



Self-perceived leadership behaviors of undergraduates: Scale development study

Lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları: Ölçek geliştirme çalışması¹

Oğuz Özbek²
Meltem Kızılyalı³

Abstract

The aim of the study is to develop a valid and reliable instrument to assess the self-perceived leadership behaviors of Sport Sciences undergraduates. 24 undergraduate students defined the leadership concept, data collected were content analyzed, and the 53-itemed pool was reduced to 50 items preceding a review done by 3 scholars. Pilot instrument was administered to 284 Sport Sciences students. KMO (.934) and Bartlett test [4809.978; ($p < 0.000$)] were conducted. Exploratory Factor Analysis revealed 4 factors. 4 Factors in total accounts for the % 54.12 of total variance. Factors generated were named as Participative Leader, Self-confident Leader, Principled Leader and Decisive Leader. Confirmatory Factor Analysis was run and Critical N (CN) was calculated as 252.11 Adaptive values of the model was determined as X^2/df (1,39); RMSEA (0.037); NFI (0.97); CFI (0.99); GFI (0.93). The results indicated the model provided a good fit to the data. The results indicated Self-perceived leadership behaviors of undergraduates scale with 4 factors and 20 items is valid and reliable.

Keywords: Sport leadership; instrument development; self-perception; undergraduate student.

(Extended English abstract is at the end of this document)

Özet

Bu çalışmanın amacı, spor bilimleri lisans öğrencilerinin kendi liderlik davranışlarını değerlendirebilecekleri geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. 24 öğrenci liderliğin tanımını yapmış, toplanan veriler içerik analizi tekniğiyle analiz edilmiş, 53 maddelik soru havuzu, alınan 3 uzman görüşü sonucu 50'ye indirilmiştir. Ölçeğin deneme formu, spor bilimleri fakültesi öğrencisi 284 kişiye uygulanmıştır. KMO (.934) ve Bartlett testi [4809.978; ($p < 0.000$)] yapılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi sonucu maddeler 4 ayrı boyutta toplanmıştır. Bu dört boyut toplam varyansın % 54.12'sini açıklamaktadır. Boyutlar, Katılımcı Lider, Kendine Güvenen Lider, İlkeli Lider ve Kararlı Lider olarak isimlendirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu kritik N değeri 252.11 olarak hesaplanmıştır. Modelin uygunluğuna ilişkin X^2/df değeri 1,39; RMSEA değeri 0.037; NFI değeri 0.97; CFI değeri 0.99 ve GFI değeri 0.93 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar modelin iyi uyum değerlerini karşıladığını göstermiştir. Dört boyut ve yirmi maddeden oluşan Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sporda liderlik; ölçek geliştirme; öz algı; üniversite öğrencisi.

¹ This study was presented orally at the International Sport Sciences Congress, Antalya, Turkey, December 1-4, 2016

² Assoc. Prof. Dr., Sport Sciences Faculty, Ankara University, Ankara/Turkey, oozbek@sports.ankara.edu.tr

³ Instructor, PhD. student, Sport Sciences Faculty, Ankara University, Ankara/Turkey, eren@ankara.edu.tr

Giriş

Liderlik toplumların, kurumların, örgütlerin, paradigmaların giderek çeşitlendiği günümüz dünyasında eğitimde, iş ve sanayi alanında, ideolojik yapılanmada, arkadaşlık ilişkilerinde, siyasette, sporda kısaca toplumun her kesiminde ihtiyaç duyulan, mevcut koşullara göre içeriği ve anlamı farklılaşan çağdaş bir kavramdır. Sanayi devrimi sonrasında dünyanın küreselleşmeye başlamasıyla birlikte değişen iş dünyası, teknoloji, çevre koşulları, bilginin üretim şekli ve etkin bir şekilde kontrol edilmesi ihtiyacı, kaynakların sınırlı olması, rekabetin artması, yönetici/lider ve örgüt davranışı gibi konuların ön plana çıkmasıyla birlikte farklı liderlik tiplerine ihtiyaç duyulmuştur (Akçakaya, 2010; Komives ve Dugan, 2010; Nikezić ve ark., 2012; Scott, 2014). Toplumun farklı alanlarında ortaya çıkan bu ihtiyaç, liderlik kavramının tek ve değişmez bir anlamı olmasına müsaade etmemiş, yeni bir liderlik anlayışının oluşturulması gerekliliği bilimin her alanına (sosyoloji, tıp, hemşirelik, psikoloji, siyaset bilimi, yönetim bilimi) nüfuz ederek, farklı liderlik teorilerinin üretilmesine imkân sağlamıştır (Bass, 1990a; Rost 1993; Astin ve ark., 1996; Eraslan, 2004; Avolio ve ark., 2009; Tabak ve ark., 2012; Posner, 2012).

İlk olarak 1840'larda Thomas Carlyle (Carlyle, 1841) tarafından ortaya atılan ve liderliğin doğuştan olduğunu öne süren Büyük Adam Teorisi zaman içinde önemini yitirerek 1940'larda yerini liderin grubun diğer üyelerinden farklı özelliklere sahip olduğunu ileri süren Özellikler Teorisine, sonrasında sırasıyla liderin davranışlarının önemli olduğunu ileri süren Davranışsal Yaklaşım ve liderlik stiline mevcut durumun koşullarına göre şekillendiğini varsayan Durumsallık Yaklaşımına bırakmıştır (Rost, 1993; Eraslan, 2004; Erkuftu, 2014; Scott, 2014; Ercan ve Sığırı, 2015). Komives ve Dugan'a göre (2010, 111) 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan bu teoriler "lider merkezli yaklaşımların yanı sıra, hiyerarşik ilişkiler, başarıya odaklanma ve güç aktarımı gibi geleneksel erkeklere özgü, endüstriyel ve yapısal yaklaşımlarla ilişkilendirilen dönemin genel liderlik anlayışını" yansıtmaktadır. İlk kez Downton'un (1973) "İsyan Liderliği" isimli sosyoloji tezinde kullandığı ancak pek ilgi görmeyen (McDowelle, 2009) Dönüştüren (transforming) Liderlik kavramı (Kujawa-Holbrook ve Thompsett, 2010) Burns'un ödülleri yoluyla izleyenlerinin sadakatini garantileyen sıradan (etkileşimci/transaccional) liderle, izleyenlerinin temel ihtiyaçlarına odaklanan sıra dışı (dönüştürücü/transforming) lider arasındaki farkı net bir şekilde ortaya koymuştur (Komives ve Dugan 2010; Nikezić ve ark., 2012; Goertzen, 2012). Daha sonra Bass'ın, Burns'un ortaya koyduğu Dönüşümcü (transformational) Liderlik teorisini geliştirmesi neticesinde, sanayi devrimiyle birlikte hız kazanan liderlik paradigması değişerek yerini sanayi ötesi liderlik teorilerine bırakmıştır (Rost,1993; Avolio ve ark., 2009; Goertzen, 2012). Rost (1993, 91) bu yeni ortaya çıkan sanayi ötesi liderlik kavramını "yüksek düzeyde itibar olarak tanımlanan ve mükemmelliği yansıtan grup/örgüt hedeflerine ulaşmak için, izleyenlerini liderlerinin istediklerini yapmaları konusunda etkileyen, tercih edilen belirli özelliklere sahip müthiş erkek ve kadınlar" olarak tanımlamıştır. Liderlik üzerine çalışmalar yapan akademisyenler, paradigmanın değişmesiyle birlikte, görev ve lider-izleyen arasındaki ilişkileri ortaya koyan farklı teoriler üzerine odaklanmışlardır.

Teorik Çerçeve

Liderlik Gelişiminde Sosyal Değişim Modeli (Social Change Model of Leadership Development)

90'lı yıllarda liderlik üzerine çalışmalar yapan bir grup eğitimci ve akademisyenin bir araya gelerek hazırladıkları Liderlik Gelişiminde Sosyal Değişim Modeli, lisans öğrencilerine yönelik olarak tasarlanan ve herkesin iyiliği için sosyal sorumluluk ve değişimi üzerine temellenen liderlik gelişimi anlayışını savunan bir modeldir (Astin ve ark., 1996; Dugan, 2006; Komives ve Dugan, 2010). Bu model bireysel, grup ve toplumsal değerler olmak üzere üç ana başlıktan oluşmaktadır. Bireysel değerler başlığı altında öz farkındalık (bireyin, eylemlerini yönlendiren tutumlarının, değerlerinin, inançlarının ve duygularının farkında olması), uyum (bireyin değerlerine ve inançlarına uygun bir şekilde hareket etmesi; düşünce, duygu ve davranışlarda tutarlılık, özgünlük, dürüstlük) ve bağlılık (bireyi hizmet etmeye yönlendiren ve ortak çabayı yönlendiren içsel enerji) bulunur. Grup değerleri başlığı altında iş birliği (ortak bir çaba için diğerleriyle birlikte çalışmak, bireyi ve diğerlerini güven yoluyla güçlendirmek), ortak amaç (ortak amaç ve değerleri paylaşmak, grubun vizyon ve amacının

oluşturulmasına diğerlerini de ortak etmek) ve nezaket sınırlarında itiraz (bakış açısında farklılık olabileceğini kabul etmek ve bu farklılıkları nezaket sınırları içinde söylemek) bulunur. Topluluk değerleri başlığı altında ise vatandaşlık (iyi bir vatandaş olmak için diğerlerinin ve toplumun yararına olacak olumlu değişimler için çalışmak) ve değişim (dünyayı ve toplumu hem birey hem de toplum için daha iyi bir hale getirmenin önemine inanmak) bulunur (Astin ve ark., 1996; Dugan, 2006; Komives ve Dugan, 2010).

Liderliğin ihtiyaç duyulduğu alanlardan biri de hiç şüphesiz spor alanıdır. Sporda son yıllarda tanık olduğumuz şike, teşvik, şiddet, holiganizm, ırkçılık, ayrımcılık ve doping gibi bazı olumsuzlukların sebebini sadece sporun kendi iç dinamikleri ve özgül yapısı ile açıklamaya çalışmak, sporun toplumsal bir olgu olduğu ve toplumla var olduğu düşüncesini görmezden gelmek olur. Bir spor takımını, bir aileyi, bir şirketi, bir topluluğu, bir ideolojiyi, bir arkadaş grubunu bir arada tutan öz, aslında bireyler arasında ortak olan inançlar ve değerlerdir ve bu ortak inanç ve değerler birleştirici olmalarının yanı sıra var oldukları yapıya da anlam kazandırır (Astin ve Astin, 2000). Sahip olduğu evrensel değerlerin yanı sıra, eğlence, yarışma, rekabet ve bireysel özelliklere eklenen kazanma hırsı ve maddi menfaat elde etme isteği gibi unsurları da bünyesinde barındıran spor alanı, ancak yönetsel, teknik, düşünsel ve sosyal beceri ve bilgiye sahip (Bass, 1990b), izleyenlerini ortak inanç ve değerler paydasında birleştirip, spora hak ettiği anlamı kazandırabilecek (Astin ve Astin, 2000), kendini iyi yetiştirmiş, kararlı, ahlaki değerleri olan, problem çözücü, izleyenleri ile iyi ilişkiler kuran, vizyon sahibi, sorunları fark eden ve bu sorunlara çözüm yolları arayan spor liderlerinin yönetiminde hak ettiği yeri bulabilir. Spor alanında ihtiyaç duyulan olumlu değişimi yaratacak liderin öncelikle kendini tanıması ve anlaması, sahip olduğu değer ve inançlara yönelik farkındalık kazanması, bireysel özelliklerinin yanı sıra güçlü ve zayıf yönlerinin de farkına varması, liderin izleyenlerini yönlendirmesinde ve uygun liderlik stilini benimsemesinde önemli bir rol oynamaktadır (Cress ve ark., 2001; Kouzes ve Posner, 2006; Külekçi, 2016). Yetkin ve etkin bir lider kendi zayıf ve güçlü yönlerini iyi bildiği ölçüde, içinde yer aldığı örgütün gelişmesine katkıda bulunur, yönünü belirler, değişimle başa çıkar, vizyon oluşturur ve vizyonunu çalışanlarla paylaşır (Akçakaya, 2010; Yammarino, 2013).

Liderlik becerilerinin sadece doğuştan değil de, sonradan da kazanılabilecek özellikler olduğu düşüncesinin akademi alanında kabul görmesiyle birlikte, ihtiyaç duyulan liderleri eğitmek ve yetiştirmek 21. yüzyılın yükseköğretim kurumlarının amaçları arasında yer almaya başlamıştır. Bu noktadan hareketle yükseköğretim kurumları geleceğin liderlerinin eğitimi ve yetiştirilmesine yönelik lisans programları ve liderlik sertifika programları açmışlardır. Üniversite yerleşkesi içinde öğrencilerin liderlik becerilerini ve yeterliliklerini geliştirebilecekleri gönüllülük ve kısmi zamanlı çalışma esasına dayalı aktiviteleri ve öğrenim görülen akademik programların müfredatına ek liderlik dersleri sunarak, liderlik gelişimini eğitim programlarının bir parçası haline getirmişler (Posner ve Brodsky, 1992; Rost, 1993; Kelley, 2008; Kayıkçı ve Ercan, 2013; Karahan ve Karahan, 2014; Ward, ve ark., 2015) ve geleceğin liderlerini yetiştirmeye başlamışlardır. Alan yazında üniversite öğrencilerinin liderlik becerileri üzerine yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır (Bass, 1990b; Cress ve ark., 2001; Posner, 2004; Kouzes ve Posner, 2006; Posner, 2012; Soria ve ark., 2015; Lee ve ark., 2015). Toplumsal alanların ihtiyaç duyduğu geleceğin kadın ve erkek liderlerin üniversite eğitimleri sırasında yetiştirilmeleri önemlidir, çünkü Posner'e göre (2004, 443) "üniversite öğrencilerinin liderlik gelişimine yönelik çeşitli aktiviteler, farklı bakış açıları ve deneyimler içeren programlar, bireylerin diğerlerine göre anlamlı bir fark yaratma becerilerini artırmaktadır", ancak liderliğin bir süreç olduğu göz önünde bulundurulursa, bu süreçte geleceğin lider adaylarının yetiştikleri ortamların, kültürlerinin, arkadaş çevrelerinin, dâhil oldukları grupların, karakter özelliklerinin büyük etkiye sahip olduğu unutulmamalıdır. Mevcut alan yazın incelendiğinde üniversite öğrencisi lider adaylarından kendi davranışlarını veya liderlik stillerine ilişkin öz algılarını yansıtılmalarının istendiği çalışmalarda kullanılan ölçme araçlarının genellikle "iş dünyasından yöneticilerle" (Posner, 2012, 221) veya "deneyimli yetişkin liderle" (Lee ve ark., 2015, 51) yürütülmüş çalışmalar sonucunda üretilen ölçekler olduğu görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin liderlik potansiyellerini tanımlayan ve niteleyen ölçekler sayıca fazla değildir ve çoğunluğu üniversite

dışında yürütülen çalışmalar sonucunda elde edilmiştir (Posner, 2012; Lee ve ark., 2015). Mevcut ölçekler incelendiğinde yabancı bir ölçeğin uyarlanması ziyade, Türkiye'nin toplumsal ve kültürel çeşitliğine, ulusal eğitim müfredatına, bireylerin toplumsallaşma süreçlerine uygun, spor bilimleri lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarını kendilerinin değerlendirebilecekleri yeni bir ölçeğe ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu yeni ölçeğin sanayi ötesi liderlik paradigmasından esinlenen ve lider adaylarının kendi karakter özelliklerini, beceri, bilgi, bakış açısı ve ahlaki değerlerini değerlendirebileceği, sahip olduğu liderlik potansiyelini ortaya koyabilecek bir ölçek olmasına karar verilmiştir.

Yöntem

Bu çalışmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın amacı spor bilimleri alanında öğrenim gören lisans öğrencilerinin kendi liderlik öz algılarını değerlendirebilecekleri bir ölçek geliştirmektir. Bu ölçek sayesinde öğrenciler kendi liderlik kapasitelerini kendileri değerlendirebileceklerdir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2015-2016 akademik yılında, Ankara'daki bir devlet üniversitesinin spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören 284 kişiden oluşmuştur. Çalışma grubu, okulda kayıtlı 750 öğrenci arasından, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Katılımcı öğrencilerin % 44'ü kadın (125 kişi), % 56'sı ise erkektir (159 kişi). Katılımcıların % 78.9'ü 18-23 yaş arasında (224 kişi), %21.2'ü 24-29 yaş arası (60 kişi) öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 37.7'si (107 kişi) antrenörlük eğitimi bölümünde, %19.3'si (55 kişi) beden eğitimi öğretmenliği bölümünde, % 43'ü (122 kişi) spor yöneticiliği bölümünde öğrenim görmektedir.

Verilerin Toplanması ve Ölçeğin Geliştirilmesi Süreci

Çalışmanın amacı doğrultusunda önce liderlik kavramı ile ilgili alan yazın taraması yapılmıştır. İkinci aşamada, spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören rastgele seçilmiş 24 kişilik bir öğrenci grubundan liderliğin tanımını yaptıkları bir paragraf yazmaları istenmiş, yapılan tanımlar içerik analizi tekniği ile analiz edilip, alan yazından elde edilen ifadelerle birleştirilerek, 53 maddelik soru havuzu oluşturulmuştur. Maddelerin uygunluğu için alandan üç uzman görüşüne başvurulmuş, öneriler doğrultusunda madde sayısı 50'ye indirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucu ölçek deneme formunda, liderlik öz algısı ile ilgili 50 maddeye yer verilmiştir. Ölçme aracı formu beşli Likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır. Ölçek formunda yer alan maddelerin değerlendirme seçenekleri ve puanları, "Hiç katılmıyorum (1)", "Az katılıyorum (2)", "Orta düzeyde katılıyorum (3)", "Çok katılıyorum (4)", "Tam katılıyorum (5)" şeklinde belirlenmiştir. Ölçme aracı formu, çalışmaya gönüllü katılan öğrencilere uygulanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Toplanan verilerin analizinde, madde geçerliği için madde toplam korelasyon testi, güvenilirlik için "Cronbach's Alpha" katsayı hesaplaması, verilerin faktör analizine uygunluğuna kanıt sağlamak amacıyla, Anti-İmaj Korelasyon değerlerine bakılmış, Kaiser-Meyer-Olkin hesaplaması ve Bartlett testi yapılmıştır. Ölçek yapı geçerliğini saptamak amacıyla Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizleri yapılmıştır.

Bulgular

Ölçeğin geçerliği için önce madde toplam korelasyon değerlerine bakılmış, daha sonra açıklayıcı ve doğrulamalı faktör analizleri yapılmıştır. Verilerin güvenilirliği için bakılan Cronbach's Alpha katsayısı .927 bulunmuştur. Madde toplam analizi sonucu korelasyon katsayısı .40'ın altında kalan 12 madde ölçekten atılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi öncesinde verilerin, faktör analizine uygunluğuna bakılmıştır.

Bütün verilerin genel olarak faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için bakılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .70 ve daha fazla olmalıdır (Kalaycı, 2006, 322). Açıklayıcı Faktör analizinin uygunluğu için KMO (.934) ve Bartlett testi [4809.978; (p<0.000)] yapılmıştır. Bulunan .934 KMO değeri, veriler üzerinde faktör analizi yapılabileceğini göstermiştir. Tek tek her bir sorunun faktör analizine uygunluğu için MSA değerine bakılır. MSA değerleri anti-imağ korelasyon matrisinde yer alır. Anti imaj korelasyon değerlerinin .50 ve yukarı olması gerekmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2007, 81). Bu çalışmada anti-imağ korelasyon katsayılarının .897 (14. madde) ile .960 (25. madde) arasında değiştiği tespit edilmiştir. Anti imaj korelasyon değerleri, KMO ve Bartlett testi sonuçlarına göre çalışma verileri üzerinde faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucu maddelerin 4 ayrı boyut altında toplandığı görülmüştür. Birinci boyutun varyansı % 17.10, ikinci boyutun varyansı % 14.81, üçüncü boyutun varyansı % 11.452, dördüncü boyutun varyansı % 10.754 olarak saptanmıştır. Bu dört boyut toplam varyansın % 54.12'sini açıklamaktadır. Faktör yük değerlerinin kesme noktası .40 olarak belirlenmiş, yük değeri .40 altında kalan 17 madde ölçekten çıkarılmıştır. AFA sonucu, Birinci boyutta 6, İkinci boyutta 4, Üçüncü boyutta 6 madde, dördüncü boyutta 5 madde olmak üzere, toplam 21 madde yer almıştır. Boyutlar, Katılımcı Lider, Kendine Güvenen Lider, İlkeli Lider ve Kararlı Lider olarak isimlendirilmiştir.

Çizelge 1. Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri ve Madde Toplam Korelasyon Değerleri

Eski No	Yeni No	Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyon Değerleri
Katılımcı Lider Boyutu				
L2	1	Arkadaşlarım için fedakârlık yaparım.	,723	,542
L3	2	Çevremdekileri takdir ederim.	,699	,504
L7	3	Olumsuz deneyimlerimden ders çıkarırım.	,611	,504
L8	4	Ekip çalışmasına önem veririm.	,645	,561
L9	5	Değişime kolay ayak uyduran biriyim.	,613	,582
L10	6	Arkadaşlarımın ihtiyaçlarını önemser, gerçekleştirmek için çaba sarf ederim.	,548	,544
Kendine Güvenen Lider Boyutu				
L21	7	Arkadaşlarımda saygı ve hayranlık uyandırdığımı düşünüyorum.	,721	,491
L11	8	İstediklerimi yaptırmak için "lütfen" kelimesini kullanırım.	,661	,402
L12	9	Arkadaşlarıma rol model olurum.	,639	,507
L20	10	Problemlere her zaman farklı açılardan yaklaşmayı severim.	,610	,590
İlkeli Lider Boyutu				
L29	11	İnanıklarım konusunda sonuna kadar giderim.	,728	,504
L23	12	Verdiğim sözü tutarım.	,712	,528
L24	13	Yapılan işleri takdir ederim.	,679	,545
L50	14	Açık sözlüyümdür.	,644	,524
L27	15	Arkadaşlarıma yardım etmekten hoşlanırım.	,609	,533
L49	16	Manevi değerlere önem veririm.	,554	,509
Kararlı Lider Boyutu				
L43	17	Dışa dönük biriyim.	,703	,460
L42	18	İkna kabiliyetim yüksektir.	,526	,629
L41	19	Kararlılıkla hedefe odaklanırım.	,525	,587
L35	20	Arkadaşlarıma yenilikçi ve yaratıcı olmaları konusunda cesaretlendiririm.	,424	,556
L45	*21	Sonuç odaklı çalışırım.	,710	,435

*DFA sonucu çıkarılmıştır.

AFA sonuçlarına göre saptanan dört faktörlü modelin uygunluğu Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. Model uygunluğu için, X^2/df , RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NFI ve NNFI, uyum ölçütlerine bakılmıştır. DFA için Kritik N değeri 252.11 olarak hesaplanmıştır. DFA sonucu; Kararlı Lider boyutunda yer alan 21. madde standardize edilmiş faktör yük değeri .50'nin altında kaldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, 1. ile 2. ve 11. ile 12. maddeler arasında gerekli

modifikasyonlar yapılmıştır. Katılımcı Lider boyutunda 6 madde, Kendine Güvenen Lider boyutunda 4 madde, İlkeli Lider boyutunda 6 madde ve Kararlı Lider boyutunda 4 madde yer almıştır. Modelin uygunluğuna ilişkin X^2/df değeri 1,39; RMSEA değeri 0.037 ulmuştur. Diğer uyum ölçütlerinden GFI değeri 0,93 ve AGFI değeri 0.90, NFI değeri 0.97; NNFI değeri 0.99; CFI değeri 0.99 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 20 maddenin model uyumuna ilişkin değerler çizelge 2'de görülmektedir.

Çizelge 2. Ölçeğin Uyum İndeksleri

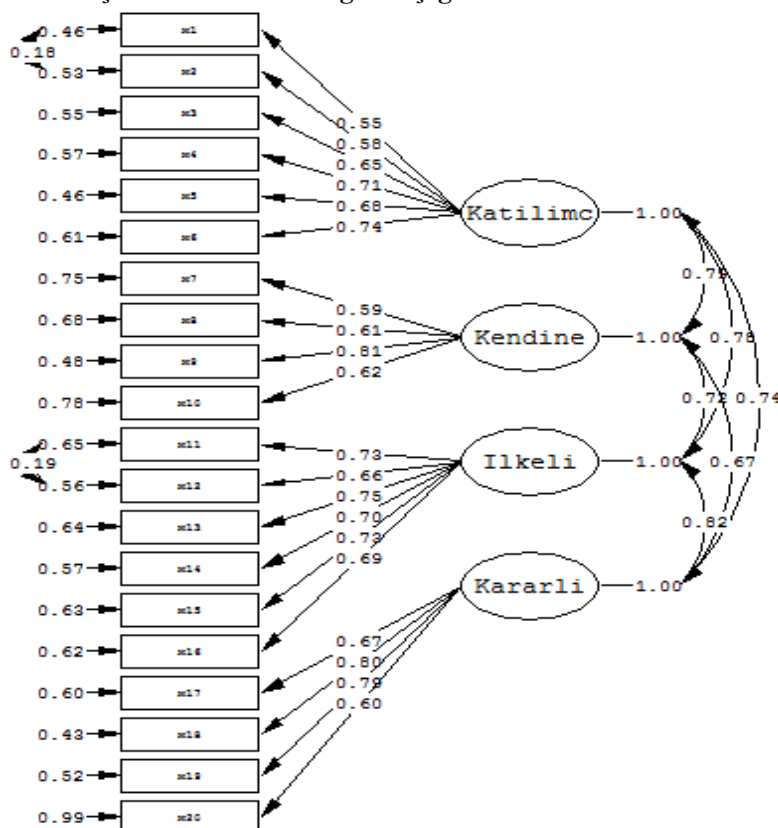
X^2	X^2/sd	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
225.94	1.39	0.037	0.043	0.93	0.90	0.97	0.99	0.99
	iyi uyum	iyi uyum	iyi uyum	Kabul edilebilir uyum	iyi uyum	iyi uyum	iyi uyum	iyi uyum

Sd= 162

Critical N (CN) = 252.11

Uyum indeksleri incelendiğinde, GFI değerinin kabul edilebilir, diğer uyum indekslerinin ise iyi uyum değerlerini karşıladığı görülmüştür (Çelik, Yılmaz, 2013, 39). Diğer yandan x^2/sd oranının, $0 \leq x^2/sd \leq 2$ arasında olması mükemmel uyum olarak da değerlendirilmektedir (Çokluk ve ark., 2010). Veriler, model uyum değerlerinin kabul sınırlarının üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan analizlere göre elde edilen yapısal eşitlik modeli şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Liderlik Öz Algısı Ölçeği Modeli



Chi-Square=225.94, df=162, P-value=0.00067, RMSEA=0.037

Liderlik Öz Algısı Ölçeği'nin ayrışma geçerliği için, alt boyutlar arası korelasyonlar incelenmiştir. Boyutlar arasındaki korelasyon incelendiğinde 0.503 ile 0.637 arasında değişen değerler aldığı görülmüştür. Boyutlar arasındaki ilişkinin olumlu yönde ve orta düzeyde olduğu, boyutların birbirinden bağımsız olduğu saptanmıştır (Büyüköztürk, 2009). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Pearson korelasyon değerleri Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 3. Ölçeğin Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Değerleri

Boyutlar	Katılımcı Lider	Kendine Güvenen Lider	İlkeli Lider	Kararlı Lider
Katılımcı Lider	1	,567**	,624*	,588*
Kendine Güvenen Lider	,567*	1	,528*	,503*
İlkeli Lider	,624*	,528*	1	,637*
Kararlı Lider	,588*	,503*	,637*	1

*P<0.01

Güvenirlilik

Lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarını ölçmeye yönelik 20 madde ve dört boyuttan oluşan ölçek için alt boyutlara göre Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayıları, ölçeğin geneli için 0.91, Katılımcı Lider boyutu için 0.81, kendine güvenen lider boyutu için 0.70, İlkeli Lider boyutu için .82, Kararlı Lider boyutu için .74 saptanmıştır (Çizelge 4).

Çizelge 4. Ölçek Boyutlarının Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Madde Sayısı	Ortalama/5	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alfa Güvenirliği
Katılımcı Lider	6	3.93	-.300	-.454	.81
Kendine Güvenen Lider	4	3.70	-.327	-.345	.70
İlkeli Lider	6	4.00	-.707	-.225	.82
Kararlı Lider	4	3.74	-.433	-.048	.74

Ölçeğin Değerlendirilmesi

Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı Ölçeği'nde yer alan maddeler arasında ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekteki ifadelerin puanları ve değerlendirilmesi, (1)-hiç katılmıyorum, (2)- az katılıyorum, (3)-orta düzeyde katılıyorum, (4)- çok katılıyorum ve (5) - tam katılıyorum şeklindedir. Ölçeğin, Katılımcı Lider Boyutunda 6 madde, Kendine Güvenen Lider Boyutunda 4 madde, İlkeli Lider Boyutunda 6 madde ve Kararlı Lider Boyutunda 4 madde olmak üzere toplam 20 madde yer almıştır. Ölçek alt boyutlarından alınabilecek puanlar; Katılımcı Lider Boyutunda en düşük 6 ve en yüksek 30 puan, Kendine Güvenen Lider Boyutunda en düşük 4 ve en yüksek 20 puan, İlkeli Lider Boyutunda en düşük 6 ve en yüksek 30 puan, Kararlı Lider Boyutunda en düşük 4 ve en yüksek 20 puandır. Puanların artması, her bir boyut için liderlik öz algısının olumlu olduğunu gösterir.

Sonuç

Bu çalışmanın amacı lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz-algılarının değerlendirilmesine yönelik bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin maddelerinin ölçülmek istenen özellikleri ölçme düzeyini saptamak için madde-toplam korelasyon değerleri incelenmiştir. Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı Ölçeği, dört boyuttan oluşmaktadır. Anti-imaj korelasyon değerlerine, KMO ve Bartlett test sonuçlarına göre, çalışmanın verileri üzerinde açımlayıcı faktör analizi yapılabileceğine karar verilmiştir. AFA sonucu saptanan faktörlerin açıklanan varyans oranlarına ve faktör yüklerine bakılarak ölçeğin yapı yönünden geçerli olduğu kararı verilmiştir. Ölçek güvenirliği için bakılan güvenirlik katsayısının .70 ve üzeri olması kabul edilebilir

bir değerdir (Büyüköztürk, 2009). Ölçek boyutlarının güvenilirliği .82 ile .70 arasındaki değerler almıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir ölçümler yapabileceğini göstermektedir.

Ölçeğin birinci boyutunda 6 madde, ikinci boyutunda 4 madde, üçüncü boyutunda 6 madde, dördüncü boyutunda 4 madde yer almıştır. Boyutlar sırasıyla, Katılımcı Lider, Kendine Güvenen Lider, İlkeli Lider ve Kararlı Lider olarak adlandırılmıştır. Birinci boyutun varyansı % 17.10, ikinci boyutun varyansı % 14.81, üçüncü boyutun varyansı % 11.452, dördüncü boyutun varyansı % 10.754 olarak saptanmıştır. Bu dört boyut toplam varyansın % 54.12'sini açıklamaktadır. "Sosyal bilimlerde çok faktörlü desenlerde açıklanan toplam varyansın %40 ile %60 arasında olması" yeterli görülmektedir (Çokluk ark., 2010). AFA ile bulunan modelin uygunluğu, DFA ile test edilerek uyum ölçütlerine bakılmıştır.

Uyum indekslerine bakıldığında, GFI değerinin kabul edilebilir, diğer uyum indekslerinin ise iyi uyum değerlerini karşıladığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucu, dört boyut ve 20 maddeden oluşan Lisans Öğrencilerinin Liderlik Öz Algısı Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular, ölçeğin lisans öğrencilerinin liderlik öz algı düzeyini belirlemek üzere kullanılabilir nitelikte olduğunu göstermektedir.

Spor bilimleri öğrencilerinin lisans eğitimleri sırasında kendi liderlik davranışlarını sorgulayıp, bu davranışlarını değerlendirebilmeleri, kendi beceri ve yeterliklerinin yanı sıra eksikliklerinin farkına varmaları, tarafsız ve adil bakış açısı kazanabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, geleceğin liderlerini yetiştirmeyi hedefleyen üniversiteler için, öğrencilerin kendi liderlik davranışlarını değerlendirebilecekleri bu ölçme aracından elde edecekleri sonuçlar, bilgi ve beceri eğitiminin yanı sıra öğrencilerin liderlik yönlerini geliştirmelerine yardımcı olabilecek ders içeriklerinin hazırlanması ve liderlik davranışlarını sergileyebilecekleri aktivite ve ortamların yaratılmasında faydalı olabilir.

KAYNAKLAR

- Akçakaya, M. (2010). 21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı. Adalet Yayınevi.
- Astin, H. S., Astin, H., Boatsman, K., Bonous-Hammarth, M., Chambers, T., & Goldberg, S. (1996). A social change model of leadership development: Guidebook (Version III). *Higher Education Research Institute, University of California, Los Angeles*. <http://www.berkeley.ucla.edu/PDFs/pubs/ASocialChangeModelofLeadershipDevelopment.pdf>.
- Astin, A.W. ve Astin, H. S., (2000) Leadership Reconsidered: Engaging Higher Education in Social Change. *Higher Education*. 133.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual review of psychology*, 60, 421-449.
- Bass, B. M. (1990a). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M. (1990b). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. The Free Press, New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum. Pegem Yayınları.
- Carlyle, T. (1841). On Heroes, Hero-Worship and the Heroic in History, Fredrick, Fraser NewYork, <https://ia801408.us.archive.org/31/items/onheroesherowor08carlgoog/onheroesherowor08carlgoog.pdf>. Erişim Tarihi: 15.0.2017
- Cress, C. M., Astin, H. S., Zimmerman-Oster, K., & Burkhardt, J. C. (2001). Developmental outcomes of college students' involvement in leadership activities. *Journal of College Student Development*, 42(1), 15.
- Çelik, E., Yılmaz, V. (2013). Yapısal Eşitlik Modellemesi. Temel Kavramlar Uygulamalar-Programlama. Yenilenmiş 2. Baskı, Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. Pegem Yayıncılık.
- Downton, J. V. (1973). Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process. Free Press.

- Dugan, J. P. (2006). Explorations using the social change model: Leadership development among college men and women. *Journal of college student development*, 47(2), 217-225.
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Ercan, Ü., Sıgır, Ü. (2015). Kültürel Değerlerin Liderlik Özelliklerine Etkisi: Türk ve Amerikalı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(3), 95-126.
- Erkutlu, H. V. (2014). Liderlik, Kuramları ve Yeni Bakış Açıları. Efil Yayınevi.
- Goertzen, B. J. (2012). Contemporary theories of leadership. Jones & Bartlette Learning, USA.
- Kayıkcı, Y., Ercan, B. (2013). Türkiye'deki Eğitim Yönetimi ve Denetimi Lisansüstü Programlarının Değerlendirilmesi: Bir Durum Çalışması. *e-International Journal of Educational Research*, 4 (3), 74-94
- Karahan, Ö., Karahan, F. Ş. (2014). Mevcut İmkânlarla Seçkin Öğretim Üyesi, Yıldız Araştırmacı ve Lider Yetiştirme Projesi. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3).
- Kelley, D. R. (2008). Leadership development through the fraternity experience and the relationship to career success after graduation. *Oracle: The Research Journal of the Association of Fraternity Advisors*, 3(1), 1-12
- Komives, S. R., Dugan, J. P. (2010). Contemporary leadership theories. Political and civic leadership: A reference handbook, 1, 111-120.
- Kouzes, J. M., Posner, B. Z. (2006). The Student Leadership Practices Inventory (LPI) (Vol. 61). John Wiley & Sons.
- Kujawa-Holbrook, S. A., Thompsett, F. H. (2010). Born of Water, Born of Spirit: Supporting the Ministry of the Baptized in Small Congregations. Rowman & Littlefield. Maryland.
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör: Şeref Kalaycı. Asil Yayınları.
- Külekcı, E. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Sorumluluk Temelli Liderlik Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik Deneysel Bir Çalışma, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, Vol: 7, Issue: 22, pp. (56-80)
- Lee, S., Kim, H., Park, S., Lee, S., Yu, J. (2015). Preliminary Development of a Scale to Measure Leadership Potential. *Psychological reports*, 117(1), 51-71.
- McDowelle, J. O. (2009). A contemporary consideration of transformative leadership. *Journal of Curriculum and Instruction (JoCI)*, Volume 3, Number 2
- Nikezić, S., Purić, S., Purić, J. (2012). Transactional and transformational leadership: Development through changes. *International Journal for Quality Research*, 1(6), 285-296.
- Posner, B.Z., Brodsky, B. (1992). A leadership development instrument for college students. *Journal of College Student Development*. (33)
- Posner, B.Z. (2004). A Leadership development instrument for students: Updated. *Journal of College Student Development*. (45), (4).
- Posner, B. Z. (2012). Effectively measuring student leadership. *Administrative sciences*, 2(4), 221-234.
- Rost, J. C. (1993). Leadership for the twenty-first century. Greenwood Publishing Group.
- Scott, D. (2014). Contemporary leadership in sport organizations. Human Kinetics.
- Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, (2007). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. Beta Yayınları.
- Soria, K.M., Roberts. J. E., Reinhard. A.P., (2015). First year College Students' Strengths Awareness and Perceived Leadership Development. *Journal of Student Affairs Research and Practice*. (52) (1)
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., Türköz, T. (2012). Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 14(4). Ward, C., Yates, Dan., Song J.Y. (2015). Leadership and Undergraduate Students: A study across disciplines and a plan for the future. *Business Education Innovation Journal*. (7), (2).
- Ward, C., Yates, D., Song, J. Y. (2015). Leadership and Undergraduate Students: A Study Across Disciplines And A Plan For The Future. *Business Education Innovation Journal*, 7(2).
- Yammarino, F. (2013). Leadership: Past, present, and future. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 149-155

Ek-1

Extended English Abstract

Leadership is a contemporary concept needed in the fields like education, business and industry, ideological constructs, friendship relations, politics, and sport; briefly in every part of the society in today's world where societies, institutions, organizations and paradigms are gradually diversifying. Educating and training the future leaders have become one of the goals of higher education institutions in the 21st century, with the acceptance of the notion by the academic environment that leadership skills are not just innate but can be learned and developed. Hence, higher education institutions have opened undergraduate programs and leadership certificate programs to educate and train the future leaders, and they have made leadership education an integral part of their educational system by offering activities on campuses based on part-time work and volunteerism where students can develop their leadership skills and competencies and providing some additional leadership courses students can select along with their degree programs. When current literature on leadership is examined, it is seen that the instruments used in studies asking university student leader candidates to reflect their leadership behaviors or self-perceived leadership styles are mainly developed from studies conducted with either "managers from the world of business" or "experienced adult leaders". Rather than adapting a foreign instrument into Turkish, we realized that a new instrument is needed for sport sciences undergraduates to measure their leadership behaviors congruent with the social and cultural diversity, the national curriculum and the socialization processes of the individuals in Turkey. It was decided that this new instrument would be a scale inspired by the post-industrial paradigms enabling the leader candidates to assess their character traits, skills, knowledge, viewpoints and moral values along with their leadership potentials. Leaders who are aware of their strengths and weaknesses, along with their moral values, things they believe in and value; and who act upon the beliefs and values are needed to bring about the social change needed in the society; in this case, in the field of sport. Sport is undoubtedly one of the areas where leadership is needed. We believe that trying to explain the motives for the dark side of sport, such as match-fixing, incentives, violence, hooliganism, racism, discrimination and doping we have been witnessing in the recent years just by sports internal dynamics and its unique structure, would be ignoring the idea that sport, being a social field, is also a social phenomenon and it exist with(in) the society. This study draws on the Leadership Development of Social Change Model designed for undergraduate students by a group of educators and scholars working on leadership concept in the 90s. The Social Change model aims at facilitating/ fostering positive social change in the society at all levels by developing each students' self-consciousness, congruence and commitment, values, in fact, lying at the core of post- industrial leadership theories. Therefore, the aim of the study is to develop a valid and reliable instrument to assess the self-perceived leadership behaviors of Sport Sciences undergraduates. 24 undergraduate students defined the leadership concept, data collected were content analyzed, and a 53 item pool was formed. The instrument was reduced to 50 items preceding a review done by 3 scholars. Pilot instrument was administered to 284 Sport Sciences students. Item-total correlation test, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were conducted. 12 items were discarded following the item-total correlation analysis. KMO (.934) and Bartlett test [4809.978; ($p < 0.000$)] were conducted. EFA revealed 4 factors, Factor I accounts for % 17.10, Factor II accounts for % 14.81, Factor III accounts for % 11.45, and Factor III accounts for %10.75 of the variance. 4 Factors in total accounts for the % 54.12 of total variance. As the criterion of a factor loading of .40 was adopted, 17 items were discarded. According to EFA result, Factor I contained 6, Factor II contained 4, Factor III contained 6 items, and Factor III contained 5 items, 21 items in total. Factors generated were named as Participative Leader, Self- confident Leader, Principled Leader and Decisive Leader. CFA was run on 21 items and Critical N (CN) was calculated as 252,11. With the CFA analysis, one item with loading less than .50 was discarded due to standardized factor loading. According to CFA results, necessary modifications were done between items 1 and 2, and 11 and 12. Factor I (Participative Leader) contained 6, Factor II (Self- confident Leader) contained 4, and Factor III (Principled Leader) contained 6, and Factor IV (Decisive Leader) contained 4 items. Adaptive values of the model was determined as X^2/df (1,39); RMSEA (0.037); NFI (0.97); NNFI (0.99); CFI (0.99); GFI (0.93). The results indicated the model provided a good fit to the data. According to the results, it was decided that "Self-perceived leadership behaviors of undergraduates scale" with 4 factors and 20 items is valid and reliable.

Ek-2

Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algı Ölçeği

No	Maddeler
Katılımcı Lider Boyutu	
1	Arkadaşlarım için fedakârlık yaparım.
2	Çevremdekileri takdir ederim.
3	Olumsuz deneyimlerimden ders çıkarırım.
4	Ekip çalışmasına önem veririm.
5	Değişime kolay ayak uyduran biriyim.
6	Arkadaşlarımın ihtiyaçlarını önemser, gerçekleştirmek için çaba sarf ederim.
Kendine Güvenen Lider Boyutu	
7	Arkadaşlarımda saygı ve hayranlık uyandırdığımı düşünüyorum.
8	İstediklerimi yaptırmak için “lütfen” kelimesini kullanırım.
9	Arkadaşlarıma rol model olurum.
10	Problemlere her zaman farklı açılardan yaklaşmayı severim.
İkeli Lider Boyutu	
11	İnandıklarım konusunda sonuna kadar giderim.
12	Verdiğim sözü tutarım.
13	Yapılan işleri takdir ederim.
14	Açık sözlüyümdür.
15	Arkadaşlarıma yardım etmekten hoşlanırım.
16	Manevi değerlere önem veririm.
Kararlı Lider Boyutu	
17	Dışa dönük biriyim.
18	İkna kabiliyetim yüksektir.
19	Kararlılıkla hedefe odaklanırım.
20	Arkadaşlarımı yenilikçi ve yaratıcı olmaları konusunda cesaretlendiririm.