirilmesine ve mevcut liderlerin geliştirilmesine yönelik etkin eğitim programlarının uygulanmasıyla ancak sağlanabilecektir.

Spor işletmelerinde yer alan insanlar; çoğu zaman müşteri insanlara spor etkinlikleri hizmeti vermektedir bu kişileri bilgilendirip liderlik becerisi ve yeteneği gerektirir.

Spor liderliğinde karar alma, isteklendirme, uyarıda bulunma kişiler arası etkileşimi artırma şeklindeki yönetim boyutları ele alınmaktadır (Başoğlu, 2012).

Önemli bir hareket potansiyeli oluşturan sporda da meydana çıkan yeni yönelişler ve anlayışlar, spor lideri talebini arttırmaktadır. Bunda insanların sportif ilgilerinde, sağlığa olan düşkünlükleri, yeni vücut bilincinin gelişmesi, kendini tanıtmaya, keşfetme isteği ve değerlerdeki değişimler etkili olmaktadır. Toplumdan gelen bu talep, spor liderlerinin her alanda yetiştirilmesi ve eğitimini yoğun bir şekilde gündeme getirmektedir (Kurudirek, 2011)

1.8. Erkeksi (Maskülen) ve Kadınsı (Feminen) Spor Branşlarının Literatürde İncelenmesi

Sporun cinsiyete göre nasıl yazıldığına dair başlıklar, bir sporun kadınsı veya eril olarak kategorize edilmesi için kullanılan bir dizi özellik öneren Metheny (1965) tarafından yapılmıştır; eril olarak tanımlanan sporlar, temas ve kuvvet veya ağır objelerin kullanımı ile ilgilidir (Koivula, 2001). Daha sonra, Postow (1980), bir takıma bağlılık, dayanıklılık ve rekabetçi ruh gibi sporla ilgili tutumların erkeksi olduğunu iddia etmiştir. Böylece, takım sporları bireysel sporlardan daha erkeksi olarak kabul edilir. Agresifliğin, buz hokeyi ve futbol da dahil olmak üzere oyunun önemli bir parçası olarak görülen sporcu erkeksi kabul edildi (Koivula, 2001). Tarihsel olarak figür pateni veya jimnastik gibi kadınsı olarak algılanan spor, kadınların katıldığı sırada zarafet ve güzellik gibi cinsiyet rolü özelliklerini sergilemelerine izin verenlerdir (Koivula, 2001). Bu tipolojiler farklılık fikirlerini güçlendirir; erkeklerin özelliklerini daha kuvvetli ve daha hızlı gösteriyorlar, bu nedenle genel toplumsal düzen içinde kadınlardan daha yüksek bir düzeye hak ediyorlar. Genel olarak, erkekler ve

kadınlar benzer şekilde spor yaparlar; İstisnalar bazen erkekler tarafından kızlara göre daha eril bir spor olarak kategorize edilen basketbol ile ortaya çıkar (Riemer ve Feltz, 1995).

Cinsiyet, cinsiyet farklılıkları ve cinsiyete dayalı katılımın uygunluğu hakkındaki inançlara dayalı sporlar, cinsiyet-tarafsız, kadınsı veya eril olmak üzere kalıplaşmış hale gelirler. Metheny (1965) ve Postow (1980), bir sporun dişil veya eril olarak sınıflandırılmasının temelini oluşturan özellikleri belirlemeye çalıştı. Kadınsı olarak etiketlenen sporlar, kadınların katılabilmesi için uygun gördüğü sporlar, yani kadın katılımcıların kadınlık özelliklerinin kalıplaşmış beklentilerine (zarif ve saldırgan olmama gibi) gerçek kalmasına ve güzellik sağlamalarına olanak tanıyan sporlar gibi görünüyor ve estetik zevk veriyor. Gücün bir unsur olarak bileşeni, bir sporun algılanmış kadınlık özelliklerinin önemli bir parçası gibi görünüyor. Bunun nedeni, genel olarak kadınlık kavramında önemli bir unsur olmasıdır. Dişi vücut, erkeklik kültürü tarafından nesne olarak tanımlanmaya devam eder. Dişiler, bedenlerini başkalarını memnun etmek için kullanmaya, kendilerinin başkalarının eril gözleriyle pasif süsleme niteliklerine dayandıklarına ve görünümelerini egemen dişil ideal ile kıyaslamak için sosyalleştiler. Bu nedenle, güzellik ve görsel zevk sağlamak isteyen sporlar yalnızca dişiler için kabul edilebilir olmakla kalmayıp, aynı zamanda kadınsılığın kalıplaşmış beklentileri doğrultusunda kabul edilebilir (Metheny, 1965).

Diğer araştırmalar, bazı sporların daha nöbet olarak algılandığını tespit etti . Sporun erkeksi veya dişil olması gerektiğine dair algıda ufak bir değişiklik olduğunu belirtti. 400 üniversite öğrencisini kapsayan yeni bir araştırma (Koivula, 2001) katılımcıların, sporun estetiği, hızı ve riski hakkındaki algılarına dayanarak sporları kadınsı, eril veya cinsiyet-tarafsız olarak kategorize ettiklerini keşfetti. Tenis, voleybol ve yüzme gibi sporlar tarafsız olarak, jimnastik ve aerobik dişil olarak, beyzbol, futbol eril olarak yazılmıştı. Katılımcılar, bir sporun algılanan amacını ve etiketleri atarken riskini dahil ettiler. Koivula (2001), toplumsal cinsiyete uygun bir sporun tanımlarının değişebileceğini belirtmektedir; çünkü cinsiyet, tarihsel ve kültürel açıdan spesifik koşullara dayanılarak oluşturulmuştur.

Bir sporun erkeksi olarak nitelendirilebilmesi için en az dört farklı özellik veya özellik setinin önerildiği düşünülmektedir. Bir sporun erkeksi olarak algılanması için iletken özelliklerden biri, oyunun kurallarına göre spor katılımcısının gerekli davranışı ile karakterize edilebilir. Metheny'nin (1965) savunduğu bu özellik kümesi şunları içerir:

- 1) rakibin fiziksel olarak vücut temasıyla fiziksel olarak zayıf düşmesine,
- 2) vücut kuvvetinin ağır nesneye doğrudan uygulanmasına,
- 3) vücut bilgisinin veya mesafeler boyunca uzayın içinden yansıması ve

4) bedensel temas olabilecek durumlarda yüz yüze rekabet. Bu özelliklerin belki de saldırganlık, etkinlik ve güç gibi eril özelliklerin özellikle uygun ifadeleri olduğuna inanılmaktadır.

Postow (1980) 'in savunduğu gibi, saldırganlık, rekabetçi ruh, disiplin ve dayanıklılık ve takıma olan bağlılık gibi sporun iyi oynandığı ve üstün performans gösterdiği düşünülen tutumları içerir. Tabii ki, birçok ya da belki de tüm sporlar niteliklerin bu listesine göre eril olarak görülebilir. Bununla birlikte, saldırganlığın yalnızca onaylanmadığı, ancak sporun önemli bir parçası olarak kabul edildiği ve sporcunun sportif becerilerinin (buz hokeyi ve futbol gibi) bir parçası olarak değerlendirildiği bir spor, özellikle eril niteliktedir (Postow, 1980).

Bir spor, erkeklerle kimliğini ve dayanışmasını kadınlardan ayrı olarak güçlendirmek için toplumda işlev görüyorsa eril olarak düşünülebilir(Koivula, 2001). Postow'a (1980) göre, futbol geleneksel olarak ABD toplumunda bu işlevi yerine getiren bir spor örneğidir, çünkü futbol genellikle erkekler için uygun bir aktivite olarak belirlenmiş ve kadınlar için uygun değildir. Birçok modern spor, "erkeksi tutumsal moda somutlaştırılan eril cinsel kimlik ideali" doğrultusunda erkeklerin sosyalleşmesini hızlandırmak için gelişmiştir (Postow, 1980, s.53). Saldırganlık ve rekabet gücü içeren spor bu modele uygundur. Atletizm çoğunlukla kaslılık, fiziksel güç ve güç olarak kuvvetle bağlanır ve yorumlanır ve bu nedenle erkeklikle eşitlenir (Dyer, 1982). Postow (1980) ayrıca, bir sporun, o spor için atletik mükemmellik tanımı mutlak güç ve hız, erkeklerin kadınlar karşısında istatistiksel olarak avantajlı olduğu kapasiteler gibi kapasiteleri içerdiğinde, erkeksi görünme eğiliminde olduğuna dikkat çekmektedir.

Erkeklerle kadınlar arasındaki fizyolojik farklılıklar nedeniyle, mutlak hız ve dayanıklılığın "nesnel" istatistiksel önlemleri, erkeklerin atletik yeteneklerini "ispatlamak" için çalışır (Messner, 1988). Böylece spor dünyasının çoğu, biyoloji temelinde erkeksi olarak etiketlenir. Bununla birlikte, kategorinin bileşenleri olarak tanımlanan özellikler o sporun algılanan karakteristikleriyle ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, bu beklentilerin ve algıların, Metheny (1965) ve Postow (1980) tarafından tanımlanan özellikleri içerdiğini de gösterebilir. Ayrıca, sporun erkeksi bir çağrışım olması nedeniyle, erkeklerin ve kadınların spor konusunda farklı görüşlere sahip olması mümkündür. Elde edilen bulgular, erkeklerin cinsiyete dayalı spor faaliyetlerini kadınlardan daha büyük ölçüde ortaya koyduklarını ortaya koymaktadır (Koivula, 1995; Matteo, 1986). Bu, erkeklerin ve kadınların sporun ve bu sporların katılımcılarının özellikleri ve gereksinimleri konusunda biraz farklı inançları olduğuna işaret edebilir.

Öte yandan, kızların seçtiği sporlar ponpon gibi aksesuarlarla tanımlanmakta ya da dans veya koordineli hareketler gibi estetik faaliyetlerle ilişkilendiril Benzer şekilde, İspanya'da yapılan çalışmalar, erkeklerin ağırlıklı olarak futbol gibi sporlar yaptığını gösterirken, kızların yüzmeyi veya aerobik / dansı tercih ettiklerini göstermiştir .erkeklerin dans etmeyi reddettiğini ve bu tür hareketlerden kaçınmalarını doğruladı. Aynı şekilde Koca (2009), erkekler arasında kadınsı olduğu düşünülen içerikten kaçma ve kızlarda erkek profilli sporlarda uygulamadan çekilme davranışlarını tanımlamıştır. Bu durumda, erkeksi sporlara katılan kızların, kadınsı sporlara katılan erkeklerden daha kabul edilebilir oldukları görülmektedir (Boyle ve diğerleri, 2003; Riemer ve Visio, 2003; Wiley ve diğerleri, 2000).



İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE SPOR

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Geçmişten günümüze insanlar, bir toplumda doğup o toplumun kültüründe yetişip o yetiştiği kültürün bir parçası olmuştur. Kadınlık ve erkeklik de bu kültür ürünü öğelerden birisidir. Uzun zaman önce ana erkil yapılar varken daha sonra birçok ata erkil toplum yapıları meydana gelmiştir. İnsani değerlerinin ve kimliklerinin üzerine kültürler yardımıyla cinsiyetlerini vurgulayan etken ve edilgen bir kısım tamlamalar yüklenmiştir. İçinde büyüdüğümüz kültürler, cinsel kimlik üzerinde de fazlasıyla baskın olmaktadır.

Toplumların kendine özgü davranışları ve yaşantıları oluşmaktadır (Dökmen, 1991). Spor sosyolojisinin toplumsal cinsiyet kimlikleri ve farklılığı üzerindeki zorluklar Özellikle toplumsal cinsiyet kimliğinin araştırılması ve spordaki farkın araştırılması konusundaki mücadelenin politik ve epistemolojik önemi ile ilgileniyorum. Hareket halindeki toplumsal cinsiyet kimlikleri kavramı, sabit toplumsal cinsiyet yapılarına dayanarak kolektif kategorileri derinden rahatsız etmek için her birimizin cinsiyet varsayımlarını zorlamaktadır. Cinsiyet kimlikleri tanınabilir sınırlarla sınırlandırılmıştır “kadını” somut ve tanınabilir bir kategori olarak sökmek kadın hakları adına elde edilen siyasi hareketlerin etkinliğini zayıfladığına inanmaktadır. Belirli grupların hakları için savaşan modernistler için kimliklerin yakalandığı bu kutuyu silmek çoğu zaman kimliğe dayalı politik hareketlerinin meşruiyetini yitirmesine neden olur. Kimlikler arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılması bir lüks değildir, egemen olan ve azınlık kimliklerin hayatlarını değiştirme politik eyleminden uzaklaşmak değildir. Aksine, kabul edilen sınırlara bağımlılıkların üstesinden gelen gömülü kimlikler ve kategoriler sistemini değiştirmenin teorik olasılıklarını sağlamak bir stratejidir.

Bu kavramı sosyolojiye katan Ann Oakley (1972) “Sex, Gender and Society” (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) çalışmasında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımını konu etmiştir. Oakley, eserinde kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları (üreme fonksiyonuna yönelik farklılıklar) anlatırken cinsiyet kavramına yer vermiş; eril (erkeklik) ve dişil (kadınlık) olarak sosyal sınıflandırmayı anlatırken de kültürel olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet kavramına yer vermiştir .

2.2.Spor ve Toplumsal Cinsiyet

Hall' a (1998) göre Bu kavram sporun toplumsal değerlendirmesiyle yapılan çalışmalarda var olması gereken tarihsel, kültürel ve toplumsal yapı aynı zamanda cinsiyetin spor alanındaki yerini vurgulamak için spor alanında cinsiyetle ilgili çalışmaların artması şarttır(Koca, Bulgu, 2005) . Theberge (1993)şöyle diyor, spor sırasında organizmanın ve onun performansının önem taşması, spor alanını toplumsal cinsiyet fikirlerinin inşa etmesi ve netleştirmesi için uygun bir ortam sağlamaktadır. Özellikle müsabaka sporları, maskülenlik, feminenlik ile ilgili önemli iletiler barındırmakta ve spor genel olarak erkek rolü özellikleri lazım olan erkek etkinliği şeklinde tanımlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve spor ilişkisi, son yıllarda spor bilimleri alanında çalışanların ilgisini çeken konulardan biridir ve spor ortamındaki cinsiyete dayalı sosyal ilişkileri anlayabilmek için, sporda toplumsal cinsiyete dayalı kültürel bir pratik olarak çalışılmaktadır. Göre toplumsal cinsiyet kavramı, sosyal sınıf, ırk, yaş ve etnik kategoriler gibi önemli kavramlardan biridir ve sporun sosyal analiziyle ilgili yapılan çalışmalarda yer alması gereken sosyal ve kültürel bir kategoridir(Koca, Bulgu, 2005) .

Erkek ve kadın sporcuların, belirli bir kalıba oturtulan, geleneksel rolleri tehdit etmeyen spor branşlarında yer almaları yaygındır. Bir kadının futbol oynaması, karate yapması veya vücut geliştirme sporu yapması “normal” sayılmaz. Çünkü bunlar geleneksel olarak “erkek” sporlarıdır. Geleneksel cinsiyet rolüyle uyuşmayan spor branşlarına katılan kadınlar uzun vadede fayda ve başarı sağlayabilirler ancak genelde önemli kişisel bedeller ödeyerek büyük özverilerde bulunurlar. Cinsiyet rollerinde ve beklentilerdeki zıtlıklardan dolayı alışılmışın dışında bir sporda üstünlük sağlayan ve sürdüren kadınlar toplumda; yaşam tarzları, davranış örüntüleri ve fiziksel yapılarından dolayı önyargılara maruz kalırlar. Bu önyargıların temeli ise geçmişte gizlidir(Koca, Bulgu, 2005) . .

Sporun erken tarihlerinde, kadınların spora katılamayacak kadar narin olduklarına inanılırdı. Kadınların reme organlarına zarar verebilecek zorlu bir aktiviteye katılmaları hoş karşılanmazdı. Bu durumda kadınlar ocuk doğuramaz ve eşlerine bakamazlardı. Geçmişte spor, erkeklerin boy gösterdikleri ve erkekliklerini test ettikleri bir alan olarak kullanılmaktaydı. O dönemde kadınların spora kabul edilmesi erkeklerin erkekliğine bir tehdit unsuru oluşturacaktır (Koca, Bulgu, 2005) .

Spor ortamında toplumsal cinsiyetin oluşumuna göre olan araştırmalar, sporun toplumsal cinsiyet eşitsizliğini güçlendirdiğini savunur (Connell 1987).

2.3.Toplumsal Cinsiyet ve Liderlik İlişkisi

Bazı araştırmalar, liderlik rollerinde erkekler ve kadınlar için özel olarak cinsiyet klişeleri olabileceğini göstermiştir. Örneğin cinsiyete özgü liderlik stillerini kategorize etti. Eril yönetim, araçsal özellikleri, aracı nitelikleri ve daha otokratik ve görev odaklı bir liderlik davranışları grubunu içerirken, kadınsı yönetim, etkileyici özellikleri, toplumsal nitelikleri ve daha kişilerarası odaklı ve katılımcı bir liderlik davranışları grubunu içerir(Echiejile, 1995).

Birçok çalışma, kadınlar ve erkekler arasında kendi liderlik tarzlarında önemli farklılıklar bulmuştur(Eagly ve Johnson, 1990).Liderlik stillerinin eril ve dişil olarak nitelendirilmesiyle uyumlu olarak, 1961 ile 1987 arasında yapılan araştırmanın bir meta-analizi(Eagly ve Johnson, 1990),erkeklerin kadınlara göre görev odaklı ve otokratik liderlik stillerini kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Kişiler arası odaklı ve demokratik liderlik tarzlarını kullanma olasılıkları erkeklerden daha fazladır. Çeşitli ülkelerdeki liderlik tarzlarını analiz eden araştırmalar, Eagly ve arkadaşlarının tamamladığı yeni bir meta-analizde olduğu gibi benzer bir sonuç bulmuştur bu bulgunun oldukça sağlam olduğunu öne sürmektedir(van Engen, van der Leeden ve Willemsen, 2001, 2003).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı

Bireylerin yaptıkları erkeksi (maskülen) veya kadınsı (feminen) spor branşlarının liderlik davranış ve becerisine etkisini görmek ve kadınsı veya erkeksi spor branşları ile uğraşanların hangisinin liderlikte kendini daha çok motive ettiğini anlamak.

3.2.Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni; Batı Akdeniz Bölgesinde yer alan ve spor yöneticiliği bölümünü bünyesinde bulunduran Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Antalya Akdeniz Üniversitesi spor yöneticiliği öğrencileri oluşturmaktadır. İlgili üniversitelerden 2018-2019 öğretim yılında okuyan öğrenci sayıları alınarak araştırma evreninin genel kapsamı çizilmiştir. Buna göre Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde '300', Antalya Akdeniz Üniversitesi'nde '160' olmak üzere spor yöneticiliği bölümünde okuyan toplam '460' öğrenci tespit edilmiştir.

Araştırmanın örnekleme; Antalya Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören spor yöneticiliği bölümünü öğrencilerinden '160' tane öğrenim gören öğrenciden '152' tanesi örneklem ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde '300'tane öğrenim gören öğrenciden '175' tanesi örneklem olmuştur.

Tablo 3.1. Araştırma Evrenine Giren Üniversitelerin Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Evren ve Örneklem Dağılım Tablosu

OKUL	EVREN	ÖRNEKLEM	Geri Dönüş Oranı
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ (ANTALYA)	160	152	%95,00
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ (BURDUR)	300	175	%58,33
TOPLAM	460	327	%71,08

Tablo 2.2. Araştırma Örnekleminin Cinsiyete Göre Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplam Yüzde
Kadın	148	45,3	45,3	45,3

Ekek	179	54,7	54,7	100,0
total	327	100,0	100,0	

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları olarak üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmanın birinci bölümünde, katılımcılara ait demografik bilgilerin irdelendiği ‘ kişisel bilgi formu’ formu uygulanmıştır. Bu formda bireylerin öğrenimlerini gördükleri üniversite, bölümleri, kaçınıcı sınıf oldukları, cinsiyet, yaş, spor branşı ve en son olarak da gelir düzeyleri yer almaktadır.

3.3.2. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri

Çalışmanın ikinci bölümde, Sandra L. BEM tarafından 1974 senesinde geliştirilmiş ve Dökmen tarafından (1991: 81) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Toplam 60 maddeden oluşan ölçek “kadınsılık”, “erkeksilik” ve “sosyal beğenirlik” olmak üzere üç ayrı alt ölçek içermektedir. Birçok araştırmada olduğu gibi, bu çalışmada da cinsiyet açısından tümüyle nötr olan Sosyal Beğenirlik Alt Ölçeği” kullanılmamıştır. Dökmen, (1991: 81)’in geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, daha önce geliştirilmiş olan Cinsiyet Rollerini ile ilgili Kalıp Yargı Ölçeği ölçüt olarak kullanılmış ve bu ölçeğin kadınsılık ve erkeksilik alt ölçekleri ile BEM Cinsiyet Rolü Envanteri’nin kadınsılık ve erkeksilik ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Kadınsılık için $r=0.51$, ve erkeksilik için $r=0.63$). Ölçeğin iki yarı güvenilirlik katsayısı ise kadınsılık için 0.77, erkeksilik içinse 0.71’dir (Kavuncu, 1987). Yapılan çalışmada ise, ölçeğin güvenilirlik katsayısı kadınsılık için 0.76, erkeksilik içinse 0.80’dir (Çetin, 2009)

Envanterde katılımcılardan kendilerini 7 dereceli bir ölçekte (1: bana göre hiçbir zaman doğru değil; 7: bana göre her zaman doğru) değerlendirmeleri istenmiş, alt ölçeklerde yer alan maddelere verilen yanıtlar ayrı ayrı toplanmıştır. Bu işlemden sonra örneklemin kadınsılık ve erkeksilik puanlarının ortancası hesaplanmıştır. Kadınsılık puanı örneklemin ortancasının üzerinde, erkeksilik puanı ortancanın altında kalanlar kadınsı (feminine); erkeksilik puanı örneklemin ortancasından yüksek, kadınsılık puanı düşük olanlar erkeksi (masculine); hem kadınsılık hem de erkeksilik puanları örneklemin ortancasının üzerinde olanlar androjen (androgynous); her iki puanı da ortancanın altında olanlar belirsiz (undifferentiated) bireyler olarak sınıflandırılmıştır (Çetin, 2009).

3.3.3.Öz Liderlik Ölçeği

Çalışmanın üçüncü bölümünde ‘ Öz-Liderlik Ölçeği ‘ kullanılmıştır. İlk olarak Anderson ve Prussia tarafından (1997) 90 maddelik olarak hazırlanmış daha sonra 50 maddeye indirgenmiştir. Bir süre sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından bazı maddelerin belirsizlikler içerdiği düşüncesiyle 35 maddelik 3 bileşeni olan 9 alt faktörlü öz liderlik ölçeği hazırlanmıştır (Tabak, Sığrı ve Türköz, 2013). Türkçe ’ye uyarlanması çalışmasında orijinali 35 soru, 3 boyut ve 9 alt faktörden oluşan ölçek, Tabak, Sığrı ve Türköz (2013) tarafından 29 soru, 3 ayrı boyut ve 8 alt faktöre dönüştürülüp araştırmamızda da kullanmış olduğumuz son halini almıştır. Öz Liderlik ölçeği 5 basamaklı Likert tipinde (Sıklık seviyesi 1= Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra 4=Genellikle, 5=Her zaman) 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği geliştiren Houghton ve Neck, Kendini Cezalandırma alt faktörünü oluşturan maddelerin olumsuz etkilerinden kaynaklanan sorunlardan dolayı bu faktördeki maddelerin ya analizlerden çıkarılması gerektiği ya da ters kodlanarak analizlere dahil edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir Bu nedenle kendini cezalandırma faktörüne ait 4 madde ters kodlanmıştır. Anketin birinci boyutu olan davranış odaklı stratejiler: kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini gözleme, kendine hatırlatıcılar belirleme faktörlerinden oluşmaktadır. İkinci boyutu olan doğal ödül stratejileri ise doğal ödüller üzerine düşüncüyü odaklama faktöründen, son boyut ise yapıcı düşünce modeli stratejileri: kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma, düşünce ve fikirlerini değerlendirme alt faktörlerden oluşmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1 Bulgular

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre BEM Cinsiyet Rolü Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

		Cinsiyet_rol				T
		K	E	A	Ayrı	
		adınısı	rkeksi	ndrojen	şmamış	otal
cinsiyet	sayı	32	13	56	47	148
Kadın	% içinde cinsiyet	21,6%	8,8%	37,8%	31,8%	100,0%
Erkek	Sayı	17	34	56	72	179
	% içinde cinsiyet	9,5%	19,0%	31,3%	40,2%	100,0%
Total	Sayı	49	47	112	119	327
	% içinde cinsiyet	15,0%	14,4%	34,3%	36,4%	100,0%

Katılımcıların cinsiyetlerine göre cinsiyet rolleri karşılaştırıldığında kadınların en yüksek oranda androjen (%37.8), erkeklerin ise ayrışmamış (%40.2) özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Ki Kare: 16, 436, $p<0.001$).

Tablo 4.2. Katılımcıların Cinsiyet Rollerine Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Toplam Yüzde
Kadınsı	49	15,0	15,0	15,0
Erkeksi	47	14,4	14,4	29,4
Androjen	112	34,3	34,3	63,6
Ayrışmamış	119	36,4	36,4	100,0
Total	327	100,0	100,0	

Ölçeğin yönemsel değerlendirme aşamasında; örneklemin kadınsılık ve erkeksilik puanlarının ortancası hesaplanmıştır, buna göre kadınsılık puanının ortancası 102.00 erkeksilik puanının ortancası 109.00 olarak bulunmuştur. Kadınsılık puanı örneklem ortancasının üzerinde, erkeksilik puanı ortancanın altında kalanlar kadınsı (feminine); erkeksilik puanı örneklem ortancasından yüksek, kadınsılık puanı düşük olanlar erkeksi

(masculine); hem kadınsılık hem de erkeksilik puanları örneklem ortancasının üzerinde olanlar androjen (androgynous); her iki puanı da ortancanın altında olanlar belirsiz (undifferentiated) bireyler olarak sınıflandırılmıştır. Çalışmaya katılan toplam 327 bireye uygulanan cinsiyet rolü envanterine göre bireylerin toplam %14,4'ü erkeksi, %15,0'ı kadınsı, %34,3 androjen, %36,4'ü ise belirsiz cinsiyet rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların branşlara göre dağılımı;

Katılımcıların % 30,6 sı futbol, %13,82 voleybol, %11,3' ü basketbol, %7,3'ü güreş, %5,8 tenis diğer geri kalan branşlar ise şöyledir; atletizm, badminton, bisiklet, boks, dağcılık, dans, eskrim, fitness, golf, halter, hentbol, jimnastik ,kano, karate, kick boks, masa tenisi, muay thai, okçukluk, oryantring, pilates, snowboard, softboll, tekvando, yamaç paraşütü, yelken, yüzme .

Tablo 4.3. Literatüre Göre Katılımcıların Branşlarının Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Gerçek Yüzde	Toplam Yüzde
Erkeksi	209	63,9	63,9	63,9
Kadınsı	37	11,3	11,3	75,2
Tarafsız	81	24,8	24,8	100,0
Toplam	327	100,0	100,0	

Bu sınıflama geçmişten günümüze kadar yapılmış olan çalışma ve araştırmaların taranması ile bulunup uygulanmıştır bu araştırmalar tablo halinde literatüre bağlı kalınarak aşağıda belirtilmiştir. (bkz:tablo 7.)

Tablo 4.4.. Literatürde Spor Branşlarının Erkeksi ve Kadınsı Olarak Sınıflandırılması

	Metheny (1965)	Postow (1980)	Dye r, 982	Matteo, 1986	Duncan, 1994	Young, 1995	Riemer & Feltz, 995	Davisse ve Louveau, 1998	Koivula (2001)	Fasting, 2003	Consejo Superior de Deportes 2011	Myriam Alvarinas- Villaverde , Cristina Lopez- Villar, María A. Fernandezvillarino1, Ramón Alvarez- Esteban 2017
Atletizm		Erkeksi	Erkeksi	Tarafsız								Tarafsız
Badminton				Tarafsız					Tarafsız			Tarafsız
Basketbol		Erkeksi		Erkeksi			Erkeksi		Erkeksi			Erkeksi
Bisiklet				Tarafsız				Erkeksi	Tarafsız			Tarafsız
Boks		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Dağcılık				Erkeksi								
Dans	Kadınsı	Kadınsı		Kadınsı					Kadınsı	Kadınsı	Kadınsı	Kadınsı
Eskrim		Erkeksi		Erkeksi					Erkeksi			
Fitness									Erkeksi			
Futbol		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi		Erkeksi	Erkeksi
Golf				Tarafsız					Tarafsız			
Güreş		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Halter		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Hentbol	Erkeksi			Erkeksi					Erkeksi			
Jimnastik	Kadınsı	Kadınsı		Kadınsı	Kadınsı	Kadınsı		Kadınsı	Kadınsı	Kadınsı		Kadınsı

Kano				Tarafsız					Tarafsız			
Karate		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Kick boks		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Masa tenisi									Tarafsız			
Muay thai		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Okçuluk				Tarafsız					Tarafsız			
Oryantring									Tarafsız			
Pilates												Kadınısı
Snowboard				Tarafsız								
Softbol				Tarafsız								
Tekvando		Erkeksi		Erkeksi				Erkeksi	Erkeksi			
Tenis	Kadınısı			Tarafsız					Tarafsız			Tarafsız
Voleybol				Tarafsız					Tarafsız			Tarafsız
Yamaç paraşütü									Erkeksi			
Yelken				Tarafsız					Tarafsız			
Yüzme	Kadınısı	Kadınısı		Tarafsız					Tarafsız		Kadınısı	Kadınısı

Çalışmada erkeksi spor branşları daha çok güç, dayanıklılık, ağırlık, hız, sert takım mücadeleleri, ağırlık , barındıran spor branşlar olurken kadınısı spor branşları daha çok, estetik, fiziki güzelliklerin ön plana çıktığı ve bireysel sporları tercih ettikleri gözlemlenmiştir. İçinde hem kadınısılık hem erkeksilik barındıran yani her iki cinsiyete uygun olan sporlar da tarafsız olarak nitelendirilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Branşlarına Göre Cinsiyet Rollerini

			cinsiyet_rol				Toplam
			kadınısı	erkeksi	androjen	ayrışmamış	
branştıpl	Erkeksi	Sayı	26	31	66	86	209
		% içinde branştıpl	12,4%	14,8%	31,6%	41,1%	100,0%
	Kadınsı	Sayı	3	6	18	10	37
		% içinde branştıpl	8,1%	16,2%	48,6%	27,0%	100,0%
	Tarafsız	Sayı	20	10	28	23	81
		% içinde branştıpl	24,7%	12,3%	34,6%	28,4%	100,0%
Total		Sayı	49	47	112	119	327
		% içinde branştıpl	15,0%	14,4%	34,3%	36,4%	100,0%

Katılımcıların branşlara göre sahip oldukları cinsiyet rolleri farklılık göstermektedir. Erkeksi branşlarda yer alanlar ağırlıklı ayrışmamış (%41.1), kadınısı branşlarda yer alanlar ağırlıklı androjen (%48.6), tarafsız branşlarda yer alanlar ise ağırlıklı androjen (%34.6) cinsiyet rollerine sahiptir (Ki Kare=13,805, p=0,032*).

Tablo 4.6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yer Aldıkları Branşlar

		branştıpl			Toplam
		Erkeksi	Kadınsı	Tarafsız	
Cinsiyet	Sayı	58	31	59	148
	Kadın % içinde cinsiyet	39,2%	20,9%	39,9%	100,0%
	Sayı	151	6	22	179
	Erkek % içinde cinsiyet	84,4%	3,4%	12,3%	100,0%
Toplam	Sayı	209	37	81	327
	% içinde cinsiyet	63,9%	11,3%	24,8%	100,0%

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yer aldıkları branş tipleri farklılık göstermektedir. Buna göre kadınların %39.9'u tarafsız branşları, %39,2'si ise erkeksi branşları tercih etmişlerdir. Erkeklerin ise % 84.4'ü erkeksi branşları tercih etmişlerdir (Ki kare=72.892, p<0.001).

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Z değeri P değeri
Kendine_hedef	Kadın	148	4,1882	,70461	-1,681
	Erkek	179	4,0670	,64872	,093
Kendini_ödüllendirme	Kadın	148	4,0000	,75768	-2,362
	Erkek	179	3,8371	,69283	,018*
Düşünce_ve_fikir	Kadın	148	4,1537	,66210	-2,644
	Erkek	179	3,9511	,70016	,008*
Kendini_cezalandırma	Kadın	148	4,08	,732	-,825
	Erkek	179	4,01	,668	,409
Kendini_gözlemleme	Kadın	148	4,0794	,73195	-,825
	Erkek	179	4,0098	,66849	,409
kendine_hatırlatıcı	Kadın	148	3,652	1,1213	-,747
	Erkek	179	3,595	,9841	,455
Doğal_ödülleri_üzerine	Kadın	148	4,189	,8297	-1,488
	Erkek	179	4,061	,7979	,137
Özliderlik_tüm	Kadın	148	3,8534	,52125	-2,551
	Erkek	179	3,7193	,44147	,011*

Katılımcıların cinsiyete göre öz-liderlik ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırılmıştır. Kendini Ödüllendirme, Düşünce Ve Fikirlerini Değerlendirme, Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme, Kendi Kendine Konuşma, Kendini Cezalandırma, Kendini Gözlemleme, Kendine Hatırlatıcılar Belirleme alt boyutlarında ve öz-liderlik ölçeğinin genel toplamında kadınların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların cinsiyet rollerine göre Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

		N	Mean	Std. Deviation	Kruskal Wallis Ki Kare
Kendine_hedef	Kadınsı	49	4,2187	,47925	72,028
	Erkeksi	47	4,2796	,54354	3
	Androjen	112	<u>4,4413</u>	,62596	,000*
	Ayrışmamış	119	3,7191	,64183	

	Total	327	4,1219	,67624	
Kendini_ödüllendirme	Kadınısı	49	4,0646	,58809	55,648
	Erkeksi	47	3,9894	,66249	3
	Androjen	112	4,2068	,68124	,000*
	Ayrışmamış	119	3,5378	,68802	
	Total	327	3,9108	,72633	
Düşünce_ve_fikir	Kadınısı	49	4,1276	,49509	47,502
	Erkeksi	47	4,0213	,58707	3
	Androjen	112	4,3482	,65447	,000*
	Ayrışmamış	119	3,7290	,69698	
	Total	327	4,0428	,68959	
Kendini_cezalandırma	Kadınısı	49	4,16	,542	67,440
	Erkeksi	47	4,15	,579	3
	Androjen	112	4,37	,634	,000*
	Ayrışmamış	119	3,64	,663	
	Total	327	4,04	,698	
Kendini_gözleme	Kadınısı	49	4,1582	,54173	67,440
	Erkeksi	47	4,1543	,57943	3
	Androjen	112	4,3705	,63404	,000*
	Ayrışmamış	119	3,6387	,66280	
	Total	327	4,0413	,69770	
kendine_hatırlatıcı	Kadınısı	49	3,806	1,0349	39,947
	Erkeksi	47	3,372	1,1585	3
	Androjen	112	4,031	,9451	,000*
	Ayrışmamış	119	3,256	,9475	
	Total	327	3,621	1,0472	
Doğal_ödülleri_üzerine	Kadınısı	49	4,398	,5494	56,951
	Erkeksi	47	4,053	,7535	3
	Androjen	112	4,460	,7139	,000*
	Ayrışmamış	119	3,710	,8323	
	Total	327	4,119	,8137	
özlilerlik_tüm	Kadınısı	49	3,9120	,35586	81,352
	Erkeksi	47	3,8173	,37958	3
	Androjen	112	4,0252	,45873	,000*
	Ayrışmamış	119	3,4802	,42854	
	Total	327	3,7800	,48312	

Katılımcıların cinsiyet rollerine göre öz-liderlik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar karşılaştırılmış ve öz liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin tümünde androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin daha yüksek puanlar elde ettiği görülmüştür.

Tablo 4.9. Katılımcıların Yaş ve Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarından Elde Ettikleri Puanlar Arasındaki Korelasyon

			yaş
Spearman's rho	yaş	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	327
	kendine_hedef	Correlation Coefficient	,206**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	327
	kendini_ödüllendirme	Correlation Coefficient	,193**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	327
	düşünce_ve_fikir	Correlation Coefficient	,140*
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	327	
kendini_cezalandırma	Correlation Coefficient	,163**	
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	327	
kendini_gözleme	Correlation Coefficient	,163**	
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	327	
kendine_hatırlatıcı	Correlation Coefficient	,124*	
	Sig. (2-tailed)	,025	
	N	327	
Doğal_ödülleri_üzerine	Correlation Coefficient	,142*	
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	327	
özliderlik_tüm	Correlation Coefficient	,210**	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	327	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Katılımcıların öz-liderlik düzeyleri ve alt boyutları ile yaş arasında bütün alt boyutlarda ve ölçeğin tümünde pozitif yönde anlamlı bir korelasyon elde edilmiştir. Buna göre bireylerin yaşı arttıkça kendilerini liderlik açısından motive etme düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 5. Spor Branşlarına Göre Öz-liderlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Değerlendirilmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis Ki Kare Serbestlik d. P değeri
Kendine_hedef	Erkeksi	209	4,0465	,65659	7,840 2 ,020*
	Kadınsı	37	4,2162	,73202	
	Tarafsız	81	4,2734	,67771	
	Total	327	4,1219	,67624	
Kendini_ödüllendirme	Erkeksi	209	3,8054	,71004	13,979 2 ,001*
	Kadınsı	37	4,1847	,70359	
	Tarafsız	81	4,0576	,72847	
	Total	327	3,9108	,72633	
Düşünce_ve_fikir	Erkeksi	209	3,9402	,68246	13,975 2 ,001*
	Kadınsı	37	4,2432	,62496	
	Tarafsız	81	4,2160	,68892	
	Total	327	4,0428	,68959	
Kendini_cezalandırma	Erkeksi	209	3,96	,697	7,975 2 ,019*
	Kadınsı	37	4,28	,648	
	Tarafsız	81	4,13	,694	
	Total	327	4,04	,698	
Kendini_gözlemlenme	Erkeksi	209	3,9641	,69720	7,975 2 ,019*
	Kadınsı	37	4,2770	,64760	
	Tarafsız	81	4,1327	,69382	
	Total	327	4,0413	,69770	
Kendine_hatırlatıcı	Erkeksi	209	3,533	1,0197	5,995 2 ,050*
	Kadınsı	37	3,905	1,1355	
	Tarafsız	81	3,716	1,0575	
	Total	327	3,621	1,0472	
Doğal_ödülleri_üzerine	Erkeksi	209	4,086	,7594	1,982

	Kadınsı	37	4,108	1,0079	2
	Tarafsız	81	4,210	,8546	,371
	Total	327	4,119	,8137	
özliderslik_tüm	Erkeksi	209	3,7086	,45698	13,205
	Kadınsı	37	3,9059	,48226	2
	Tarafsız	81	3,9068	,51633	,001*
	Total	327	3,7800	,48312	

Katılımcıların erkeksi, kadınsı spor branşlarına göre öz-liderslik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları skorlar karşılaştırılmıştır. Buna göre kendine hedef belirleme, alt boyutunda ve öz-liderslik ölçeğinin genelinde tarafsız cinsiyete sahip sporlar yapan bireyler daha yüksek ortalamaya sahiptir ($p < .0.05$). Kendini ödüllendirme, düşünce ve fikir, kendini cezalandırma (ma), kendini gözleme, kendine hatırlatıcı alt boyutlarında kadın cinsiyetine atfedilen sporları yapanlar daha yüksek ortalamaya sahip olmuşlardır ($p < 0.05$).

SONUÇ

Bu çalışma spor yöneticiliği öğrencilerinin yaptıkları kadınsı veya erkeksi spor branşlarına göre liderlikte kendilerini nasıl motive ettikleri , lider davranış, tutum ve becerilerini belirlemeyi amaçlamıştır.

Çalışmada erkeksi spor branşları daha çok güç, dayanıklılık, ağırlık, hız, sert takım mücadeleleri, ağırlık , barındıran spor branşlar olurken kadınsı spor branşları daha çok, estetik, fiziki güzelliklerin ön plana çıktığı ve bireysel sporları tercih ettikleri gözlemlenmiştir. İçinde hem kadınsılık hem erkeksilik barındıran yani her iki cinsiyete uygun olan sporlar da tarafsız olarak nitelendirilmiştir. Araştırmada yapılan çalışmaya göre bulunan erkeksi, kadınsı ve tarafsız spor branşları incelendi ve çalışmada hem tablo halinde hem de maskülen ve feminen spor branşları altında gösterilmiş olup literatür ile uyumludur. Örneğin Metheny (1965) ve Postow (1980)² e göre, bir sporun dişil veya eril olarak sınıflandırılmasının temelini oluşturan özellikleri belirlemeye çalıştı. Kadınsı olarak etiketlenen sporlar, kadınların katılabilmesi için uygun gördüğü sporlar, yani kadın katılımcıların kadınlık özelliklerinin kalıplaşmış beklentilerine (zarif ve saldırgan olmama gibi) gerçek kalmasına ve güzellik sağlamalarına olanak tanıyan sporlar gibi görünüyor ve estetik zevk veriyor. Gücün bir unsur olarak bileşeni, bir sporun algılanmış kadınlık özelliklerinin önemli bir parçası gibi görünüyor. Bunun nedeni, genel olarak kadınlık kavramında önemli bir unsur olmasıdır. Eril olarak tanımlanan sporlar, temas ve kuvvet veya ağır objelerin kullanımı ile ilgilidir (Koivula, 2001). Daha sonra, Postow (1980), bir takıma bağlılık, dayanıklılık ve rekabetçi ruh gibi sporla ilgili tutumların erkeksi olduğunu iddia etmiştir. Böylece, takım sporları bireysel sporlardan daha erkeksi olarak kabul edilir. Agresifliğin, buz hokeyi ve futbol da dahil olmak üzere oyunun önemli bir parçası olarak görülen sporcu erkeksi kabul edildi (Koivula, 2001). Yine Koivula (2001)'nın yaptığı çalışmada, bazı sporların daha nötr yani tarafsız olarak algılandığını tespit etti. Sporun erkeksi veya dişil olması gerektiğine dair algıda ufak bir değişiklik olduğunu belirtti. 400 üniversite öğrencisini kapsayan yeni bir araştırma katılımcıların, sporun estetiği, hızı ve riski hakkındaki algılarına dayanarak sporları kadınsı, eril veya cinsiyet-tarafsız olarak kategorize ettiklerini keşfetti. Tenis, voleybol ve yüzme gibi sporlar tarafsız olarak, jimnastik ve aerobik dişil olarak, beyzbol, futbol eril olarak yazılmıştı. Katılımcılar, bir sporun algılanan amacını ve etiketleri atarken riskini dahil ettiler.

Analiz, çoğunlukla kızlar, erkekler veya her ikisi tarafından uygulanan sporların varlığını gözlemlememizi sağladı. Katılımcıların cinsiyetlerine göre yer aldıkları branş tipleri farklılık göstermektedir. Buna göre kadınların %39.9'u tarafsız branşları, %39,2'si ise erkeksi

branşları tercih etmişlerdir. Erkeklerin ise % 84.4'ü erkeksi branşları tercih etmişlerdir (Ki kare=72.892, $p<0.001$). Bu bulgu Bazı araştırmalar ile uyumludur buna göre cinsiyete bağlı olarak spor seçiminde farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Her toplumda mevcut olan cinsiyet klişelerinin etkisi (Chalabaev ve ark., 2013; Klomsten ve ark., 2004; López-Albalá, 2016) ve sporda damga korkusu ile ilgilidir (Chalabaev ve ark., 2009). Laurin, 2013; Schmalz ve Kerstetter, 2006). Bu bağlamda, spor ve fiziksel aktivite yaparken kızların karşılaştığı engeller büyük bir endişe kaynağı olmuştur (Chalabaev ve diğerleri, 2013; Koca, 2009; Petracovschi ve diğerleri, 2011; SánchezGómez ve diğerleri, 1997).

Bununla birlikte, sporda erkeklikle ilgili çalışmalar son yıllarda yapılmıştır (Chimot ve Louveau, 2010; Silva ve diğerleri, 2011; Vidiella, 2007; Vidiella ve diğerleri, 2010). Başka bir araştırmada, eril hegemonya tarafından belirlenen standartlara uymazlarsa, spor ve fiziksel aktivite birçok erkek için büyük bir düşman haline gelebilir. Bu açıdan bakıldığında, erkekler kadınlardan daha savunmasızdır(Schmalz ve ark. 2008). Bu, kadınların erkeksi olduğu düşünülen faaliyetlere daha fazla katılımını açıklamaktadır (Blández ve diğerleri, 2007), çünkü sosyal baskı erkekler için daha güçlüdür. Ayrıca, Fontayne ve ark. (2001), kadın ve erkek katılımcılar uygun sporları seçtiler ve kimlikleriyle uyuşmayan sporları reddettiler; oysa androjenik ve farklılaşmamış katılımcılar daha tarafsız sporlara katıldılar.

Kızlar tarafından seçilen sporlar, Ritim, anlatım ve dansla ilgili faaliyetlerdi. Yüzme aynı zamanda kızlarla daha çok ilişkili bir disiplin gibi görünüyordu (Fernández-García, 2007; Gracia-Marco ve diğerleri, 2010; Seabra ve diğerleri, 2007; Smith ve diğerleri, 2007). Öte yandan, önceki literatür ile uyumlu olarak (CSD ve diğerleri, 2011; Klomstem ve diğerleri, 2004; Luengo, 2007; Marques ve diğerleri, 2015; Seabra ve diğerleri, 2007; West ve diğerleri, 2002) Erkekler genellikle geleneksel erkek sporunu seçti. Veriler, erkeklerin işbirliği ve muhalefet içeren takım sporları için hazır olduklarını gösterdi. Aksine, kızlar daha az temas gerektiren bireysel etkinlikleri tercih etti. Bu aynı zamanda önceki çalışmalarla da uyumluydu (CSD ve diğerleri, 2011; Gracia-Marco ve diğerleri, 2010; Klomstem ve diğerleri, 2004; Smith ve diğerleri, 2007).

Katılımcıların cinsiyete göre öz-liderlik ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırılmıştır. Kendini Ödüllendirme, Düşünce Ve Fikirlerini Değerlendirme, Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme, Kendi Kendine Konuşma, Kendini Cezalandırma, Kendini Gözlemlenme, Kendine Hatırlatıcılar Belirleme alt boyutlarında ve öz-liderlik ölçeğinin genel toplamında kadınların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre kadın katılımcılar öz-liderlik anlamında kendini daha motive ediyor demektir. Araştırmadaki bir diğer bulgu da ise katılımcıların cinsiyet rollerine göre öz-liderlik ölçeği ve alt

boyutlarından aldıkları puanlar karşılaştırılmış ve öz liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarında ve ölçeğin tümünde androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin daha yüksek puanlar elde ettiği görülmüştür. Yani liderlikte kendini motive etmede kadınla, liderlik davranışı sergileme ve uygulama da androjen bireyler yani hem kadınsılık hem erkeksilik barındıran bireyler yani hem duygusal düşünme bilen hem de keskin net kararlar verebilen bireyler kendilerini daha başarılı görmüşlerdir. Bu durum öz-liderlikte en çok hangi spor branşı yapanların daha başarılı davranış sergileyebileceğini vurgulamakta ve bunun doğrultusunda da kadın ve androjen bireylerin daha başarılı olduğu belirtilmiştir . fakat bu durum literatürle ters düşmektedir . Liderlik algısının erkeksi olduğu algısından çeşitli etkiler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, insanlar erkeklere daha fazla yetki verir, böylece erkekler genellikle gruptaki kadınlardan daha etkilidir (Carli, 2001; Rudman ve Kilianski, 2000). Sonuç olarak, kadınlar lider olarak algılanmak ve otorite uygulamak için erkeklere şiddetle atfedilen bu özellikleri benimseyebilirler (López-Zafra, 1999). Dahası, kadınlar aynı zamanda birçok liderlik pozisyonu ile ilgili olarak, özellikle kadınların egemen olduğu istihdam alanlarında, bu pozisyonların kadınların cinsiyet rolüyle uyuşmadığı algılandığından ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Eagly, Karau ve Makhijani, 1995; Heilman, 2001; vanEngen, van der Leeden ve Willemsen, 2001). Bu sonuç, özellikle erkeklerin doğuştan iş ortamlarında (Eagly, 2004; Eagly&Carli, 2003) kuruluşların üstündeki kadınların düşük yüzdesini ve kadınlara ,erkeklere göre daha düşük ücretler gibi diğer önyargı biçimlerini açıklayabilir.

Öz-liderlikte liderin öncelikli kendini tanıması, yeteneklerini bilmesi, kendisini harekete geçirecek öğelerin neler olduğunu analiz etmiş olması gerekmektedir (Prusia, Anderson ve Manz, 1998). Lider ancak kendi özelliklerini yeterince tanıdıktan sonra davranışlarını yönlendirebilir. Lider, kendisini hangi durumların motive ettiğini, nelerin davranışlarını yönlendirebileceğini ve davranışlarını nasıl kontrol edebileceğini kendisini tanıyarak daha doğru bir şekilde çözümlenebilecektir (Pihl-Thingvad, 2014). Öz liderlik kavramı, yönetici olmanın dışında her zaman "ne-neden-nasıl" sorularını dikkate alarak hareket eden lider olarak tanımlanabilmektedir. (Houghton, Neck ve Manz, 2003).

Paylaşılan liderlik kavramı ile de ilişkilendirilen öz liderlik kavramı, kendini düzenleme teorisine göre ele alınmakta, kendini etkileme ve kendi kendini yönetme kavramlarını da içine alarak onlardan daha geniş ve kapsamlı bir anlam ifade etmektedir (Pearce ve Manz, 2005).

Öz-liderlik ölçeğinin 7 alt boyutu vardır bunlar;

- Kendini Gözlemeleme : Bireyin kendi düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını dikkatle incelemesi ve bu olgulara odaklanmasını içeren, öz liderliğin başlangıç basamağını

oluşturmaktadır. Bu basamakta etrafımızda oluşan olaylara ve kişilere karşı ne düşündüğümüz, nasıl tepki vereceğimiz üzerine kendi düşüncelerimize odaklanma söz konusudur. Kişilerin hedeflerine ulaşabilmesinde kendisinin değiştirmesi gereken davranış ya da düşünceleri varsa kendini gözlemleyerek bunları daha kolay fark edebilecek ve buna yönelik davranış değişikliğine gidebilecektir (Bryant ve Kazan, 2012)

- Hedef Belirleme: Öz-liderliğin temel değişkeni olan bu boyut, bizim kişisel ilgilerimize yönelik hedefler belirlememizle ve bu hedeflere yönelik hareket edip etmemizle ilgilidir. Bu kişisel ilgilerimize yönelik izlediğimiz yolda nereye gittiğimizi bilerek hareket edip etmediğimiz ve bireyin bu belirlenen hedeflere göre kendine yön verebilmesi, motive edebilmesi ve hesaplı hareket edebilmesi stratejisi içerisinde davranması konusu, hedef belirleme aşamasının içeriğini oluşturur (Quinteiro ve Curral, 2012).

- Kendini Ödüllendirme : Bireyin belirlediği hedeflere ulaşmasında ona en çok dışsal motivasyon kaynağı oluşturan aşamadır. Birey, hedefine ulaşmada kendisine motive edici ödüller belirleyebilir (Quinteiro ve Curral, 2012).

- Kendini Cezalandırma ;kişinin istenmeyen davranış ve tutumlarının yok edilmesi için olumlu yönde cezalandırılmasını içerir (Neck vd. 2006: 274) ve“kendi kendine hatalarını düzelterek geri besleme sağlama” şeklinde açıklanır (Manz vd. 2001: 27). Amacı, kişitarafından iyi olmayan davranış ve tutumlarının sebeplerinin belirlenmesi ve hataların saptanması ve bir daha tekrarlanmamasıdır.

- Kendine Hatırlatıcılar Belirleme :,İpuçları (Doğan vd. 2008: 151) şeklinde deadlandırılan bu strateji, genellikle fiziksel objelerin veya başkakişilerin kullanılmasıyla olması gereken önemli konuların kişiye hatırlatılmasını sağlamaktadır (Manz 1992: 33, Neck vd. 2006: 280). Bu bağlamda kişi hatırlatıcılarla dikkatini toplamaya yardımcı şeklinde algılanmaktadır (Manz 1992: 35).

- Başarılı performans hayal etme: kişinin hayal gücüyle geleceği düşünerek imgeleme ve zihinsel betimleme yaparak hayli provalar yapması olarak açıklanabilir (Houghton vd. 2002: 676).

- Kendi kendine konuşma: kişininkendine sözlü yazılı sesli sessizolarak yapıcı telkinlerde bulunarak kendisi ile konuşması ne yaparsa uygun olup olmayacağını belirlenmesini ve bu sayede stres ve gerginliğinin azalabilmesi ve kendisini iyiye motive etmesi bu sayede de performans artışı sağlayabilmesi olarak açıklanabilir(Houghton vd. 2007: 49).

- Düşünce ve fikirlerini değerlendirme: D'Intino vd. (2007: 115)'ne göre bu strateji; işe yaramayacak olan fikir ve düşüncelerin saptanarak yerlerine iyi ve etkili görülenlerin kullanılması böylece kişinin performans düzeyinin artması olarak açıklanabilir.

Bu çalışma batı Akdeniz bölgesindeki üniversitelerin spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin kadınsı (feminen) , erkeksi (maskülen) spor branşlarına göre liderlik davranış ve becerilerini değerlendirmeyi amaçlamıştır.

Çalışmada bu öğrencilerin yaptıkları spor branşları kadınsı,erkeksi ve tarafsız (her ki cinsiyet için uyumlu)olarak literatürle uyumlu olarak bulunmuştur. Öte yandan çalışmadaki bulgular sayesinde erkeklerin erkeksi sporları toplum baskısı ve aşağılanma korkusundan daha çok tercih ettiğini görebiliyoruz. Kadınların da kadınsı ve tarafsız spor branşlarını tercih ettikleri gözlemlenmektedir.

Bunların doğrultusunda yapılan öz-liderlik ölçeği ile kadınsı, erkeksi ve tarafsız spor branşı yapanlardan kadınsı ve tarafsız spor branşı yapanlar liderlik davranış becerilerinde kendini motive etme ve yönlendirmede daha başarılı olarak görülüyor. Fakat bu çıkarım tartışma bölümünde de bahsedildiği gibi literatürle pek uyuşmuyor.

Bu nedenle bu alanda daha çok çalışma yapılması gerektiği önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Alvariñas-Villaverde, M.,ve Novoa, A. (2016). *Pensamientos Relacionados Con LaActividad Física Y El Género En Adolescentes De Galicia*. Sportis, 2(1), 23-35
- Anderson, J. S. ve Prussia, G. E. (1997). *The self-leadership questionnaire: preliminary assessment of construct validity*. The Journal of Leaders - hip Studies 4 (2), 119143.
- Arlı, Ö. (2011). *Bazı Öncül Ve Ardullarıyla Öz Liderlik: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, İ. (2001). *Yönetmel, Mesleki Ve Örgütsel Etik*, 2. Baskı, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Baltaş ve Acar, (2000), *Ekip Çalışması Ve Liderlik*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Barutçugil İsmet , (2006), *"Yöneticinin Yönetimi"*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başoğlu, C.M. (2012). *Kadın – Erkek Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Analizleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*.Marmara Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bem, S. L. (1981). *Gender Schema Theory: A Cognitive Account Of Sex Typing*. Psychological Review, 88, 354-364.
- Bennis W (1998). *Liderlerin Lideri*. Executive Excellence Dergisi. Rota Yayın İstanbul Yıl:2 Sayı 13 Nisan .
- Bryant, A. ve Kazan A. L. (2012). *Self-Leadership: How To Become A More Successful, Efficient, And Effective Leader From The Inside Out*. New York: Mcgraw-Hill.
- Çetin, B. (2009) *Feminen ve Maskülen Spor Yapan Kadınlarda Fiziksel Benlik Algısı*. (yayımlanmış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Mersin.
- Bulut, Y. Ve Uygun, S.V. (2010). *"Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama"*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8.13, 34.:
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, Harper & Row, Publishers, New York.
- Chimot, C.,ve Louveau, C. (2010). *Becoming A Man While Playing A Female Sport: The Construction Of Masculine Identity İn Boys Doing Rhythmic Gymnastics*. International Review For The Sociology Of Sport, 45(4), 436-456
- Connell, R. (1987). *Gender And Power*. Cambridge: Polity Press. Karaküçük S. Rekreasyon. Ankara,

- Consejo Superior De Deportes, *Fundación Deporte Joven, ve Fundación Alimentum* (2011).
Los Hábitos Deportivos De La Población Escolar En Espa-A. Madrid: Autor.
Recuperado De.
- D'intino, Robert S., Michael G. Goldsby, Jeffery D. Houghton Ve Christopher P. Neck
(2007). "Self-Leadership: A Process For Entrepreneurial Success". *Journal Of
Leadership And Organizational Studies* 13(4): 105-120.
- Dalgın, T. (2008). *Liderlik Davranışlarının İşgörenler Tarafından Algılanması Ve
İşgörenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Marmaris Yöresindeki
Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim
Dalı.
- Davisse A And Louveau C (1998). *Sports, École, Société:La Différence Des Sexes. Féminin,
Masculin Et Activités Sportives*. Paris: L'harmattan.
- Diñer Ö. ve Fidan Y. (1996). *İşletme Yönetimine Giriş*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Doğan S. (2001). *Vizyona Dayalı Liderlik.*, Philip&Richerds İnsan Ve İş Kaynakları
Danışmalığı Yayınları, İstanbul. 1. Baskı.
- Doğan, Selen ve Faruk Şahin (2008). "Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması,
Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması". *H.Ü.İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi
Dergisi*26(1): 139-164. (2008a). "Bireysel Performansı Ve Verimliliği Artırmada
Kendi Kendine Liderlik Yaklaşımının Önemi". *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan
Kaynakları Dergisi*10(1): 77-95.
- Doğan ve Selen, (2001). *Vizyona Dayalı Liderlik*, Niğde: Seçil Ofset, 2001.
- Dökmen, Z. (1991). 'Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik
Çalışması'. *Dilve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 35(1):81-89.
- Drey, R. (1982) *Don't Look Now*. *Screen*, 23,61-73.
- Drucker P. F. (1992) *The New Society Of Organizations Harvard Business Review*
September-October .
- Drucker, Peter,F. (1998), *Yeni Gerçekler*, (Çev:Birtanekaranakçı),7..Baskı, Türkiye İş
Bankası Kültür Yayınları, Yayın No:327, Ankara.
- Duncan, Mc. (1994). *Kadın Bedeninin Görüntü Ve Uygulamalarının Politikası:*
Foucault, Panoptikon ve Shape Dergisi. *Spor Ve Sosyal Dergisi Dergisi*, 18, 48-65. .
- Eagly, A. H.,ve Johnson, B. T. (1990). *Gender and leadership style: A metaanalysis*.
Psychological bulletin, 108(2), 233.

- Erçetin, Ş.Şule., (2000), *Lider Sarmalında Vizyon*, Ankara: Nobel Yayınları, 2. Baskı'dan Aktaran Yazgan, Coşkun., (2007) *Durumsal Liderlik Teorisi Ve Kara Kuvvetlerinin YönetimSeviyesinde Lider Tiplerinin İncelenmesi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Eren, E. (1991). *Yönetim Ve Organizasyon*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (1993), *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım, İstanbul.
- Fasting, K. (2003). *Women And Sport In Norway*, In I. Hartmann-Tews, & G. Pfister (Eds.), *Sport And Women: Social Issues In International Perspective* (Pp.15-34). London, Uk: Routledge.
- Gedikoğlu, T. (2015). *Liderlik Ve Okul Yönetimi*.Ankara: Anı Yayıncılık
- Gümüşeli, A.İ. (1996). *Öğretim Liderliği*. Mpm Verimlilik Dergisi, 4, 1-20.
- Güney, S. (2007) *Yönetim Ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., ve Manz, C. C. (2002). *Self-leadership and superleadership*. *Shared Leadership: Reframing The Hows and Whys of Leadership* içinde (123-140). California: Sage Publication.
- Houghton, Jeffrey D. ve Cristopher P. Neck (2002). “*The Revised Selfleadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure For Self-Leadership*”. *Journal Of Managerial Psychology*17(8): 672-692.
- Houghton, Jeffrey D. Ve Darryl L. Jinkerson (2007). “*Constructive Thought Strategies And Job Satisfaction: A Preliminary Examination*”. *Journal Of Business And Psychology*22: 45-53.
- Hoye, A. Smith, H. Westerbeek,B. Stewart, M. Nicholson, (2006) *Sportmanagementprinciplesandapplications*. Butterworth-Heinemann İs An Imprint Of Elsevierlinacre House, Jordan Hill, Oxford Ox2 8dp 30 Corporate Drive, Suite 400, Burlington, Ma 01803 .
- İmamoğlu, F. Ve Ekenci, G. (1998). *Spor İşletmeciliği*. Ankara: Alp Ofset Matbaacılık
- Karkın, N. (2004). *Kamu Ve Özel Sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları: Bir Literatür Analizi Denemesi*, *Türk İdare Dergisi* , Ss. 50-75.
- Kavuncu A. N. (1987). ‘*BEM Cinsiyet Rolü Envanterinin Türk Toplumuna Uyarlaması*’. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keçecioğlu, T. (1998). *Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci Ve İyi Bir Öğretmen: Liderlik Ve Liderler*, İstanbul, Kalder Yayınları.

- Klomsten, A. T., Marsh, H. W., ve Skaalvik, E. M. (2005). *Adolescents' Perceptions Of Masculine And Feminine Values In Sport And Physical Education: A Study Of Gender Differences*. *Sex Roles*, 52(9/10), 625-636.
- Klomsten,A.T.,Skaalvik,E.M., ve Espnes,G.A. (2004).*Physical Self-Concept And Sports: Do Gender Differences Still Exist? Sex Roles*, 50, 119–127.
- Koca C. Bulgu N. (2005) *Spor ve Toplumsal Cinsiyete Genel Bir Bakış. Toplum ve Bilim*; 13:163184.
- Koca, C. (2009). *Gender İnteraction İn Coed Physical Education: A Study İn Turkey*. *Adolescence*, 44(173), 165-185.
- Koçel, T. (2007), " *İşletme Yönetimi*", Arıkan, Ankara.
- Koçel, Tamer, (2001), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım A.Ş.8.Baskı, İstanbul.
- Koivula, N. (1995). *Ratings Of Gender Appropriateness Of Sports Participation: Effects Of Gender-Based Schematic Processing*. *Sex Roles*, 33 (7/8), 543-557.
- Koivula, N. (2001). *Perceived Characteristics Of Sports Categorized As Gender-Neutral, Feminine, And Masculine*. *Journal Of Sport Behaviour*, 24, 337-393.
- Konter, E. (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Köksal, O. (2011). " *Paternalizm İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*". *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 105.
- Kreitner, R. - Kinicki, A., (2004).*Organizational Behavior*, Mcgraw-Hill, Boston, 2004.
- Kurudirek, A. M. (2011). *Spor Yöneticiliği İle Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Eğitim Seviyelerinin Liderlik Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kırım, A. (2002). *Farklı Olan Kazanır: Farklılığınızı Ölçebildiğiniz An*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Theberge N. (1993) *The Construction Of Gender In Sport : Woman, Coaching and The Naturalization Of Difference*. *Social Problems*, 40:301-313.
- Manz, Charles C. (1986). " *Self-Leadership: Toward An Expanded Theory Of Selfinfluence Processes İn Organizations*". *Academy Of Management Review* 11(3): 585-600.
- Manz, Charles C. (1992). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself For Personalexcellence*. Prentice Hall, New Jersey.
- Manz, Charles C. Ve Henry P. Sims (2001). *The New Super Leadership: Leading Others To Lead Themselves*. San Francisco: Berrett-Koehler
- Matteo, S. (1986). *The Effect Of Sex And Gender-Schematic Processing On Sport Participation*. •*Sex Äo/Es*, 75,417-431.

- Matteo, S. (1986). *Cinsiyet Ve Cinsiyet Şematik İşlemenin Spor Katılımına Etkisi*. *Cinsiyet Roller*, 15, 417-432.
- Messner, M. A. (1990). *Men Studying Masculinity: Some Epistemological Issues In Sport Sociology*. *Sociology And Sport Journal*, 7, 136–153.
- Messner, M.A. (1988). *Sports And Male Domination: The Female Athlete As Contested Ideological Terrain*. *Sociology Of Sport Journal*, 5, 197–211
- Metheny, E. (1965). *Symbolic Forms Of Movement: The Feminine Image In Sports*. In E. Metheny (Ed.), *Connotations Of Movement In Sport And Dance*(Pp. 43-56). Dubuque, Ia: Brown.
- Nielsen, K. And Munir, F. (2009). *How Do Transformational Leaders Influence Followers' Affective Well-Being? Exploring The Mediating Role Of Selfefficacy*. *Work & Stress*, 23(4), 313-329
- Ören, Seher Armağan. (2006) *Günümüzün Liderlik Profili; Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi), Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. (1982). *Davranış Bilimleri Ve Organizasyonlarda Davranış*. Eskişehir: E.İ.T.İ.A.
- Öztop, İ. (2008). “*Liderlik Tarzları Ve Örgüt Kültürü Tipleri Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkinin Nitel Performans Üzerindeki Etkileri*”, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Paksoy ve Mahmut, (2002). “*Çalışma Ortamında İnsan Ve Toplam Kalite Yönetimi*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, S.282, 2002, S.167.
- Postow, Bc (1980). *Kadınlar ve Erkeksi Sporlar*. *Spor Felsefesi Dergisi*, VII, Prentice Hall International Editionss, 1998, P. 395–396
- Quinteiro, P. & Curral, L. A. (2012). *Goal Orientation And Work Role Performance: Predicting Adaptive And Proactive Work Role Performance Through Self-Leadership Strategies*. *Journal Of Psychology*, 146(6), 559-577.
- Riemer, B. A.,ve Feltz, D. L. (1995). *The Influence Of Sport Appropriateness And Image On The Status Of Female Athletes*. *Women In Sport* , Physical Activity Journal. 4,1.
- Riemer, B. A., ve Visio, M. E. (2003). *Gender Typing Of Sports: An Investigation Of Metheny's Classification*. *Res Q Exercise Sport*, 74(2), 193-204
- Schmalz, D. L., Kerstetter, D. L., ve Anderson, D. M. (2008). *Stigma Consciousness As A Predictor Of Children's Participation In Recreational Vs. Competitive Sports*. *Journal Of Sport Behavior*, 31(3), 276297.

- Schmalz, D. L.,ve Kerstetter, D. L. (2006). *Girlie Girls And Manly Men: Children's Stigma Consciousness Of Gender İn Sports And Physical Activities*. J Leisure Res, 38(4), 536-557.
- Snyder, E. E., ve Spreitzer, E. (1983). *Change And Variation İn Social Acceptance OfFemale Participation*. *Journal Of Sport Behavior*, 6, 3–8.
- Tabak, A., Sığrı, Ü. & Türköz, T. (2013). *Öz liderlik ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması çalışması*. Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, (67), 213-246
- Tevrüz, S.A, İnci. B.T. (1999) *Davranışlarımızdan Seçmeler*. 1.Basım. İstanbul: Beta Basın Dağıtım.
- Thomas J. Aicher, (2009) *Are Head Coaches İn Intercollegiate Athletics Perceived As Masculine? An Evaluation Of Gender Stereotypes And The Effect Of Sexism On Intercollegiate Coaches* Texas A&M University Michael Sagas (Advisor), University Of Florida North American Society For Sport Management Conference .
- Tortop N, İşbir E, Aykaç B. (1999) *Yönetim Bilimi*.Yargı Yayınevi, Ankara, Ağustos.
- Türksoy (2010). *Futbolda Liderlik Ve Antrenörlük*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Van Engen, M.L.,ve Willemsen, Tm. (2004). *Sex And Leadership Styles: A Meta-Analysis Of Research Published İn The 1990s*. Psychological Reports, 94, 3-18. Yayınları.
- Yetim, A. (2006). *Sosyoloji Ve Spor*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, Basım Tarihi: 2011.
- Yetim, A. Ve Şenel Ö. (2001) . *Türkiye 'De Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü*, Milli Eğitim Dergisi, 2(7), 150.
- Young, I. M. (1995). *The Exclusion Of Women From Sport: Conceptual And Existential Dimensions*. In W. J. Morgan & K. V. Meier (Eds.), *Philosophic İnquiry İn Sport* (Pp. 262–266). Champaign, Il: Human Kinetics.
- Zerenler,M., İraz, R, (2006). *Japon Yönetim Anlayışı Ve Şirket Ağları (Keiretsu) Analizi* , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,Sayı. 16, S. 757-776.

İnternet Siteleri

1. [Http://Www.Besyocuyuz.Com/Spor-Yoneticiligi-Bolumu-Nedir-Meslegi-Hakkinda-Bilgi/](http://Www.Besyocuyuz.Com/Spor-Yoneticiligi-Bolumu-Nedir-Meslegi-Hakkinda-Bilgi/) 20.02.2019
2. [Https://Sporbilimlerihaber.Com/Spor-Yoneticiligi-Nedir-Is-Imkanlari-Nelerdir-Maasi-Ne-Kadar/](https://Sporbilimlerihaber.Com/Spor-Yoneticiligi-Nedir-Is-Imkanlari-Nelerdir-Maasi-Ne-Kadar/) 20.02.2019
3. [Http://Www.Investopedia.Com/Terms/L/Leadership.Asp](http://Www.Investopedia.Com/Terms/L/Leadership.Asp), 13.01.2019



EKLER

Değerli Arkadaşlar,

Bu çalışmanın amacı, spor yöneticiliği öğrencilerinin feminen ve maskülen spor branşlarına göre liderlik davranışları ve becerileri açısından İncelemektir. Çalışmaya vereceğiniz yanıtlar bir yüksek lisans tezinin temelini oluşturacaktır ve gizli kalacaktır. İçten yanıtlarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Şenel Yüksel

Akdeniz Ün. Spor Yöneticiliği A.D

EK.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Okulunuz :

2.Bölümünüz :

3.Sınıfınız :

4.Cinsiyetiniz: Kadın ()

Erkek ()

5.Yaşınız :

6.Spor Branşınız / Yaptığınız Spor Dalı :

7. Toplumun genelini göz önünde bulundurursanız hane halkınızın ekonomik düzeyi aşağıdakilerden hangisine uyar?

() Çok iyi: İstedığımız gibi para harcarız

() İyi: İhtiyaçlarımızı karşılamada güçlük çekmiyoruz

()Orta: Ancak ihtiyaçlarımızı karşılayabiliyoruz

() Kötü: İhtiyaçlarımızı tam olarak karşılayamıyoruz

() Çok kötü: İhtiyaçlarımızı karşılamakta zorlanıyoruz

EK.2. BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ

Aşağıdaki özelliklerin her birinin size tanımlama bakımından ne kadar uygun olduğunu düşününüz. Her özelliğin karşısına size uygunluğunu

1- Hiç uygun değil

2- Genellikle uygun değil

3- Bazen uygun değil

4- Kararsızım

5- Bazen uygun

6- Genellikle uygun

7- Her zaman uygun

anlamına gelmek üzere numaralandırınız.

Katılımınız için teşekkür ederim.

1. Ağırbaşlı, ciddi	21. idealist
2. Ailesine karşı sorumlu	22. incinmiş duyguları tamir etmeye istekli.....
3. anlayışlı	23. kaba dil kullanmayan.....
4. Baskın etkili.....	24. kadınsı.....
5. başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı.....	25. Kendi ihtiyaçlarını savunan.....
6. boyun eğen.....	26. kendine güvenen
7. cana yakın.....	27. Cömert.....
8. çocukları seven	28. mantıklı.....
9. boyun eğen	29. kendine güvenen
10. duygularını açığa vurmeyen	30. merhametli.....
11. duygusal	31. namuslu.....
12. erkeksi.....	32. otoriter.....
13. etkileyici, güçlü.....	33. riski göze almaktan çekinmeyen.....
14. fedakar	34. sadık.....
15. girişken.....	35. saldırgan.....
16. gönül alan.....	36. sevecen.....
17. haksızlığa karşı tavır alan.....	37. sözünde duran.....
18. duyarlı.....	38. tatlı dilli.....
19. hırslı.....	39. yumuşak, nazik.....
20. gözü pek.....	40. sıkılgan.....

EK.3. ÖZ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen davranışların sıklık seviyesini belirtiniz. İlgili sütuna (X) işareti koyunuz.

No	İfade	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
1	Önemli işlerde, başarıyı üst düzey sergileyebilmek için hayal gücümü kullanırım.					
2	Karşılaştığım problemleri çözmeye çalışırken kimi zaman yüksek sesle, kimi zaman da içimden kendi kendime konuşarak durumu gözden geçirmeye çalışırım.					
3	Bir görevi başardığımda özellikle zevk aldığım bir şeyleri yaparak kendimi ödüllendiririm.					
4	Zor bir duruma karşılaştığımda, kendi mantığıma başvurarak durumu değerlendiririm.					
5	Başarısız olduğum zamanlarda, kendimi yetersiz bulma eğilimindeyimdir.					
6	Mesleğimde ne kadar iyi olduğumu takip ederim.					
7	Neyi başarmam gerektiğini hatırlamak için notlar kullanırım.					
8	Bir işe başlamadan önce, kendimi o işi tamamlamış gibi hayalimde canlandırırım.					
9	Zor koşullar altında çalışırken, kimi zaman kendi kendime konuştuğum olur (yüksek sesle veya zihnimden)					
10	Bir işi yaptığımda kendimi özel bir şekilde (iyi bir akşam yemeği, sinema, alışveriş, seyahat, vb.) ödüllendiririm.					
11	Sorun yaşadığım durumlar hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde tartmaya çalışırım.					
12	Başarısız olduğum durumlarda kendime çok kızarım.					
13	Bir işi yaparken ne kadar iyi olduğumun farkındayım.					
14	Çevremde heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren insan ve nesnelere bulundurmaya çalışırım.					
15	Başarmam gereken işlere odaklanmamı					

	sağlayacak somut hatırlatıcılar kullanırım (notlar, listeler, vb.).					
16	Bir işi yapmadan önce o işi başarıyla yaptığımı kafamda tasarlarım.					
17	Kendim için tespit ettiğim belirli hedefleri gerçekleştirmek için çalışırım.					
18	Zor durumla karşılaştığımda, o durumun üstesinden gelebilmek için kendi kendime sesli ya da sessiz konuşmalarla telkin yaparım.					
19	Bir görevi başarıyla sonuçlandırdığımda çoğunlukla kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.					
20	Biriyle anlaşmazlığım olduğunda, kendi düşünce ve fikirlerimi açıkça ifade eder, gerekirse o düşünce ve fikirleri doğruluğu açısından değerlendirebilirim.					
21	Bir işte yeterince başarılı olmadığım zamanlarda kendimi suçlu hissederim.					
22	İşimi ne kadar iyi yaptığıma dikkat ederim.					
23	Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi, özellikle gözümde canlandırırım.					
24	Gelecekte ulaşmak istediğim hedefleri düşünürüm.					
25	Fikirlerim ve inançlarım hakkında düşünür ve değerlendirmeler yaparım.					
26	Bir işi başaramadığım zaman, kendimle ilgili memnuniyetsizliğimi açık olarak ifade ederim.					
27	Üzerinde çalıştığım konuların hangi aşamasında olduğumu takip ederim.					
28	Kişisel başarılarım için özel hedefler belirlerim.					
29	İşlerin yapılması için kendime has yöntemlerim vardır.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Şenel Yüksel
Doğum Yeri - Tarihi	Antalya -05.10.1992
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Çağlayan Lisesi (2006-2010)
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi BESYO (Spor Yöneticiliği) (2012-2016)
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Gençlik Spor İl Müdürlüğü
Projeler	Sporun Değerleri (Toplumsal Duyarlılık Projesi)
Çalıştığı Kurumlar	Uluslar arası Pilates Federasyonu (2018)
E-Posta	snlyks1@gmail.com