



Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Algılarıyla Liderlik Etme Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of the Relationship Between the self-efficacy Perceptions of Sports Science Faculty Students and Their Motivation to Lead

ÖZET

Bu araştırma spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin öz yeterlilik algılarıyla liderlik etme motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmanın çalışma grubunu Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde lisans programına kayıtlı olasılık seçim yöntemiyle belirlenmiş 280 birey oluşturmaktadır. Araştırmada öğrencilerin cinsiyet, sınıf ve bölüm bilgilerini toplamak amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Genel öz yeterlilik düzeyleri için Schwarzer ve Jerusalem'in (1995) geliştirdikleri Aypay (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve liderlik etme motivasyonu için Chan ve Drasgow'un (2001) geliştirdiği Polatcan ve Cansoy (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan Liderlik Etme Motivasyonu (LEM) Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada demografik değişkenler, öz yeterlilik algıları ve liderlik etme motivasyonu düzeylerine ilişkin analizler için tanımlayıcı istatistiksel analizler kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda duyuşsal kimlik liderlik etme alt boyut puanlarının erkekler ile kadınlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 4.sınıf ve 3. Sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik ölçeği puanlarının 1.sınıf ve 2.sınıfa göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlik bölümü öğrencilerinin duyuşsal liderlik etme ve sosyal normatif liderlik etme alt boyut puanlarının antrenörlük öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda liderlik etme motivasyonu ile genel öz yeterlilik düzeyi arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Motivasyon, Öz Yeterlilik, Spor Bilimleri

ABSTRACT

This research aims to reveal the relationship between the self-efficacy perceptions of the students of the faculty of sports sciences and the motivation to lead. The study group of the study consists of 280 individuals determined by the probability selection method enrolled in the undergraduate program at the Faculty of Sports Sciences of Niğde Ömer Halisdemir University. In the research, a personal information form was used to collect students' gender, class and department information. The Turkish version of the General Self-Efficacy Scale developed by Schwarzer and Jerusalem (1995), adapted to Turkish by Aypay (2010), and the Turkish version of the Leadership Motivation Scale developed by Polatcan and Cansoy (2020), developed by Chan and Drasgow (2001), were used for general self-efficacy levels. Descriptive statistical analyses were used for the analysis of demographic variables, self-efficacy perceptions and levels of motivation to lead in the research. Independent sample t-test, one-way variance (ANOVA) analysis and Pearson Correlation test were used in the analysis of the data. As a result of the research, it was found that there is a significant difference between the scores of the affective identity leadership sub-dimension between men and women. 4.class and 3. 1 Of the self-efficacy scale scores of the grade students.it has been found that it differs significantly according to grade and 2nd grade. It has been found that the affective leadership and social normative leadership sub-dimension scores of the teaching department students differ significantly compared to the coaching students. As a result of this study, it has been found that there is a Decently positive significant relationship between motivation to lead and general self-efficacy level.

Keywords: Leadership, Motivation, Self-Efficacy, Sports Sciences

GİRİŞ

Liderin grubuna karşı liderlik etme motivasyonu grubun performansını olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu nedenle liderin motivasyonunu etkileyebilecek olan etkenlerin tespit edilmesi önem arz etmektedir. İnsan, doğası gereği farklı özellikleri yansıtan fizyolojik ve psikolojik, somut ve soyut olarak karar kılınacak ihtiyaçlara sahiptir. İhtiyaçların karşılanma oranıyla ilintili olarak bireyin iç dengesinde farklılaşmalar oluşur ve bireyin arzu ve ihtiyaçlarının giderilmemesi söz konusu olduğunda sosyal çevresiyle

Bahar Pürlüpnar¹
Hüdaverdi Mamak²
Alev Pürlüpnar³

How to Cite This Article

Pürlüpnar, B., Mamak, H. & Pürlüpnar, A. (2023). "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Algılarıyla Liderlik Etme Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(74): 4313-4320. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.71570>

Arrival: 08 July 2023
Published: 31 August 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen, MEB, Gaziantep, Türkiye

² Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Niğde, Türkiye

³ Öğretmen, MEB, Gaziantep, Türkiye

çelişkiler zuhur bulur. Bu çelişkilerin sonuca bağlanması için arzu ve ihtiyaçların karşılanması lazımdır (Şahin, 2003).

Motivasyon şahısların ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik bir eylemde bulunma ve bu eylemi sonuca vardırma süreci olarak da tanımlanabilir. Yani motivasyon denildiğinde bir gereksinimin giderilmesi ya da amacın hayata geçirilmesi olayı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda motivasyonu bir süreç olarak da tanımlanabilir. Bu durumda çalışan kişinin motivasyonu da bir amaca yönlendirilmiş davranış biçiminde gerçekleşmektedir. Kişilerin çalışma hayatında başarılı olabilmesi, çalışmak için yüksek bir motivasyona sahip olabilmesi ile bağlantılıdır. Bu yönüyle birey motivasyonunda kendi amacına yönelmiş faaliyetin meydana gelmesi örgütün üzerine düşen bir sorumluluktur (Keser, 2006).

Organizasyonlarda çalışanlara uygulanan etkili motivasyon yönetimi hem çalışanların hem de işletmelerin hedeflerini hayata geçirmesini sağlamaktadır (Yıldırım, 2006).

Sosyal bir varlık olarak yaratılan insanoglu, içgüdüsel olarak yaşamını sürdürüp, türünün devamlılığını sağlama arzusunda. Bu istek ve gereksinimin, tek başına karşılanması olası olmadığından; insan örgütlü bir yaşantıya yönelmiştir. Örgütlü yaşamda var olan karışıklık durumu ise lider ihtiyacının baş göstermesine sebep olmuştur (Demir, 2019).

Birlik, bir insan grubunun hiyerarşik ve sistematik bir yapı düzeninde birleşerek sorumlulukları ve sahip olunan yetkilerin paylaşabilmesidir bu bağlamda Bozkurt'a göre, "Liderliğin misyonu, bu birliği ve beraberliği gerçekleştirmek ve korumak amacıyla bir sistematik ve hiyerarşik yapının kurulması ve sürdürülebilmesini sağlamaktır." (Bozkurt 2020).

Lider; organizasyonel amaçlara ulaşabilmek için var olan bir durum, zaman ve şartlar altında katılımcıları heveslendiren, onlara tecrübelerini aktaran ve örgütteki katılımcıların yönetimden hoşnut olmalarını sağlayan kişi olarak görülürken; liderlik ise, organizasyonel gayelere ulaşılabilmesinde grupsal aktiviteleri yönlendirme süreci şeklinde kabul görmektedir (Werner, 1993).

Liderlik, farklı sosyal bilimlerin (sosyoloji, psikoloji, yönetim bilimi) ortak inceleme alanlarından biri olmasına karşın, liderliğin ne anlam ifade ettiği hususunda sosyal bilimciler fikir birliği ettiği bir algı kaynağı oluşmamıştır. Liderlik, değişik açılardan incelendiğinde, farklı biçimlerde analiz edilebilen ve tanımlanabilen bir kavramdır (Şişman, 2011).

Birey tek başına sonuca erişemeyeceği bazı ihtiyaca ve hedeflerini saptadığında kendisi ile beraber hareket etmekten geri durmayacak kişilerle birleşerek grup kurmaya gayret edecektir. Bu grubu şekillendiren ise lider olarak kavramsallaştırılmaktadır (Biçer, 2008).

Bir başka manada liderlik, ortaya koyulan hedeflerin hayata geçirilebilmesi için karar kılınmış bir hedef paralelinde organize olmuş bir gruptaki bireyler elde etme çabası şeklinde açıklanmaktadır (Vecchio, 1991).

Chan ve Drasgow (2001) yapmış olduğu tanımda LEM kavramı bir kişinin liderlik hususunda eğitilmesi, liderlik rollerini ve yükümlülüklerini üstlenme ve hayata geçirme kararlarını, liderlik hususunda kendini daha çok geliştirme yönünde istikrarlı olması veya bir lider olarak hayatını devam ettirme ve liderlik etme hususundaki uğraşlarının yoğunluğunu etkileyen kişisel farklılıkların yapısı olarak kavramsallaştırılmıştır.

Liderlik motivasyonu hem seçilmiş liderlerin hem de atanmış liderlerin liderlik davranışlarının anlaşılmasında ehemmiyetli bir etkidir. Bu terim, hemen hemen bütün liderlik yaklaşımlarına eklenmesi gereken ilk şart olarak karşımıza gelmektedir. Chan ve Drasgow (2001) kişilerin liderlik motivasyonlarının saptanmasına yönelik bir ölçme aracı geliştirerek liderlik motivasyonlarının duyuşsal-kimlik, sosyal-normatif ve çıkarsız liderlik olmak üzere, üç normlu bir ölçek sergilediği çıkarımına varmıştır.

Bu gruplandırmaya göre, duyuşsal-kimlik liderlik motivasyonu kuvvetli olan bireyler, kendi grubu içinde güç sahibi ve etkili bir statüde bulunmaya meyillidirler. Sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu kendisinde bulunduran bireyler ise, verilmiş olan bu liderliği bir görev ve yükümlülük olarak algırlar. Ve en son bahsedeceğimiz alt boyut olan çıkarsız liderlik etme motivasyonu, kişinin herhangi bir kişisel kazanç ummaksızın liderlik etme yatkınlığını ifade etmektedir (Chan ve Drasgow, 2001).

Davranışlar, bireylerin herhangi bir alanda kendilerinde var olan gerçek yetenek seviyelerinden çok, o kategorideki kapasiteleri ve yeterlilikleri hususundaki inançlarından etkilenecektir. Buradan hareketle, bireyler ne kadar fazla yeterlik beklentilerini kendinde bulunduruyorsa o kadar fazla aktif durumda olacak ve o kadar fazla çaba gösterecektir (Bandura ,1986). Öz yeterlilik inancı kişinin davranışlarını, bir görev karşısında göstereceği çabayı, işle ilgili donanımlarını doğrudan etkilediği için başarılı bir performans ortaya koymak için bireyin öz yeterlilik inancının yüksek olması gerekmektedir (Kiremit, 2006).

Öz yeterlilik bireyin başına gelebilecek güçlüklerle mücadeleyi veya belli bir alandaki hareketi sergileyebileceğine dair kişisel inancı olarak lanse edilse de temelde insanın kendini gerçekleştirmesine aracı olan içsel bir kaynaktır (Avcı Temizer ve Erol, 2016).

Öz yeterlilik fikriyle olaylara yaklaşım, kişisel kazanç elde ettirir, stresi düşürür ve depresyona karşı savunmayı güçlendirir fakat bireylerin öz yeterlilik inançları güçsüz ise bu durumda stres ve depresyon yaşamaları olasıdır (Bandura, 1994).

Bu araştırma spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin öz yeterlilik algılarıyla liderlik etme motivasyonu arasında ilişki model oluşturma çabası nedeniyle literatür açısından önemli görülmektedir. Araştırmamızın sonuçları liderlik ile ilgili çalışma yapan araştırmacılara ve bu konuda eğitim veren kurumlara kaynak oluşturması açısından önemli görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın amacı spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin öz yeterlilik algılarıyla liderlik etme motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin sahip oldukları öz yeterlilik algıları ile liderlik etme motivasyonu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak ilişki modelinden faydalanılmıştır.

Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde lisans programına kayıtlı yaklaşık 1000 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni temsil edeceğini düşündüğümüz ve olasılık seçim yöntemiyle belirlenmiş 280 birey oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ) ve Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği (LEMÖ) kullanılmıştır.

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ): Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen GÖYÖ'nün Aypay (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. On madde tek alt boyuttan oluşan ölçeğin genel öz yeterliliği ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiş ve Alfa katsayısı .83 olarak bulunmuştur. GÖYÖ 4'lü likert tipli bir ölçektir. Ölçeğe katılma derecesi (1) "Tamamen yanlış" (2) "Biraz doğru" (3) "Orta düzeyde doğru" (4) "Tamamen doğru" şeklinde ifade edilmektedir.

Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği (LEMÖ): Chan ve Drasgow'un (2001) geliştirdiği LEM ölçeği'nin Polatcan ve Cansoy (2020) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin tümüne ait güvenilirliğe ilişkin Cronbach's alpha değeri .95 olarak hesaplanmış. Polatcan ve Cansoy (2020) 'Çıkarırsız liderlik etme motivasyonundan 3. ve 9. maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek uygulayanlar, uygulama sırasında bu maddeleri ölçme aracından çıkartmalıdırlar' uyarısı dikkate alınarak ölçek katılımcılara 25 madde üzerinden uygulanmıştır. LEM ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır bunlar; duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu (1-9 madde arası), liderlik etme, çıkarırsız liderlik etme motivasyonu (10-16 madde arası), sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu (17-25 madde arası) şeklindedir. 5'li likert tipli bir ölçektir ve şu ifadelerden oluşmaktadır;

(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşan, 5'li likert tipli bir ölçektir.

Verilerin toplanması ve İstatistiksel Analizi

Verilerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada demografik değişkenler, öz yeterlilik algıları ve LEM düzeylerine ilişkin veriler için tanımlayıcı istatistiksel analizler kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra dağılımların normallik yapısı Skewness ve Kurtosis değerleri +1,5 ile -1,5 arasında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiği için bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (one way-ANOVA) ve parametrik ilişki analizi testlerinden Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi uygularken anlamlı farklılık görülen test sonuçları için homojen dağılım gösteren gruplarda Post Hoc bir test olan LSD testi, homojen dağılım göstermeyen gruplarda Post Hoc testlerden Tamhane's T2 testi kullanılmıştır.

BULGULAR**Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine Göre Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (t-testi)**

Değişkenler	Gruplar	N	X	Ss	t testi		
					T	sd	P
Genel yeterlilik ölçeği	Kadın	141	3,13	,71	-7,756	278	,450
	Erkek	139	3,19	,70			
Duyuşsal kimlik liderlik etme	Kadın	141	3,62	1,18	-2,638	275,50	,009
	Erkek	139	3,97	1,06			
Çıkarırsız liderlik etme	Kadın	141	3,75	1,20	-1,785	274,58	,075
	Erkek	139	3,99	1,06			
Sosyal normatif liderlik etme	Kadın	141	3,75	1,17	-1,843	278	,066
	Erkek	139	4,00	1,07			

Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre kadınların ($x=3,13$, $SS=,71$) ve erkeklerin ($x=3,19$, $SS=,70$) genel öz yeterlilik puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Cinsiyet değişkenine göre LEM ölçeğinin duyuşsal kimlik alt boyutunda erkekler ($x=3,97$, $SS=1,06$) ve kadınlar ($x=3,62$, $SS=1,18$) arasında erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Cinsiyet değişkenine göre LEM ölçeğinin çıkarırsız liderlik alt boyutunda erkekler ($x=3,99$, $SS=1,06$) ve kadınlar ($x=3,75$, $SS=1,20$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Cinsiyet değişkenine göre LEM ölçeğinin sosyal normatif alt boyutunda erkekler ($x=4,00$, $SS=1,07$) ve kadınlar ($x=3,75$, $SS=1,17$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2: Öğrencilerin Öz Yeterlilik Düzeylerinin Sınıf Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Karşılaştırma Sonuçları (one way-ANOVA)

Sınıf düzeyi	n	x	Ss	Varsayı mın kaynağı	KT	Sd	KO	f	p
1.sınıf (1)	42	93,38	32,8	G. Arası	2192,3	3	211,3	,944	,420
2.sınıf (2)	66	95,30	25,5	G.İçi	213593,4	276	49,0		
3.sınıf (3)	78	100,6	25,8	Toplam	215785,8	279			
4.sınıf (4)	94	94,59	2,4						
Toplam	280	96,27	27,8						

Tablo incelendiğinde katılımcıları öz yeterlilik düzeylerinin sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($f:4,306$, $p<0,05$). Tablodaki sonuçlara göre 4. Sınıf öğrencilerinin ($x: 33,25$) öz yeterlilik algılarının, 1. Sınıf ($x:29,45$) öğrencileri ve 2.sınıf ($x:30,09$) öğrencilerinden; 3.Sınıf öğrencilerinin ($x:32,25$) öz yeterlilik algılarının, 1. Sınıf ($x:29,45$) öğrencilerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 3: Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinden Aldığı Puanlar ile Sınıf Değişkeni Arasında Tek Yönlü Varyans Analizi Karşılaştırma Sonuçları (one way-ANOVA)

Sınıf düzeyi	n	x	Ss	Varsayı mın kaynağı	KT	sd	KO	f	p	LSD
1.sınıf (1)	42	29,45	8,24	G. Arası	634,164	3	211,3	4,306	,005	1-3; 1-4; 2-4;
2.sınıf (2)	66	30,09	6,26	G.İçi	13550,603	276	49,0			
3.sınıf (3)	78	32,25	6,79	Toplam	1414,768	279				
4.sınıf (4)	94	33,25	7,08							
Toplam	280	31,6	7,13							

Tablo 3 incelendiğinde Katılımcıların LEM düzeylerinin sınıf değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4: Öğrencilerin Öz Yeterlilik Düzeylerinin Bölüm Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Karşılaştırma Sonuçları (one way-ANOVA)

Bölüm	n	x	Ss	Varsayı mın kaynağı	KT	sd	KO	f	p	Anlamlılık
Öğretmenlik (1)	87	102,2	25,1	G. Arası	4781,11	2	2390,5			
Antrenörlük (2)	119	92,5	27,7	G.İçi	211004,7	277	761,75			
Yöneticilik (3)	74	95,2	29,9	Toplam	215785,8	279		3,138	,045	1>2;
Toplam	280	96,2	27,8							

Tablo 4 incelendiğinde öğrencilerin bölüm değişkenine göre öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5: Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Düzeylerinin Bölüm Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Karşılaştırma Sonuçları (one way-ANOVA)

Bölüm	n	x	Ss	Varsayı mın kaynağı	KT	sd	KO	f	P
Öğretmenlik	87	32,80	7,23	G. Arası	209,014	2	104,50		
Antrenörlük	119	31,52	6,70	G.İçi	13975,75	277	50,45		
Yöneticilik	74	30,54	7,55	Toplam	14184,76	279			
Toplam	280	31,66	7,13					2,071	,128

Tablo incelendiğinde öğrencilerin bölüm değişkeni ile LEM arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlik bölümü öğrencilerinin ($x:102,2$) liderlik etme motivasyonunun antrenörlük bölümü öğrencilerine ($x:92,5$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 6: Öğrencilerin Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin Duyuşsal Kimlik Liderlik Etme alt Boyut Puanının Bölüm Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Karşılaştırma Sonuçları (one way-ANOVA)

Bölüm	n	x	Ss	Varsayı mın kaynağı	KT	sd	KO	f	P	Anlamlılık	
Duyuşsal- kimlik liderlik etme	Öğretmenlik (1)	87	36,3	9,10	G. Arası	678,44	2	339,2			
	Antrenörlük (2)	119	32,7	10,4	G.İçi	28639,7	277	103,3	3,281	,039	1-2;
	Yöneticilik (3)	74	34,0	10,8	Toplam	29318,1	279				
	Toplam	280	34,1	10,2							
Çıkarıcı liderlik etme	Öğretmenlik (1)	87	28,7	7,44	G. Arası	348,20	2	174,1			
	Antrenörlük (2)	119	26,3	7,97	G.İçi	17578,6	277	63,46			
	Yöneticilik (3)	74	26,5	8,51	Toplam	17926,8	279		2,743	,066	
	Toplam	280	27,1	8,01							
Sosyal- normatif liderlik etme	Öğretmenlik (1)	87	37,0	9,11	G. Arası	623,39	2	311,6			
	Antrenörlük (2)	119	33,5	10,2	G.İçi	28171,6	277	101,7			
	Yöneticilik (3)	74	34,7	10,8	Toplam	28795,0	279		3,065	,048	1-2;
	Toplam	280	34,9	10,1							

Öğrencilerin LEM ölçeğinin alt boyut puanlarının bölüm değişkenine göre tek yönlü varyans analizi karşılaştırma sonuçlarına göre LEM ölçeğinin alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin liderlik etme motivasyonu ölçeğinin alt boyut puanlarının bölüm değişkenine göre karşılaştırılması sonucunda öğretmenlik bölümü öğrencilerinin, antrenörlük bölümü öğrencilerine göre duşsal liderlik etme ve sosyal-normatif liderlik etme alt boyut puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 7: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki (Pearson Correlation)

		Genel öz yeterlilik ölçeği		
		n	r	p
Duyuşsal liderlik etme	kimlik	300	,501*	,000
Çıkarırsız liderlik etme		300	,578*	,000
Sosyal normatif liderlik etme		300	,561*	,000

*p<0,05

Genel öz yeterlilik ile LEM alt boyutu duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonu arasında (,501) orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (p<0,05).

Genel öz yeterlilik ile LEM alt boyutu çıkarırsız liderlik etme motivasyonu arasında (,578) orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (p<0,05).

Genel öz yeterlilik ile LEM alt boyutu sosyal-normatif liderlik etme motivasyonu arasında (,561) orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (p<0,05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulgularına göre kadın ve erkek öğrencilerin öz yeterlilik algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Koç ve Yavuzer'in (2002) çalışmalarında, kadın ve erkek katılımcıların benzer seviyede öz yeterlilik düzeyine sahip oldukları sonucunu elde etmiştir. Eroğlu ve ark. (2017) araştırmasında cinsiyet değişkeni ile katılımcıların akademik öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve kadınların akademik öz yeterlilik puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Cinsiyet değişkenine göre LEM ölçeğinin duyuşsal kimlik alt boyutunda erkekler ve kadınlar arasında erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Watson (2015), cinsiyet açısından liderlik etme motivasyonu puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişler. Erkeklerin LEM puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Başka bir çalışmada, Rosch, Collier ve Thompson (2015) lisans öğrencilerinin duyuşsal kimlik ve sosyal normatif liderlik etme motivasyonu puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini sonucunu bulmuşlardır. Özbezek ve Paksoy (2017) erkeklerin sosyal normatif liderlik etme motivasyonu algılarının daha yüksek olduğuna sonucunu tespit edilmiştir.

Öğrencilerin öz yeterlilik düzeylerinin sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 8 de ki sonuçlara göre 4. Sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik algılarının, 1.Sınıf öğrencileri ve 2.sınıf öğrencilerinden; 3.Sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik algılarının, 1. Sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Altunçekiç ve arkadaşları (2005) yaptıkları çalışmada birinci sınıfta okuyan öğrencilerle diğer sınıflar arasında anlamlı bir fark olduğunu bulmuşlardır.

Katılımcıların LEM düzeylerinin sınıf değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Özbezek ve Paksoy (2017) ise yaptığı çalışmada 4. Sınıf öğrencilerinin liderlik etme motivasyonu algılarının 2.sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğuna sonucunu tespit etmişler.

Öğrencilerin bölüm değişkenine göre öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızdan farklı olarak öz-yeterliliğin öğrenim görülen bölüme göre değiştiğini sonucunu tespit eden araştırmalar (Kozcu, Çakır ve Şenler; 2007) da bulunmaktadır.

Öğrencilerin bölüm değişkeni ile LEM ölçeğinin alt boyutlarının karşılaştırılması sonucunda duyuşsal-kimlik liderlik etme ve sosyal-normatif liderlik etme alt boyut puanlarının bölüm değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Özbezek ve Paksoy (2017) farklı bölümlere göre liderlik etme motivasyonunu incelediği çalışmasında duyuşsal kimlik LEM alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit ederken diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Yapılan bu çalışma sonucunda liderlik etme motivasyonu ile genel öz yeterlilik düzeyi arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri arttıkça LEM' inin de artabileceği ve öz yeterlilik düzeyleri azaldıkça LEM' inin de azalabileceği çıkarımı yapılabilir.

Chan ve Drasgow (2001) yaptıkları çalışmada LEM'i açıklamak için liderlik öz yetkinliğini kullanırken, bu konuya benzer konuda çalışan diğer analistler bir ferдин genelleştirilmiş öz yetkinliğinin aslında temel öz değerlendirmelerin bir boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bandura (1993, 1995, 1997) öz yeterliliğin ek olarak

liderlik motivasyonunun ehemmiyetli bir kaynağı olduğunu iddiasında bulunmuştur (Krauss ve Abdul Hamid, 2013: 6).

Özbezek yaptığı çalışmasında LEM ve öz yeterlilik arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu da öz yeterlilik seviyesi yüksek olan bireylerin daha fazla liderlik rolünü alma eğiliminde olduklarını belirtmektedir (Özbezek, Paksoy, 2017). Bununla beraber, Erickson (2005) yaptığı çalışmasında liderlik öz yeterliliği ile LEM arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Hong (2005) ise, öz-yeterliliğin LEM üzerinde de bir tesiri olduğunu onaylamaktadır. Bu araştırmaların sonuçları da bizim çalışmamızı destekler niteliktedirler.

ÖNERİLER

Araştırma başka şehirlerde okuyan üniversitelerinin spor bilimleri fakültesinde eğitim gören öğrenciler üzerinde de yürütülebilir.

Araştırma ülke genelini kapsayacak şekilde yürütülebilir.

Yapmış olduğumuz çalışmanın sonuçlarından öz yeterlilik ve liderlikle ilgili araştırma yapan ve liderlikle ilgili eğitim veren kurumlar faydalanabilir.

KAYNAKÇA

Avcı Temizer, D. ve Erol, M. (2016) Eyleme Geçiren Bir Katalizör “Öz Yeterlik Algısı”: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(4), 711-23. 4)

Altunçekiç, A., Yaman, S. ve Koray, Ö. (2005) Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnanç Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma (Kastamonu İli Örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 93-102.

Biçer T. (2008). *Sporda Toplam Kalite Yönetimi ve Futbol Uygulamaları*. İstanbul: Beyaz Yayınları.

Bozkurt, M. (2020). *Liderlik Sanatı*. (1.Baskı) Bursa: İhlas Gazetecilik.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura A, (1994). Self-Efficacy. *New York: Academic Press*. In V.S. Ramachaudran.

Chan, K. Y., ve Drasgow, F.; (2001), “Toward a Theory of Individual Differences and Leadership: Understanding the Motivation-to-Lead”. *Journal of Applied Psychology*,.86(3), 481-498.

Demir, B. (2019). *Toksik Liderlik Algısının Örgütsel Sessizlik, Duygusal Bağlılık ile Görev Performansı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erickson, R.; (2005), “*Exploring the antecedents of MTL and the effects of collective efficacy*” (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 305379379)

Eroğlu, O., Yıldırım, Y., ve Şahan, H. (2017). Spor bilimleri fakültesindeki öğrencilerin akademik öz-yeterlik ve akademik güdülenme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Akdeniz Üniversitesi örneği. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 38-47.

Hong, Y. (2005), “*Motivation to Lead: Antecedents and Resulting Leader Emergence*”. Unpublished Doctoral Dissertation, Saint Mary’s University, Nova Scotia, Canada

Keser, A., (2006), “*Yönetim ve Motivasyon*”. (1. Baskı, 33) İstanbul: Alfa Aktüel.

Kiremit, H. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji ile İlgili Öz Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kozcu, Çakır N. ve Şenler B. (2007). *Fen bilgisi ve sınıf öğretmenliği anabilim dalında öğrenim gören öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının belirlenmesi* (Muğla Üniversitesi Örneği). 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.

Özbezek .B.D. ve Paksoy ,M. (2017).Liderlik Etme Motivasyonu ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Disciplines Economics ve Administrati-ive Sciences Studies*, Vol 3, Issue:4 ,pp:248-269.

- Rosch, D. M., Collier, D., ve Thompson, S. E. (2015). An Exploration of Students' Motivation to Lead: An Analysis by Race, Gender, and Student Leadership Behaviors. *Journal of College Student Development*, 56(3), 286-291. doi:10.1353/csd.2015.0031
- Şahin, A. (2003). *Türk kamu ve Özel Kesim Yöneticilerinin Motivasyon Durumu: Kavramsal ve Ampirik Bir Çalışma (Konya örneği)*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şişman, M (2011). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Vecchio, Robert P., (1991). *Organizational Behavior*. London: Dryden Press.
- Yavuzer, Y. ve Koç, M. (2002). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmen Yetkinlikleri Üzerinde Bir Değerlendirme XI*. Eğitim Bilimleri Kongresi, 23-26 Ekim 2002 Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa, KKTC.
- Yıldırım D. Ş., (2006). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Watson, T. L. (2015). *A Situational Examination of Motivation to Lead: Gendered Implications in Leader Development* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Werner, Isabel, (1993). *Liderlik ve Yönetim*. (Çeviren: Vedat Üner), İstanbul: Rota Yayınları.