



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İsmail VAROL

SPORCULARIN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE DUYGUSAL ZEKA DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İsmail VAROL

SPORCULARIN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE DUYGUSAL ZEKA DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Prof. Dr. Hasan ŞAHAN

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

İsmail VAROL'un bu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Hasan ŞAHAN (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Erdi KAYA (İmza)

Tez Başlığı: Sporcuların Liderlik Özellikleri İle Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
--

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

Tez Savunma Tarihi : 13/07/2020

Mezuniyet Tarihi : 06/08/2020

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘‘Sporcuların Liderlik Özellikleri İle Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’ adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

İsmail VAROL



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



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	İsmail VAROL
Öğrenci Numarası	20175233004
Enstitü Ana Bilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Hasan ŞAHAN
Tez Başlığı	Sporcuların Liderlik Özellikleri İle Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Turnitin Ödev Numarası	1365823696

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 64 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 20/07/2020 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 %29'dur.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) 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.

04/08/2020

Danışman
Prof. Dr. Hasan ŞAHAN

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	iii
ÖZET	iv
SUMMARY.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

1.1. Lider ve Liderlik Kavramı.....	3
1.2. Liderlik Kavramın Gelişimi	4
1.3. Liderlik Teorileri	5
1.3.1. Özellikler Yaklaşımı.....	5
1.3.2. Davranışsal Liderlik Yaklaşımı	6
1.3.2.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları.....	6
1.3.2.2. Michigan Üniversitesi Liderlik Araştırmaları	6
1.3.2.3. Blake and Mouton Yönetim Tarzı Matriksi	7
1.3.2.4. McGregor'un X ve Y Teorileri.....	7
1.3.3. Durumsallık Kuramı	8
1.3.3.1. Fiedler'in Etkin Liderlik Yaklaşımı	8
1.3.3.2. Vroom ve Yetton Karar Verme Modeli.....	8
1.3.3.3. House ve Evans'ın Yol-Amaç Kuramı.....	9
1.4. Liderlik Tarzları.....	9
1.4.1. Karizmatik Lider.....	9
1.4.2. Dönüşümcü Liderlik	10
1.4.3. Göreve ve İnsana Yönelik Lider.....	11
1.4.4. Demokratik Lider	12

İKİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKA KAVRAMI

2.1. Zeka ve Duygu Tanımı.....	13
2.2. Duygusal Zeka.....	14
2.3. Duygusal Zeka Tarihçesi	16
2.4. Duygusal Zeka Modelleri	16

2.4.1. Salovey ve Mayer Modeli	17
2.4.2. Bar-On Modeli.....	17
2.4.3. Goleman Modeli	18
2.4.4. Cooper ve Sawaf Modeli	19
2.5. Duygusal Zeka ve Liderlik İlişkisi	19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	21
3.1.1. Araştırmanın Amacı	21
3.2. Araştırma Modeli ve Yöntemi.....	22
3.3. Evren ve Örneklem.....	22
3.4. Veri Toplama Araçları.....	22
3.5. Verilerin Analizi	23

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

SONUÇ	35
KAYNAKÇA.....	39
EK 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU	47
EK 2- LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ:	48
EK 3- DUYGUSAL ZEKA ENVANTERİ	50
ÖZGEÇMİŞ	51

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	24
Tablo 4.2 Araştırma Kapsamında Toplanan Verilerin Ortalama, Standart Sapma, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	25
Tablo 4.3 Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri t-Testi Analiz Sonuçları	25
Tablo 4.4 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri t-Testi Analiz Sonuçları.....	26
Tablo 4.5 Branş Değişkenine Göre Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri t-Testi Analiz Sonuçları	27
Tablo 4.6 Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları .	28
Tablo 4.7 Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları .	29
Tablo 4.8 Aile Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları	30
Tablo 4.9 Katılımcının Kendi Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları	31
Tablo 4.10 Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları	32
Tablo 4.11 Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri Korelasyon Analizi Sonuçları	33

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, sporcuların liderlik özellikleri ve duygusal zeka düzeylerinin incelenmesidir. Ayrıca sporcuların bazı demografik özelliklerine göre duygusal zeka ve liderlik yönelimlerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu bağlamda araştırma amacına yönelik olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Liderlik yönelimlerinin tespit edilebilmesi için Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilmiş Türk kültürüne uyarlaması Dereli (2003) tarafından yapılmış olan Liderlik Yönelimleri Ölçeği kullanılmıştır. Duygusal zeka düzeylerinin belirlenmesi için ise Shutte ve diğ. (1998) tarafından geliştirilmiş Lane ve diğ (2009) tarafından revize edilmiş ve Adiloğulları ve Görgülü (2015) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya örneklem grubu gönüllü olarak katılım göstermiş 278 erkek 209 kadın toplam 487 sporcudan oluşmaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde, cinsiyet, anne eğitim düzeyi ve aile gelir düzeyine göre liderlik yönelimi ve duygusal zeka düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Sporcuların eğitim düzeyi, branşı, baba eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve spor yılı değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca liderlik yönelimleri alt boyutları ve duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler:Liderlik, Duygusal Zeka, Spor.

SUMMARY

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LEADERSHIP ORIENTATION OF STUDENTS STUDYING IN FACULTY OF SPORT SCIENCES

The main purpose of the research is to examine the leadership characteristics and emotional intelligence levels of athletes. In addition, it is determined to determine whether there are significant differences in emotional intelligence and leadership orientations according to some demographic characteristics of athletes. To examine the personal information form. It is for the Leadership Orientations Scale, which was adapted to Turkish culture by Bolman and Deal (1990) by Dereli (2003). Since they have emotional intelligence levels, Shutte et al. For the Emotional Intelligence Scale, revised by Lane et al. (2009) and adapted to Turkish culture by Adiloğulları and Görgülü (2015). 278 men and 209 women participated from a total of 487 athletes. When the findings of the research were examined, no significant differences were found in leadership orientation and affective intelligence levels according to gender, mother education level and family income level. Significant differences were determined in terms of changes in the education level, branch, father education level, income level and sports year of the athletes. In addition, it was determined that there was a significant relationship between leadership orientations sub-meaningful and emotional intelligence levels.

Keywords: Leadership, Emotional Intelligence, Sport.

ÖNSÖZ

Bu zamana kadar eğitim aldığım tüm Hocalarıma özellikle eğitim hayatımda ve normal hayatta fikirleri ve öngöruları ile bana yol gösteren değerli Danışman Hocam Prof. Dr. Hasan ŞAHAN'a, bu süreçte yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Erdi KAYA hocama, Tez çalışmamıza katkıda bulunan değerli sporcu ve antrenör arkadaşlarıma, hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen anneme, babama, kardeşlerime, değerli eşim ve çocuğuma teşekkürlerimi iletmek istiyorum.

GİRİŞ

Spor bireylerin, bedenlen, ruhen ve fikren gelişmesini ve bu unsurlar arasında koordinasyonu sağlayan bir olgudur. Beden ve ruhun eğitilmesi ve geliştirilmesine en iyi olanak sağlayan eğitim aracının beden eğitimi ve spor faaliyetleri olduğunu söylemek mümkündür.

Rekabet ortamı her geçen gün tüm sektörlerde daha fazla artmaktadır. Spor kavramı rekabete dayalı olmasına rağmen günümüzde rekabet diğer sektörlerde olduğu gibi sporda da artmıştır. Sporda başarıyı yakalamak ise bu rekabet ortamında gittikçe zorlaşmaktadır. Sporda başarıyı yakalayabilmek için insan faktörüne daha fazla önem verilmelidir (Salovey ve Mayer, 1989:189). Fiziksel olarak hazır olan bir sporcu, duygu durumu olarak hazır olmadığında istediği performansı göstermesi oldukça zordur. Bilim insanları buradan yola çıkarak uzun süredir spor psikolojisi hakkında araştırmalarını sürdürmektedir (Karageorghis ve Terry, 2015; Ercan ve Hülya, 2013; Küçük ve Koç, 2004; Konter, 1999). Spor psikolojisi literatürü incelendiğinde ise sportif performansı arttırmaya ve sporcu davranışlarını incelemeye yönelik araştırmalar olduğu görülmektedir.

Spor ve egzersiz psikolojisi literatürüne katkı sağlayacak önemli kavramlardan birisi ise duygusal zeka kavramıdır. Duygusal zeka; “kişinin kendi ve etrafındakilerin duygularını izleme, bunlar arasındaki ayrımları yapabilme ve buradan yaptığı çıkarımlar ile düşünce ve davranışlarına yön vermede kullanabilme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (Mayer ve Salovey, 1993). Duygusal zeka hakkında çalışan araştırmacılar duygusal zekanın geliştirilebilir bir yetenekler dizisi olduğunu, belirtmişlerdir. İnsanların yaşamlarında başarıyı yakalayabilmeleri için duygusal zeka becerilerini verimli bir biçimde kullanmaları gerekmektedir (Mayer, 2001). Duygu durumu sportif performans üzerinde etki gösterirken duygusal zeka becerilerinin de spor ortamındaki etkisi araştırmalara konu olmuştur.

Spor bilimleri literatüründe sıklıkla araştırmalara konu olan ve önemini koruyan diğer bir kavram ise liderliktir.

Liderlik, insanları belirlenen bir amaç doğrultusunda etrafına toplayarak, bu amaçlara ulaşabilmek için insanları yönlendirebilme yeteneklerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2001). Lider kişiler etrafındakiler için örnek alınan model olarak gösterilen kişilerdir. Liderlik kavramının sporcuların psikolojik ve fizyolojik performanslarının arttırılması için önemli olduğu düşünülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde sporcuların liderlik yönelimlerinin performanslarını etkilediği araştırma bulgularında rapor edilmiştir (Chelladurai ve diğ., 1998; Chelladurai, 2007).

Başarılı liderin özelliklerini belirlemek amacı ile bir çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar incelendiğinde ise lider kişinin başarıya ulaşabilmesi için duygusal zeka becerilerinin olması gerektiği söylenmektedir. Duygusal zeka becerileri olan lider, problemleri aşmada ve başarıya giden yeni yolda fırsatlar yaratmada başarı sağlayacaktır (Neubeiser, 1996).

Duygusal zeka becerilerinin sonradan kazanılabilir beceriler olduğu düşünüldüğünde ise liderler için bir şans oluşmaktadır. Liderlerin duygusal zeka özelliklerini öğrenebilmesi ve bu becerilerini geliştirmesi ile kendisini takip eden insanları daha iyi bir şekilde yönetebilecektir. Özellikle spor ortamında en etkili ve verimli liderlik yönelimlerinin belirlenmesi ve lider kişinin duygusal zeka becerilerini geliştirmesi başarıyı getirmede önemli bir rol oynayacaktır.

Buradan yola çıkarak araştırmamızın temel amacı; sporcuların liderlik özellikleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında ki ilişkinin incelemesi ve bazı demografik değişkenlere göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri arasındaki farklılıkların tespit edilmesidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

Liderlik bölümü içerisinde liderlik kavramının ne olduğunu, tarihçesini, yıllar içerisinde yapılan çalışmalarla birlikte nasıl değişim gösterdiğine dair bilgiler yer almaktadır.

1.1. Lider ve Liderlik Kavramı

İnsanların birlikte hareket etme güduları ve bir arada yaşamaları sonucunda, grupların yönlendirilebilmesi ihtiyaç haline gelmiş ve liderlik kavramı ortaya çıkmıştır (İbicioğlu vd., 2009: 2).

Liderlik kavram olarak çok eski yıllara dayanmasına rağmen, 1930'lu yıllardan sonra kavram üzerinde bilimsel araştırmalar yapılan bir konu haline gelmiştir. Liderlik kavramı üzerinde binlerce araştırma yapılmasına rağmen tam anlamı ile anlaşılabilmediği düşünülmektedir. Bu nedenle günümüze kadar yapılan araştırmalarda liderlik hakkında birçok kuram geliştirilmiştir (Ferik, 2001:76).

Lider kavramını, kişileri belirli bir amaca yönelik olarak kendi peşinden sürekleyebilen veya insanları örgüt amaçları doğrultusunda bazı davranışlara yönelten kişi olarak tanımlamak mümkündür. Lider, belirli hedeflere ulaşabilmek amacı ile insanları bir araya getirerek onlara hedefe ulaşma doğrultusunda yön gösterebilen ve harekete geçirebilen kişidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016: 216).

Lider, kişisel ve bir grubun hedeflerini göz önüne alarak bu hedefleri gerçekleştirmeye çalışırken grup üyelerinin liderin istediği yönde davranışlar sergilerler (Koçel, 2007: 15). Lider kişi gücünü tamamen onu takip eden insanlardan almaktadır. Kendisini takip eden insanlar olduğu sürece liderin bir gücü olduğu söylenebilir. Lider kendisini takip eden kişileri amaçlarına ulaştırabilmek için motive etmektedir (Tezcan, 2006: 1).

Genel bir ifade ile tanımlayacak olursak lider, takipçileri ile birlikte sosyal bir varlık olan kişidir diyebiliriz.

Lider, belirli amaçlara ulaşılabilmesi için insanları kendi istekleri ve iradeleri ile takipçisi yapabilen, takipçilerini motive edebilen, amaçlar doğrultusunda yönlendirebilen kişidir. Liderlik kavramı ise belirli amaç için toplanmış insanları lider kişiyi takip etmesidir (Tezcan, 2006: 1).

Liderlik ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

Munson'a (1921) göre liderlik, bir grup içerisinde minimum çatışma ile maksimum iş birliğini sağlayabilme ve insanların hedeflerine ulaşmasını sağlama yeteneğidir.

Bernard'a (1927) göre liderlik, grup üyelerinin ihtiyaç ve isteklerini belirleyerek gücünü bu yönde harcamaktır.

Abraham'a (1992) göre liderlik, insanların hareketlerini ve düşüncelerini etki altına alabilme gücüdür.

Kowalski ve Reitz'e (1993) göre liderlik, sorunlu ve karışık durumda olan bir işe girişebilmektir.

Özcan vd.(2012) liderliği, bir grubun amaçlarına ulaşabilmesi için insan gruplarını etkileyebilme yeteneğidir.

Diker (2017) ise liderlik kavramını, belirli bir amaca yönelik olarak takipçilerini bir arada tutabilen ve bu amaç için belirlenmiş hedeflere doğru yönlendirme yapabilen bir yol göstericidir şeklinde tanımlamıştır.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde daha fazla tanıma ulaşmak mümkündür fakat, günümüze kadar yapılmış olan tanımlamalar incelendiğinde liderlik genel olarak, bir grubun amaçlarının belirlenmesi ve belirlenen bu amaçları gerçekleştirmek için grup üyelerini etkileyebilme, kendi istekleri ile iş yaptırabilme, sevk ve idare edebilmektedir.

1.2. Liderlik Kavramın Gelişimi

Tarih boyunca insanlar değişim ve gelişme içerisinde olmuşlardır.Liderlik kavramı toplumlar ile birlikte tarih içerisinde gelişim gösterirken değişime uyum sağlamıştır.Tarih içerisinde insanların yaşam koşulları sürekli olarak değişmesi nedeni ile bir çok dönemde farklı liderlik özelliklerine ihtiyaç duyulmuş ve bu nedenle farklı liderlik özellikleri gündeme gelmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde liderlik kavramı üzerinde bir çok sınıflama yapıldığı görülmektedir. Sınıflamalar arasında en sık kullanılan ve savunulan sınıflamalar incelendiğinde; liderlik özelliklerinin liderde doğuştan bulunduğu iddaa edilen "Özellikler Teorileri", liderlerin sergilemiş oldukları davranışları konu alan "Davranış Liderlik Yaklaşımı" liderlik özelliklerinin insanların içinde bulunduğu koşul ve durumlara göre değiştiğini savunan "Durumsal Liderlik Yaklaşımı" ve son olarak liderin ileri görüşlülüğü, vizyonu ve yaratıcı bir yapısının olmasını değerlendiren "Güncel Yaklaşımlar" teorileridir (Akbaba ve Erenler, 2008).

Liderlik kavramı gelişiminde sanayi devrimi dönemine kadar genellikle siyasi, dini ve askeri alanlar içerisinde kullanılırken, sanayi devriminin getirmiş olduğu yenilikler içerisinde örgütler içerisinde liderlik kavramının yerini almasını sağlamıştır. İlk ileri sürülen liderlik

kuramlarında liderin “ne” olduğunun cevabı aranırken, davranışsal liderlik yaklaşımı ile birlikte liderlin “neyi, nasıl yaptı” ile ilgilenmiştir.1900’lerin ortalarına geldiğimizde ise liderlerin kişilikleri ile ilgilenmek yerine sergiledikleri performanslar araştırılmaya başlanmıştır.1960 ile 1980 arasında ise liderlerin mekan ve zaman değişkenlerine göre sergiledikleri davranışların farklılıkları incelenmiştir (Leblebici, 2008: 61).

1900’lerin sonuna yaklaştıkça dünyanın daha global bir hale gelmesi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte liderlik kavramında da büyük çapta değişiklikler meydana gelmiş ve farklı bir bakış açısı ile bu kavramı inceleme imkanı ortaya çıkmıştır. Günümüzde geldiğinde ise modern liderlik yaklaşımları incelenmeye ve araştırılmaya başlanmıştır(Sezgül, 2010 239-250).

1.3. Liderlik Teorileri

1.3.1. Özellikler Yaklaşımı

Özellikler yaklaşımı liderlik çalışmalarında ilk öne atılmış olan yaklaşımdır. İlgili literatürde liderlerin kişisel özellikleri ile etkinliği arasında ki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmaktadır (Essay, 2013:1) Bu yaklaşımda liderlerin sonradan kazanılan değil doğuştan gelen bazı özelliklere, yeteneklere sahip olduğunu ve bu yeteneklerin çocukluk yıllarından itibaren elde etmiş oldukları bazı kazanımları ile zenginleştirildiğini savunmaktadır (Eren, 2001:380-404). Özellikler yaklaşımında lider olan kişinin kişisel özellikleri göz önüne alınmıştır.Entelektüel özellikler, duygusal ve sosyal özellikler araştırılarak liderin bu sahip olduğu özellikler tespit edilmeye çalışılmıştır (Yulk, 1989:40-70).

1900’lerin ilk yarısında özellikler yaklaşımı üzerinde yapılmış araştırmalarda liderin kişisel özelliklerini üç temel grupta toplamıştır.Bunlar; kişisel, fiziksel ve yetenek/beceri özellikleri olarak sınıflanmıştır.Fiziksel özellikler olarak liderin; kilo, boy, yaş, yakışıklılık / güzellik gibi özellikleri üzerinde durulmuştur.Kişisel özellikler olarak; dürüstlük, açıksözlülük, kararlılık, samimiyet, insanlara güven verme gibi özelliklerin üzerinde durulmuştur.Yetenek / beceri sınıflamasında ise; zeka, iyi ikili ilişkiler kurabilme, etkileyici konuşabilme yeteneği gibi özellikler üzerinde durulmuştur (Şimşek, 2006:11).

Özellikler yaklaşımı bir çok araştırmacı tarafından desteklenmiş ve savunulmuş olsa da bir çok araştırmacı tarafından da sadece “lider” değişkeni üzerinde odaklandığı için eleştirilmiştir.1905’li yıllar dan sonra yapılmış olan araştırmalarda, liderin her koşul içerisinde aynı özelliklere sahip olmadığı savunulmuş.İçinde bulunulan duruma göre grupta liderden daha fazla özelliklere sahip olan kişilerin ön plana çıktığı tespit edilmiştir.Bu araştırmalar ile birlikte lider kişinin özellikleri yerine sergilemiş oldukları davranışları incelenmeye başlanmıştır (Tabak, 2005: 7).

1.3.2. Davranışsal Liderlik Yaklaşımı

Özellikler yaklaşımına karşı yapılmış olan eleştiriler ve lider kişinin özelliklerinin açıklanmasının liderlik kavramını tanımlama da yetersiz kalması sonucunda araştırmacılar yeni boyutları ile liderlik konusunu tekrar ele almışlardır (Telli, 2012:6).

Özellikler yaklaşımında liderlerin doğuştan gelen özellikleri olduğu savunulurken, araştırmacılar davranışsal yaklaşımda liderliğin sonradan öğrenilebilen bir davranış olduğunu savunmuşlardır (Hartog ve Koopman, 2001: 168).

Davranışsal yaklaşıma göre etkin liderlik yaklaşımı için çalışanlar ile lider arasında ki etkileşim ön plana çıkmaktadır. Lider takipçileri ile iletişim halinde olmalı ve sonucu ulaşılabilmesi için takipçilerini harekete geçirebilmelidir (Erdoğan, 1997:358-360).

Davranışsal liderlik yaklaşımın gelişiminde Ohio State Üniversitesi çalışması, Michigan Üniversitesi araştırmaları, Robert Blake ve Jane Mounon yönetim tarsi matriksi ve McGregor'un X ve Y kuramları örnek olarak gösterilmektedir.

1.3.2.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

1945'te başlamış olan Ohio State Üniversitesinin araştırmaları sivil ve askeri alanlarda bir çok yöneticiyi incelemiş ve lideri nasıl tanımlanacağını açıklamayı amaçlamıştır.

Davranışsal liderlik kuramının gelişiminde bazı ampirik çalışmaların katkıları olmuştur. Bu araştırmaların ilkleri ise Ohio State ve Michigan Üniversiteleri tarafından yapılmıştır. Ayrıca Batı literatüründe iş odaklı ve kişi odaklı liderleri birbirinden ayıran çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmalar liderlik kavramını açıklamada iki temel faktörü ortaya çıkarmıştır; "kişiyi dikkate alma" ve "iş dikkate alma" faktörleridir.

Kişiyi dikkate alma faktöründe liderlerin takipçileri üzerinde saygınlık kazanabilmesi, güven duygusunu aşılabilmesi ve dostluk bağlarını güçlü tutması gibi davranışları içermektedir. Bu faktör ile lider kendisini takip edenlerin istek ve ihtiyaçlarını göz gönüne alarak bu taleplerini karşılamaya çalışmaktadır (Koçel, 2010:578).

İş dikkate alma faktöründe ise amaçlanan işe zamanında ulaşabilmek için liderin, amaçları tespit etme, örgüt çalışanlarını organize etme, iletişim ve talimatlar verme gibi davranışları kapsamaktadır. (Koçel, 2014:264)

1.3.2.2. Michigan Üniversitesi Liderlik Araştırmaları

Davranışsal liderlik yaklaşımının gelişimine katkı sunan diğer bir önemli çalışma ise Michigan Üniversitesinde yapılmış olan çalışmalardır. Michigan Üniversitesinde yapılan araştırmaların temel noktası; lider davranışı, grup süreçleri ve grup performans ölçütleri arasında ki ilişkilerin incelenmesi olmuştur (Yulk, 2010: 58).

Yapılan araştırmalar ile birlikte iki tip lider davranışı olduğu ortaya konmuştur. Bunlardan birisi çalışanlara yönelik liderlik davranışı diğerisi ise üretime yönelik liderlik davranışıdır.çalışana yönelik liderlik davranışında yetki devri benimsenmiş, çalışma koşullarında iyileştirmeler temel alınmış ve lider takipçilerinin kişisel gelişimleri ile ilgilenmiştir (Koçel, 2011:579).üretime yönelik liderlik anlayışında ise otoriter bir liderlik davranışı hakimdir. Belirli kurallar çerçevesinde işlerin yapılıp yapılmadığının denetlendiği, ceza kavramının kullanıldığı davranış biçimidir (Bojadjiev vd., 2015: 213).

Michigan niversitesi araştırmalarının amacı verimliliğin ve çalışanların iş tatminini arttırmaya yönelik faktörlerin belirlenmesidir. Araştırma sonuçlarında liderin benimsemiş olduğu liderlik davranışının iş verimliliği üzerinde etkisi olduğu rapor edilmiştir (Güney, 2000: 513).

1.3.2.3. Blake and Mouton Yönetim Tarzı Matriksi

Michigan ve Ohio State niversitelerinde yapılmış olan çalışmalardan ilham alınarak Teksas niversitesinde Blake ve Mouton tarafından yönetim matriksi adı altında bir matriks geliştirilmiştir. Geliştirilen matriks içerisinde kişiye yönelik ve üretime yönelik olmak üzere iki boyutta liderlik davranışları sınıflandırılmıştır. Matrikse göre liderin hem kişi hem üretime önem veren davranışları göstermesi ile başarı getirdiği söylenmiştir (Koçel, 2014:681).

1.3.2.4. McGregor'un X ve Y Teorileri

McGregor yöneticilerin çalışanlar ile baş etme Őekillerini inceledikten sonra, çalışanların zıt davranışlar sergileyen iki ayrı sınıftan oluştuğunu söylemiştir.Buradan yola çıkarak X ve Y teorilerini geliştirmiş ve söz konusu olan bu zıt davranışları sınıflamıştır.

X teorisi içerisinde;

- Standart bir insan çalışmayı sevmez ve verilen işten kaçmak için çabalar.
- Standart bir insan sorumluluk altına girmek istemez, istekli olmaz ve güvencesini önce tercih eder.
- Kişilerin bu özellikleri nedeni ile çalışmaları için zorlanmaları ve sürekli olarak kontrol edilmeleri gerekmekte aksi davranışlarda cezalandırılmaları gerekmektedir.

X teorisine karşı olarak Y teorisinde ise şu maddeler temel alınmıştır;

- İnsanların için içi oyun ve dinlenme kadar tabidir
- İnsanların doğuştan tembel olmazlar, tecrübeler ile bu hale gelmektedirler
- İnsanlar amaçlara yönelik olarak kendilerini kontrol ederek çalışabilmektedirler

Bu bağlamda X teorisini benimsemiş olan liderler otokratik davranışlar sergilemeye ihtiyaç duyarken, Y teorisini benimseyen liderler ise daha demokratik bir yapıyı benimsemektedirler (Kozak, 2008: 494).

1.3.3. Durumsallık Kuramı

Özellikler ve davranışsal liderlik yaklaşımlarının zaman geçtikçe eksik kalması sonucunda araştırmacılar yeni arayışlar içerisine girmişlerdir.1960-1980 yılları arasında durumsal liderlik yaklaşımı üzerinde bir çok araştırma yapılmıştır.Bu kurama göre liderlik kavramının başarıyı yakalayabilmesi için, içinde bulunduğu durumun koşullarına göre hareket etmelidir. Bir grup içerisinde liderin ortaya çıkmasının kişi özellikleri yerine grubun içinde bulunduğu durumun belirleyeceğini savunmaktadır. Durumsal liderlik yaklaşımını temsil eden araştırmalar, Fiedler'in Etkin Liderlik Yaklaşımı, House'un Yol Amaç Kuramı ve Vroom ve Yetton'nun Karar Verme teorileridir (Halis,2007).

1.3.3.1. Fiedler'in Etkin Liderlik Yaklaşımı

Durumsal liderlik yaklaşımının öncüsü sayılan Fiedler (1964) liderliğin etkinliğini içinde bulunmuş olduğu durum karşısında seçilemiş olduğu davranışların belirlediğini söylemiştir.

Doğru bir liderlik yaklaşımının olmadığını söyleyen bu yaklaşımda içinde bulunulan duruma göre en uygun olan liderlik yaklaşımının seçilmesi gerektiği söylenmektedir. Yürütülen işin organizasyonunun eksiksik şekilde yapılması liderin de konumunu güçlendirdiği söylenmektedir.

Fiedler etkin liderlik yaklaşımında üç öneri ortaya koymuştur:

1. Kontrol mekanizmasının sıkı çalıştığı durumlar içerisinde merkezli liderler ilişki merkezli liderden daha etkin bir liderlik sürdürecektir.
2. Kontrolün orta düzeyde çalıştığı durumlarda ise ilişki merkezli liderler görev merkezli liderlere göre daha etkinlerdir.
3. Kontrol mekanizmasının düşük düzeyde çalıştığı durumlarda görev merkezli liderlerin ilişki merkezli liderlerden daha etkilidir (Şimşek ve Çelik, 2012).

1.3.3.2. Vroom ve Yetton Karar Verme Modeli

Vroom ve Yetton karar verme modelinde örgütün performansı üzerinde liderin davranışlarının etkili olacağını söylemiştir (Aydın, 2005: 301).

Bu modelde, gerekli durumlar içerisinde, grup üyelerinin ortak katılımı ile doğru karar almanın kolaylaşacağı sonucuna varılmıştır (Ekici,2006:123). Normatif bir yaklaşım olan modelde, bilgi kaynağı kişilerin karakter özelliklerinin ne olduğu gibi soruların nedenlerini

aramaktadır. Karar verme noktasında bir takım kurallar olduğunu belirtmektedir. Karar verme sürecinde astların karşılaştıkları sorun ile davranış şekilleri dikkat edilen bir unsurdur. Duruma uygun şekilde sergilenen davranışın etkili liderlik olduğu belirlenmiştir. (Çelik,2000:24-25).

1.3.3.3. House ve Evans'ın Yol-Amaç Kuramı

House ve Mitchel tarafından “Yol-Amaç Kuramı” geliştirilmiştir. Bu kurama göre lider belirlenen hedeflere nasıl ulaşılacağı konusunda grup üyelerini motive etme yöntemlerine odaklanmıştır. Liderin liderlik yaklaşımları hedef ve yol haritalarına göre tespit edip uygulaması gerektiği söylenmiştir (Clegg vd. 2011: 136-138).

1.4. Liderlik Tarzları

Organizasyonu yöneten liderin seçmiş olduğu tarz, o liderin etkinliğini büyük ölçüde etkilemektedir. Doğru bir liderlik tarzının belirlenmesi ve doğru motivasyon yöntemlerinin kullanılması, hem kişisel hem organizasyon amaçlarının başarıya ulaşabilmesine yol açmaktadır.

Literatür incelendiğinde liderlik tarzları ve bu tarzların özellikleri hakkında bir çok araştırma yapılmıştır. Bir çok liderlik tarzı belirlenmiş ve bu tarzların yönetme fonksiyonunda kendi yönetim tarzını seçmek isteyen lidere bir çerçeve sağlamıştır. Liderlik tarzlarında her geçen gün artış olmuştur ve çeşitlenmeler devam etmiştir (Balçık, 2004:158).

1.4.1. Karizmatik Lider

Karizmatik lider, kişilik özellikleri ile etrafındakileri etkileyen, kendisine güven ve saygı duyulan, zor durumlarda ortaya çıkan, içinde bulunduğu örgütü zor durumdan çıkarabilmek için sorumluluk alabilen, takipçilerini motive edebilen ve yönlendirebilen, gelecek için vizyon sahibi olan liderdir (Oktay ve Gül, 2003:405).

Kişisel özellikleri olan ses tonu, boy, kilo, yakışıklılık/güzellik, mimikleri gibi özelliklikleri ile insanları hızlı bir şekilde etkisi altına alıp harekete geçirebilen ve kısa sürede sonuçlar alabilen kişilerdir (Kaya,2006:46). Karizmatik liderlik özelliği taşıyan liderlerin diğer bir özelliği ise zorluklar karşısında sağlam bir duruş göstermesi ve bu zorlu durumu aşabilmesidir.

Karizmatik lider, kendisini takip eden insanlar ile arasında güçlü bir bağ kurabilen ve insanlara kendi iradeleri ile seve seve iş yaptırabilen liderdir. Aynı zamanda takipçileri üzerinde çok güçlü bir etki bırakan lider, takipçilerinin örgütsel bağlılıklarını , gerçekleştirdikleri işten tatmin olmaları ve yüksek performans ortaya koymalarını daha kolay hale getirmektedir (Aslan 2009:125). Karizmatik lider, sıra dışı özellikler, hızlı çözümler ve başarıları ile yerlerini

sağlamlaştırılmalı ve içinde örgütlerinin gelecekları için sağlam fikirlere sahip olmalıdırlar (Aslan, 2009: 259; Daft, 2003:532-533).

Karizmatik liderin ortaya çıkması için uygun koşulların genellikle kaos ve olumsuz durumlar olduğu söylenmektedir. Kendisini takip eden insanların etki altında olması ve yüksek bağıllık göstermesi nedeni ile karizmatik liderlerin kişilik özelliklerini gerçekçi ve objektif bir biçimde değerlendirmemeleri söylenebilir. Karizmatik liderlik yaklaşımında liderde bulunması gereken unsurları şu şekilde sıralamak mümkündür (Danışman, 2013: 145):

1. Kendisine doğuştan verilmiş olan bir yeteneğe sahiptir
2. İnsanları psikolojik olarak etki altına alarak yönlendirebilen
3. Çalışkanlık ve başarı göstergeleri bulunması
4. Misyon ve vizyon sahibi olması

Bu yaklaşımda liderler, yeniliklere açık, takipçileri ile arasında güçlü bağlar kuran, etkileme gücü yüksektir. Takip eden insanlar liderlerin karizmalarına anlamlar yükler ve isteklerini koşulsuz gerçekleştirmek isterler, ve lider ile aralarında güçlü gönül bağları kurulur. Karizmatik liderlerin, takipçileri üzerinde yüksek düzeyde bir etkisinin olduğu bilinmektedir (Güney, 2012: 423-424).

1.4.2. Dönüşümcü Liderlik

1978 yılında James McGregor Burns tarafından ortaya atılmış olan dönüşümcü liderlik yaklaşımı, insanların politik, ekonomi gibi değerlerini kullanarak oluşturdukları amaçlara ulaşabilmek için örgüt üyelerinin harekete geçirilmesi olarak tanımlanmıştır. Bass ise dönüşümcü liderliği, takipçilerini yenilikçi fikirler geliştirmeleri konusunda yönlendiren, kimlik duygusunu oluşturan, ilham veren ve vizyon sunan, takipçilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için çaba gösteren ve fikirlerine önem veren kişi olarak tanımlanmıştır (Chuang vd., 2012:31).

Diğer liderlik yaklaşımlarından farklı olarak dönüşümcü liderliği benimseyen liderler insanların duyguları ve değerlerine odaklanırlar ve bu şekilde harekete geçirirler (Akbar vd., 2015:3490; Morçin ve Çarıkçı, 2016: 99). Dönüşümcü lider, sahip olduğu vizyonu yönettiği kişilere benimsetmeyi başaran, benimsediği vizyon ile yenilenme, performans artması ve kişisel gelişimi sağlayan kişidir (Kent ve Chelladurai, 2001:136).

Diğer liderlik yaklaşımlara göre daha fazla demokratik yönetim anlayışına sahip olan dönüşümcü liderlikte lider, takipçileri ile sürekli olarak iletişim halinde kalan, yetki devri yapabilen ve örgüt üyelerinin haklarını savunan liderdir. Lider, takipçilerinin fikir alışverişinde bulunması ve söz hakkı olmasını sağlarken ortak karar alınmasına önem gösterir. Takipçileri

ile birlikte ortak vizyon belirler ve takipçilerine örgüt çıkarlarının kendi çıkarlarından daha ön planda olduğunu zaman zaman benimsetmektedir (Bass, 1990: 21).

Dönüşümcü liderlerin en önemli özelliklerinden birinin ise izleyenlerine karşı daha alçak gönüllü olabilmesi, kendi alanı olan konularda ise iş yaptırabilme gücünü ortaya koyabilmesidir. Cömert'e (2004:9-10) göre iyi bir dönüşümcü liderde olması gerek özellikler arasında; değişime açık olma, dinamizmi yakalayarak dönüşüme hazır olma, ileri görüşlülük, insan odaklı, sorgulayıcı, değişimin temsilcisi, risk alabilen, entelektüelliği ile peşinden gelen insanları etkileyebilecek kapasiteye sahip olması gerekmektedir.

Dönüşümcü liderlik temelinde lider her aşamada değişime gidebilerek kendisini takip edenleri etki altına alabilmektedir. Avolio ve Bass' a göre dönüşümcü liderlik; ideal davranışlar, ilham verici motivasyon, zihinsel teşvik ve bireysel düzeyde ilgi alt boyutlarında oluşmaktadır. Lider, ortak değer, amaç ve hedefler doğrultusunda takipçilerinin vizyonunu sağlayarak yönettiği örgütü değişim ve dönüşüm faaliyetleri ile birlikte amaçlarına ulaştırmayı hedefler (Diker, 2014: 149).

1.4.3. Göreve ve İnsana Yönelik Lider

Liderlik kavramı ve liderlik davranışları üzerine günümüze kadar bir çok araştırma yapılmıştır. Cummings ve Schwab yaptıkları çalışmada, liderlerin sahip oldukları özellik, davranış ve tavırlarının örgütlerin performanslarını etkilediğini söylemiştir. Yapılan araştırmalar ile birlikte göreve yönelik, insana yönelik ve katılımcı olmak üzere üç farklı liderlik davranışı olduğu ileri sürülmüştür (Yulk, 2010).

Theodore (1981), liderlerin etkin olabilmesi için, uzlaşmayı mümkün kılabilme, belirsizliği ortadan kaldırma, temsil edebilme, ikna edebilme, harekete geçirebilme, takipçilerini ve üstlerini etkileyebilme, maksimum verimlilik sağlayabilme gibi özellikleri barındırması gerektiğini söylemektedir. Bu özellikler bir arada incelendiğinde ise liderlerin, görev ve insana yönelik liderlik tarzlarına sahip oldukları görülmektedir (Çekmecelioğlu, 2014:23).

Davranışsal liderlik yaklaşımı ve durumsal liderlik yaklaşımları kapsamında yapılan bir çok çalışmada yine liderlik özelliklerinin iki temelde birleştiği ve bunların insana ve göreve yönelik liderlik tarzları olduğunu söyleyebiliriz (Scanlan ve Keys, 1987:363). İnsana yönelik liderlik yaklaşımında lider kendisini takip edenlerin istek ve ihtiyaçlarını göz önüne olarak onları tatmin etme çabası içerisindedir. Örgüt içerisinde daha rahat ve arkadaş temelli bir ortam yaratmaya çalışmaktadır. Örgüt çalışanları içerisinde kişiler arasında ki ilişkilere önem verir ve

insanlar arasında ki kişisel ayrılıkları da kabul etmektedir (Wagner ve Hollenbeck, 2005:418; Robbins, 2000:134).

Göreve yönelik liderlik tarzını benimseyen liderler, ilgili işin gerektirdiği teknik veya görev yönlerini ön planda tutmaktadır. Genel anlamda iş odaklı liderlerdir. Blake ve Mounton göreve yönelik liderleri otokratik liderlik olarak tanımlamaktadır. Temel olarak işin zamanında başarılı bir biçimde yapılmış olmasıdır (Northcraft and Aeale, 1990: 414).

İnsana yönelik liderler, işlerin amaca ulaşana kadar geçen süre içerisinde çalışanların geçirmiş olduğu sürecin ne kadar kaliteli olabileceğine odaklanırken. Göreve yönelik liderlik tarzında işin başarı ile sonuçlanması tek amaçtır. Göreve yönelik liderler emir komuta zinciri ile işlerin ilerlemesini sağlar, karşılaştıkları problemler karşısında fikirler ve önerilerde bulunurken, insana yönelik liderler ast ve üstleri ile daha duygusal ilişkiler içerisindedir. Yani ast ve üstlerinin takdir ve beğenilerini kazanmak insana yönelik liderlik tarzında önemlidir (Soydemir vd., 2014:65-66).

1.4.4. Demokratik Lider

Demokratik liderlik yaklaşımında, otokratik liderlik yaklaşımının tam aksine lider örgüt çalışanlarının görüş ve düşüncelerine önem verir. Tam anlamı ile olmasada örgüt çalışanlarına güven besleyerek fikirlerini kullanmaya özen göstermektedir (Güney, 2012).

Liderlik yaklaşımları ile ilgili literatür incelendiğinde otokratik liderliğe göre demokratik liderliğin daha iyi olduğunu savunan araştırmalar yapılmıştır (Eren, 2003:526; Uysal vd., 2012: 319). Lider bütün yaklaşımlarda olduğu gibi örgütün amaçlarına ulaşması için planlama yapar fakat demokratik liderlik yaklaşımında yol haritası çıkarılırken örgüt üyelerinin fikir ve önerilerini dikkate alınmaktadır. Aynı zamanda örgüt çalışanlarının düşünceleri lider kişi için önem arz etmektedir (Arıkan, 2010:322). Demokratik liderlik yaklaşımını en büyük avantajlarından birisi örgüt çalışanlarının fikirlerine önem vererek aidiyet hislerinin oluşmasıdır. Bu sayede çalışanlar örgütü sahiplenir ve motivasyonları en üst düzeyde tutabilmektedir. Dezavantaj olarak ise liderin grup üyelerinin fikrini alması karar alma sürecini uzatarak zaman kaybı yaşanması ve ilerleyişin yavaşlamasına neden olabilmektedir (Yakut, 2006:17; Alkın, 2006:38, Eren, 2003: 526).

İKİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKA KAVRAMI

2.1. Zeka ve Duygu Tanımı

Zeka kavramı yüzyıllardır üzerinde çalışılmış ve üzerine bir çok kez tanım yapılmıştır. Arap dilinden dilimize gelmiş ve zihin parıltısı, parıltılı vb anlamlara gelen zeka TDK'ya göre olayları ayrı ayrı ele alarak birbirine karıştırmadan, yeni gelişen durumlara uyum sağlama, tutum ve davranışları amaç doğrultusunda toplama gibi işlevlerin tamamına verilen ad olarak tanımlamıştır (TDK, 2018).

İlgili literatür incelendiğinde zekanın belirli bir tanımı olmadığı görülmektedir. Piaget, Galton gibi araştırmacılara göre tek boyuttan oluşan bilişsel bir yetenek olduğu ileri sürülmüştür. Spearman, Gardner, Cattell gibi kuramcılar ise bireysel farklılıkları göz ardı etmeden çok boyutlu bir kavram olduğunu belirtmişlerdir (Özdemir, 2015:8).

1900'lerin başında yapılmış olan bir araştırmada zekanın karar verebilme ve problem çözme gibi becerilerden ve çevreye uyum sağlama öğrenme gibi yeteneklerden oluştuğu söylenmiştir (Yelkikalan, 2006:1) 1900 lerin ikinci yarısına geldiğimizde ise zeka kavramına farklı bir tanım getirilmiştir. Zekayı oluşturan üst düzey beceriler, kültürel olarak kıymetli olan yetenekler ve yönetici süreçlerin olduğu belirtilmiştir. Başka bir tanıma göre ise, canlının duygu ve davranış haricinde ki ruhsal süreçlerin bütünlüğü olarak belirtilmiştir. Damasio'ya göre zeka; zihnin bir çok farklı parçalarının bir araya gelerek oluşturduğu sistemlerin bir arada işleyişinden doğmuş olan bir kavramdır (Çakar ve Arbak, 2004:26).

Süreç içerisinde bakacak olursak, 20 yy başlarında problem çözebilme, zor durumlarda karar alabilme olarak tanımlanan zeka 1800'lere geldiğimizde kültürel ve sosyal yetenekler ile ifade edilen yönetim gücü olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Çakar ve Arbak, 2004:26).

Zekanın tek bir kabiliyet ile kendini göstermediği tam aksine, çeşitli kabiliyetler ile birlikte tamamlanan bir nitelik olduğu belirtilmektedir. İnsanların zeki olması ve zeki olmaması yıllar boyunca okul başarısı, iyi bir meslek edinme gibi kalıplara sokularak tanımlanmıştır (İşler, 2013:182).

Gardner ise zekanın tek faktör ile birlikte ölçülemeyeceğini ve insan zekasının bir çok yeteneği içerisinde barındırdığını savunmuştur. Biyolojik yapı ile kültür ilişkisi Gardner'e göre oldukça önemlidir. Zekanın kültürel değerler etkilendiğini ve farklılaştığını belirtmiştir. Gardner'ın yaptığı tanımlar bir çok kez eleştirilmiş olsa da geliştirmiş olduğu "çoklu zeka kuramı" insanların sahip oldukları zekanın katagorilere ayrıldığını ve bu kategorilerin

geliştirilebilir olduğu belirterek yeni bir tartışma başlatmıştır (Doruk ve Öngören, 2003:165; Rau, 2001)

Diğer bir kavram olan duygu; hem psikolojik hem felsefi görüşler olarak bir çok farklı tanımı içermektedir. Duygunun hem psikolojik hem felsefi temelleri olan bir oluşum olduğu belirtilmektedir. Kavram olarak baktığımızda “herhangi bir zihin, tutku devinimi, uyarılmış bir zihinsel durum ve his” olarak tanımlanmaktadır (Saraçoğlu, 2003:31).Aristoteles duygu kavramını; neşeli olmayan anlarda da mutlu olunan anlara benzeyen algılar veya olgular olarak tanımlamaktadır (Konrad ve Hendl, 2001:22).

Mayer ve arkadaşları (2000) duygu kavramını insanların etrafı ile etkileşimi sırasında karşılaştığı farklılıklara vermiş olduğu, bilişsel ve fizyolojik tepkiler olarak tanımlamıştır. Goleman (2003) his ve o hisse ait düşünceler şeklinde tanımlamış, biyolojik ve psikolojik olarak bu durumlardan etkilendiğini belirtmiştir. Duyguların temelinde sinir sisteminin olması sonucunda insan beyni uyarılması sonucunda sevinç, şaşırma ve korku gibi bir tepkiler gösterebilir (Somuncuoğlu, 2005:270; Özdemir, 2015).

Petrides ve Furham (2003) duyguların insanlar için ortak olma dahi kullanım biçiminin insandan insana göre değişebildiğini söylemektedir. Duygular insanları güdüleyerek harekete geçirebildiği gibi, kişilerde istem dışı bir gelişim gösteren süreçlerdir (Benson vd., 2012: 197).

2.2. Duygusal Zeka

1900’lü yılların başlarında psikoloji alanındaki gelişmeler ile paralel olarak, insanların duygusal tepkiler ve davranışları araştırma konusu olmuş ve bu dönem de aklın duygulara nazaran daha üstün olduğu düşünülmüştür.1900’lü yılların ortalarına gelindiğinde ise insanlar artık rahat bir biçimde duygularını ifade edebilme özgürlüğü ile hareket edebilmiştir (Ulaş, 2004:24).İnsanların zeka ölçümlerinden yüksek sonuçlar almasına rağmen sosyal hayatlarında başarısız olmaları sonucu duygusal zeka gelişmesine yol açmıştır.Bu durum araştırmacıların da dikkatini çekmiştir.

Sosyal ve çalışma hayatında, duyguları tanımlama, yönetebilme ve zor durumlar ile mücadele edebilme gibi konular için duyguların itici gücünden yararlanılmıştır. Duygusal zeka, insanlık tarihi kadar eski olup üzerine sürekli düşünülmüş olmasına rağmen kavramsal olarak kullanan ilk araştırmacılar Mayer ve Salovey’dir. Yapmış oldukları araştırmada duygusal zekayı “İnsanların kendisinin ve etrafındakilerin his, duygu ve düşüncelerini gözlemleyebilme, birbirinden ayırt edebilme ve kendi ve etrafındakilerin düşünce ve davranışlarını yönlendirebilmek amacı ile eski bilgilerini kullanma yeteneğini barındıran zekanın alt kümesi” olarak tanımlamışlardır (Salovey ve Mayer, 1990:185-211).

Salovey ve Mayer ile açıklanmaya çalışılan kavram kısa süre içerisinde bir çok araştırmacı tarafından merak edilmiş ve incelenmeye başlanmıştır. Ünlü psikolog Daniel Goleman bu konuda yaptığı araştırmalar ve yayınlamış olduğu kitap ile bir adım öne geçmiştir. Duygusal zeka ile ilgili yazdığı kitapta Goleman duygusal zekayı “kişinin faaliyette bulunabilmesi, olumsuz durumlar ile karşı karşıya gelse bile mücadele etme, iç güdülerini yönetebilmek, doyumunu geciktirme, psikolojisini düzene sokma, sorunların fikirlerini önlememesine, başkaları ile empati kurarak gerçekleştirilmesi” olarak tanımlamıştır (Goleman, 2007:62).

Goleman, Salovey ve Mayer tarafından açıklanmaya çalışılan kavram daha sonra Gardner tarafından bireysel ve eğitim odaklı bir şekilde yeniden incelenmiştir. Gardner (1995) bilişsel zeka ve duygusal zekayı kıyaslayarak yapmış olduğu çalışma da duygusal zekanın daha önemli olduğunu ileri sürmüştür.

Salovey (1990) kendi duygusal zeka tanımına Gardner’ın kişisel zeka yetenekleri kavramını da ekleyerek beş temel başlık altında toplamıştır. Bunlar;

1. Duyguların farkında olma: Bir durum içerisinde kişinin ne hissettiğinin farkında olabilmesi duygusal zekanın temel özelliğini oluşturmaktadır.
2. Duygularla başa çıkabilme: Kişinin hissetmiş olduğu duygular ile en uygun bir biçimde başa çıkabilmesi. Alınan olmama, karamsarlığı aşabilme, kendini sakinleştirebilme gibi yetenekleri içermektedir.
3. Kendini motive etmek: Kişilerin duygularını belirli bir hedef doğrultusunda yönetebilmesi ile motive olmaktadır.
4. Başkalarının duygularını fark etmek: Başkaları ile empati kurabilmek olarak da açıklanabilen bu boyut duygusal zeka içerisinde vazgeçilmesi bir yere sahiptir. Empati kurmayı başarabilen insanlar karşısındakinin ne gibi gereksinimleri olduğunu gösteren ipuçlarına karşı çok daha duyarlıdırlar.
5. İlişkileri yürütebilmek: Diğer bir boyut olan ilişkileri yürütebilmek, insanlar arasındaki ilişkileri en kaliteli bir biçimde sürdürülebilmesini içermektedir. Bu boyut, popüler olmak, liderlik ve kişilerarası etkinlik altında ki temel unsurdur (Çapan, 2012:190).

Duygusal zekayı genel olarak açıklayacak olursak; daha mutlu bir hayat sürebilmek amacı ile gerekli olan yetenekler ile insanların kendi gücü sayesinde daha verimli bir hayat yaşaması, kaliteli ilişkiler kurabilme, kendi duygularını yönetme ve motive edebilmek gibi duygusal kalitenin bir bütünüdür (Akkan, 2010:23).

2.3. Duygusal Zeka Tarihçesi

Duygusal zeka literatürü incelendiğinde ilk olarak 1920 yılında Thorndike tarafından ortaya atıldığını söylemek mümkündür. Thorndike yapmış olduğu araştırmada zeka kavramının tek boyutlu olmadığını, soyut, mekanik ve sosyal olarak üç alt boyuta ayrıldığını ileri sürmüştür. Sosyal zeka kavramını ise “başkaları ile iyi geçinme” olarak tanımlamıştır. Bu tanımla birlikte sosyal zeka kavramını önem kazanmaya başlayarak çevre ve sosyal ilişki kavramları incelenmeye başlanmıştır. Wechsler ise daha geniş kapsamlı bir araştırma ile duygusal faktörleri içeren zeka testlerini geliştirmiştir (Öztürk, 2006; Şenocak, 2015:20).

Duygusal zeka tanımını ilk kez Peter Salovey ve John Mayer tanımlayarak insanların duyguları ile baş edebilme yeteneği olduğunu söylemişlerdir (Wong ve Law, 2002). Diğer bir araştırmacı Payne ise eğitim öğretim ile, insanların kendisinde ve diğer insanlarda duygusal zekayı nasıl geliştirebileceğini araştırmıştır (Matthews, Zeidner ve Roberts, 2002:3-10). Reuven Bar-On 1980’li yıllara geldiğinde duygusal zekanın on beş ögesini açıklamaya çalışan bir test geliştirerek öncü modellerden birini ileri sürmüştür. Bar-On uzun yıllar süren araştırması sonucunda duygusal zekayı ölçmeye yarayan testi geliştirerek duygusal zeka kavramını şu şekilde açıklamıştır; “bireyin kendisini ve diğerlerini anlamasını, kişiler ile ilişki kurmasını sağlayarak o çevreyle baş edebilmesini sağlayan yeteneklerden oluşan çevresel uyum gücünü artırarak başarıyı yakalar” (Çakar ve Arbak, 2004: 37; Stein ve Book, 2003: 303).

Mayer ve Salovey tarafından ilk kez kuramsal olarak kullanılan duygusal zeka üzerine daha geniş bir bakış açısı ile 1995 yılında Goleman tarafından “duygusal zeka” kitabı çıkarılmıştır. Bu tarihlere ilke defa IQ ve duygusal zeka kelimeleri kullanılmıştır. Goleman’ın duygusal zeka kitabı oldukça rağbet görmüştür. Kitapta Goleman duygusal zekayı “kendini harekete geçirebilme, engellere rağmen motivasyonunu kaybı yaşamadan yolunu devam edebilme, sıkıntıların düşüncenin işleyişine zarar vermemesini sağlayabilmek ve kendisini karşısındakinin yerine koyarak empati geliştirme ve umut besleme” olarak tanımlamıştır.

1998 yılında Goleman “İş başında duygusal zeka” isimli kitabını yayınlamıştır. Bu kitapta ise duygusal zeka kavramını kendimizin ve diğerlerinin hislerini tanımlayabilme, motive olabilme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi bir biçimde yönetme yetisi” olarak tanımlamıştır (Goleman, 2007).

2.4. Duygusal Zeka Modelleri

Duygusal zeka kavramının ortaya çıkması ile birlikte bilim insanları konu üzerinde yıllar boyunca araştırmalar yapmış ve bir çok teori ortaya atmışlardır. Ortaya atılan teorilerin bir çok ortak yönü olması ile benzerlik göstermiş olsa da zaman içerisinde ayrıntıların ortaya

çıkması ile birlikte duygusal zekanın farklı modelleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Temel olarak yapılan araştırmalarda “yetenek” ve “karma” olmak üzere içi teori ortaya çıkmıştır. Mayer ve Salovey’in geliştirmiş olduğu model diğer modellere göre daha az kullanılmıştır. Bu modelde ölçülebilen zeka türleri içerisinde duygusal zekayı değerlendirmişlerdir. Goleman, Bar-On ve Cooper-Sawaf’ın ortaya atmış oldukları teori ise karma model kapsamındadır. Bu modellerde zihinsel ve sosyal yetenekler ile davranış ve kişilik özellikleri ölçülmeye çalışılmıştır (Ulutaş, 2005; Schutte vd., 1998: 168).

2.4.1. Salovey ve Mayer Modeli

Yetenek tabanlı duygusal zeka modeli olarak da geçen bu model Mayer ve Salovey tarafından ortaya atılmıştır. Modelde zeka tanımı duyguları doğru bir biçimde ifade edebilme, kavrama ve değerlendirme yeteneği, duygu ve düşünceleri bir bütün içinde kavrayabilme, bunlar ile birlikte mantık çerçevesi içerisinde çıkarımlar yapma ve kendisi ve diğer insanların duyguları üzerinde etkili olabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Mayer ve Salovey 1997:189). Modelin temelinde kişinin hem kendi duyguları hem de etrafındakilerinde duygularında oluşan değişiklikleri fark edebilip, kişinin eylem ve fikirlerinde yol gösterici olma becerisi olarak duygusal zekayı açıklamaya çalışmıştır. Bu model aşağıda sıralandığı gibi dört boyuttan oluşmaktadır.

Duyguyu Anlama: Duygusal zekanın temelinde duyguları anlayabilme bulunmaktadır. Duyguyu algılama karşısında ki kişinin hem fiziksel hem psikolojik durumunu analiz edebilme ile neden sonuç ilişkisi ve duygular arasındaki ilişkiyi kurabilmek olarak açıklanmaktadır.

Duyguları Yönetmek: Duygulara açık olabilme ve ayırım yapabilme becerisidir. Olumsuz duyguları minimum seviyeye indirebilmek ve olumlu duyguların daha baskın olmasını sağlayabilmektir.

Duygusal Farkındalık: Kişinin hem kendi hem başkalarının duygularını anlayabilmesi, değerlendirebilmesi ve ifade edebilme yetisidir.

Duygusal Düzenleme: Duygu durumunu düzenleyip yönetilebilmesidir (Mayer vd., 2000:401).

2.4.2. Bar-On Modeli

Bar-On’un duygusal zeka modeli, duygusal ve sosyal zeka ile ilgili olan karma model kapsamı altında sınıflandırılmaktadır. Bar-On duygusal zekayı, etraftan gelen talep ve baskılara ile baş edebilecek yetenekler olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2002:446). Kişinin duygusal zeka ile bilişsel zekaya da sahip olması yüksek zeka düzeyinin göstergesi olarak tanımlanmaktadır (Werdt ve Rossi, 2012:145). Bu modelde ayrıca bireysel nitelikler ön plana

çıkmaktadır. Problem çözme ve doğru karar alma noktasında duyguların yönetilmesinin önemine dikkat çeken Bar-On bu modeli beş boyutta sınıflamıştır. Bunlar; kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyumluluk, stres yönetimi ve genel ruhsal durumdur.

Duygusal zekası yüksek olan bir kişinin günlük yaşam zorluklarına karşı duygusal zeka düzeyi daha düşük olan kişilere karşı daha kolay baş edebildiğini, problem çözme, stress gibi engeller ile daha rahat bir şekilde baş edebildiğini belirtmiştir (Bar-On, 2006:15).

2.4.3. Goleman Modeli

Goleman, bireyin hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını tanımlayarak kişiler arası ilişkileri yönetme, bireylerin kendilerini güdüleyebilme becerileri olarak tanımlamıştır. Modelde duygusal zeka akademik zekanın bir tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Duygusal zekanın bilişsel zekanın bir tamamlayıcısı olarak görmede ve iki zeka türünün etkin ve verimli bir biçimde kullanılmasının insanların hayatları üzerinde etkili olacağını savunmaktadır (Goleman, 2005:70; İşiel, 2013:45; Goleman, 2015:335-375).

Golemana yaptığı çalışmalarda bu modeli bireysel ve sosyal yeterlilik olmak üzere iki ana boyut ve bireysel bilinç, benliğe yön verme, motivasyon, empati, sosyal yetenekler den oluşan beş alt boyutta sınıflamıştır.

Bireysel yeterlilik boyutu kapsamında; bireysel bilinç, benliğe yön verme ve motivasyon alt boyutları ve sosyal yeterlilik boyutunda ise empati ve sosyal yetenekler alt boyutları sınıflanmıştır.

Bireysel bilinç: Karar alma noktasında kişinin duygularını dikkate alması ve ortaya çıkan durumlardan çıkarımlar yapabilmesi ile özgüven kazanma durumudur.

Benliğe yön verme: Meydana gelen olaylar karşısında kişinin kendi vicdanını dinleyebilmesi ve duygular vasıtası ile yaşamına yön vermesidir.

Motivasyon: Bireylerin karşılaştığı olumsuz durumlar da sabırlı olabilme, hedeflere ulaşabilmek amacı ile inisiyatif kullanabilme yeteneği durumlarını içermektedir.

Empati: Kişinin etrafındaki kişilerin duygularına önem göstermesi, durumları karşısındakinin gözünden görmesi anlamını taşımaktadır.

Sosyal Yetenekler: Kişinin etrafındaki insanlar ile barışık olması, uzlaşma yolunu kullanması, işbirliğine açık olması durumlarını içerir.

Golemanın teorisi Salovey ve Mayer ile benzerlikler gösterse de bir çok farklılık da içermektedir. Salovey ve Mayer duygusal zeka kavramını daha çok bireysel bir beceri olarak ele alırken, Goleman ise ortaya karma bir model koymuştur (İşiel, 2013:50).

2.4.4. Cooper ve Sawaf Modeli

Cooper-Sawaf modeli dört temel unsur üzerine kurulmuştur. Bu unsurlar; “*duygusal okuryazarlık, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya*” olarak sıralanmıştır. Cooper ve Sawaf IQ’yu başarının temel unsuru olarak tanımlarken duygusal zekayı denge sağlayıp sağlamlaştıran başka bir temel yapı taşı olarak açıklamıştır (Özdemir,2011:31).

Duygusal okuryazarlık, Cooper ve Sawaf’a göre duygu durumunu doğru bir şekilde anlayıp geliştirmeyi tanımlamaktadır. Mevcut olan hislerin farkına varıp, açıklayıp ve değerlerinin farkına varabilmek duygusal okur-yazarlık yeteneği gerektirmektedir (Cooper, 1997).

Duygusal uyum unsurunun temel yapı taşı ise “güven” olduğu söylenebilir. Güvenilirlik, yapıcı davranışlar, dayanıklılık ve yenilenebilirlik niteliklerini içeren bir unsur olarak açıklamak mümkündür (Cooper, 1997). 4

Duygusal derinlik unsurunda ise, potansiyel ve hedeflerin net bir biçimde tespit edilmesi öğelerini içermektedir.

Duygusal simya unsuru, bireylerin yaratıcılıklarını geliştirmesi amacı ile duyguların kullanımını sağlama, geleceği yapılandırabilmek için becerileri kullanabilmeyi kapsamaktadır.

2.5. Duygusal Zeka ve Liderlik İlişkisi

Duygusal zeka kavramı, kişilerin hayatlarında çevrelerini anlamalarına, insan ilişkilerinde önemli bir yer alması ile bir örgüt içerisinde liderlerin de en çok ihtiyaç duydukları konulardan birisi haline gelmiştir. Liderler duygusal zekanın kendilerine sunmuş oldukları özellikler sayesinde çalışanları ile empati kurabilir, örgüt çalışanlarının duygu durumları hakkında çıkarımlarda bulunabilir ve bu durumlara yönelik davranışlar sergileyebilirler. Bu durum da hem liderlik vasıflarında hem örgütsel işleyiş içerisinde lider kişiye önemli bir katkı sağlayacaktır.

Gelişen teknoloji, ilerleyen insan hakları ve çalışan haklarının daha net bir şekilde tartışılması ile birlikte liderlik davranışları da otokratik davranışlardan daha çok rasyonel ve daha ılımlı davranışlar haline gelmiştir. Yeni yönetim anlayışları içerisinde çalışan temelli bir yaklaşımın yer aldığı fark edilmektedir. Bu durum da çalışanların daha özgür hareket alanı içerisinde davranışlar sergilemelerine yol açmıştır. Duygusal zeka kavramı, bu yeni yönetim anlayışları içerisinde empati ve çevre hakimiyetinin kurulması ve örgüt çalışanlarının beklentilerinin karşılanması için liderler tarafından bir ihtiyaç haline gelmiştir (Serrat, 2009:7).

Duygusal zekanın nasıl kullanıldığı varlığından daha çok önemlidir. Duygusal zeka sahibi bireyler yaşamları içinde kendi potansiyellerinin ne kadarını karşı tarafa

aktarabildiklerini görebilir ve bu durum ile fark yaratabilirler.Liderlerde duygusal zeka yeterliliklerinin bulunması ve geliştirilmesi bir ihtiyaç haline gelmiştir.Lider seçilmek ile birlikte lider kalmaya devam etmek isteyen bir kişinin duygusal zeka yeterliliklerini kullanıyor olması gerekmektedir (Toktamışoğlu, 2003: 69).

Duygusal bağlamda farkındalığı olan liderler, örgüt çalışanlarında olumlu bir iş ortamında çalışmalarına olanak sağlamaktadır. Lider kişiler duygu aktarımında zaten liderlik özelliklerinden ötürü başarılı olmak durumundalardır.Lider üstlendiği görev ve yetkiden ötürü etrafında ki insanlara duygu aktarımı yaparak grup üzerinde ki etkisini arttırabilmektedir (Cooper, Sawaf, 1997:61).

Duygusal zeka, duygusal yeterlilik kavramları, çalışma hayatında ve liderlik kavramları içerisinde üstün performansa neden olan kişisel ve sosyal becerileri ifade etmektedir.Duygusal yeterlilikler duygusal zeka ile ilişkilidir.Diğer insanların hiselerini doğru bir şekilde anlayabilme yeteneği, kişinin yeterli bir liderlik becerisine sahip olması ve buna ilişkin uygulama alanlarında ki yetkinliğini daha üst seviyelere ulaştırmasını sağlamaktadır (Ugoani, Amu ve Kalu, 2015:569).

Duygusal zeka kavramı içerisinde en çok söz konusu olan konulardan birisi örgüt performansıdır.Duygusal zekanın liderler ve çalışanlar üzerinde olan etkileri daha kapsamlı bir biçimde incelendiğinde, liderlerin duygusal zeka yeterliliklerinin daha fazla önem arz ettiği anlaşılmıştır.Buradan yola çıkarak ilgili literatürde, liderlik kavramının duygusal zeka konusundaki yeterliliklerinin çalışılmasının daha önemli olduğu kanısına varılmıştır.Duygusal zekanın liderlik biçimleri şekillendirme konusundaki etkileri ve niteliği örgütlerin başarı ve insani ilişkilerinin devamlılığı bakımından oldukça önemlidir (Ifelebuegu, Martins, Theophilus ve Arewa, 2019:2).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, sporcuların liderlik özellikleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda ki sorulara cevap aranmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, bir işte çalışan spor bilimleri öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Bu amaçla Akdeniz Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden bir iş yerinde çalışanların liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma amacı doğrultusunda kurulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

1. Cinsiyet değişkenine göre sporcuların duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
2. Cinsiyet değişkenine göre sporcuların liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
3. Yaş değişkenine göre sporcuların duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
4. Yaş değişkenine göre sporcuların liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5. Bölüm değişkenine göre sporcuların duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
6. Bölüm değişkenine göre sporcuların liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
7. Sınıf değişkenine göre sporcuların duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
8. Sınıf değişkenine göre sporcuların liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
9. Sporcuların liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırma Modeli ve Yöntemi

Araştırma amacına ulaşmak için nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar bir durumu aydınlatmak, standartlar doğrultusunda değerlendirmeler yapmak ve olaylar arasında ki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacı ile yürütülürler. (Büyüköztürk vd., 2014). Duygusal zeka düzeyi ve liderlik yönelimlerinin tespit edilmesi amacı doğrultusunda iki kavram arasında ki ilişkinin incelenmesi için ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Antalya ilinde bulunan 18 yaş üzeri sporculardan oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise seçkisiz örnekleme yöntemi ile toplanmış araştırmaya gönüllü olarak katılım göstermiştir toplam 487 sporcudan oluşmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda üç bölümden oluşturulan bir anket kullanılmıştır. Birinci bölümde araştırmacıların demografik bilgilerini tespit edebilmek amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci bölümde katılımcıların liderlik yönelimlerinin tespit edilebilmesi amacı ile “liderlik yönelimleri ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü ve son olarak ise katılımcıların duygusal zeka düzeylerini tespit edebilmek amacı ile “duygusal zeka ölçeği” kullanılmıştır.

Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilen liderlik yönelimleri ölçeği, liderlik davranış, biçimi, yönetici ve lider olarak bireysel algıların değerlendirilmesini amaçlayan sorular içermektedir. Araştırmamızda Türk kültürüne uyarlaması Dereli (2003) tarafından yapılan liderlik yönelimleri belirlemeyi amaçlayan otuz iki soruluk form kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipi ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; “insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik”den oluşmaktadır (Özkan, Akın ve Durna, 2015).

Duygusal zeka ölçeği Shutte ve diğ. (1998) tarafından geliştirilmiş Lane vd. (2009) tarafından revize edilmiştir. Türk kültürüne uyarlaması Adiloğulları ve Görgülü (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmakta ve beşli likert tipindedir. Duygusal zeka ölçeği “başkalarının duygularını değerlendirme, kendi duygularını değerlendirme, duyguları düzenleme, sosyal beceriler, duyguların kullanımı” olmak üzere toplam beş alt boyuttan oluşmaktadır (Adiloğulları ve Görgülü, 2015).

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacına ulaşmak amacı ile kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Elde edilen Cronbach Alfa katsayısı duygusal zeka ölçeği için .870 olarak elde edilmiş liderlik ölçeği için ise Cronbach Alfa katsayısı .920 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma doğrultusunda toplanan verilerden demografik özellikleri tespit etmek için frekans (f) yüzde (%) genel ortalamaları belirlemek amacı ile betimsel istatistik yapılmıştır. İkili gruplar arasındaki anlamlılığı test etmek amacı ile bağımsız örneklem t-testi analizi ikiden fazla bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacı ile de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Duygusal zeka ve liderlik yönelimleri arasında ki ilişkiyi tespit etmek amacı ile ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada toplam 508 veri toplanmış, mahalanobis mesafesi -3 ile +3 dışında kalan toplam 21 adet veri uç değer olarak tespit edilerek çalışmadan çıkarılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmamıza katılan katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, anne-baba eğitim düzeyi, aylık aile gelirleri, aylık kişisel gelirleri, yaptıkları spor branşları ve spor yılı değişkenleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	f	%
Erkek	278	57,1
Kadın	209	42,9
Toplam	487	100,0
Yaş	f	%
16-19	176	36,1
20-22	203	41,7
23 ve üzeri	108	22,2
Toplam	487	100,0
Eğitim Düzeyi	f	%
İlk-orta Öğretim	133	27,3
Yükseköğretim	354	72,7
Toplam	487	100,0
Anne Eğitim D.	F	%
İlk öğretim	179	36,8
Orta öğretim	222	45,6
Yüksek öğretim	86	17,7
Toplam	487	100,0
Baba Eğitim D.	F	%
İlk öğretim	124	25,5
Orta öğretim	247	50,7
Yüksek öğretim	116	23,8
Toplam	487	100,0
Aile Gelir	F	%
2300-3000 TL	221	45,4
3001-4000 TL	101	20,7
4001-5000 TL	92	18,9
5001 TL ve üstü	73	15,0
Toplam	487	100,0
Kişisel Gelir	F	%
0-500 TL	197	40,5
500-1000 TL	155	31,8
1001 TL ve üstü	135	27,7
Toplam	487	100,0
Branş	f	%
Bireysel	223	47,8
Takım	254	52,2
Toplam	487	100,0
Spor Geçmişi	F	%
0-3 Yıl	114	23,4
4-6 Yıl	151	31,0
7-9 Yıl	103	21,1
10 Yıl ve üstü	119	24,4
Toplam	487	100,0

Araştırmaya gönüllü olarak 278 (57,1) erkek, 209 (42,9) kadın toplam 487 sporcu katılmıştır.

Tablo 4.2 Araştırma Kapsamında Toplanan Verilerin Ortalama, Standart Sapma, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Altboyut	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
İnsana Yönelik Liderlik	31,67	3,92	-,268	-,152
Yapıya Yönelik Liderlik	32,13	3,85	,111	,221
Dönüşümsel Liderlik	31,03	4,19	-,250	-,498
Karizmatik Liderlik	31,75	3,84	-,311	-,269
Başkalarının Duygularını D.	15,54	2,58	-,399	,136
Kendi Duygularını Değerlendirme	12,09	1,97	-,584	,485
Duyguları Düzenleme	7,88	1,56	-,379	,745
Sosyal Beceriler	11,31	2,29	-,647	,258
Duyguların Kullanımı	23,70	3,69	-,557	,242

Tablo 4.2 de araştırmada kullanılan ölçeklere verilen yanıtların ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tüm alt boyutların -1 +1 değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Georgeve Mallery, 2010).

Tablo 4.3 Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri t-Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	T	p
İnsana Yönelik Liderlik	Erkek	278	31,88	3,95	1,363	,173
	Kadın	209	31,39	3,86		
Yapıya Yönelik Liderlik	Erkek	278	32,29	3,95	1,057	,291
	Kadın	209	31,91	3,70		
Dönüşümsel Liderlik	Erkek	278	31,61	4,33	3,547	,000*
	Kadın	209	30,26	3,88		
Karizmatik Liderlik	Erkek	278	31,91	3,90	1,059	,290
	Kadın	209	31,54	3,76		
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	Erkek	278	15,43	2,82	1,031	,303
	Kadın	209	15,67	2,22		
Kendi Duygularını Değerlendirme	Erkek	278	12,11	2,04	,364	,716
	Kadın	209	12,05	1,89		
Duyguları Düzenleme	Erkek	278	7,93	1,61	,886	,376
	Kadın	209	7,80	1,48		
Sosyal Beceriler	Erkek	278	11,35	2,34	,447	,655
	Kadın	209	11,25	2,23		
Duyguların Kullanımı	Erkek	278	23,73	3,75	,164	,870
	Kadın	209	23,67	3,61		

p<0.05*

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, liderlik yönelimleri dönüşümsel liderlik alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $t(485)=3,547$, $p=.000$. Puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılığın farklılığın erkek (31,61) katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekanın tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.4 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri t-Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	n	\bar{X}	Ss	T	p
İnsana Yönelik Liderlik	İlk-orta Öğretim	133	31,91	4,28	,848	,397
	Yükseköğretim	354	31,57	3,77		
Yapıya Yönelik Liderlik	İlk-orta Öğretim	133	32,50	3,98	1,309	,191
	Yükseköğretim	354	31,99	3,79		
Dönüşümsel Liderlik	İlk-orta Öğretim	133	31,92	4,57	2,883	,004*
	Yükseköğretim	354	30,70	4,00		
Karizmatik Liderlik	İlk-orta Öğretim	133	32,42	4,24	2,359	,019*
	Yükseköğretim	354	31,50	3,66		
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	İlk-orta Öğretim	133	15,68	2,69	,754	,451
	Yükseköğretim	354	15,48	2,54		
Kendi Duygularını Değerlendirme	İlk-orta Öğretim	133	12,15	2,04	,461	,645
	Yükseköğretim	354	12,15	1,95		
Duyguları Düzenleme	İlk-orta Öğretim	133	7,93	1,81	,445	,656
	Yükseköğretim	354	7,86	1,45		
Sosyal Beceriler	İlk-orta Öğretim	133	11,80	2,35	2,921	,004*
	Yükseköğretim	354	11,12	2,25		
Duyguların Kullanımı	İlk-orta Öğretim	133	24,05	3,61	1,270	,205
	Yükseköğretim	354	23,57	3,71		

$p<0.05^*$

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, liderlik yönelimleri dönüşümsel liderlik alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $t(485)=2,883$, $p=.004$. Puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılığın ilk-orta öğretim mezunu (31,92) katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir. Karizmatik liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit

edilmiştir, $t(485)=2,359$, $p=.019$. Puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılığın ilk-orta öğretim mezunu (32,42) katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal zeka ölçeği alt boyutlarında ise sosyal beceriler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $t(485)=2,921$, $p=.004$. Puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılığın ilk-orta öğretim mezunu (11,80) katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.5 Branş Değişkenine Göre Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri t-Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Branş	n	\bar{X}	Ss	t	p
İnsana Yönelik Liderlik	Bireysel	233	31,50	3,77	,889	,374
	Takım	254	31,82	4,04		
Yapıya Yönelik Liderlik	Bireysel	233	32,03	3,95	,532	,595
	Takım	254	32,22	3,76		
Dönüşümsel Liderlik	Bireysel	233	30,78	4,21	1,289	,198
	Takım	254	31,27	4,17		
Karizmatik Liderlik	Bireysel	233	31,58	4,01	,934	,351
	Takım	254	31,90	3,68		
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	Bireysel	233	15,24	2,68	2,462	,014*
	Takım	254	15,81	2,46		
Kendi Duygularını Değerlendirme	Bireysel	233	11,97	2,06	1,241	,215
	Takım	254	12,19	1,89		
Duyguları Düzenleme	Bireysel	233	7,84	1,60	,421	,674
	Takım	254	7,90	1,52		
Sosyal Beceriler	Bireysel	233	11,20	2,38	1,015	,310
	Takım	254	11,41	2,21		
Duyguların Kullanımı	Bireysel	233	23,51	3,83	1,096	,274
	Takım	254	23,88	3,54		

$p<0.05^*$

Araştırmaya katılan katılımcıların branş değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, duygusal zeka ölçeği başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutunda branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $t(485)=2,462$, $p=.014$. Puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılığın takım sporu yapan (15,81) katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.6 Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X} \pm SS$	F	p	Tukey
İnsana Yönelik Liderlik	İlköğretim	124	31,30±3,79	,720	,487	
	Ortaöğretim	247	31,79±3,93			
	Yükseköğretim	116	31,80±4,03			
	Toplam	487	31,67±3,92			
Yapıya Yönelik Liderlik	İlköğretim	124	31,88±3,96	,578	,561	
	Ortaöğretim	247	32,31±3,51			
	Yükseköğretim	116	32,00±4,37			
	Toplam	487	32,13±3,85			
Dönüşümsel Liderlik	İlköğretim	124	30,08±4,18	4,328	,014*	2>1 3>1
	Ortaöğretim	247	31,32±4,09			
	Yükseköğretim	116	31,43±4,31			
	Toplam	487	31,03±4,19			
Karizmatik Liderlik	İlköğretim	124	31,46±3,78	,466	,628	
	Ortaöğretim	247	31,83±3,83			
	Yükseköğretim	116	31,88±3,95			
	Toplam	487	31,75±3,85			
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	İlköğretim	124	15,37±2,50	,398	,672	
	Ortaöğretim	247	15,55±2,58			
	Yükseköğretim	116	15,67±2,68			
	Toplam	487	15,54±2,58			
Kendi Duygularını Değerlendirme	İlköğretim	124	12,09±1,92	,138	,871	
	Ortaöğretim	247	12,12±1,95			
	Yükseköğretim	116	12,00±2,08			
	Toplam	487	12,09±1,97			
Duyguları Düzenleme	İlköğretim	124	7,83±1,66	,337	,714	
	Ortaöğretim	247	7,85±1,51			
	Yükseköğretim	116	7,98±1,54			
	Toplam	487	7,88±1,56			
Sosyal Beceriler	İlköğretim	124	11,08±2,27	2,818	,061	
	Ortaöğretim	247	11,22±2,37			
	Yükseköğretim	116	11,74±2,11			
	Toplam	487	11,31±2,29			
Duyguların Kullanımı	İlköğretim	124	23,45±3,57	,826	,438	
	Ortaöğretim	247	23,66±3,80			
	Yükseköğretim	116	24,06±3,57			
	Toplam	487	23,70±3,69			

p<0.05*

Araştırmaya katılan katılımcıların baba eğitim düzeyi değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek faktörlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimleri ölçeği dönüşümsel liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $F(2,484)=4,328$, $p=,014$. Tespit edilen farkın değişkenlerin hangi düzeyleri arasında olduğunu tespit edebilmek amacı ile çoklu karşılaştırma (post hoc) testlerinden Tukey uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların baba eğitim durumu orta öğretim (31,32) ile ilköğretim (30,08) arasında orta öğretim mezunları lehine, yüksek öğretim (31,43) ile ilk öğretim arasında (30,08) yüksek öğretim mezunları lehine olduğu tespit

edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda duygusal zeka ölçeği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 4.7 Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X} \pm SS$	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	İlköğretim	179	31,46±4,00	1,036	,356
	Ortaöğretim	222	31,63±3,84		
	Yükseköğretim	86	32,19±3,94		
	Toplam	487	31,67±3,92		
Yapıya Yönelik Liderlik	İlköğretim	179	32,07±3,94	,149	,861
	Ortaöğretim	222	32,09±3,66		
	Yükseköğretim	86	32,33±4,16		
	Toplam	487	32,13±3,85		
Dönüşümsel Liderlik	İlköğretim	179	30,60±4,25	1,590	,205
	Ortaöğretim	222	31,34±4,20		
	Yükseköğretim	86	31,13±4,02		
	Toplam	487	31,03±4,19		
Karizmatik Liderlik	İlköğretim	179	31,32±3,80	1,860	,157
	Ortaöğretim	222	31,94±3,87		
	Yükseköğretim	86	32,15±3,79		
	Toplam	487	31,75±3,85		
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	İlköğretim	179	15,48±2,47	1,972	,140
	Ortaöğretim	222	15,39±2,72		
	Yükseköğretim	86	16,03±2,39		
	Toplam	487	15,54±2,58		
Kendi Duygularını Değerlendirme	İlköğretim	179	12,27±1,76	1,415	,244
	Ortaöğretim	222	12,94±2,10		
	Yükseköğretim	86	12,06±2,05		
	Toplam	487	12,09±1,97		
Duyguları Düzenleme	İlköğretim	179	7,85±1,55	,881	,415
	Ortaöğretim	222	7,82±1,61		
	Yükseköğretim	86	8,08±1,42		
	Toplam	487	7,88±1,56		
Sosyal Beceriler	İlköğretim	179	11,15±2,27	1,637	,196
	Ortaöğretim	222	11,28±2,38		
	Yükseköğretim	86	11,69±2,10		
	Toplam	487	11,31±2,29		
Duyguların Kullanımı	İlköğretim	179	23,46±3,58	1,810	,165
	Ortaöğretim	222	23,63±3,73		
	Yükseköğretim	86	24,37±3,76		
	Toplam	487	23,70±3,69		

p<0.05*

Araştırmaya katılan katılımcıların anne eğitim düzeyi değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek faktörlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimleri ölçeği ile duygusal zeka ölçeği tüm alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.8 Aile Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Aile Gelir Düzeyi	N	$\bar{X} \pm SS$	F	P
İnsana Yönelik Liderlik	2300-3000 TL	221	31,61±4,00	,637	,592
	3001-4000 TL	101	31,29±3,84		
	4001-5000 TL	92	31,96±3,94		
	5001 TL ve üstü	73	31,97±4,25		
	Toplam	487	31,67±3,92		
Yapıya Yönelik Liderlik	2300-3000 TL	221	32,33±3,94	,453	,715
	3001-4000 TL	101	31,94±3,66		
	4001-5000 TL	92	31,84±4,16		
	5001 TL ve üstü	73	32,13±4,12		
	Toplam	487	32,13±3,85		
Dönüşümsel Liderlik	2300-3000 TL	221	31,04±4,16	,023*	,995
	3001-4000 TL	101	30,95±4,12		
	4001-5000 TL	92	31,10±4,14		
	5001 TL ve üstü	73	31,04±4,51		
	Toplam	487	31,03±4,19		
Karizmatik Liderlik	2300-3000 TL	221	31,76±3,90	,085	,968
	3001-4000 TL	101	31,68±4,10		
	4001-5000 TL	92	31,65±3,54		
	5001 TL ve üstü	73	31,93±3,72		
	Toplam	487	31,75±3,85		
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	2300-3000 TL	221	15,85±2,37	2,568	,054
	3001-4000 TL	101	15,06±3,03		
	4001-5000 TL	92	15,27±2,64		
	5001 TL ve üstü	73	15,57±2,35		
	Toplam	487	15,54±2,58		
Kendi Duygularını Değerlendirme	2300-3000 TL	221	12,30±1,97	2,505	,058
	3001-4000 TL	101	11,70±2,07		
	4001-5000 TL	92	12,17±1,60		
	5001 TL ve üstü	73	11,87±2,22		
	Toplam	487	12,09±1,97		
Duyguları Düzenleme	2300-3000 TL	221	8,00±1,53	1,171	,320
	3001-4000 TL	101	7,86±1,52		
	4001-5000 TL	92	7,80±1,61		
	5001 TL ve üstü	73	7,63±1,61		
	Toplam	487	7,88±1,56		
Sosyal Beceriler	2300-3000 TL	221	11,28±2,25	,768	,513
	3001-4000 TL	101	11,06±2,45		
	4001-5000 TL	92	11,55±2,22		
	5001 TL ve üstü	73	11,41±2,29		
	Toplam	487	11,31±2,29		
Duyguların Kullanımı	2300-3000 TL	221	23,86±3,65	,852	,466
	3001-4000 TL	101	23,18±4,06		
	4001-5000 TL	92	23,77±3,16		
	5001 TL ve üstü	73	23,84±3,87		
	Toplam	487	23,70±3,69		

p<0.05*

Araştırmaya katılan katılımcıların aile gelir düzeyi değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek faktörlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimleri

ölçeği ile duygusal zeka ölçeği tüm alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.9 Katılımcının Kendi Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Gelir Düzeyi	n	$\bar{X} \pm SS$	F	p	Tukey
İnsana Yönelik Liderlik	0-500 TL	197	32,10±4,16	2,120	,121	
	500-1000 TL	155	31,45±3,88			
	1001 TL ve üstü	135	31,28±3,54			
	Toplam	487	31,67±3,92			
Yapıya Yönelik Liderlik	0-500 TL	197	32,71±4,18	3,985	,019*	1>2
	500-1000 TL	155	31,60±3,51			
	1001 TL ve üstü	135	31,88±3,62			
	Toplam	487	32,13±3,85			
Dönüşümsel Liderlik	0-500 TL	197	31,45±4,46	2,030	,132	
	500-1000 TL	155	30,55±3,99			
	1001 TL ve üstü	135	30,97±3,98			
	Toplam	487	31,03±4,19			
Karizmatik Liderlik	0-500 TL	197	32,11±4,19	1,505	,223	
	500-1000 TL	155	31,45±4,12			
	1001 TL ve üstü	135	31,56±3,84			
	Toplam	487	31,75±3,85			
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	0-500 TL	197	15,82±2,73	2,184	,114	
	500-1000 TL	155	15,25±2,66			
	1001 TL ve üstü	135	15,45±2,23			
	Toplam	487	15,54±2,58			
Kendi Duygularını Değerlendirme	0-500 TL	197	12,40±2,12	4,303	,014*	1>2 1>3
	500-1000 TL	155	11,90±1,87			
	1001 TL ve üstü	135	11,84±1,81			
	Toplam	487	12,09±1,97			
Duyguları Düzenleme	0-500 TL	197	7,96±1,69	,643	,526	
	500-1000 TL	155	7,78±1,55			
	1001 TL ve üstü	135	7,86±1,34			
	Toplam	487	7,88±1,56			
Sosyal Beceriler	0-500 TL	197	11,24±2,44	,293	,746	
	500-1000 TL	155	11,29±2,12			
	1001 TL ve üstü	135	11,43±2,12			
	Toplam	487	11,31±2,29			
Duyguların Kullanımı	0-500 TL	197	23,77±4,08	,060	,941	
	500-1000 TL	155	23,65±3,52			
	1001 TL ve üstü	135	23,66±3,26			
	Toplam	487	23,70±3,69			

p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların kendi gelir düzeyi değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek faktörlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimleri ölçeği yapıya yönelik liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $F(2,484)=3,985$, $p=,019$. Duygusal zeka ölçeği alt boyutları

incelendiğinde ise kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir $F(2,484)=4,303, p=,014$.

Tespit edilen farkın değişkenlerin hangi düzeyleri arasında olduğunu tespit edebilmek amacı ile çoklu karşılaştırma (post hoc) testlerinden Tukey uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda yapıya yönelik liderlik alt boyutunda 0-500 TL (32,71) gelir ile 500-1000 TL (31,60) gelir arasında 0-500 TL geliri olan katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zeka kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda ise 0-500 TL (12,40) gelir ile 500-1000 TL (11,90) gelir arasında 0-500 TL geliri olan katılımcılar lehine ve yine 0-500 TL (12,40) gelir ile 1001 TL ve üstü (11,84) gelir arasında 0-500 TL geliri olan katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.10 Katılımcıların Spor Yılı Değişkenine Göre Tek Faktörlü ANOVA Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Spor Yılı	n	$\bar{X} \pm SS$	F	p	Tukey
İnsana Yönelik Liderlik	0-3 Yıl	114	31,89±3,91	,266	,850	
	4-6 Yıl	151	31,71±3,93			
	7-9 Yıl	103	31,62±4,15			
	10 Yıl ve Üstü	119	31,44±3,73			
	Toplam	487	31,67±3,92			
Yapıya Yönelik Liderlik	0-3 Yıl	114	32,25±3,79	,984	,400	
	4-6 Yıl	151	32,49±3,76			
	7-9 Yıl	103	31,86±3,96			
	10 Yıl ve Üstü	119	31,78±3,91			
	Toplam	487	32,13±3,85			
Dönüşümsel Liderlik	0-3 Yıl	114	30,82±4,05	2,213	,096	
	4-6 Yıl	151	31,70±4,56			
	7-9 Yıl	103	30,44±3,95			
	10 Yıl ve Üstü	119	30,89±3,98			
	Toplam	487	31,03±4,19			
Karizmatik Liderlik	0-3 Yıl	114	32,00±3,87	1,754	,155	
	4-6 Yıl	151	32,19±3,84			
	7-9 Yıl	103	31,34±3,90			
	10 Yıl ve Üstü	119	31,30±3,73			
	Toplam	487	31,75±3,85			
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	0-3 Yıl	114	15,61±2,43	1,537	,204	
	4-6 Yıl	151	15,84±2,65			
	7-9 Yıl	103	15,18±2,66			
	10 Yıl ve Üstü	119	15,38±2,55			
	Toplam	487	15,54±2,58			
Kendi Duygularını Değerlendirme	0-3 Yıl	114	12,43±1,95	3,563	,014*	1>4
	4-6 Yıl	151	12,24±2,00			
	7-9 Yıl	103	11,98±1,84			
	10 Yıl ve Üstü	119	11,65±2,00			
	Toplam	487	12,09±1,97			
Duyguları Düzenleme	0-3 Yıl	114	8,03±1,55	1,451	,227	
	4-6 Yıl	151	7,98±1,46			
	7-9 Yıl	103	7,82±1,73			
	10 Yıl ve Üstü	119	7,65±1,52			
	Toplam	487	7,88±1,56			

Alt Boyut	Spor Yılı	n	$\bar{X} \pm SS$	F	p	Tukey
Sosyal Beceriler	0-3 Yıl	114	11,20±2,35	,618	,603	
	4-6 Yıl	151	11,52±2,29			
	7-9 Yıl	103	11,21±2,19			
	10 Yıl ve Üstü	119	11,23±2,35			
	Toplam	487	11,31±2,29			
Duyguların Kullanımı	0-3 Yıl	114	23,96±3,74	1,436	,232	
	4-6 Yıl	151	24,01±3,82			
	7-9 Yıl	103	23,58±3,42			
	10 Yıl ve Üstü	119	23,16±3,66			
	Toplam	487	23,70±3,69			

p<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların spor yılı değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek amacı ile tek faktörlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda duygusal zeka ölçeği kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, $F(2,483)=3,563$, $p=,014$.

Tespit edilen farkın değişkenlerin hangi düzeyleri arasında olduğunu tespit edebilmek amacı ile çoklu karşılaştırma (post hoc) testlerinden Tukey uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda 0-3 yıl (12,43) spor geçmişine sahip olanlar ile 10 yıl ve üstü (11,65) spor geçmişine sahip olanlar arasında 0-3 yıl spor geçmişine sahip olan katılımcılar lehine olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda duygusal liderlik ölçeği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 4.11 Liderlik Yönelimleri ve Duygusal Zeka Düzeyleri Korelasyon Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar		İYL	YYL	DL	KL	BDD	KDD	DD	SB	DK
İnsana Yönelik L	r	1	,690**	,675**	,691**	,575**	,590**	,367**	,599**	,619**
	p	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Yapıya Yönelik L	r		1	,717**	,720**	,569**	,587**	,546**	,425**	,633**
	p		.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Dönüşümsel L	r			1	,741**	,581**	,532**	,428**	,565**	,607**
	p			.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Karizmatik L	r				1	,590**	,490**	,554**	,480**	,650**
	p				.	,000	,000	,000	,000	,000
Başkalarının Duygularını D	r					1	,485**	,385**	,369**	,457**
	p					.	,000	,000	,000	,000
	r						1	,469**	,382**	,497**

Alt Boyutlar		İYL	YYL	DL	KL	BDD	KDD	DD	SB	DK
Kendi Duygularını	p							,000	,000	,000
Duyguları Düzenleme	r							1	,348**	,497**
	p							.	,000	,000
Sosyal Beceriler	r								1	,495**
	p								.	,000

p<0.05*

Araştırma kapsamında liderlik yönelimleri ile duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacı ile Pearson korelasyonu hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda insana yönelik liderlik alt boyutu ile başkalarının duygularını değerlendirme arasında orta düzey pozitif ($r=.57$, $p=.000$), kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.59$, $p=.000$), duyguları düzenleme alt boyutu ile düşük düzey pozitif ($r=.37$, $p=.000$), sosyal beceriler alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.59$, $p=.000$) ve duyguların kullanımı alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.62$, $p=.000$), bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapıya yönelik liderlik alt boyut ile başkalarının duygularını değerlendirme arasında orta düzey pozitif ($r=.57$, $p=.000$), kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.59$, $p=.000$), duyguları düzenleme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.55$, $p=.000$), sosyal beceriler alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.42$, $p=.000$) ve duyguların kullanımı alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.63$, $p=.000$), bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dönüşümsel liderlik alt boyutu ile başkalarının duygularını değerlendirme arasında orta düzey pozitif ($r=.58$, $p=.000$), kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.53$, $p=.000$), duyguları düzenleme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.43$, $p=.000$), sosyal beceriler alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.56$, $p=.000$) ve duyguların kullanımı alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.61$, $p=.000$), bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Karizmatik liderlik alt boyutu ile başkalarının duygularını değerlendirme arasında orta düzey pozitif ($r=.59$, $p=.000$), kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.49$, $p=.000$), duyguları düzenleme alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.55$, $p=.000$), sosyal beceriler alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.48$, $p=.000$) ve duyguların kullanımı alt boyutu ile orta düzey pozitif ($r=.65$, $p=.000$), bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırmanın temel amacı, sporcuların duygusal zeka düzeyleri ve liderlik yönelimleri arasında ki ilişkinin incelenmesi ve demografik değişkenlere göre farklılıkların tespit edilmesidir.

Cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelimleri, dönüşümsel liderlik alt boyutunda ($p=.000$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ortalama puanları incelendiğinde erkek sporcular lehine olduğu tespit edilmiştir. Sporcuların duygusal zeka düzeyleri incelendiğinde ise tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Liderlik yönelimlerinde kadın sporcuların dönüşümsel liderlik vasıflarının daha üst düzey olduğu tespit edilmişken, hem kadın hem erkek sporcuların duygusal zeka düzeylerinin benzer düzeyde olduğunu söylemem mümkündür.

Yapılan bazı araştırmalarda kadın katılımcıların duygusal zeka düzeylerin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (İşmen, 2001; Totan ve diğ. 2010; Konakay, 2013). Ergin (2000) yaptığı araştırma da ise erkek katılımcıların duygusal zeka düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğunu söylemiştir. Totan ve diğ. (2010) yapmış olduğu araştırmada ise cinsiyet değişkenine duygusal zeka düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşmadığını rapor etmiştir. Bu bulgu araştırma sonuçlarımızda paralellik göstermektedir. Yine araştırmamız bulguları ile paralellik gösteren diğer bir çalışmada Karademir ve diğ. (2010) tarafından Beden Eğitimi ve Spor özel yetenek sınavına giren adaylar ile yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını raporlamıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan araştırmalarda ki örneklem farklılıkları, örneklem büyüklükleri gibi değişkenlerin çıkan sonuçlar üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Taşkın (2008) yaptığı çalışmada araştırmamız ile paralel olarak cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemişleridir. Taşkın ve diğ. (2010) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören sporcular ile yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Bu araştırmaya bulguları çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Ergin (2000) tarafından yapılmış bir diğer çalışmada ise erkek katılımcıların duygusal zeka düzeylerinin araştırmamızla çelişen şekilde daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan sporcuların eğitim düzeyi değişkenlerine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacı ile bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Puan ortalamaları incelendiğinde hem dönüşümsel liderlik ($p=.004$) hem karizmatik liderlik alt boyutunda ($p=.019$) ilk-orta öğretim mezunu sporcular lehine olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre duygusal zeka düzeyleri incelendiğinde ise, sosyal beceriler alt boyutunda ilk-orta öğretim mezunu (11,80) sporcular lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda ilk-orta öğretim mezunu sporcuların hem liderlik yönelimlerinin hem duygusal zeka sosyal becerilerinin yüksek öğretim mezunlarından daha üst düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan sporcuların branş değişkenlerine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenmiştir. Liderlik yönelimi ölçeği tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Duygusal zeka ölçeği başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutunda ise takım sporcuları lehine (15,81) anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yasar (2010) yapmış olduğu araştırmada duygusal zeka ortalamalarının spor branşı değişkenine göre farklılıklar gösterdiğini saptamıştır. Bu sonuç araştırma bulgularımız ile paralellik göstermektedir. Araştırmamız bulguları ile Taşkın (2008) tarafından yapılmış çalışma paralellik göstermemektedir. Taşkın yaptığı araştırmada takım ve bireysel spor yapma değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını raporlamıştır. Efekan (2007) yaptığı araştırma da liderlik yönelimlerinden karizmatik liderlik alt boyutunun bireysel ve takım sporu yapma değişkenine göre araştırmamızla çelişen şekilde anlamlı şekilde farklılaştığını rapor etmiştir. Salar, Hekim ve Tokgöz (2012) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri ile yaptıkları araştırmada branş değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde araştırmamız ile paralel olarak anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Başoğlu (2006) yine yaptığı araştırmada takım sporu yapan sporcuların liderlik puanların daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular araştırmamız sonuçları ile paralellik göstermemektedir. Bunun nedeninin ise zaman, örneklem grubundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan sporcuların baba eğitim düzeyi değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenmiştir. Dönüşümsel liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=.014$). Elde edilen ortalamalar incelendiğinde orta öğretim (31,32) ile ilk öğretim (30,08) arasında orta öğretim lehine, yükseköğretim ile (31,43) ilköğretim arasında (30,08) yükseköğretim lehine anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Elde edilen farklılıklar incelendiğinde baba eğitim durumu arttıkça sporcuların dönüşümsel liderlik yönelimlerinde arttığını söylemek mümkündür. Duygusal zeka düzeyleri incelendiğinde ise tüm alt boyutlarda baba eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan sporcuların anne eğitim düzeyi değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimi tüm alt boyutlarında ve duygusal zeka tüm alt boyutlarında anne eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan sporcuların aile gelir düzeyleri değişkenlerine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimi tüm alt boyutlarında ve duygusal zeka tüm alt boyutlarında aile gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Korkmaz (2017) yaptığı çalışmada yaş değişkenine göre liderlik yönelimlerinde anlamlı bir farklılık olmadığını rapor etmiştir. Bu sonuç araştırma sonuçlarımız ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kendi gelir düzeylerine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda liderlik yönelimleri alt boyutlarından yapıya yönelik liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen ortalamalar incelendiğinde ise 500-1000 tl (31,60) geliri olan sporcular ile 0-500 tl (32,71) gelir düzeyi olan sporcular arasında 500-1000 tl geliri olan sporcular lehine olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zeka düzeyleri incelendiğinde ise kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen ortalamalar incelendiğinde 0-500 TL (12,40) ile 500-100 TL (11,90) arasında 0-500 TL geliri olanlar lehine, 0-500 TL (12,40) ile 1001 TL (11,84) ve üstü arasında ise yine 0-500 TL lehine olduğu tespit edilmiştir. Taşkın (2008) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri ile yaptığı araştırmasında araştırmaya katılan sporcuların gelir düzeylerine göre duygusal zeka düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmişleridir. Bu araştırma sonucu çalışmamız ile paralellik göstermemektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların spor yılı değişkenine göre liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda liderlik yönelimleri tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal zeka düzeylerinde ise kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda 0-3 yıl (12,43) spor geçmişine sahip sporcular ile 10 yıl ve üstü (11,65) spor geçmişine sahip olanlar arasında 0-3 yıl spor geçmişine sahip sporcular lehine olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan sporcuların liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri arasında ki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda insana yönelik liderlik alt boyutu ile başkalarının duygularını değerlendirme, kendi duygularını değerlendirme, sosyal beceriler ve duyguların kullanımı arasında orta düzey, duyguları düzenleme alt boyutu ile düşük düzey pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapıya

yönelik liderlik alt boyutu ile duygusal zeka ölçeği tüm alt boyutları arasında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümsel liderlik alt boyutu ile duygusal zeka ölçeği tüm alt boyutlarında yine orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak karizmatik liderlik alt boyutu ile duygusal zeka ölçeği tüm alt boyutlarında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak liderlik yönelimlerinin duygusal zeka düzeyleri ile önemlenecek derecede ilişkili olduğu ve iki kavramın birbiri ile etkileşimde olduğunu söylemek mümkündür. Liderlik yönelimlerinin saptanmasında duygusal zekanın becerilerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

- Örneklem grubu genişletilerek duygusal zeka ve liderlik yönelimleri arasındaki ilişki incelenebilir.
- Sporcuların liderlik özellikleri incelenirken branşları daha spesifik olarak ele alınabilir.
- Liderlik ve duygusal zeka ile birlikte performansa etki eden diğer psikolojik unsurlar ele alınabilir.
- Elit sporcuların liderlik yönelimleri ve duygusal zeka düzeyleri incelenebilir.
- Artan yaşa bağlı olarak duygusal zeka ve liderlik yönelimlerinde değişiklikler incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, Z. (1992). Managers and Leaders: Are They Different?,*Harvard Business Review*, March-April, 1-12.
- Adiloğulları, İ. ve Görgülü, R. (2015). Sporda Duygusal Zekâ Envanteri'nin uyarılma çalışması. *Uluslararası Spor Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 1(2), 83-94.
- Akbaba, A. ve Erenler, E. (2008). Otel işletmelerinde yöneticilerin liderlik yönelimleri ve işletme performansı ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 21-36.
- Akbar, A.A., Rezaei, S. ve Roshanak, C. (2015). Impact of Transformational and Transactional Leadership Style On Employees' Creativity and Innovation. *IJAB R*, 13(6), 3489-3505.
- Akkan, E. (2010). *Orta Öğretimdeki Üstün Yetenekli Öğrencilerin Duygusal Zekâ ve Yaratıcılık Düzeylerinin Yaşam Doyumlarını Yordama Gücü*, Yüksek Lisans, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Alkın C. (2006). *Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Arıkan, S. (2010) *Yöneticilerin Mevcut Liderlik Davranışları ile Astların Bekledikleri Lider Davranışı Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, s:312
- Aslan, Ş. (2009) *Duygusal Zeka ve Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,
- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balçık, B. (2004). *İşletme Yönetimi*, 3. Basım, Konya, Atlas Yayınevi, 158.
- Bar-on, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, (18), 13-25.
- Bass, B.M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics*, Winter, 18(3), 19-31.
- Başoğlu, U. D. (2006). *Askeri liselerde eğitim-öğretim gören takım sporu yapan, bireysel spor yapan ve yapmayan öğrencilerin liderlik özellikleri*.
- Bojadjev, M., Kostovskı, N. ve Buldioska, K. (2015). Leadership Styles In Companies From Republic of Macedonia. *Economic Development*, (3), 211-222.
- Bolman, L. G., ve Deal, T. E. (1990). *Leadership orientations*. Brookline, MA: Leadership Frameworks.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17 b.). Ankara: Pegem Akademi.

- Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. *Handbook of sport psychology*, 3, 113-135.
- Chuang, A., Judge, T.A. ve Liaw, Y.J. (2012). Transformational Leadership and Customer Service: A Moderated Mediation Model Of Negative Affectivity And Emotion Regulation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 21.1, 28–56.
- Clegg, S., Carter, C., Kornberger, M. ve Schweitzer, J. (2011), *Strategy: Theory and Practice*, Los Angeles: Sage Publications
- Cooper, K. ve Sawaf, A. (1997). *Liderlikte Duygusal Zeka: Yönetim ve Organizasyonlarda Duygusal Zeka*, Çev. Ayman, B. & Sancar, B. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training & Development*, 51(12), 31-39.
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü Liderlik. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 1-12.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). “Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ”, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka, Dokuz Eylül Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 26
- Çapan, E. (2012). “Güdüler ve Duygular”, *Davranış Bilimlerine Giriş*, Edit: Bilhan Kartal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, KOSBED*, (28), 23.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Daft, R. (2003) *Management*, Thomson South Western, 6.Baskı.
- Danışman, S. A. (2013). Bir Doğu Liderliğinin Batı Liderlik Yaklaşımları Perspektifinden Değerlendirilmesi: Konosuke Matsushita, *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3(5), 139-150.
- Dereli M. (2003). *A Survey Research of Leadership Styles of Elementary School Principals/İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diker, O. (2014). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Diker, O. (2017). *Örgütlerde Kültür Sarmalında Liderlik Turizm Endüstrisinde Bir Araştırma*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Doruk E. ve Öngören, H. (2003). "İnsan İlişkilerinde ve İş Yaşamında Duygusal Zeka", *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 157-163.
- Ekici, K. M. (2006). *Vizyoner Liderlik*, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- Ercan, H. Y. ve Hülya, Y. (2013). *Spor ve egzersiz psikolojisi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış (2. Baskı)*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Çağoloğlu, İstanbul.
- Eren, E.(2003).*Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, Beta Yayınları, 6. Basım, İstanbul
- Ergin, F. E. (2000). *Üniversite öğrencilerinin sahip oldukları duygusal zekâ düzeyi ile kişilik özelliği arasında ilişki üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ergin,D.Y. (2000). *Zeka ve Yönetim*. İstanbul:Human Resources, 4(1).
- Essays, UK. (November 2013). Historical Approaches And Leadership Theories Management Essay. <https://www.ukessays.com/essays/management/historical-approaches-and-leadership-theories-management-essay.php?vref=1>
- Ferik, F. (2001). İşletmelerdeki Liderlik Tarzlarının Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi.,*Bankacılık ve Finans Dergisi*, 4(19), 75-79.
- Fiedler, F. E. (1964). A Contingency Model of Leadership Effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 150-188.
- Gardner, H. (1995). Reflections on Multiple Intelligences: Myths and Messages. *Phi Delta Kappan*, 77, 200 – 209.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı)*. GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Goleman, D. (2002). *Duygusal Zekâ: Neden IQ' dan Daha Önemlidir*, (Çev.B. Seçkin Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları (31. b.).
- Goleman, D. (2003). *Duygusal zeka - neden IQ'dan daha önemlidir?*(Çev.B. Seçkin Yüksel) İstanbul: Varlık.
- Goleman, D. (2005). *Duygusal zeka: Neden IQ'dan daha önemlidir?*(Çev. B.S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2007). *Duygusal zeka: EQ neden IQ'dan önemlidir?* (B. S. Yüksel,

- çev.).İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2007). *İş Başında Duygusal Zekâ*, Türkçeleştiren: Handan Balkara, Redaksiyon: Filiz Deniztekin - Osman Deniztekin, 5. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Goleman, D. (2015). *İş Başında Duygusal Zekâ*, Varlık Yayınları, İstanbul, s.27.
- Güney, S. (2012).*Liderlik*, Nobel Yayıncılık.
- Halis, M. (2007). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Beta.
- Hartog, D. N. D. ve Koopman, P. L. (2001). *Leadership in Organizations. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. London: Sage Publications Ltd.
- Ifelebuegu, A. O., Martins, O. A., Theophilus, S. C. ve Arewa, A. O. (2019). The Role of Emotional Intelligence Factors in Workers' Occupational Health and Safety Performance—A Case Study of the Petroleum Industry, 5(30), 1-16.
- İşler, D. B. ve Atilla, G. (2013). “Duygusal Zeka ve Dürtüsel Satın Alma”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26, 180-206.
- İşliel, K. (2013). *Duygusal zeka ve liderlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İbicioğlu, H., Özmen İ. ve Taş, S. (2009) Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışım, *Süleymen Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.
- İşmen, A. E. (2001). Duygusal Zekâ ve Problem Çözme, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (12), 111-124
- Karademir, T., Döşyılmaz, E., Çoban, B. ve Kafkas, M. (2010). Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Özel Yetenek Sinavına Katılan Öğrencilerde Benlik Saygısı ve Duygusal Zeka. *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 18 (2) , 653-674.
- Karageorghis, C. I. ve Terry, P. C. (2015).*Spor psikolojisi (Inside sport psychology)*. Nobel/Human Kinetics Publishers, Inc..
- Kaya, A. (2006).*Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları*, Eğitim Kitapevi Yayınları, Konya
- Kent, A. ve Chelladurai, P. (2001). Perceived Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: A Case Study In Intercollegiate Athletics. *Journal of Sport Management*, 15, 135-159.
- Koçel, T. (1998).*İşletme Yöneticiliği*, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 398-409.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği* (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayınevi.

- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 121-144.
- Konrad, 2: ve Hendl, C. (2001). *Duygularla Güçlenmek*. (M. Taştan, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Konter, E. (1999). *Uygulamalı Spor Psikolojisinde Zihinsel Antrenman*. Nobel yayın dağıtım, Ankara.
- Kozak, M. (2008). *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*, Detay Yayıncılık, Editörler: Fevzi Okumuş, Umut Avcı, Ankara.
- Küçük, V. ve Koç, H. (2004).Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (9).
- Lane, A.M., Meyer, B.B., Devonport, T.J., Kevin, A.D., Thelwell, R., Gill, G.S., Diehl, C.D.P., Wilson, M. ve Weston, N. (2009). Validation of the emotional intelligence scale for use in sport. *Journal of Sport Science and Medicine*, 8, 289-295.
- Leblebici, D. N. (2008). 21. yüzyılın liderlik anlayışına bakış. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 61-72.
- Mayer, J.D. ve Salovey, P. (1993). The Intelligence Of Emotional Intelligence, *Intelligence*, 17: 433-442
- Mayer, J. D., Salovey,P. ve Caruso,D. R. (2000). Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability, Eds: Bar-On R. and J. D. A. Parker, *The Handbook Of Emotional Intelligence*, Josseybass Company, San Fransisco.
- Morçin, S.E., Çarıkçı, İ.H. (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisine Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 97-112.
- Neubeiser, M. L. (1996). *Liderlik ve Büyü*.Evrım Yayınları.
- Northcraft, G. (1994). *Organizational Behaviour*. Orlando: The Dryden Press.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(3), 403-428.
- Özcan, E.D., Vardarlıer, P., Karabay, M.E., Konakay, G. ve Çetin, C. (Ocak 2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Öneri*, 10(37), 1-13.

- Özdemir, M. (2015). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekaları ile yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Öztürk, A. (2006). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Petrides, K. V. ve Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57.
- Rau, W. A.(2001). The relationship of Emotional Intelligence Test Scores to Job Performance Evaluation Scores in the Management Group of a Health Care Organization, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Medical University of South Carolina, ABD.
- Robbins, S. (2000). *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall; International 2 Revised edition.
- Robbins, S.P. (2000).*Essentials of Organizational Behavior*, Sixth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.V. (2016). *Örgütsel Davranış*. Altıncı Baskı. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Salar, B., Hekim, M. ve Tokgöz, M. (2012).15-18 yaş grubu takım ve ferdi spor yapan bireylerin duygusal durumlarının karşılaştırılması.*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6).
- Salovey, P. and Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Saraçoğlu, Ş. (2003). *İşletme Yönetiminde İnsan Kaynaklarının Duygusal ve Zihinsel Becerilerinin Yönetim Başarısına Etkisi ve Bir Uygulama*,Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Programı, Kütahya
- Scanlan, B. K. ve Keys, B. (1987). *Management and Organizational behavior*, 2nd edition, Krieger (Malibar, Fla.)
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, J. ve Dornheim, L. (1998). Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, (25), 167-177.
- Serrat, O. (June 2009). Understanding and Developing Emotional Intelligence, *Knowledge*

Solution, 1-9.

- Sezgül, İ. (2010). Liderlik ve etik: geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(7), 239-251.
- Somuncuoğlu, D.(2005). Duygusal Zeka Yeterliliklerinin Kuramsal Çerçevesi ve Eğitimdeki Rolü, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 269-293.
- Soydemir, S., Özdaşlı, K. ve Alparslan, A. M. (2014). Görev ve İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi. İstanbul: *AKÜ İİBF Dergisi*.
- Stein, S. ve Book, H. (2003). *EQ Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı*, (çev. M. Işık), Özgür Yayınları, Ankara.
- Şenocak, M. (2015). *Duygusal Zeka ve Liderlik Tarzlarının Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal Zekânın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M. ve Çelik A. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabak, A. (2005). *Lider ve Takipçileri*. 1. Baskı. Ankara: Asil Yayınları.
- Taşkın, A. K. (2008). *Beden Eğitimi Öğrencilerinde Duygusal Zekâ Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Taşkın, A. K., Taşgın, Ö., Başaran, M. H. ve Taşkın, C. (2010). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Duygusal Zekâ Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 98– 103.
- TDK (2018). Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, <http://tdk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 01.05.2020).
- Telli, E., Ünsar, A.S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 135-150.
- Tezcan, Y. (2006). *Liderliğin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toktamışoğlu, M. (2003). *Aklın Öteki Sesi Duygusal Zeka İle Başarı*, İstanbul: Kapital Medya A.Ş.
- Totan, T., İkiz, E. ve Karaca, R. (2011). Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanarak

- Tek ve Dört Faktörlü Yapısının Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28): 71-95.
- Ugoani, J. N. N., Amu, C. U. ve Kalu, E. O. (2015). Dimensions Of Emotional Intelligence And Transformational Leadership: A Correlation Analysis, *Independent Journal Of Management & Production (IJM&P)*, 6(2), 563-584.
- Ulaş, Ç. (2004). “Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Ulutaş, İ. (2005). *Anasınıfına devam eden altı yaş çocuklarının duygusal zekalarına duygusal zeka eğitiminin etkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uysal, Ş.A., Keklik, B., Erdem, R. ve Çelik, R. (2012) Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1).
- Wagner, J. A. ve Hollenbeck, J. R. (1992). *Management of Organizational Behavior*, First Ed.
- Weerdt, M. ve Rossi, G. (2012). “*The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium*”, <http://www.intechopen.com/books.htm>.
- Wong, C. and Law, K. (2002). “The Effect of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study”, *The Leadership Quarterly* 13, 243-274.
- Yakut, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelkikalan, N. (2006). 21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zeka, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 1.
- Yukl, G. (1989) *Leadership in Organizations*, New Jersey: Pertice Hall International Inc.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations (7. Baskı)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River

EK 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

3. Eğitim Düzeyiniz? İlköğretim () Ortaöğretim () Yükseköğretim ()

4. Anne Eğitim Düzeyi? İlköğretim () Ortaöğretim () Yükseköğretim ()

5. Baba Eğitim Düzeyi? İlköğretim () Ortaöğretim () Yükseköğretim ()

6. Ailenizin Aylık Gelir Düzeyi: (.....)

7. Sizin Aylık Gelir Düzeyiniz: (.....)

8. Spor Branşınız: (.....)

9. Kaç Yıldır Lisanslı Sporcusunuz: (.....)

EK 2- LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ:

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1	Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm	1	2	3	4	5
2	Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm	1	2	3	4	5
3	İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır	1	2	3	4	5
4	Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm	1	2	3	4	5
5	Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım	1	2	3	4	5
6	Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım	1	2	3	4	5
7	Karşıt görüşlere sahip insanları ikna etmede başarılı ve Yetenekliyimdir	1	2	3	4	5
8	Karizmatik bir insanımdır	1	2	3	4	5
9	Problemlerin mantıklı çözümlenme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım	1	2	3	4	5
10	Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm	1	2	3	4	5
11	İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim	1	2	3	4	5
12	Diğer insanlar için ilham kaynağıyım	1	2	3	4	5
13	Net,akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygularım	1	2	3	4	5
14	Alınan kararlarda insanların aktif rol almalarını ve katılmalarını Desteklerim	1	2	3	4	5
15	Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözüme yılmadan çalışırım.	1	2	3	4	5
16	Hayal gücüm kuvvetlidir ve yaratıcıyım	1	2	3	4	5
17	Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım	1	2	3	4	5
18	Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim	1	2	3	4	5
19	Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.	1	2	3	4	5
20	Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşarım.	1	2	3	4	5
21	Açık ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.	1	2	3	4	5
22	İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.	1	2	3	4	5
23	Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.	1	2	3	4	5
24	Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.	1	2	3	4	5
25	Detaya önem veririm.	1	2	3	4	5
26	İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.	1	2	3	4	5
27	Yeterli desteği sağlamak için okul içi ve dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.	1	2	3	4	5

28	Sadakat ve şevk aşılırim.	1	2	3	4	5
29	Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine inanirim.	1	2	3	4	5
30	Katılımı destekleyen bir liderim.	1	2	3	4	5
31	Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşırim.	1	2	3	4	5
32	Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.	1	2	3	4	5

EK 3- DUYGUSAL ZEKA ENVANTERİ

Sayın katılımcı size en uygun ifade ile ilgili kutucuğa çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen olması gereken durumu değil, sizi en iyi ifade eden ve kendinize en yakın bulduğunuz durumu cevaplayınız. Yanıtlarınız tamamen gizli tutulacaktır. Kesinlikle Katılmıyorum (en olumsuz duygu durumundan) >>> Kesinlikle Katılıyorum (en olumlu duygu durumunuzu temsil eder)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-Birinin duygularını, onun yüz ifadelerine bakarak söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
2-Başka biri yaşamıyla ilgili önemli bir olayı bana anlattığında, bu olayı neredeyse kendim yaşamış gibi hissederim.	1	2	3	4	5
3-Başka insanların ne hissettiğini sadece onların yüz ifadelerine bakarak anlarım.	1	2	3	4	5
4-İnsanların kendilerini nasıl hissettiklerini anlamak benim için zordur.	1	2	3	4	5
5- Duygularımı yaşadıkça, onların farkında olurum.	1	2	3	4	5
6-Duygularımın neden değiştiğinin farkında olurum.	1	2	3	4	5
7-Duygularımı yaşadıkça, onları kolaylıkla tanırım.	1	2	3	4	5
8-Duygularım üzerinde kontrole sahibim.	1	2	3	4	5
9- Beni mutlu eden aktiviteleri arar bulurum.	1	2	3	4	5
10-Duygularımı başkalarıyla paylaşmak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
11-Başkalarının hoşlanacağı aktiviteleri düzenlerim.	1	2	3	4	5
12-Diğer insanlara üzgün olduklarında kendilerini daha iyi hissetmeleri için yardım ederim	1	2	3	4	5
13-Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.	1	2	3	4	5
14-Olumlu bir duygu yaşadığımda onu nasıl devam ettireceğimi bilirim.	1	2	3	4	5
15- Olumlu bir duygu durumunda olduğumda, problemleri çözmek benim için kolaydır.	1	2	3	4	5
16-Ruh halim olumlu olduğunda yeni fikirler bulabilirim.	1	2	3	4	5
17-Duygularımda bir değişme hissettiğimde yeni fikirler bulmaya eğilimliyimdir.	1	2	3	4	5
18-Engeller karşısında kararlılığımı sürdürmek için iyi ruh hallerimi kullanırım.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Ad ve Soyad	İsmail VAROL
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Bursa Süleyman Çelebi Lisesi
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü
Yabancı Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMLERİ	
Çalıştığı Kurumlar ve Stajlar	Akdeniz Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Görevlisi Antalya Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antalya Kepez Belediyesi Antalya Büyük Şehir Belediyesi
E- Posta	ismailvarol@akdeniz.edu.tr