



T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**LİSANS ÖĞRETİM PROGRAMI İÇİNDE VE LİSANS ÖĞRETİM
PROGRAMINA EK OLARAK PEDAGOJİK FORMASYON ALAN
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMEN ADAYLARININ
YETERLİK VE LİDERLİK DEĞİŞİMLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
İlyas KORKMAZ

Niğde
Temmuz, 2021

T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**LİSANS ÖĞRETİM PROGRAMI İÇİNDE VE LİSANS ÖĞRETİM
PROGRAMINA EK OLARAK PEDAGOJİK FORMASYON ALAN
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMEN ADAYLARININ
YETERLİK VE LİDERLİK DEĞİŞİMLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
İlyas KORKMAZ

Danışman : Doç. Dr. Hüdaverdi MAMAK
Üye : Doç. Dr. Mehmet DALKILIÇ
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Oktay YİĞİT

Niğde
Temmuz, 2021

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘Lisans öğretim programı içinde ve lisans öğretim programına ek olarak pedagojik formasyon alan beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının yeterlik ve liderlik değişimlerinin incelenmesi ’ Başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiği ve çalışmanın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 16/07/2021

İlyas KORKMAZ

ÖNSÖZ

Bu çalışmamız da, Lisans öğretim programı içinde ve lisans öğretim programına ek olarak pedagojik formasyon eğitimi alan beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının yeterlik ve liderlik değişimlerinin incelenmesi sonucunda ortaya çıkabilecek olumlu veya olumsuz sonuçları bilimsel yöntemlerle tespit edilip açıklanmaya çalışılacaktır. Bu çalışmanın gerçekleşmesinde görünmez bir kahraman olan öz yeterlik ve liderlik yönelim ölçeğini geliştiren ve bu ölçeklerin Türkçeye uyarlamasını yaparak bilim dünyasına katkı sağlayan Tschannen-Moran ve Hoy, Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya, Bolman ve Deal, Dereli, bu ölçekler sayesinde bilim dünyasına vermiş oldukları desteklerden dolayı teşekkür ederim. Formasyon eğitiminin günümüzdeki etkilerinin hangi boyutlara ulaştığını gözler önüne serebilmek için yapmış olduğum, yüksek lisans tezimin yazılmasında bana desteklerini esirgemeyen başta ailem, öğretmenlerim ve bu güne kadar yaptıkları akademik çalışmalarla şahsıma ve bilim dünyasına sayısız katkılarda bulunmuş tüm hocalarıma bir teşekkürü borç bilirim ve benimle bu yolu paylaşan saygı değer danışmanım Doç.Dr. Hüdaverdi MAMAK 'a teşekkür ederim.

İlyas KORKMAZ

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LİSANS ÖĞRETİM PROGRAMI İÇİNDE VE LİSANS ÖĞRETİM PROGRAMINA
EK OLARAK PEDAGOJİK FORMASYON ALAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMEN ADAYLARININ YETERLİK VE LİDERLİK DEĞİŞİMLERİNİN
İNCELENMESİ**

KORKMAZ, İlyas
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hüdaverdi MAMAK
Temmuz 2021, 75 sayfa

Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının pedagojik formasyon eğitimini, alış biçimindeki farkların incelenmesidir.

Muhtemel farkların yeterlik ve liderlik değişimlerin de önemli olabileceği düşünülerek ilişkiisel tarama ve karşılaştırma modeli kullanılmıştır. Araştırma grubumuz pedagojik formasyon eğitimi almış spor bilimleri fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya 200 kadın ve 400 erkek den oluşan toplam 600 kişi katılmıştır. Çalışmamızda veri toplamak için Tschannen-Moran ve Hoy (2001)'un geliştirdiği, Türkçe uyarlamasını Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005)'nin yaptığı, Öğretmen Öz Yeterlik ölçeği, Bolman ve Deal (1991)'in geliştirdiği, Türkçe uyarlamasını Dereli (2003)'nin yaptığı, Liderlik Yönelim Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanıldı. Verilerin analizi yapılırken SPSS programı kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayıları hesaplanmış, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra dağılım normallik yapısı incelenmiştir. Normal dağılım yapılarının karşılaştırılması neticesin de bütün hipotez testleri için parametrik test kararı alınmıştır. İkili karşılaştırmalar için Independent Samples t Test, çoklu karşılaştırmalar için One Way Anova, farklılık kaynağının belirlenmesinde ise Tukey HSD Testleri kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalarda ise Pearson Correlation testi kullanılmıştır. Pedagojik formasyon alış biçimine göre yeterlik ve liderlik özelliklerin de negatif ve pozitif ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.($p<0,05$). Sonuç olarak yapılan çalışmanın bireyin kendi isteği ile katılmış olduğu sertifika programında eğitim alış şeklinde fark olsa da bireyin bu farkı kendi çabasıyla kapattığı görülmektedir. Bu farkların olabildiğince aza indirgenmesi sertifika programının kalitesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pedagojik formasyon, Beden eğitimi, Yeterlik, Liderlik

ABSTRACT
MASTERS THESIS

The examination of the changes in proficiency and leadership of physical education and sports teacher candidates who studied pedagogical formation within undergraduate programme and in addition to undergraduate programme

KORKMAZ, İlyas
Physical Education and Sports Department
Thesis Advisor: Associate Professor Hüdaverdi MAMAK
July 2021, 75 pages.

The aim of this study is to examine the differences in the pedagogical formation education of physical education and sports teacher candidates.

Relational screening and comparison model was used, considering that possible differences may be important in competence and leadership changes. Our research group consists of students from the faculty of sports sciences who have received pedagogical formation training. A total of 600 people, 200 women and 400 men, participated in the research. In order to collect data in our study, Teacher Self-Efficacy scale developed by Tschannen-Moran and Hoy (2001) and adapted in Turkish by Çapa, Çakıroğlu and Sarıkaya (2005), Leadership Orientation Scale developed by Bolman and Deal (1991) and adapted in Turkish by Dereli (2003) and a personal information form used. SPSS program was used while analyzing the data. Reliability coefficients were calculated and distribution normality structure was examined as well as descriptive statistics. As a result of the comparison of the normal distribution structures, the parametric test decision was taken for all hypothesis tests. Independent Samples t-Test was used for pairwise comparisons, One Way Anova was used for multiple comparisons, and Tukey HSD Tests were used to determine the source of difference. Pearson Correlation test was used for pairwise comparisons. It has been determined that there are negative and positive relations between proficiency and leadership characteristics according to the pedagogical formation style ($p<0.05$). As a result, although there is a difference in the way of receiving education in the certificate program in which the individual participated voluntarily, it is seen that the individual closes this difference with his own effort. It is thought that minimizing these differences as much as possible will contribute to the quality of the certificate program.

Keywords: Pedagogical formation, Physical education, Competence, Leadership

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
ÖN SÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iiiv
İÇİNDEKİLER	v
TABLULARIN LİSTESİ.....	viii
KISALTMALARIN LİSTESİ	ix
EKLERİN LİSTESİ	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	3
1.2. Araştırma Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Araştırmanın Sınırlıkları	5
1.6. Tanımlar	5
BÖLÜM II	6
GENEL BİLGİLER	6
2.1.Eğitim.....	6
2.2. Beden Eğitimi ve Spor	7
2.2.1.Beden Eğitimi ve Sporun Tarihsel Gelişimi.....	9
2.2.2.Beden Eğitimi ve Sporun Önemi	10
2.2.3.Beden Eğitimi ve Spor Bölümü.....	11
2.2.4.Beden Eğitiminin Faydaları	11
2.3. Pedagojik formasyon	13

2.3.1.Pedagojik Formasyonun Amacı ve Gelişimi	14
2.4.Yeterlik	16
2.4.1. Öz Yeterlik	17
2.4.1.1. Öz Yeterliliğin Boyutları.....	19
2.4.1.2. Öz Yeterliliğin Etkileri.....	20
2.4.2.Öğretmen Yeterlikleri.....	22
2.5.Liderlik.....	25
2.5.1. Liderin Özellikleri	26
2.5.2. Liderlik Kuramları.....	28
2.5.3. Liderlik Tarzları.....	35
2.5.4. Modern Liderlik Tarzları	37
BÖLÜM III	41
YÖNTEM	41
3.1. Araştırmanın Modeli.....	41
3.2. Evren ve Örneklem	41
3.3. Verilerin Toplanması	42
3.3.1. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği.....	42
3.3.2. Liderlik Yönelim Ölçeği.....	44
3.3.3. Kişisel Bilgi Formu	44
3.4. Verilerin analizi	45
BÖLÜM IV	46
BULGULAR VE YORUM.....	46
4.1. İstatistiksel Tanımlamalar	46
BÖLÜM V	54
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
5.1. SONUÇ	54
5.2. ÖNERİLER.....	59

KAYNAKÇA.....	60
EKLER.....	70
ÖZGEÇMİŞ.....	75



TABLULARIN LİSTESİ

Tablo 4- 1. Cinsiyet faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri	46
Tablo 4- 2. Cinsiyet faktörüne bağlı Liderlik değişimleri	46
Tablo 4- 3. Yapılan spor türüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri	47
Tablo 4- 4. Yapılan spor türüne bağlı Liderlik değişimleri	47
Tablo 4- 5. Pedagojik formasyonun alınış şekline bağlı Öz Yeterlik değişimleri	48
Tablo 4- 6. Pedagojik formasyonun alınış şekline bağlı Liderlik değişimleri	48
Tablo 4- 7. Yaş faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri.....	49
Tablo 4- 8. Yaş faktörüne bağlı Liderlik değişimleri	49
Tablo 4- 9. Öğrenim görülen bölüm faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri	50
Tablo 4- 10. Öğrenim görülen bölüm faktörüne bağlı Liderlik değişimleri	50
Tablo 4- 11. Anne eğitim faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri.....	51
Tablo 4- 12. Anne eğitim faktörüne bağlı Liderlik değişimleri.....	51
Tablo 4- 13. Baba eğitim faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri	52
Tablo 4- 14. Baba eğitim faktörüne bağlı Liderlik değişimleri	52
Tablo 4- 15. Öz yeterlik ve Liderlik Korelasyon değerleri.....	53

KISALTMALARIN LİSTESİ

BESYO: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu

SBF: Spor Bilimleri Fakültesi

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı



EKLERİN LİSTESİ

Ek- 1. Kişisel Bilgi Formu	70
Ek- 2. Öz Yeterlik Ölçeği	71
Ek- 3. Liderlik Yönelim Ölçeği	73



BÖLÜM I

GİRİŞ

Çağımızda önemli bir yer tutan beden eğitimi faaliyetleri oyun, jimnastik ve spor gibi kavramları kapsayan bunlarla beraber eğitici tüm bedensel etkinlikleri de içerisinde bulunduran genel bir kavram olup bedensel etkinlik olarak yapılan ve bedensel faaliyetler aracılığıyla eğitimi sağlanan bir kavramdır(Özmen, 1999).

Bulduğumuz yüzyıl içerisinde de her geçen gün spor' a ve sportif faaliyetlere ihtiyacımız önlenemez bir şekilde artmaktadır bu ihtiyacın temel sebeplerinden biri yaşamakta olduğumuz çağda sağlık sorunları ve teknolojinin artmasının bir sonucu olarak bireyleri hareketsiz bir yaşama sürüklemesi sonucu meydana gelen ruhsal ve fiziksel sağlık problemlerinin yanı sıra psikolojik problemlere de iyi gelmesi sporu önemli bir araç olarak ortaya çıkarmıştır.

Spor aynı zaman da bireylerin ve toplumların sosyalleşmesine katkı sağlamasının yanı sıra devletlerin uluslararası arenada yetiştirmiş olduğu milli sporcular aracılığıyla kendilerini temsil etmesine de katkı sağlar. Doğrudan ve dolaylı olarak ülkeye ve topluma fayda sağlayan spor ve sportif faaliyetler ne kadar önemliyse bu sporcuları yetiştirmekle görevli olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin almış oldukları eğitimler de bir o kadar önemlidir.

Beden eğitimi dersleri genel eğitim içerisinde bir taraftan hareket yoluyla kişinin fiziksel olarak gelişimini sağlarken diğer yandan bilişsel, sosyal, duyuşsal alanlardaki gelişim ve değişimleri nede katkıda bulunmaktadır. Bu sebeple beden eğitimi dersi bireylerin gelişimini sadece bedensel değil duyuşsal ve sosyal olarak da ele almaktadır(Hünük, 2006).

Başarılı sporcuların yetişmesi için nitelikli iyi eğitim almış beden eğitimi öğretmenlerinin yetişmesi gerekmektedir bu doğrultuda SBF(Spor Bilimleri Fakültesi) ve BESYO(Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu)' da farklı bölümlerde

eğitim gören beden eğitimi ve spor ğretmen adaylarının pedagojik formasyon eğitimini alış biçimlerine göre yeterlik ve liderlik değişimleri önem arz etmektedir.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise pedagoji eğitim bilimi olarak tanımlanmaktadır(Türk Dil Kurumu[TDK], 2011:1905). Formasyonun Türkçe karşılığı ise ‘‘biçimlenme’’ ‘‘yetişim’’ ‘‘oluşum’’ olarak çevrilebilen bir kelimedir(Yılmaz, 2015).

Yukardaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere pedagojik formasyon bireyin kendini yetiştirmesi ve gelecek nesillere faydalı olabilmesi için önemli bir eğitim türüdür bu eğitimin alınması sırasında oluşan farklılıklar eğiticileri ve dolaylı olarak da öğrencileri etkilemektedir. Bu eğitimi alırken oluşan farklılıklara rağmen bireylerin yeterlik ve liderliklerine bakacak olursak belki bu sürece katkıda bulunabiliriz.

Yeterlik aslında öz yeterlik kavramı ile bir bütün olarak karşımıza çıkmaktadır. z yeterlik ise bireyin belli bir performansı göstermek için etkinlikler organize edip yerine getirebilme kapasitesi hakkında kendine ilişkin kanaatidir(Lee, 2005). Başka bir ifade ile bireyin gerçekleştirmeyi isteği belirli bir hedefi başarılı bir Şekilde gerçekleştirebileceğine dair olan inancıdır, başka bir açıdan ise öz yeterlik kişinin sahip olduğu yetenekle ilgi olmayıp yeteneğini nasıl kullanacağına ilişkin inançlarıyla ilgilidir(Aydın, mr ve Argon, 2014).

Liderlik ise belirli amaç ve hedefleri olan toplulukları oluşturmak ve eyleme geçirmek her bireyde bulunmayan farklı yetenekler gerektirmektedir bu beceri ve yetenekleri uygulayabilmek için gerekli olan bilgi ve birikimin hepsi liderlik olarak tanımlanmaktadır(Eren, 2004: 12).

Bu bilgilerin işığında yeterlik ve liderlik becerilerinin bir beden eğitimi ğretmen adayı için nedenli önemli olduğunu, almış oldukları pedagojik formasyon eğitiminin SBF ve BESYO’ nın farklı bölümlerdeki ğretmen adaylarında ne gibi farklılıklara sebep olabileceğini inceleyerek bundan sonra verilecek eğitimlerde oluşabilecek farklılıkları en aza indirgeyebilmek için bu çalışmanın faydalı bir rehber niteliğinde olması amaçlanmaktadır.

1.1.Problem Durumu

Spor bilimleri fakülteleri ve Beden eğitimi ve spor yüksek okulların da okuyan öğretmen adaylarının pedagojik formasyon eğitimi alma şekillerine göre bölümler arasında yeterlik ve liderlik açısından bir deyişim olup olmadığı bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır.

Alt problemler;

- ✓ Pedagojik formasyonu alma şekline göre öğretmen adaylarının yeterlik ve liderlik açısından farklılıkları var mıdır?
- ✓ Cinsiyete göre yeterlik ve liderlik arasında farklılık var mıdır?
- ✓ Yapılan spor türüne göre yeterlik ve liderlik arasında ilişki var mıdır?
- ✓ Yaş faktörüne göre yeterlik ve liderlik arasında farklılık var mıdır?
- ✓ Öğrenim görülen bölüme göre yeterlik ve liderlik arasında ilişki var mıdır?
- ✓ Anne eğitim ve baba eğitim düzeylerine göre yeterlik ve liderlik arasında ilişki var mıdır?

1.2. Araştırma Amacı

Çalışmamızda SBF ve BESYO gibi üniversitelerin yüksek öğretim kurumlarında öğretim gören beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin lisans eğitimi içerisinde aldığı pedagojik formasyon eğitiminin diğer bölümler de lisans eğitimlerine ek olarak dışardan pedagojik formasyon sertifikası olarak alınması sonucu eğitimlerini tamamlayan antrenörlük eğitimi, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinde okuyan öğrencilere etkisinin neler olduğu nu anlamak hedeflenmektedir. Bunun sonucu olarak beden eğitimi ve spor öğretmeni olmak isteyen bütün bölüm öğrencilerinin aralarındaki farklılıkların neler olabileceğini farklı değişkenler kullanılarak incelenmesi ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Pedagojik formasyon eğitimi uzun yıllardır bir den fazla bölümde çok önemli bir yer tutmasının yansira geleceğimiz olan gençlerimizin eğitimin de önemli bir rol oynamaktadır. Formasyon eğitimi öğretmenlik bölümlerinde öğretim programı içerisinde dört yıllık eğitim süresine yayılmış ve dengeli bir biçimde verilirken diğer bölümlerde bu eğitim mezun öğrencilere veya birinci sınıfı tamamlamış iki, üç, ve dört üncü sınıf öğrencilerine bir yıl içerisinde sıkıştırılmış bir şekilde verilmektedir. Farklı biçimlerde alınan bu formasyon eğitiminin öğrenciler arasında yeterli ve liderlik faktörleri açısından ne gibi değişimlere sebep olabileceği ve pedagojik formasyon eğitimi alan bölümlerin eğitim alama şekillerindeki farklılığın öğretmen olarak atandıklarında veya eğitim sektörüne hizmet etmeye başladıklarında aralarında bir farklılığın olup olmadığı merakı ve geleceğimiz olan çocuklarımızın daha iyi eğitilebilmesi arzusu çalışmamıza yön vermiştir.

Bu bilgiler ışığında ortaya çıkacak farklılıklardan dolayı pedagojik formasyon eğitiminin hangi süreyle hangi yöntem kullanılarak verilmesi gerektiğini şu anda kullanılan yöntemin doğrumu yoksa sorgulamaya acık olup olmadığını bölümler arasında oluşan başta eğitim süresi farklılığı olmak üzere bir çok sebeple beraber beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının daha iyi bir pedagojik formasyon eğitimi almaları ve gelecek nesillere daha iyi yol göstermeleri ve önder olmaları açısından bu çalışmamız pedagojik formasyon eğitiminin daha iyi planlanabilmesi için rehber olabileceğinden önem taşımaktadır.

1.4. Varsayımlar

Katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları araştırmada kullanılan anketleri içtenlikle, tarafsız ve doğru bir şekilde cevapladıkları, bedensel ve psikolojik olarak iyi oldukları ve verilen anketlerin araştırmanın amacına yönelik olduğu yapılan

literatür taramasının yeterli olabileceği ve örneklemin evreni temsil edebilecek özellikte olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlıkları

- Bu çalışma üniversitelerin SBF ve BESYO öğrencileri ile sınırlandırılmıştır.
- Bu çalışma anket formunda kullanılan demografik özellikler ile sınırlandırılmıştır.
- Bu çalışma pedagojik formasyon eğitimi almış öğrenciler ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Beden Eğitimi ve Spor: Kişilerin fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal gelişimlerine katkıda bulunan yaratıcılık, liderlik gibi özelliklerini geliştiren boş zamanlarını değerlendiren azimli uyumlu üretken olma gibi kişilik özelliklerini geliştiren ve bireylerin stres atmasını sağlayan bir süreçtir(Özbydar,1983: 3).

Pedagojik Formasyon: Eğitim veya öğretim faaliyetlerinde öğretici olarak buluna bilmek için sahip olunması gereken “ biçimlenme ve oluşum ” olarak tanımlanabilir(Altay,2015).

Yeterlik: Bireyin bir görev veya sorumluluğu yerine getirebilme yeteneği konusunda kendisiyle ilgili yargısı olarak ifade edilebilir(Zimmerman,1995).

Liderlik: Bireylerin belli bir durum zaman ve koşul altında ki bir grup veya topluluğun içerisindeki bireyleri başarı için gönüllü olarak çalışmaya teşvik eden ortak amaç ve hedeflere ulaşmaya yardımcı olan gruptakilerin uyguladığı liderlik türünden memnun olmalarını sağlayan kişi olarak tanımlanabilir(Werner,1993).

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1.Eğitim

Bulduğumuz yüz yıl içerisinde de ve yaşadığımız toplum şartları ve durumları göz önüne alındığı zaman eğitim önemli bir yer tutmakla beraber eğitim için kullanılan araç ve gereçlerin kullanılan bilginin olması ve geçerliliği önem arz etmektedir.

Eğitim kendini geliştirmek isteyen her toplum ve bireyler için vazgeçilemez bir ihtiyaçtır. Eğitimin ana amacı yetişmekte olan bireylerin iyi, üretken ve sağlıklı bir şekilde buldukları topluma katılmaları ve faydalı olmalarını sağlamaktır (Varış, 1994: 8).

Eğitimin günümüzde bir den fazla tanımı vardır bazıları şöyledir;

Bireylerin eğitim aracılığıyla davranışlarının da isteyerek ve bilerek meydana getirdikleri değişiklikler sürecidir (Ertürk, 1972: 12).

Toplum içerisinde de insanları birbirine olan saygı ve davranış biçimlerini şekillendiren adalet ve dürüstlük duyguları gibi birçok faydalı duyguyu insanlara aşılardan ve insanların verimini arttıran vb. birçok önemli vasfı insana kazandıran eğitimidir.

Yaşadığımız yüz yıl içerisinde de eğitim sadece bilgi aktarımı değil aynı zamanda bireylerin hayatlarını şekillendirmek için yaptıkları tüm faaliyetleri içine almaktadır (Karataş,2013).

Bireylere kendilerini geliştirmek için gerekli bilgiler eğitim ile sağlanır. Bu eğitim ortamının da bireyler birlerine olan saygı adalet ve uzlaşmanın ve demokratik olmanın ne demek olduğunu öğrenirler ve bunları yaşamlarına uygularlar. Eğitim

sırasın da bireylerdeki değişimlerin istenilen biçim de olması beklenmektedir. Üretici ve faydalı davranışlar öğrenmeleri amaçlanmıştır (Türkoğlu, 1996: 2-3).

İnsanlar yetiştirilirken bir den farklı eğitim modellerinin bazıların dan faydalanırlar bunlara

Örgün eğitim, yaygın eğitim gibi vb. eğitimler örnek verile bilir. Eğitimin temel amaçların dan biri ülkenin gereksinimleri doğrultusun da verilerek eğitim alan bireylerin var olan yeteneklerini veya düşüncelerini geliştirmelerini veya yeni yetenek veya düşünceler kazandırmak ve bu yolla bireyleri ülke ye kazandırmaktır.

Eğitimin genel amaçların dan bahsedecek olursak :

- Bireyin kendisini tamamlamasını sağlamak
- Bireyin toplumsal yaşantıya uyum sağlamasını deyişim ve gelişim gibi değerleri öğrenmesini sağlamak
- Bireyin sevgi saygı ve anlayışla hoş görülü ve yardım sever şekil de özgür bir birey olarak çalışmasını sağlamak
- Bireyi ya da bireyleri üretken ve geliştire bilen bir duruma getirmek
- Bireye mesleki tecrübe ve bilimsel bir görüş kazandırmak
- Düşünen, üreten ve karakterli bir yapıda yetişmesine katkıda bulunmak (Töremen,2011: 13).

2.2. Beden Eğitimi ve Spor

Beden eğitimi kişilerin bedensel, zihinsel ve ruhen değişmesini ve gelişmesini için yapılan düzenli ve planlı yapılan çalışmaların hepsidir (Tunç,2010:10-13).

Beden eğitimi kişilerin fiziksel, zihinsel, duygusal gelişimlerine katkı da bulunan liderlik, üretkenlik gibi yönlerini geliştiren uyumlu, anlayışlı ve disiplinli bir şekilde sorunların üstesinden gelmede yardım eden ve kişileri stresten en az şekilde etkilenmelerini sağlayan bir bilim dalıdır (Özbaydar,1983:3).

Beden eğitiminin bazı tanımları da şunlardır:

Beden eğitimi milli eğitimin temel ilkelerini en iyi ve doğru şekilde bireyin beden, ruh ve düşünce dünyasını geliştirmeyi hedeflemektedir. İnsan topluma uyum sağlayarak ve birbirleri ile olan ilişkisini de başarıyla olabilmesi yardımcı insan haklarına riayet eden dürüst bir davranışa sahip olması ruhsal, bedelsen ve fikren iyi olmasıyla ilişkilidir. Beden eğitimi, insanın topluma karşı bilmesi ve benliğini bulup doğru bir yol da yürümesini de önemli bir faktördür. Kısaca beden eğitimi insanların beden ve ruh sağlığına olan etkilerin yanı sıra beden fonksiyonlarını geliştirmeye yönelik bulunduğu durum ve şartlara göre değişiklik gösterebilen esnek kurallara dayanan spora dönük tüm alıştırmalara ve etkinliklere bütününe denebilir (Aracı,2000:7).

Eğitimin genel tamamlayıcı ve vazgeçilmez parçalarından biri olan beden eğitimi organizmanın tamamına etki eden bir kişilik eğitimidir aynı zamanda (Toker ve Erden,1993:326-331).

Beden eğitimi her bir kişiyi kendi öz sınırları çerçevesinde fiziksel, sosyal, fikren ve ruhen gelişmesini sağlayarak sağlıklı bir birey olarak spor öğreniminin temelini teşkil eder (Çamlıyer ve Çamlıyer,1997:4,19-25,39-41,77-83,122).

Beden eğitimi bireyin fiziksel hareketlere katılması şeklinde davranışların da isteyerek beden eğitiminin temel amaçlarına uygun bir değişim meydana getirme sürecidir. Beden eğitiminin de eğitimin başka alanlarından farklı şekilde “hareketle öğrenme ve hareket yoluyla öğrenme” esas alınmaktadır. Başka bir söylemle beden eğitimi fiziksel hareketler aracılığıyla bireyin eğitilmesi sürecidir (Tamer ve Pulur,2001:41).

Beden eğitimi ve spor birlikte kullanılıyor olsalar da farklı anlamları vardır örnek verecek olursak:

Beden eğitimi kişinin yaşı ve genetik faktörlerinin imkân verdiği süreçte fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan ulaşabileceği en üst noktaya rekabet olmaksızın ulaşmayı hedefleyen faaliyetler bütünüdür (Kasap,1997:156).

Spor beden eğitimi faaliyetlerini yapılandırarak birçok branşta somutlaştırmış ve üst seviyelerde yapıldığı zaman rekabeti ve esnettiği gerektiren yarışmaya dayalı katı kuralları olan etkinliklerdir. Bilinen en büyük amacı beden eğitimi ile birlikte temsil ettiği aynı amaçların yanı sıra yarışmak ve kazanmaktır (Aracı,2001:81).

İnal'a göre beden eğitimi; kişinin beden ve ruh sağlığını korumanın yanı sıra beden becerilerini yükseltmeye yönelik istendiğinde çevresel faktörlere ve diğer kişilerin özelliklerine göre şekil değiştirebilen esnek kurallara dayanan oyun jimnastik benzeri alıştırmaya ve çalışmaları hepsini içine alan etkinlikler bütünüdür (İnal,2013:6).

Spor ise, kişinin ruh ve beden sağlığının gelişmesinin yanı sıra belli kurallar içerisinde rekabet şartları içinde mücadele etme, yarışma ve kazanma amacını içermektedir (Aracı,2001:222).

Anlaşılabacağı üzere beden eğitimi ve spor zaman içerisinde ayrılmaz bir bütün haline gelmiştir beden eğitimi tek başına sadece herhangi bir kar maçı veya rekabet gütmeksizin kişilerin kendi öz yeterliklerini arttırmak için bazen tek bazen ise grup şeklinde yaptığı faaliyetler bütününe denirken spor kişi yada kişilerin bireysel veya takım olarak beden eğitiminin de aracılığıyla öğrendikleri ve geliştirdikleri özellikleri sayesinde rekabet ortamının da kazanma veya kaybetmeye dayalı etkinlikler bütününe ifade etmektedir. Beden eğitimi ve spor ise her ikisini bir arda tutan genel bir isimi ifade etmenin yanı sıra yüz yıldır gelişmesini sürdürmektedir.

2.2.1.Beden Eğitimi ve Sporun Tarihsel Gelişimi

Tarih sürecinde bazı dönemler içerisinde hayvanların evcilleştirilmesinin yanı sıra yerleşik bir hayata geçilmesi ile birlikte insanlar hareket ve hareketliliğin önemini anlamaya başlamış ve kendini günlendirmeye başlamıştır. Bu sebeple yaşama kavgasından meydana gelen antrenman olgusu gün yüzüne çıkmıştır (İşler,2001:3).

Toplulukların zaman içerisinde de daha yüksek bir kültür birikimine ulaşması sonucu vücut hareketlerinde meydana gelen vücudun belli bölgelerini güçlendirmeye

yönelik hareketlerin uygulanmaya başlaması insanın bedeni ve ruhu arasındaki bağı geliştiren ve bu iki olgunun bir birini etkilemesi suretiyle ihtiyaçları karşılayacak şekilde yapılmasına aracı olmuştur. Çağlar boyunca insanlar daha iyi koşullarda yaşaya bilmek için farklı hareket, şekil ve davranışlarını öğrenmişlerdir. Bu değişiklikler aynı zaman içerisinde beden eğitimi ve sporun amaçlarını oluştururken gelişme sinide sağlamıştır. 14yy. da Avrupa'da başlayan Rönesans ve Hümanizm hareketleri beden eğitimi faaliyetlerinde bir den fazla değişikliği beraberinde getirmiştir. Yeni çağda beden ve ruhun aynı anda gelişmesi ve bedenin eğitilmesi fikri önem kazanmaya başlamıştı, Fransız fikir insanı J.J. Russo ile bir felsefe olarak tüm Avrupa da kabul görmüş, 1400-1500 yılları arasında Avrupa da beden eğitimi okulların programların da yer almaya başlamıştır, 1901 yılından itibaren de Amerika'da ki bazı üniversiteler de lisans düzeyinde açılan programlar aracılığıyla günümüze kadar ulaşmıştır (İnal,2003:5).

2.2.2.Beden Eğitimi ve Sporun Önemi

İnsanın canlı olduğunun kanıtların dan biri olan hareket, ilkel zamanlarda zorunlu yaşama faaliyetleri olarak bilinmektedir. Eski çağlarda insanlar vücut hareketlerinden hayatta kalma ve geçim kaynağı olarak doğa ile uğraşma ve avlanmada bir araç olarak kullanmışlardır. Bu zaman dilimlerinde amaçsız gibi görülen hareketler zaman içerisinde bilinçli ve bir amaca yönelik bir hal almışlardır. Bunun dışında hareket vücut eğitici bir değer ve nitelik kazanmıştır (Yamaner,2001:3).

Dinamik ve hassas her yenilik ve düşünce açık, politik ve ideolojik fikirlere ve bulunduğumuz yüzyıl içerisinde de doğal olarak büyük bir hareket içerisinde de bulunan genç nesillerimiz bilgi ve enerjisi ile milli amaçlarımızı ve karakteri geliştirir. Gençler boz vakitlerini milli birlik ve beraberliği artırmak amacıyla sevgi ve saygılı, hoşgörülü milli bütünlüğü sağlayacak faaliyetlerde değerlendirmedeği zaman zararlı, yıkıcı ve anarşiye dönebilecek terörist hareketler için bir ortam bulacaktır.

Bu sebeple beden eğitimi ve spor faaliyetleri kişinin kendi ve toplumsal yapısını geliştirmede rol alan önemli bir faktördür. Kendi başına yapılan çalışmaların yanı sıra grup ile de yapılan çalışmalarda spor ile ortak hedeflerin oluşturulmasının da ve takdir edilme duygusunun gelişmesinin de sorumluluk ve iş birliği konularının da önemli rol oynar. Bireylere hareketlilik kazandırır spor turizm sektörünün de önemli bir yer tutmasının yanı sıra barışın yayılmasının da eğlendirici ve dinlendirici özellikleriyle de bilinmektedir. İnsan hareket eden bir varlıktır hareket ettiği sürece yaşamını sürdürebilir. Kişinin değer yargıları ve alıştığı şeyler erken yaşlardan itibaren kişinin gelişiminin de ve benliğinin de önemli yer tutmaktadır bu sebepten dolayı beden eğitimi ve spor a küçük yaşlarda başlanmalı çünkü küçük yaşlarda kazanılmayan hareket, beceri, spor yapma gibi yetilerin kazanılmasının da geç kalınırsa ileride başlamak zor ya da olanaksız olabilir (Tunç,1999).

Görüldüğü üzere beden eğitimi ve spor insan ve toplum için sağlık, fikir gelişimi ve ruhen önemli bir yer tutmaktadır düzenli ve planlı yapılan beden eğitimi ve spor faaliyetleri bireylerde karakter gelişimi toplum için faydalı bireylerin yetişmesi ve milli beraberlik ve bütünlük duygularını uyandırmasının yanı sıra bulunduğu toplumda her alan ve sahada fayda sağalmak için önemli araçlardan biridir.

2.2.3.Beden Eğitimi ve Spor Bölümü

Beden eğitimi ve spor, Üniversitelerin SBF ve BESYO' ların da sekiz yarıyıldan oluşacak şekilde beden eğitimi ve spora dair her şeyin öğretildiği ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerini en iyi ve donanımlı şekilde eğitmeyi amaçlanan fakülte veya yüksek okul bölümlerinden biri olarak faaliyet göstermektedir.

2.2.4.Beden Eğitiminin Faydaları

Beden eğitiminin insanın ruhsal, zihinsel ve fiziksel gelişimine olumlu katkısı bilimsel olarak ortaya konduğundan da eğitim kavramı içerisinde beden eğitimi kavramını da almıştır.

Bu sebeptendir ki günümüz gelişmiş toplumları sağlıklı nesiller oluşturabilmek için beden eğitimi ve sporu genel eğitimin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olarak görmektedirler. Beden eğitimi bir devlet politikası olarak benimseyip hayatın ve yaşamın her yerinde olması için çaba sarf edeler özellikle okullarda düzenlenen etkinliklerde beden eğitimi ve spor hem tanıtılmak hem de sevdirilmek istenmektedir (Bilge,1989:3).

Fiziksel, sosyolojik ve psikolojik faydaların dan bazıları şöyledir:

Fizyolojik faydaları:

- Daha enerjik bir organizma.
- Yorgunluklara karşı direncin artması.
- Vücut yağ oranının düşmesi.
- İç salgı bezlerinin düzenli çalışması.
- Vücuttaki damarlanmanın artması.
- Kalp üzerinde olumlu etkiler.

Sosyolojik faydaları:

- Farklı toplum insanlarını birbirine yaklaştırır.
- Kültürel faaliyetlerde etkilidir.
- Bireylerin sosyalleşmesini sağlar.
- İnsanların kurallara uymasın da önemli rol oynar.
- Engelli bireyleri topluma kazandırmaya yardımcı olur.

Psikolojik faydaları:

- İradeyi güçlendirir
- Kişiliğe olumlu etkileri olur.
- Mücadele ve dayanma yetisi kuvvetlendirir.
- Kişinin kendine olan güvenini sağlar.
- Liderlik vasfını gelişmesine yardımcı olur.
- Sorumluk duygusunu artırır.
- Karar verme yeteneğini olum ölçüde etkiler (Tunç,1999).

Yukarda verilen örnekler çoğaltıla bilir çünkü her şey de olduğu gibi beden eğitimi ve spor değişime ve gelişime acık bir süreçtir.

2.3. Pedagojik formasyon

Pedagoji sözcüğünün kelime yapısına ilk olarak bakacak olursak;

Yunanca kökenli bir kelime olan pedagoji çocuk yetiştirme bilimi veya çocuk eğitimi anlamlarına gelmektedir. Genel olarak günümüzde bu terim birçok alanda kullanılsa da pedagoji bir çocuğun eğitimini ve gelişimini konu alan bir süreçtir. Pedagoji ve eğitimin birlikte bütün olmasıyla çocuğun yönetilmesi ve geliştirilmesiyle ilgili gibi gözükse de gerçek anlamda eğitim pratik olarak uygulanır ve çocukların yetiştirilmesi ile ilgilenir (Foulquie,1994). Bir diğer söyleyiş biçimiyle de eğitim derslerine pedagoji dersleri denebilirken üniversitelerdeki eğitim bölümlerine de pedagoji bölümü denebilmektedir (Çelikkaya,1997).

Mesleki olarak formasyona baktığımız da ise yapılan mesleğin veya branşın gerektirdiği özellik ve yetkinleri biçimlenmek ve geliştirmekte faydalanılan araçların tümü olarak adlandırılılabilmektedir (Foulquie,1994).

Pedagojik formasyon bir bütün olarak bakacak olursak eğitim öğretim faaliyetlerini yerine getirebilmek için sahip olunması gereken biçimlenme ve oluşum olarak tanımlanabilir. Pedagojik formasyon eğitimi öğretmenlik yapabilmek için gerekli bir eğitimidir başka bir deyişle bir eğitim programını yürüte bilmek için gerekli olan öğretim yöntem ve tekniklerinin doğru ve etkili bir şekilde kullanılması gerekmektedir bunun içindir ki pedagojik formasyon eğitiminin alınması zorunludur (Altay,2015).

2.3.1. Pedagojik Formasyonun Amacı ve Gelişimi

Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversite eğitimleri süresince öğretmen olabilmek için gerekli olan pedagoji derslerini örgün öğretimin içerisinde de alarak mezun olmaktadır (Altay,2015).

Öğretmen ihtiyacını karşılaya bilmek için uygulanan politikalar ve yöntemler öğretmen açığını giderememiş ve bu yöntemleri farklı uygulamalara sevk etmiştir bu uygulamalarda farklı dönemlerde öğretmen ihtiyacının karşılanabilmesi için eğitim fakültesi mezunu olmayan bireylerin örgün öğretime ek olarak alınabilen sertifika programlarıyla öğretmen olabilmelerinin yolu açılmıştır (Eraslan ve Çakıcı,2011:427-438).

Ülkemizde pedagojik formasyon eğitimi fen edebiyat, güzel sanatlar, besyo, tarih ve coğrafya gibi bir çok lisans dalından mezun olan bireyler Milli Eğitim Bakanlığı(MEB)'na bağlı eğitim birimlerinde öğretmen olmak isteyen kişilerin alması gereken bir sertifika programıdır (Demircioğlu ve Özdemir,2014:211-232).

Türkiye'de geçmişten günümüze öğretmen yetiştirme modeli incelendiğinde tutarlı sitemli çalışan bir öğretmen yetiştirme modelinin gerçekleştirilmediği görülür. Cumhuriyetin ilanından itibaren öğretmen yetiştirilmesi belirli bir dönem ortaöğretim, ön lisans ve lisans seviyelerinde de eğitim yapıları ve süreleri farklılık gösteren farklı kurumlar tarafından gerçekleştirilmiştir (Dadandı, Kalyon ve Yazıcı,2016:253-269).

Geçmişte baktığımız zaman seksenli yıllarda öğretmenlerden beklentiler değişiklik göstermiş ve buna bağlı olarak öğretmen yetiştirme modellerinde de farklı yöntemler geliştirilmiştir. Daha önceleri öğretmen yetiştirme yetkisi ve sorumluluğu öğretmen okullarında iken 1982 yıllarında yapılan düzenlemelerle öğretmen yetiştirme görevi eğitim fakültelerine sorumluluğuna verilmiştir (Polat,2013:48-60).

Yükseköğretim Kurulu(YÖK) 1997 yılında öğretmenlik sertifika programlarıyla ilgili vermiş olduğu kararlar ile birlikte öğretmen yetiştirme şeklinde yeni bir yol belirlemiştir bu değişim doğrultusunda da YÖK ortaöğretim alan öğretmenliği öğretmen sertifika programlarının uygulamadan uzak içerik ve süresinin yetersiz olduğunu belirterek tezsiz yüksek lisans programlarını faaliyete geçirmiştir (Kara,2016:511-522).

2006 yılında ise 1997 senesinin de öğretmenlik sertifika programı için alınan kararların zayıf ve yetersiz olan yanları genel kültür gibi zenginleştirilmiş ve yapılanma ile ilgili yeni düzenlemelere gidilmiştir (Gülşen ve Gündüz,2016:1077-1092).

2011 yılı içerisinde de YÖK tezsiz yüksek lisans programlarını yürürlükten kaldırarak formasyon eğitimini yeniden kullanıma sunmuştur bu değişiklikle birlikte eğitim fakültelerinin yanı sıra mevcut fakültelerin mezunlarının da pedagojik formasyon alarak öğretmen adayı olabileme şansı tanınmıştır. Pedagojik formasyon eğitiminin hangi üniversiteler aracılığıyla verileceği her yıl YÖK tarafından ilan edilmeye başlanmıştır (Taneri,2016:997-1014).

Pedagojik formasyona batkımızda öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer aldığını görmekteyiz bunun yanı sıra eğitimin vazgeçilmez ve bireyin kendini geliştirmesi için önemli bir etken olmaktadır. Bu bilgilerin ışığında örgün eğitime ek olarak alınan pedagojik formasyon sertifikasının verilmeden önce sertifikayı almak için başvuran bireylerin yeterliliklerinin iyi incelenmesi gerekmektedir unutulmamalıdır ki bu sertifikaya sahip öğretmen adaylarına geleceğimiz olan çocuklarımızı gençlerimizi emanet etmekteyiz.

Gümüz de MEB' dan yapılan son açıklamalar doğrultusunda da pedagojik formasyon eğitiminin 2021 yılı itibarıyla şekil değiştirerek pedagojik formasyon sertifikasının kaldırılarak yerine yüksek lisans seviyesinde verilecek eğitimlerle sürdürüleceğine dair açıklamalar gelmektedir.

2.4.Yeterlik

Bir mesleğin ya da yapılacak olan bir işin genel ve özel sınırlarının belirlenmesi o işi yapacak kişilerin veya kurumların bireylerin önünde daha şeffaf ve anlaşılır bir haledde olmasına katkı sağlar eğer bir mesleğin yada işin sınırları belirlenmediğinde o işi yapan kişinin yada kurumun neyi hangi ölçüde yaptığı veya ne kadar başarılı olduğunun yanında yapılan işe ne kadar yeterli olduğunu da anlamak zorlaşmaktadır mesleğin tanımlanmış olması o mesleği yapacak kişilerin seçilme aşamasında daha doğru tercihlerin yapılabilmesine katkı sağlar bu bağlamda yeterlik kavramından söz edebilmek mümkün olmaktadır.

Yeterlik herhangi bir görevi tam olarak yerine getirebilmek için bireyde olması gereken özellikleri temsil eder. Bu kavram belirli bir işi ya da görevi en düşük seviyede yapabilmek için sahip olunması gereken kapasiteyi tanımlar (Konuk, 2011).

Yeterlik kavramının sadece bilgi olarak görmenin yanlış bir tutum olmasının yanı sıra Yeterlik sadece en iyi performansın gösterilmesini sağlayan davranışların bütünüdür bu nedenle yeterlik kavramı içerisinde sadece bilgi değil bilginin başarı sağlayacak en iyi şekilde kullanılarak davranışlarda yansıtılması gerekmektedir (Ayan, 2011). Topluma bakacak olduğumuzda ise halk arasın da kullanılan “işinin ehli olma” deyimini yeterlik kavramıyla bütünleştirmek mümkündür. Başka bir taraf dan baktığımızda ise alanında uzman olan bireyler aynı zamanda yeterlikleri yüksek olan kişilerdir ve böyle bireylere sahip topluluklarda gelişmeden söz edilebilmektedir.

Yeterlik seviyesi ise ilk olarak Bandura'nın sosyal öğrenme kuramında ortaya çıkan bir kavramdır ve bireylerin muhtemel olaylarla başa çıkabilme adına gerekli görülen davranış ve tutumları nereye kadar iyi düzeyde yapabileceklerine yönelik öznel çıkarımlarını kapsamaktadır (Bıkmaz, 2004).

Günümüzde yeterlik bir çok meslek grubu için vazgeçilemez bir öncelik olmaya başlamıştır belirlenen yeterlik sınırları sayesinde kurum veya kuruluşlar daha doğru çalışma arkadaşlarına ve başarılı bir yönetim sürecine ulaşmaktadırlar bunlar arasında en önemli meslek gruplarından biri olan öğretmenlerimizin de yeterlik düzeylerinin yüksek olması daha iyi ve başarılı nesillerin gelişmesine katkı sağlayacaktır bu bağlamda öz yeterlik kavramı da yeterlik kavramı içerisinde önemli bir yer tutmaktadır.

2.4.1. Öz Yeterlik

Sosyal bilişsel kuram bireysel farklılıkların insan davranışları ve çevresi arasındaki ilişkiyi açıklayan bir kuramdır. Bireysel farklılıklar davranışsal ve çevresel etkenlere karşı gösterilen inanç ve davranışları kapsamaktadır. Bunların arasında bulunan öz yeterlik önemli bireysel faktörlerden bir tanesidir (Bandura,1977;Sakız,2013;Bruning,Schraw ve Norby,2014).

Açıkgöz'e (1996) göre ise öz yeterlik kişinin belirli işleri yaparken kendi performansında hissettiği güvendir. Başka bir çalışmada ise öz yeterlik bireyin yeni oluşan durumlar karşısında bireyin ne derece başarılı olabileceğine dair kendisiyle ilgili beklentileri olarak açıklamıştır (Tschannen-moren ve Woolfolk-hoy, 2001). Öz yeterliliği ilk tanımlayan kişi olana Bandura ise Kişinin bir görev veya sorumluluğu yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan eylemleri gerçekleştirme ve bu eylemleri organize edebilme düzeylerine ilişkin çıkarımları olarak tanımlamıştır (Bandura,1986).

Bu kavram incelendiğin de bireyin belli olan bir alanda sahip olduğu becerilerine ilişkin düşüncelerinin değerlendirilmesi olarak açıklamış ancak bu düşünce ve algıların genel olabileceğini de vurgulanmaktadır. Buna göre birey bir alandaki yeteneklerine göre kendini değerlendire bilir ve bu alandaki değerlendirmelerini benzer alanlardaki yeteneklerine genellebilir (Bandura,1977).

Bandura (1999), öz yeterliliği tanımlarken bireyin bir yetiye sahip olmasının yanın da gerektiğinde bu becerilerin kullanılabilir olmasının önemini vurgulamıştır. Çünkü yapılan işin işlevsel olabilmesi için kullanılan bilgi ve becerinin kullanılırken oluşacak uygun şart ve durumların oluşa bileceğine inanırsa mümkün olmaktadır.

Bunların bir neticesi olarak öz yeterlik inancı bireyin bir sorumluluğu gerçekleştirmek için eyleme geçip geçmeyeceğine (Sakız,2013).Eyleme geçerse hangi seviyede performans sergileyeceğine (Bandura,1989).Bu esnada sahip olunan motivasyon seviyesine (Bouffart-Bouchard,1990).Göre belirleyici bir yer tutmaktadır.

Öz yeterlik kuramını anlamak için ne olmadığına bakacak olursak;

Öz yeterlik özel bir alan için kullanılan bir kavramdır ve bireysel bir özellik olarak değerlendirilmemelidir. Mesela bireysel sporlarda çok iyi ve başarılı olan ve yüksek öz yeterliliğe sahip bir kişi takım sporlarında kendini yetersiz ve başarısız olarak görebilir (Pajares,1996).

İnsanlar yeteneklerini önemsemeyebilir veya abartabilirler ve bu durum harcadıkları performansı etkilemektedir. Kişilerin yeteneklerini ne şekilde kullanacaklarını üstlendikleri sorumluluklara yaklaşımları ve bu sorumlulukları yerine getirirken kendilerine duydukları inançları belirler (Bandura,1999). Öz yeterliliği kişinin kendine inanarak inançları ve yetenekleri doğrultusunda göstereceği gayret sayesinde yapabileceklerinin bir çıktısı olarak tanımlayabiliriz.

Anlaşılan o ki güçlü bir öz yeterliliğe sahip olan bireyler aldıkları sorumluluk ve görevlerden kaçmayarak bu sorumluk ve görevleri çözebilmek için yeni yol ve yöntemler bularak mücadele edecekleri ve muhtemel başarıya ulaşacakları anlaşılmaktadır başarıya ulaşma masalarda karşılaştıkları durumlar karşısında mücadele etme yetisine sahip olacaklardır. Sonuç olarak öz yeterlik kişinin yeteneklerinin yanı sıra bu yeteneklere olan inancıyla alakalıdır (Akkoyunlu, Orhan ve Umay,2005).

Öz yeterlik inancı bireylerin kendileri için hedefledikleri istek ve arzuları gerçekleştirme için harcayacakları enerjinin miktarını ve bu esnada karşılarına çıkan zorluklarla mücadele performanslarını ve olası başarısızlık durumunun da verecekleri tepkinin şeklini etkilemektedir(Çubukçu ve Girmen,2007).

Kişi bir zorlukla karşılaştığı zaman o sorunu çözmek için sahip olduğu yetenekleri hakkında endişeleniyorsa mücadelesini sekteye uğratabilir ya da tamamen durdurabilir başka bir taraftan eğer yeteneklerine güveniyorsa bu süreci daha çok çaba sarf ederek sorunun çözülmesi için uğraşabilir(Bıkmaz,2004).

Öz yeterlik bir çok yönüyle değerlendirilebilirken aslın da bakılması gereken önemli noktalardan biride eğitim sürecin de verilen öz yeterlik inancının yeterli olup olmadığıdır eğer verilen veya alınan eğitimlerde öz yeterlik bakımından eksiklikler mevcutsa bu eğitimleri alan kişilerin yapacağı işlerde ne kadar yeterli olacakları tartışılabilir hale gelmektedir eğitim doğumdan ölüme uzun bir süreci kapsamaktadır ve bu süreç kamu veya özel eğitim kurumları aracılığıyla iyi yönlendirilirse güzel sonuçlar elde edilebilir.

Öz yeterliliğin gelişimi ise belirli bir dönem içerisinde de değil kişilerin hayatlarının her an ve dönemin de görülebilmektedir bu değişim ve gelişimin her bireyin gelişim dönemine göre farklı yeterlikler şeklinde görünmektedir (Bandura, 1994).

2.4.1.1. Öz Yeterliliğin Boyutları

Öz yeterlilik kavramı üç boyut olarak tanımlanmıştır bu boyutlar büyüklük, güç ve genelleme bilirlidir. Büyüklük boyutu bireyin bir davranışı gerçekleştirebileceğine dair inanç düzeyidir. Güç boyutu kişinin bir eylemi istenilen seviyede gerçekleştirebileceğine dair güvenidir. Genelleme bilirlilik boyutu ise öz yeterliliğin bir olaydan başka bir olaya göre değişip değişmediğini veya ne derece bir değişim sergilediğini gösterir (Bandura,1986). Bu boyutlar öz yeterliliğin değerlendirme ve performanslarıyla alakalı boyutlarını oluşturmaktadır(Bruning, Schraw ve Norby, 2014).

Sosyal bilişsel kurama göre öz yeterlik inancı kişinin üslendiği performansa ve içinde bulunduğu duruma ait bir inanç olduğu için bireyin kendisinde var olduğunu kabul ettiği yeterliliklerle ilgili değerlendirmeleri sadece belirli bir zaman da içinde bulunduğu ortam ve hedeflenen görev sınırları içerisinde incelenebilir(Işık,2001).

2.4.1.2. Öz Yeterliliğin Etkileri

İnsanların ilgilerini hedeflerini güdülenme seviyelerini üslendikleri görevde hangi ölçüde başarılı olacaklarını başarı ve başarısızlıklarına yaptıkları yüklenmeleri ve verecekleri tepkiler belirlenmesinde öz yeterlik inancı önemli bir yer tutar (Alçay,2015). Bunun yanında öz yeterlik karar verme becerisinin bilişsel duyuşsal ve güdüşsel süreçlerin işleyişi sırasındaki rolü ile bireyin güdülenmesine ve duyuşsal yaşam kalitesini arttırmasına da yol açmaktadır (Bandura,1994).

Bandura' nın (1989) yapmış olduğu çalışmaya göre öz yeterlik inançları dört konu üzerinde etkisi bulunmaktadır bunlar bilişsel, güdüşsel, duyuşsal ve tercih süreçlerinden oluşmaktadır.

Bilişsel Süreç;

Kişinin kendisinde bulunan yeterlik inancı onun bilişsel gelişimlerini etkilemektedir ve birey eylemlerinin ya da yapmayı arzuladığı şeylerin birçoğunu ilk olarak düşüncelerinde organize eder (Bandura,1989). Bireyin öz yeterlik düzeyi yüksek ise bilişsel dayanakları daha geniş olabilmektedir bu çeşitlilik de daha fazla stratejik esnekliğe neden olur oluşan bu özellik sayesinde de etraflarında oluşan yeni durum ve olaylara daha hâkim olma ve idare edebilme konusunda daha etkin olmalarını sağlar. Başka bir açıdan ise kendileri için daha zor amaçlar edinir bu amaçları yerine getirebilmek için daha kararlı bir yol izler, karşılaştıkları güçlüklerle karşı mücadeleci bir kişilik ortaya koyar. Öz yeterlik seviyesi düşük kişiler ise olumsuz olabilecek varsayımlar üzerine yoğunlaşarak çabalarını negatif yönde etkileyecek senaryolar düşünürler karşılaştıkları zor durumlarda ne kadar başarısız olacaklarını düşünürler (Bandura,1999).

Güdüsel Süreç;

Bandura (1995) e göre, insanlar bir davranışı sergilemeden önce yapacakları eylemin olası sonuçlarını tahmin ettikleri yapabileceğine inandığı şeyleri bir süzgeçten geçirerek kararlar verdiklerini ve bu kararları gerçekleştirmek için güdülendiklerini söylemektedir.

İnsanlar kendilerine belirli hedefler koyarlar ve bu hedefleri gerçekleştire bilmek için planlar yaparlar. Kişinin öz yeterlik inancı onun başarı beklentisini ve güdülenme seviyesini belirleyerek zorluklar karşısında ne kadar çaba harcadığını belirler başarabilecekleri konusundaki öz yeterlik algısı yüksek olan bireyler başarısızlıklarını yetersiz çalışmaya bağlarken düşük öz yeterlik düzeyine sahip kişiler de başarısızlıklarını yeteneksiz olmalarıyla ilişkilendirirler (Bandura ve Cervone,1983; Cervone ve Peake,1986).

Duygusal Süreç;

Bireyin öz yeterlik inancı hedefe odaklanma düzeyini etkilediği gibi bir işin gerçekleştirilmesi esnasında kişiler zorlayıcı durumlarla karşı karşıya kaldığında hissedeceği kaygı ve stres in düzeyinde kişiyi etkilemekte ve dolaylı olarak izleyecekleri yöntemin hangisi olacağına da şekil vermektedir (Bandura,1989).

Kişinin öz yeterlik inancı fazlaysa zor durum ve haller karşısında hissettiği stres ve kaygı düzeyi daha düşük seviyelerde olmaktadır tam tersi bir durumda ise öz yeterlik inancının düşük olması bireydeki stres ve kaygı seviyesini yükselterek karşı karşıya kalınan durumun çözümlenebilmesi için uygun yöntemi bulma ve uygulama ile ilgili problemlere neden olmaktadır (Çubukçu ve Girmen, 2007).

Tercih süreç;

Kişiler kendi potansiyellerinin üzerinde olan işleri yapmaktan kaçınılmaktadırlar. Sadece mücadele gerektirmeyen sorumlulukları kendi üzerlerine alırlar ve üstesinden gelebileceklerine inandıkları durumları tercih ederler güçlü bir öz yeterlik benliğine sahip kişiler ise üst düzey görevler karşısında geri çekilmek yerine kendilerine ait sorumluluk alanını başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için çaba sarf ederler. Öz yeterlik seviyesi yüksek olan insanlar kendilerini zorlayabilecek görevler seçerek bu hedefleri gerçekleştirebilmek için kararlı bir tutum sergilemektedirler (Bandura,1995).

2.4.2.Öğretmen Yeterlikleri

Öğretmen yetiştirilen bir eğitim kurumunun ders içeriğinin üç kategoride değerlendirilmesi gerekmektedir;

- ✓ Genel kültür
- ✓ Konu alanı bilgisi
- ✓ Mesleki beceri ve yeterlikler

Olarak tanımlanmaktadır (Küçükahmet, 1999; Erden, 2011).

Genel kültür bilgisi sayesinde öğretmen adaylarına geniş çaplı bir dünya görüşü kazandırılarak sadece uzmanlık eğitimi aldıkları konular üzerinde ders vermelerinin yanı sıra içinde buldukları toplulukları ve öğrencilerini tanıyarak eğitimini verdiği konuları genel kültür bilgisiyle harmanlayarak öğrencilerine daha iyi bir eğitim ve öğrenim ortamı sağlama bilmektedirler (Karip vd., 2013; Demircioğlu, 2010).

Metinden de anlaşılacağı üzere bir öğretmen adayı veya öğretmen için önemli özelliklerden biri de kendini yukarıda belirtilen konularda imkânları dâhilinde en üst seviyeye getirerek bulunduğu toplumun ve geleceğin mimarı olacak çocuklarımızın daha iyi yetişmesi için elinden gelen çabayı sarf etmelidir.

Alan bilgi bir öğretmende olmazsa olmaz bir özelliktir öğretmen adayları lisans eğitimini aldıkları alan üzerindeki bilgilerine hâkim olmalı ve öğrenilen bilgileri en doğru ve güvenilir şekilde öğrencilerine aktarmalıdır. Yeterli alan bilgisine sahip olmayan öğretmenler öğrenciye içeriğin aktarılmasında veya sınıf içerisinde gerçekleştirilen öğretim etkinliklerinde farklı problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Demircioğlu, 2010).

Alan bilgisi genel öğretmen yeterliliğinin önemli bir bölümünü kapsamaktadır “Öğretmek istediğimiz şeyi öğretmenin yolu öğretmeye çalıştığımız şeye sahip olmaktan geçer” (Karip vd., 2013).

Eğer bir meslekte bahsediliyorsa mutlaka o meslekle ilgili genel kültür ve alan bilgisi vardır. Yapılan meslek öğretmenlik mesleği ise bakılması gereken önemli noktalardan biride öğretmen kime neyi nasıl ve nerede öğretecektir bu suallerin cevaplarını bilimsel olarak verilebilmelidir. Bu da öğretmen adaylarının öğretmenlik meslek bilgisi programlarını tamamlamalarıyla mümkün olmaktadır (Küçükahmet,1999).

Pedagojik formasyon olarak ta isimlendirilen öğretmenlik mesleki bilgisi eğitim psikolojisi, öğretim ilke ve yöntemleri, sınıf yönetimi, rehberlik ile beraber ölçme ve değerlendirme dersini de içinde bulunduran bir eğitim yapısından oluşmaktadır (Karip vd.,2013).

Yüksel (2011) e göre öğretmenlerin yeterlik alanında önemli bir yer tutan öğretmenlik bilgisi derslerinin öğretmen adayları ve öğretmen olan bireyler için sağlayacağı faydaları şöyle tanımlamaktadır;

- ✓ Öğretim yöntemleriyle ilgi dersler ile öğrenme alanları arasında bir ilişki kurulmasına yardımcı olur.
- ✓ Sınıf içi kazanılan tecrübeler ile kendi hayatlarında kazanacakları tecrübeler arasında köprü kurmasını sağlar.
- ✓ Sınıf ortamında oluşabilecek problemlere karşı hazır olmasına yardımcı olur.

- ✓ Öğretmenlerin içerisinde bulunacakları mesleki kurumların hedeflerini ve amaçlarını daha iyi anlamasına yardımcı olur.
- ✓ İçerisinde buldukları toplumun çevresel ve psikolojik durumlarını daha iyi analiz edebilme ve bunun sonucunda daha iyi bir öğretim süreci geçirebilme olanağı sağlar.
- ✓ Sosyal toplum içerisinde kişinin gelişimi kişisel ve politik amaçları eğitim kuruluşlarının yapısı gibi kavramlar hakkında genel yargılara ulaşma ve kendi görüşlerini geliştirmede öğretmen ve öğretmen adayına farklı bir bakış açısı kazandırır.
- ✓ Öğretmenlerin mesleki sorumluluk ve rol model bilinçlerinin gelişmesinde katkı sağlar.
- ✓ Üretilen bilginin fazla ve dağınık olmasının önüne geçerek bilgiyi düzenleyerek öğrencinin ulaşmasına ve öğrenmesine katkı sağlar.

Bahsedilen bilgilerin ışığında yeterlik algısının her bir birey için bile çok önemli bir faktör olabileceği anlaşılmaktadır yeterlik algısı yüksek kişiler aldıkları görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için tüm çabalarını sarf ederken yeterlik algısı düşük bireyler kendilerini aşacağını düşündükleri görevleri dahi üstlenmek istememektedirler. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler karşılaştıkları sorunlar karşısında yeni çözüm yöntemleri üreterek sorunların çözümlenmesine katkı sağlamaktadırlar.

Yeterlik inancı yüksek bireylerin toplumumuzda bulunması o toplumun ve milletin karşılaşacağı sorunlarda kendi öz benliklerine dönerek sorunları aşma güç ve azmini içlerinde bulmasını da önemli rol oynayacaktır bu sebeptendir ki yeterlik güdüsü yüksek olan öğretmen ve öğretmen adaylarının yetiştirecekleri öğrenciler gelecek nesiller ve topluluklar için önem arz etmektedir.

Bunun için öğretmen yetiştirilirken verilen farklı eğitimlerde oluşabilecek farklılıkları en aza indirmeye bilmeliyiz ki farklı eğitimlerde almış olsalar bütün öğretmenlerimiz tamamen aynı olması mümkün olmasa da yüksek yeterlik düzeylerine sahip bireyler olabilsinler.

2.5.Liderlik

Yaşadığımız yüzyıl içerisinde de birçok değişim ve gelişime maruz kalan liderlik kavramı içerisinde bulundurduğu temel özelliklerden çok fazla ödün vermeden günümüze yeni anlamlar da eklenerek ulaşmıştır. Bu serüven liderliğin bireylerde ne şekillerde görünebileceğinin yanı sıra bireye ve bireyin bulunduğu toplum veya topluluklara sağlayabileceği faydalar bakımından bize önemli bir yol çizmektedir bu sebeptendir ki liderliği anlamak ve lider özelliklerine sahip bireyler yetiştirmeye çalışmak hem bulunduğumuz topluma hem de dünyaya iz bırakabilecek kişilerin yetişmesine katkı salaya bilecektir.

Günümüzde hala lider kişinin doğuştan getirdiği faktörlerle mi yoksa sonradan bilerek veya bilmeden maruz kaldığı etkenler neticesinde de mi yoksa başka faktörlerden dolayı mı lider olduğu tam manasıyla açıklığa kavuşturulmamasına rağmen çalışmamız ışığında da liderliğin geçmişten günümüze gelişimine doğru bir inceleme yapacağız.

İnsan iletişime gereksinim duyan bir yaratılışa sahiptir ve bunun için topluluk içerisinde bulunmalıdır. Bir topluluk oluşturmadan kişilerin insanlığın bir ferdi olarak kendi başlarına yaşayıp her türlü ihtiyaç ve isteklerini karşılaması imkânsızdır. İnsanların birbirine muhtaç olması bir topluluğu toplulukta ortak hedefler için bir lideri gerekli kılmaktadır (Güner,2002:5).

Liderlikle ilgili çeşitli tanımlar olmakla birlikte bazıları şunlardır;

Bireylere lider nedir diye sorulduğunda: “Askeri alanda çalışan bir komutan, siyasi bir parti kurucusu, takım çalıştıran bir antrenör, takım sporu yapan bir yönetici yada beden eğitimi ve spor öğretmenidir” diye düşündükleri görülmüştür (Eren, 2001:342).

Lider: her hangi bir durum zaman ve koşul altındayken belirli bir grup üzerinde de grup üyelerinin toplumsal amaçlara ulaşmak için gönüllü olarak teşvik ederek

ortak amaçlara ulaşmaya yardım sağlayan tecrübelerini aktaran gruptakilerin uyguladığı liderlik türünden memnun kalmalarını sağlayan bireydir (Werner, 1993).

Lider bir toplumun veya bir grubun hedef ve amaçları doğrultusunda etkileme ve yönlendirme gücüne sahip olan birey şeklinde tanımlanmıştır (Baltaş, 2007). Lider bir grubun topluluk içerisinde bireysel özellikleri ile kendini gösteren grubu belirli ortak hedeflere yönlendiren veya yeni hedefler belirleyen ve bu amaçlara ulaşmak için grubun potansiyelini kullanan iş yapan bireyleri güdüleyen ve birlikte hareket etmeyi sağlayan ikna kabiliyeti güçlü geniş görüşlülüğe sahip farklılıklar sunan ve ileri görüşlü bireydir (Özçetin, 2013).

2.5.1. Liderin Özellikleri

Ralph ve Stogdill, 1904 ile 1947 yılları arasında yapılan 124 deneysel çalışmayı incelemiştir. Stogdill liderin izleyicilerden farklı olan beş temel özelliğini belirlemiştir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

Bu temel özellikler aşağıdaki gibidir;

- **Kapasite:** Lider kişiliğe sahip kişi zekâ düzeyi yüksek, çevresindeki olaylara karşı titiz oluşu, her hangi bir bireyin özelliklerine göre davranışların da özgün olması ve karşılaştığı olaylar karşısında yargıda bulunabilme kapasitesine sahip olmalıdır.
- **Başarı:** Lider kişi diğer insanlara göre eğitim seviyesi yüksek bilgi hazinesi geniş ve atletik başarıya sahip olmalıdır.
- **Sorumluluk:** Lider birey işine bağlı olmasının yanı sıra kendine güvenen ve diğer bireylerden üstün olma isteği barındıran bir sorumluluk bilincine sahiptir.
- **Katılma:** Lider sosyalleşme yönünde herhangi bir aktivitede en önde yer almalı diğer fertlerle iletişim kurmalı ve işbirliği içinde olması liderin katılımcılığının bir göstergesidir.
- **Konum:** Lider konumu bakımından halka arasında bilinen ve sosyal ve ekonomik seviyesi yüksek bir birey olmalıdır.

Günümüzdeki lider kişiliğe sahip bireylerde olması gereken temel özelliklerden bazıları ise aşağıdaki gibidir (Şahin, Temizel ve Örselli, 2004).

- ✓ Kendini tanımalıdır.
- ✓ Dinlemeyi bilmelidir.
- ✓ Lider işleri basite indirgemelidir ve işinde uzman olmalıdır.
- ✓ Lider grubundaki kişileri iyi tanımalı ve güvenmelidir.
- ✓ Lider amaçları belirlemelidir.
- ✓ Lider çabuk ve isabetli kararlar almalıdır.
- ✓ Lider sonuçları kontrol etmelidir.
- ✓ Lider adaletli olmalı ve grup üyelerinin de fikirlerini almalıdır.
- ✓ Lider zıt fikirleri bir araya toplamaya çalışmalıdır.
- ✓ Lider ileri görüşlü olmalı ve yaşana bilecek olumsuzluklar da sağduyulu bir şekilde çözümler aramalıdır.
- ✓ Topluluk çıkarları için taviz verilemeyecek amaçlar da sabırlı, karalı ve cesaretlendirmelidir.
- ✓ En zor durumlarda dahi karamsarlığa kapılmadan çevresine güven vererek moralleri tazelemelidir.
- ✓ Lider olay ve olgular üzerin de yeni şeyler ortaya koyabilmelidir.
- ✓ Lider vaktini iyi değerlendirmelidir.
- ✓ Lider gerekiyorsa riskten kaçınmamalıdır.

Yukardan da anlaşılacağı üzere geçmişten günümüze birçok liderlik özeliği gelmiştir ve bu özellikler bir beden eğitimi ve spor öğretmen adayı için meslek içerisinde hem kendi hem de öğrencileri için vaz geçilmez bir nitelik anlaşılmaktadır. Liderliğin birkaç özelliğine daha bakacak olursak;

Çatışmaları Çözümleme: İnsanların yaratılışları gereği bir çok özelliği farklıdır bunlar dan biride fikirleridir ve bunları bazen konuştukların da çatışmalar oluşur çatışma yerine göre yıkıcı veya yapıcı olabilmektedir bu sebeple ortaya çıkabilen uyumsuzlukları ortak bir zemin etrafın da toplayarak çözüme kavuşturabilen bir kişiye saygı ve sevgi artar bunu yapamaya yapmakta geç kalan kişi ise aynı oran da sevgi ve saygıyı kaybeder lider doğru zaman da ve doğru anda bu çatışmalara çözüm bulabilen kişidir (Serinkan, 2008).

İnisiyatif: Liderin olaylarla ilgili kararları vermesin gerçekleşmekte olan bir durumun üzerin de ani değişiklikler yapması veya yeni bir durumu başlatması ya da bitirmesi gibi olaylar bütününü içermektedir. Lider inisiyatif kullanarak takipçilerini yönlendire bilir lider üstünlük kullanırken takipçilerinin de memnun olabileceği şekilde kullanılmalıdır ama takipçileri tarafından da üstünlük konusun da serbest kalmalıdır (Serinkan, 2008).

Eleştirisi: Amaçlara ulaşabilmek için takım halinden çalışmanın yanı sıra karşılaşılan başarısız durumları iyi analiz edip eleştirilere de açık olabilmek gerekmektedir lider eğer çalışma stilleri eleştiriler ve geri dönütlerden yararlanırsa ya da takımına fayda sağlayamaz bu geri dönütler ve eleştiriler iyi değerlendirilirse lider takımla daha iyi bir çalışma içerisine girer ve kaynakların ölçülebilir çıktılara dönüşmesi sağlanır (Serinkan, 2008).

Bu tanımlar dan yola çıkarak lider kişinin topluma bütün özellikleriyle örnek teşkil eden kişi olabileceği sonucunu çıkarabiliriz. Eğer bizler lider kişiliğe sahip öğretmenler yetiştire bilirsek toplumumuzu daha iyi noktalara taşımak için gerekli çabayı göstermiş olacağız.

2.5.2. Liderlik Kuramları

Kişilerin bir birinden farklı olan davranış biçimlerin den yola çıkıldığı da bu farklılıkların liderlik kuramları başlığı içerisin de görmekteyiz literatür incelendiğın de bu kuramların dört temel başlığa ayrıldığı görülmektedir. Bu kuramlara bakacak olursak;

- Özellik Liderlik Teorisi
- Davranışsal Liderlik Teorisi
- Durumsal Liderlik Teorisi

Olarak gruplanmaktadır (Ataman, 2001:453).

Özellik Liderlik Teorisi;

Özellik teorisinin ana amacı lider kişinin esas özelliklerini fiziksel veya kişisel olarak ortaya çıkarmaktır. Bu özellikler fiziksel olarak bakacak olursak: boy, güçlü olma, kilo, yaş, fiziksel olgunluk, vücut sağlığı ve dış görünüşüdür. Kişisel yapılarına bakılacak olursa: kabiliyet, zekâ, konuşma yeteneği, insanlar arasın da ilişki kurabilme, girişimcilik, güven, öz güven, risk alma gibi birçok faktör önem arz etmektedir. Fakat bu özellikler bakıldığı da tam anlamıyla bir çıkarım yapılamamıştır bunun nedeni liderin grup üyeleriyle olan uyumu liderliği üslendiği ortam ve durumunda ki farklılıklar liderin başarısını etkileyebilen faktörlerdir (Eren, 2004).

Bu kuram lider kişiyi farklı psikolojik ve fiziksel özellikleriyle ele almaktadır. Bu farklılıklar yöneticilik kabiliyeti, zekâ, girişkenlik, öz güven, sınıf, karalı olma ve gerçeklik gibi birçok başlık içerin de incelenen bilir. Bu kuram liderlik özelliklerinin doğuştan veya sonradan kazanıldığına inananlar tarafından kabul edilmesinin sonucu olarak kalıtımsal değerler ve sonradan kazanılan liderlik teorileri olarak ikiye ayrılmaktadır. Kalıtımsal değerler teorisi, çok zamandır kabul edilen bu teori liderlik kabiliyetlerinin doğuştan elde edilmesini bazı kişiler lider olarak yaratıldığını bunun sonucu olarak başka hiç kimseye liderlik vasfının verilemeyeceğini savunur. Bu fikrin kabul edildiği zaman dilimin de sosyal sınıflar arasından bulunan katı çizgilerden dolayı seçkin alilerden başka hiç kimsenin lider olabilmesi için gerekli bilgi ve beceriye ulaşmasına imkân sağlamıyordu (Barutçugil, 2014:30).

Kazanılan değerler teorisi ise toplumların sosyal ve ekonomik duvarların yıkılması sonucu alt sınıfa mensup kişilerden topluma yön veren bireylerin çıkmasına sebep olmuştur. Görüşün yayılması ve kabul görmesi esnasın da davranış şekillerinin önemli bir yeri vardır. Bu açıdan liderlik eğitim, görgü ve deneyler sayesinde kazanılan kişisel niteliklerin kullanılmasında elde edilen bu özelliklerin arasında, etkileme, dost edinme, karar alma, bütünleştirme, bağlılık ve öğrenme ya da öğretme gibi daha önce doğuştan geldiği kabul görmüş yeteneklerde vardır. Bu görüşün ışık tuttuğu yolda yapılan çalışmalar liderlik kuramına mühim katkılar sunmuştur (Barutçugil, 2014:31).

Bakan ve Büyükbeşe (2010:231) bir liderde olması gereken özellikleri aşağıdaki gibi sıralamıştır;

- ✓ Fiziki özellikler: Aktif ve enerjik olmak.
- ✓ Zekâ ve kabiliyet: Yargılama, bilgi, keskinlik ve akıcı konuşmak.
- ✓ Kişilik: Açık sözlü, dürüst, üretken ve etik davranışlar.
- ✓ İş ile ilgili özellikler: Hedeflere ulaşmak için sorumlu olma başarı güdüsü ve bir adım önde olma isteği.
- ✓ Sosyal özellikler: Sosyal bir kişiliğe sahip olmak, işbirliği ve bireyler arası nezaketin yanı sıra popüler biri olmakla beraber sosyal katılımı sağlamak.

Davranışsal liderlik Teorisi;

Liderlik kuramların da önemli yer tutan özellikler kuramının tam anlamıyla lidere ve liderliğe bir tanım getirememesi bilim insanlarını farklı liderlik kuramlarının olabileceğini düşündürmüş ve liderlerin davranışlarını analiz etmeyi amaçlayan davranışsal liderlik kuramını ortaya çıkarmışlardır.

Davranışsal kuramı savunanlar lider kişiliğe sahip bireylerin davranışlarını incelemiş bu bireylerin temel özelliklerini bulmayı amaçlamışlardır. Bu çalışmalar da liderlerin davranış biçimleri üzerin de önemli olan iki noktayı tespit etmişlerdir bu davranışlar ilişki ve görev yönelimli lider davranışlarıdır (Çelik, 2003:11).

Liderlik olgusuna davranış kuramı savunucularının bakışı liderin göstermiş olduğu davranış şeklidir. Bu anlayışta liderin fiziksel özelliklerin den daha fazla liderin davranış biçimleri önemsenmektedir (Donuk, 2007:43).

Özellikler teorisin de lideri anlama esnasın da bireysel özellikleri fazlaca etkin bir faktördür. Davranışçılar ise liderin etrafında ki bireylerle nasıl ilişkiler kurduğu ve nasıl tepkiler verdiği önemlidir. Bu kuramın özellikler kuramın dan ayıran kısmı ise bireyin lider olmak için eğitilebileceği inancıdır bu yaklaşım dan yola çıkarak yapılan çalışmalar ve ortaya atılan teoriler iki ana liderlik tipinin varlığını gözler önüne sermektedir bunlar: göreve yönelimli otokratik lider ve insana yönelimli demokratik lider tipleridir (Barutçugil, 2014:32).

Lider kişiliğe sahip bireyler davranışlarıyla çevresin de ki toplulukları daha iyi ye götürmeye çabalamaktadırlar. Bunu başardıkları zaman başarıma sebepleri performanslarına bağlanırken başaramadıkların da kişisel özelliklerine bağlanmaktadır liderin yönetimin deki gruplar da zaman zaman uyuşmazlıklar çıkabilecektir bu sorunları bitirmek mümkün olmasa da asgariye indirmek liderin bir görevidir yaptıkları işerde taktir edilmek ten mutluk duyarlar kendilerine zorlayıcı görev ve sorumluklar alırken başardıkların da bu onlar için bir motivasyon kaynağı olabilsin. Liderler hareketlerini bu fikre bağlarlar (Barutçugil, 2014:38).

Davranışsal kuramı savunan bilim insanları tarafın dan yapılan birkaç önemli araştırmaya baktığımız da durumu daha iyi analiz edebilmekteyiz;

Michigan üniversitesi Liderlik Çalışması;

Bu çalışma da Michigan üniversitesin de 1947 yılın da yapılan bir çalışma da Rensis Likert öncülüğün de bir şirkette çalışan yirmi üst düzey ve yirmi alt düzey verimlilikteki gruplar üzerinde yapılmıştır. Çalışmalar dört ana temele dayanmaktadır.

Destek: Üyelerin kişisel duygu ve düşüncelerine verilen değer, kişisel durumlarını önemseyen davranışları artırıcı tutumlar.

Karşılıklı ilişkileri kolaylaştırma: Grup üyeleri arasın da karşılıklı ilişkiyi ve tatmini artırmaya yönelik davranışlar.

Amacın vurgulanması: Topluluğun hedefine erişmesi ve yüksek performans sağlayabilmesi için motive eden davranışlar.

İşi kolaylaştırma: Teknik kapasiteyi artırmaya yarayan bilgi ve araç gereçleri sağlayarak hedeflere ulaşmaya çalışan davranışlar (Donuk, 2007:44).

Araştırmada etkili olabilen ve etkili olamayan liderler arasında ki farklılıklar bulunmaya çalışılmıştır araştırma sonuçları en çok etkili olabilen liderin yüksek kazanımlı ve etkili bir iş grubu kurmak hedefiyle iş görenlerin ihtiyaçlarına öncelik veren liderlerdir şeklin de tanımlamıştır (Celep, 2004:13).

İş görene göre davranışlar çalışana daha insani ilişkilerle davranan liderleri kapsarken göreve yönelik davranışlar ise işin üretim ve teknik taraflarını önemseyen lider tiplerini kapsamaktadır birinci tip de lider çalışanların ihtiyaçlarını ve değerlerini dikkate alırken ikinci tipte lider iş görenleri işin bitmesi için bir araç olarak görmektedir (Erzurum, 2007).

Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışması;

Bu çalışma Ralf M. Stogdill tarafında Ohio devlet üniversitesi bünyesinde 1940'lı yılların sonlarında başlamıştır. Bu yapılan çalışmada hedeflenen ana unsur örgütlerdeki liderlik davranışlarını tanımlamaktır. Bunun neticesinde hazırlanan araştırma modelleri sayısız endüstri kuruluşunun yanı sıra eğitim ve askeri alandaki yapılanmalar üzerinde uygulanmıştır. Sonuç olarak lider davranışının iki grupta ele alındığı görülmüştür (Donuk, 2007:43).

Göreve yönelimli ve ilişki yönelimli olmak üzere iki başlıkta tanımlanan liderlik tarzlarına baktığımızda göreve yönelimli lider çalışanlara lider gibi davranarak daha kaliteli işlerin ortaya çıkmasına katkı sağlar bunun yanısıra grubun hedeflerini arkalayarak çalışanların bireysel hedeflerini başarmalarına yardımcı olur. İlişki yönelimli lider ise liderin iş gören bireylerin fikir ve duygu durumlarına saygı duyduğu karşılıklı güven ortamının olduğu bir yapıdan oluşur bu yapıya sahip liderler daha yakın ilişkiler kurarak ekip çalışmalarını ve iş görenin rahat etme düzeyleriyle ilgilidir (Celep, 2004).

Yukarıda bahsedilen çalışmaların yanı sıra bu çalışmalarla paralel sonuçları bulunan, Blake ve Mouton çalışmaları, McGregor X ve Y teorisi, Rensis Likert' in dört sistem modeli gibi farklı kişiler tarafından yapılan ama aynı hedef ve amaçlara hizmet eden davranışsal liderlik kuramını açıklamaya çalışan çalışmalar mevcuttur. Anlaşılmaktadır ki liderlik çalışmalarının büyük bir çoğunluğu aynı temel üzerinde yükselmekte ve aynı soruların cevabını aramaktadır bu da göstermektedir ki lider kişi toplum ve topluluklar için oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Durumsal Liderlik Teorisi;

Her iki teoriyi inceleyen bilim insanları dün den bugüne lider kişiliğe sahip bireylerin başarılarının sadece liderlik özelliklerine veya davranış biçimlerine bağlı olamayacağı sonucuna varmışlardır bu nedenle durumsal liderlik kuramını ortaya çıkarmış ve çağdaş liderlik kuramcıları arasında kendilerine bir yer edinmişlerdir (Çelik, 2003:17).

Bu teori göreve yönelmiş liderlik modeli ve kişiler arası ilişkilere yönelmiş lider tipi olarak iki ayrı görüşü ortaya atmıştır. Yapılmış olan araştırmalarda göreve yönelmiş otoriter bir liderin verimli ve başarılı olduğu bazı olaylarda ise kişiler arası ilişkileri baz alan demokratik lider tipinin başarılı ve verimli olduğu açıklanmıştır. Liderlik tarzının olay ve şartlara göre şekil değiştirebileceği olgusundan yola çıkan bilim insanları hangi liderlik biçiminin hangi şartta daha uygun olabileceğini bulmaya çabalamışlardır bunun sonucunda durumsal liderlik kuramı ortaya çıkmıştır (Barutçugil, 2014). Durumsallık teorisini inceleyen önemli araştırmalar bulunmaktadır.

Fiedler' in Durumsallık Teorisi;

Lider kişiler sözel olan veya olmayan tutumları ile grup çalışanlarının performanslarını etkilemektedirler. Anlayışlı liderler ve yapıyı kurucu liderler daima etkili olamazlar. Fiedler, lider tutum ve davranışını olayın gerçekleştiği yerin özellikleri ile beraber incelemektedir. Onun için davranış kişilik, ihtiyaçlar, dürtüler ve güdüler ile durum (çevre) arasındaki etkileşimin sonucudur (Aydın, 2000:254).

Fiedler, liderlik olgusunun daha iyi anlamlandırılabilmesi için çevre faktörünün önemli olduğunu söylemesinin yanı sıra liderlik stillerinin değiştirilebilmesini hedefleyen eğitim ve öğretim programlarının boş birer uğraş olduğuna da değinmiştir. Onun düşünce yapısına göre kendini yineleyen öğrenmeler neticede iyice yer etmiş ve belki de öğrenmeye kapalı liderlik stillerini değiştirmek yerine çevre faktörleriyle uyum içerisinde olan liderlik stillerinin uygulanmasının daha isabetli bir karar olabileceğini savunmuştur. Bir örnekle açıklayacak olursak iletişim ortamının iyi olduğu, işin belirli seviyelere getirildiği ve kontrol edebilme

gücünün olduğu bir liderlik durumu için insana odaklı bir bireye işe güdümlü liderlik bicini öğretmek yerine halen işe odaklı becerilerini geliştiren birisinin akla getirilmesi daha akıllıca olacaktır. Fiedler önceki teorilerden farklı olarak işi insana uyarlamaktansa yapılacak olan işe göre insan bulma tezini savunmuştur (Alganer, 2002).

Evans ve House Yol Amaç Teorisi;

Bu çalışma esas olarak liderin göstermiş olduğu davranışların astların motivasyonu, başarı oranları ve tatmin karlıkları üzerindeki etkisini göstermek istemiştir (Northcraft, 1994).

İnsanlar yapmakta oldukları işlerin sonucun da kendilerini buldukları durumdan daha iyi bir yere götüreceğini düşünüyorlarsa yaptıkları işten tatmin olabilmektedirler ve göstermiş oldukları çabaların onlara faydası olacağına inanırlarsa çok çalışırlar. Bunun gibi bir teori yönetim kadrolarıyla ilgili farklı olayları, yöneticilerin olaylara neden farklı tepkiler verdiğini veya yöneticinin ast isteklendirme güdüsünü nasıl etkilediğinin tahmin edilebilmesine katkı sağlar. Bu amaçla bu teoride gözler önüne sermektedir ki bekleme kuramı çalışanların beklentileri ölçüsünde lider davranışları ile motive olabilecekleri konusunda önem kazanır (Yazgan, 2007).

Amaç- yol kuramına göre lider dört farklı yöntem kullanarak çalışanlarının çalışma güdüsünü başarısını ve motivasyonunu etkileyebilmektedir bunlar;

- Yönlendirici liderlik: Astlara işleriyle ilgili teknik bilgileri verir, bireyler den neler beklediğini nasıl yapılması gerektiğini ve belirlenmiş kurallara tam uyum ister.
- Destekleyici liderlik: Çalışanların istek ve arzularına önem verir, iletişim kurmak kolaydır fakat çalışma ortamının iyileşmesi için pek çabalamaz, herkese eşit iletişime geçmesi kolaydır.
- Katılımcı liderlik: İş ilgilendiren durumlarda astlarına danışır ve onlara fikirler verir.

- Başarıya yönelik liderlik: gerçekleştirmesi güç hedefler belirleyerek çalışanların bunları başara bilmesi için onlara güvendiğini belirtir ve en üst düzey performans göstermelerini ister (Northcraft, 1994).

Genel olarak yapılan farklı çalışmalar da vardır örneğin: Vroom Yetton Modeli, Hersey ve Blanchard'ın hayat eğrisi yaklaşımı ve Reddin' in üç boyutlu liderlik davranışı gibi birbiriyle aynı çizgi üzerin de yürüyen liderin birbirinden farklı özellikleri farklı yöntem ve metot uygulama biçimlerinin olduğu anlaşılmaktadır günümüze değin yapılan çalışmalar bize liderliğin geçmişten günümüze dünyamız da merak edilen ve tamamıyla anlamlandırılmayan bir tarafının olduğunu göstermiştir.

2.5.3. Liderlik Tarzları

Lider kişiliğe sahip bireyler birçok farklı yöntem kullanarak insanlar üzerin de etki kurabilmektedir. Bu nedendir ki bilim insanları liderlerin davranışlarını incelerken bir den çok liderlik tarzının olduğunu ve bu tarzların ana üç temelden çıkarak günümüz de değişimlere uğramış olduğu için farklı isimlerde verilmiştir üç temel tarzın yanı sıra modern liderlik tarzları da vardır.

Otokratik Liderlik;

Bu liderlik tarzını benimsemiş liderler amaçları belirler ve çalışma grubunun bu amaçları gerçekleştirebileceğine dair olan inancını gruba aktadır (Barutçugil, 2014:80). Yapılan araştırmalar otokratik lideri topluluğun birlik ve beraberliğinin devam etmesi, topluluğun sosyal ve yaşamsal fonksiyonlarının devam edebilmesi için desteklenmesi gibi konuları önemli bulan liderlik tipi şeklinde tanımlamaktadır (Donuk, 2007:58).

Liderliğin bu tipinde karar verme yetisine sahip tek bir kişi vardır oda liderin kendisidir yapılan araştırmalar otokratik liderin grup üzerin de etkili bir yapı kurup grup içerisindeki devamlılığı, mutluluğu, hoşnut olma duygularını olumsuz etkilediğini göstermiştir. Çalışanların otokratik lideri sevmemeleri yapılan işin verimini ve

başarısını olumsuz etkilemiştir (Cremer, 2006:17). Karar verme yetkisinin tek kişide olduğu bu tipe lider ödül ve ceza sitemini kullanırken yetkilerini kimseyle paylaşmak istememektedir (İbicioğlu, Özmen ve Taş, 2009).

Bu tipin en riskli tarafı liderin bencil tavırları ve ekibini umursamaması grup üzerin de olumsuz bir hava oluşturacağından yapılan işlerde verimin azalması grup birliğinin bozulması ve çalışanlar arasında iç çatışmalara anlaşmazlıklara sebep olabileceği gibi doğru kullanıldığı zaman ise avantajları da vardır. Otokratik liderlik tipinin karar verme süreci hızlıdır ve zaman kaybı çok yaşanmamaktadır bu yüzden yağın ve deprem gibi hızlı karar gerektiren durumlarda benimsenmesi faydalı olabilmektedir (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2002).

Demokratik Liderlik;

Demokratik lider tipi kişisel yeteneklere ve bireysel farklılıkları önemser sorumlulukları tek başına üstlenmektense paylaşmaya çalışır. Demokratik lider grup içerisinde de oluşabilecek ayrılıklar, çatışmalar ve farklılıkları olabildiğince engellemeye çalışır (Çelik,2003:25).

Toplantılarda veya görüşmelerin de yoğun bir çaba ve zamanını harcarsa bile yüksek seviyede moral ve olumlu bir yapılanma oluşturmaya çalışır (Barutçugil, 2014). Bu liderlik tipine sahip bireyin toplulukla ilişkisi iyi seviyededir karar verirken katılımı ve yetkiyi devrederken izlediği süreç toplumun güvenini kazanması için önemlidir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012:136).

Demokratik liderliğin faydaları grup içerisinde de yardımlaşmayı önemseyen bir ortamı oluştururken lider ve çalışanlar arasında da daha iyi ilişkilerin gelişmesine moralin ve motivasyon seviyesinin artmasına yapılan işin sevilmesine ve verimliliğin artmasına katkı sağlar. Zayıf yanların dan biri ise karar verme aşamasında oluşabilecek zaman kayıplarının dan dolayı karar vermenin gecikmesi kriz süreçlerinin de karar vermek gerektiğinin de başarısız bir seçim olabilmektedir (Eryeşil, 2012).

Tam anlamıyla mükemmel olmasa da liderlik tarzları arasında en çok kullanılan liderlik tipi olma özelliğini taşıyan demokratik liderlik tipi. Çevresinde

kilere ve onların bilgilerine önem veren iletişimini en üst seviyede tutmaya çalışan ve grup içerin de oluşa bilecek bütün çatışma ve farklılıkları en az seviyeye indir giyerek birliği sağlamaya çaba gösteren kişi ve seçimle göreve gelen bir liderlik tarzıdır.

Serbesiyetci Liderlik,

Liderin pek aktif olmadığı bir liderlik tipi olan bu tarz karar verme sürecin de aktif olmak yerine çalışanların karar almasına fırsat verir (İbicioğlu vd., 2009:6). Bu liderlik tipin de kendilerine getirilen sorun ve konularda katılım göstermektedirler (Güner, 2002: 17).

Bireylerin kendi plan ve programlarını mevcut durumlar içerin de geliştirme ve uygulama imkânını sunan bu liderlik tipi kendisine yapılacak olan iş ile ilgili fikirleri sorulduğun da bildirmektedir. Ödül ve ceza yöntemine çok başvurmazlar kısaca bu tip liderler olaylara çok fazla müdahil olmazlar yapılan işin başarısı daha çok grup içerisin deki yetenekli kişilere bağlıdır. Bu tarz liderler grubun aldığı kararları uygularken lider grup çalışmalarına katılım göstermez otorite ve güç tam anlamıyla grup üyelerinde toplanmaktadır. Lider topluluğu yönlendirmez sadece grubun güdüsün de beraber hareket eder (Türkmen, 1996).

2.5.4. Modern Liderlik Tarzları

Karizmatik Liderlik;

Karizma liderin takipçilerine aktardığı ve insanları etkili bir biçim de lidere odaklayan saygı, inanç, bağlanma ve heyecan gibi duygular ile takipçilerine misyon yükleyen ana inançların gerçekleştirilmesin de liderin sahip olduğu özellik olarak tanımlanmaktadır (Rowden, 2000:30).

Karizmatik yetki lidere yönlendirilmiş kişisel bir olgudur. İnsanlar karizmatik liderin kendilerinden farklı olduğunu ya da olan üstü güçlerinin var olduğunu düşünürler. Lider bu gücünü gurubun yararına olacak şekilde devamlı bir şekilde göstermesi gerekmektedir (Celep, 2004:27). Karizma ise bir insanın diğer insanlar

üzerin deki sıra dışı etkileme gücünü ve olan dışı özel bir iletişim bicini ifade eder (Barutçuğil, 2014:69). Bu liderlik tipine sahip kişiler çoğu zaman toplumun sıkıntılı zamanların da ortaya çıkmışlardır (Ergezer, 2003:98).

Karizmatik lider yeni olay ve oluşumlara açık gelenekselleşmiş tavır ve tutumlardan uzak bir tarz barındırmaktadır bununla beraber lider ileri görüşlü olması, cezbedici ideolojik amaçlar, ekileme, konuşma ve güçlü bir çehreye sahip olmanın yanı sıra kahramanlık davranışlarını da bünyesinde barındırmaktadır. Karizmatik lider de oluşa bilen farklılıklar grupta da oluşa bilmektedir grup lidere daha güvenen, seven, itaat eden, inanan ve bunun sonucunda yüksek hedefler benimseyerek lidere destek olmaya çalışan özellikler taşıyabilmektedir (Güney, 2008).

Dönüşümcü Liderlik;

İçinde bulunduğumuz zamanın en önemli tarzlarından biri olan bu liderlik tipi teknolojik değişimler, bilgi toplanması ve yönetimi ve küresel olma gibi farklılıklar gösterebilen olgular etrafında da gelişim göstermiştir.

Dönüşümcü lider grup üyeleri ile ortak fikirler üzerinde diyalog kurarak bireylerin kişisel arzularının grup beklentilerinin önüne geçmemesi için üyeleri etkisi altına alır as olan grup beklentilerinin başarılmasıdır.

Son zamanlarda bu liderlik tipi örgütsel yapının en önemli teorilerinden birisi olarak yerini almıştır. Bireysel zafer ve emek için ödülleri temel alan liderlik tipinin tersine dönüşümcü liderlik grup üyelerinin emeklerini, çabalarını ve ortaya koydukları ürünlerin önemini artırarak yönetme ve ilham kaynağı olma hedefini taşır. Bunun sonucunda da lider astlarının önemli ihtiyaçlarını faal hale getirirler ve çalışanları yapılan işin ve müşterilerin yararına olacak şekilde çalışanlarını cesaretlendirirler. Bu netice de yapılan çalışmalar sadece dönüşümcü liderliğin var olduğunu kanıtlamakla kalmaz aynı esnada isabetli bir şekilde çalışanların memnuniyet ve performanslarıyla beraber dönüşümcü liderlik davranışları arasında da bir bağ kurar (Bradley, Donald ve Sanjay, 2011).

Etkileşimci Liderlik;

Bu liderlik tipi işe yönelimli liderlik şeklinde de tanımlana bilmektedir. Lider hem yetkisini kullanır hem de ekibin istek ve arzularını karşılamaya çalışır liderin hedefi astlarının başarılı ve verimli çalışması için onlara açık şekil de belirlediği hedefleri başarmaları maksadıyla hedefe doğru motive etmektedir (Robbins, 2002).

Etkileşimci lider çalışma şekilleri göreve yönelik hedefler ve görevler üstüne yoğun çaba sarf eder bunun yanı sıra lider sorumlulukların tamamlanmasına örgüt üyelerinin itaat etmesine eğilimli oldukları için örgüt içi çalışanların performansını iyi konuma getirmek için ödül ve ceza yöntemine çok sık başvururlar (Tracey ve Hinkin, 1998).

Bu tarz liderlik davranışların da bütün grup üyeleri arasın da bir çıkar ilişkisine dayanmaktadır etkileşimci liderlik astlarla lider arasındaki değişime bağlı olduğu için bu tarz da çalışanların ekonomik faktörlerle izlenmesi ve kontrolü söz konusu olmaktadır (Bono ve Judge, 2004).

Liderlik tarzı olarak otokratik liderlikle bariz benzerlik gösteren etkileşimci lider var lan yapının işletme amacı ve insan kaynakları bölümün de küçük düzenlemeler yapmaktadır çalışmanın sınırları dışına çıkmayı pek sevmeyen lider astlarının örgütsel kararlara çok katmamasını tercih etmektedir (Doğan, 2001:33).

Daha birçok liderlik tarzı geçmiş ten günümüze ve halen ortaya çıkmak da ve hangisinin daha başarılı olduğu hep devam edecek bir tartışma kaynağı durumun da olacak tır burada bahsedilen liderlik tipleriyle beraber şunlar dan da söz edebilir, stratejik lider, ruhani lider, babacan lider, paylaşımcı lider gibi bir çok isimle anılan ama aynı görevi üslenen liderlik tipi mevcuttur.

Sonuç olarak liderlik günümüzün en merak uyandıran konularından biri olma özelliğini barındırıyor. Lider kişi bulunduğu ortama değer ve farklılıklar katarak bulunduğu yeri daha iyi ye götürmek için bazı ürün veya fikirler üretiyor eğer bizler eğitim sürecimize lider kişilik özeliklerini dâhil edebilir ve bu zeliğe sahip ğretmen adayları eğitmek gerekmektedir.

Bu sayede topluma ve geleceğe faydalı olan çözüm odaklı olağan üstü durumlar da ne yapması gerektiğini bilen ve insana değer veren bireyler yetiştiren biliriz. Bu yapılan çalışmalar lider ğretmen diye bir kavramı ortaya çıkarmış ve bu kavramı iki şekilde ele almıştır formal ve informal lider öğretmenlik olarak ele alınmış ilkin de liderliğin görev ile verilebileceği üzerin de durulmuş. İkinci kısım da ise her bireyin lider içgüdülerine sahip olduğu görev verilmesinin gerekli olmadığı anlaşıl maktadır. Liderlik zaman içerisinde öğretmenlik mesleğinin bir parçası haline gelmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Tarama modelleri içerisinde den ilişkisel tarama ve karşılaştırma modelinin kullanıldığı bu bilimsel araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının eğitim alma şekil ve durumlarına göre yeterlik ve liderlik değişimleri incelenmiştir. Bu tip yapılan çalışmalarda iki veya daha çok parametre arasında bir değişim olup olmadığı gözlemlenmeye çalışılır (Karasar, 2016: 114).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Türkiye’ de yaşayan üniversite öğrencilerin den oluşmaktadır. Örneklem tercihi seçkisiz olmayan örnekleme tarzlarından ölçüt örnekleme yöntemine göre yapılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemi bir çalışmada belirli nitelikleri barındıran bireyler den, olaylardan veya nesnelere den oluşmaktadır. Bu sebeple belirlenen ölçütü karşılayan örneklem grubu çalışmaya dâhil edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2017: 94). Bu nitelikte yapılan çalışmanın örneklemi SBF ve BESYO öğrencilerinden pedagojik formasyon eğitimi almış 600 gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır. Yapılan anket çalışmaların da pedagojik formasyon eğitiminin yeterlik ve liderlik üzerine etkileri hakkında ki tutumlarına dair sorular sorulmuş ve örneklem grubu oluşturulmuştur. Veriler toplanırken üniversite öğrencileri esas alınmıştır. Anket çalışmalarının yapılması esnasın da yapılan çalışmanın içeriği, amacı, anket formunda istenen bilgiler gibi teknik detaylar paylaşılmıştır. Bunun yanın da toplanan verilerin sadece bilimsel araştırma için kullanılacağı başka hiçbir amaçla kullanılmayacağına dair güvence verilmiş ve gönüllü katılım rızaları alınmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Yapılan çalışmamızda veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. İlk olarak Tschannen-Moren ve Hoy (2001) tarafından geliştirilen, Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan yirmi dört maddeden oluşan “ Öğretmen Öz yeterlik Ölçeği ” kullanılmış. İkinci olarak ise, Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen ve Türkiye’de geçerlik ve güvenirlik çalışması, Dereli (2003) tarafından yapılarak uyarlanan ve otuz iki maddeden oluşan “ Liderlik Yönelim Ölçeği ” kullanılmıştır. Üçüncü kısımda ise “ Kişisel Bilgi Formu ” yer almaktadır. Yapılan çalışmamızda kaynak tarama ve anket yöntemleriyle veriler elde edilmiştir, anketlerin doldurulması esnasında katılımcılara gerekli bilgiler verilmiş ve süreç mümkün olan en iyi şekilde takip edilmeye çalışılmıştır.

3.3.1. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Yapılan çalışmada Tschannen-moran ve Hoy (2001) tarafından, Öğretmen öz yeterliklerini belirleye bilmek için geliştirilen ve Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan “ Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği ” 24 soru ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Her bir alt boyutun sekiz soru içeren bir yapısı ve öğrenci katılımına yönelik, öğretimsel stratejiler ve sınıf yönetimine yönelik üç faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Alt boyutları kapsayan maddeler şunlardır;

- ✓ Öğrenci Katılımı: 1. 2. 4. 6. 9. 12. 14. 22
- ✓ Öğretimsel strateji: 7. 10. 11. 17. 18. 20. 23. 24
- ✓ Sınıf yönetimi: 3. 5. 8. 13. 15. 16. 19. 21

Ölçek dokuzlu Likert tarzında “ yetersiz ” den “ çok yeterli ” şeklin de derecelendirilmiş ancak puanlama yapılırken Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) 1. ve 2. yetersiz 3. ve 4. çok az yeterli 5. ve 6. biraz yeterli, 7. ve 8. oldukça yeterli 9. ise çok yeterli olarak adlandırmışlardır.

Bu nedenle ölçek 5'li likert olarak değerlendirilmiştir bu süreçten sonra yapılan çalışmalar (Akar,2011; Erdoğan,2013; Öztürk, 2014) ölçeği 5'li likert şeklinde kullanmış bu yüzden yapılan çalışmada ölçek 5'li likert şeklinde değerlendirilmiş ölçüm şekli aşağıda gösterilmiştir.

- 1.00--1.79 Yetersiz
- 1.80—2.59 Çok Az Yetersiz
- 2.60—3.39 Biraz Yeterli
- 3.40—4.19 Oldukça Yeterli
- 4.20—5.00 Çok Yeterli

Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya'nın (2005) yılında 628 öğretmen adayı üzerinde yapmış oldukları çalışmalar neticesinde güvenilirlik katsayıları. Toplam öz yeterlik için 0.93, öğrencilerin katılımını sağlamada 0.82, öğretimsel stratejilerin kullanımı için ise 0.86, sınıf yönetiminde yeterlik boyutu 0.84, olarak bulunmuş ve ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısının ise 0.93 olduğu tespit edilmiştir.

Büyüköztürk (2005) yaptığı çalışmada yapılan çalışmanın güvenilir olması için katsayısının 0.70 veya daha yüksek olması gerektiğini beyan etmektedir. Başka bir çalışmaya baktığımızda ise α katsayısına baktığımız da ölçek güvenilirliği şu şekilde ifade edilebiliyor $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir sayılmazken, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise güvenilirlik seviyesi düşük, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek önemli derecede güvenilir bir ölçek olarak tanımlana bilmektedir (Kayış,2010).

Yaptığımız çalışmanın ise Cronbach's Alfa analiz sonuçlarına göre; Öğrenci katılımı 0.89, öğretim stratejisi 0.88, sınıf yönetimi 0.88, olarak alt boyutları tespit edilmişken genel güvenilirlik katsayısı ise 0.96 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilir olabileceği söylenebilir.

3.3.2. Liderlik Yönelim Ölçeği

Liderlik yönelimi ölçeği Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlamasının da ise geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ise Dereli (2003) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplamda otuz iki maddeden oluşmaktadır, ölçek her bir tanesi kendi içerisinde 2 boyutu olan 4 alt boyuttan meydana gelmiştir. Bu boyutlar ise;

1. Yapısal Liderlik → Analitik ve Örgütlenmiş alt boyutu
2. İnsan Kaynaklı Liderlik → Destekleyici ve Katılımcı alt boyutu
3. Politik Liderlik → Güçlü ve Hünerli alt boyutu
4. Sembolik Liderlik → İlham verici ve Karizmatik alt boyutu

Katılımcılar ölçekte yer verilmiş ifadelerin belirttiği davranış biçimlerini sergileme sıklıklarına göre 5'li likert tipinde değerlendirilmeye alınmaktadır. Ölçekte ifade seçiminde hiçbir zaman, nadiren, bazen, sık sık, her zaman gibi ifadeler kullanılmıştır. Liderlik yönelim ölçeği soruları, Yapısal liderlik alt boyutu (1-5-9-13-17-21-25-29), İnsan kaynaklı liderlik alt boyutu (2-6-10-14-18-22-26-30), Politik liderlik alt boyutu (3-7-11-15-19-23-27-31), Sembolik liderlik alt boyutu (4-8-12-16-20-24-28-32) soruları ile ölçülmüştür (Dereli, 2003). Ölçeğin madde analizine dayalı şekilde hesaplanan Cronbach alfa iç-tutarlık katsayıları .92 olarak bulunmuştur. Yapısal liderlik .72, İnsan kaynaklı liderlik .73, Politik liderlik .75 ve Sembolik liderlik için .76 şeklinde hesaplanmıştır.

Bu araştırma için yapılan analiz neticesinde ise; Yapısal liderlik 0.87, İnsan kaynaklı liderlik 0.87, Politik liderlik 0.88, Sembolik liderlik 0.87, olarak alt boyutları tespit edilmiş toplam güvenilirlik katsayısı ise 0.96 olarak bulunmuştur. Bu neticede ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma için hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, cinsiyet, yaş, okunulan bölüm, yapılan spor türü, anne ve baba eğitim seviyesine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

3.4. Verilerin analizi

Verilerin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Ölçüm araç ve gereçlerine ilişkin güvenilirlik katsayılarını hesaplanıp, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra dağılımların normallik şekli basıklık ve normallik testleri vasıtasıyla incelenmiştir. Normal dağılım yapılarının karşılaştırılması neticesinde bütün hipotez testleri için parametrik test kararı alınmıştır. İkili karşılaştırmalar için Independent Samples t Test, çoklu karşılaştırmalar için One Way Anova, farklılık kaynağının belirlenmesinde ise Turkey HSD Testleri, ilişki karşılaştırılmalarında ise Pearson Correlation testi kullanılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. İstatistiksel Tanımlamalar

Tablo 4- 1. Cinsiyet faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Kadın	200	3,31	0,74	3,41	0,69	3,40	0,71	3,37	0,69
Erkek	400	3,35	0,65	3,43	0,64	3,41	0,63	3,39	0,62
Toplam	600	3,34	0,68	3,42	0,65	3,40	0,66	3,39	0,64
t		-,579		-,487		-,158		-,431	
p		,547		,617		,869		,655	

* = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-1 de cinsiyet değişkenine ait katılımcıların %33,4 ü kadın (n=200), %66,6 ise erkek (n=400) katılımcılardan oluşmaktadır görüleceği üzere cinsiyet faktörüne bağlı olarak öz yeterlik boyutlarında istatistiksel bir değişim gözlenmemiştir (p>0.05).

Tablo 4- 2. Cinsiyet faktörüne bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Kadın	200	3,24	0,66	3,26	0,63	3,26	0,66	3,27	0,63	3,26	0,63
Erkek	400	3,36	0,65	3,36	0,64	3,37	0,65	3,38	0,66	3,37	0,63
Toplam	600	3,32	0,66	3,33	0,64	3,34	0,66	3,34	0,65	3,33	0,63
t		-2,003		-1,758		-2,013		-1,915		-1,983	
p		,045 *		,079		,043 *		,053		,048 *	

* = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-2 de görüleceği üzere cinsiyet faktörüne bağlı olarak liderlik değişimleri alt boyutu olan yapısal, politik ve genel liderlik boyutlarında istatistiksel

olarak anlamlı fark tespit edilmişken, insan kaynaklı ve sembolik liderlik alt boyutlarında fark tespit edilememiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde de (x) anlamlı fark gözlemlenen üç alt boyuttaki liderlik algısının erkek katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4- 3. Yapılan spor türüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Bireysel	303	3,36	0,68	3,46	0,66	3,44	0,67	3,42	0,64
Takım	297	3,31	0,68	3,39	0,65	3,37	0,65	3,35	0,64
t		,912		1,364		1,194		1,198	
p		,362		,173		,233		,231	

* = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-3 de yapılan çalışma neticesinde de spor türüne göre öz yeterlik değişimleri incelendiğinde de görülmektedir ki dört alt boyutun hiç birinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 4- 4. Yapılan spor türüne bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Bireysel	303	3,42	0,65	3,42	0,62	3,44	0,65	3,45	0,63	3,43	0,62
Takım	297	3,22	0,66	3,23	0,64	3,23	0,65	3,24	0,66	3,23	0,63
t		3,673		3,661		4,117		3,927		3,956	
p		,000*		,000*		,000*		,000*		,000*	

* = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-4 de görüleceği üzere spor türüne bağlı liderlik değişimleri incelendiğinde de liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde de (x) ise bu anlamlı farkın bireysel spor yapan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4- 5. Pedagojik formasyonun alınış şekline bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Orgün	250	3,37	0,68	3,47	0,63	3,45	0,64	3,43	0,62
Dışarıdan	350	3,31	0,68	3,39	0,67	3,37	0,67	3,36	0,65
t		,968		1,461		1,373		1,298	
p		,333		,140		,166		,191	

*. = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-5 de pedagojik formasyon alışı şekillerine bağlı olarak öz yeterlik değişimleri incelendiğın de görölmektedir ki öz yeterlik ölçeğinin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır (p>0.05).

Tablo 4- 6. Pedagojik formasyonun alınış şekline bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Orgün	250	3,27	0,60	3,29	0,57	3,28	0,61	3,31	0,57	3,29	0,57
Dışarıdan	350	3,36	0,70	3,35	0,68	3,37	0,69	3,37	0,70	3,36	0,67
t		-1,658		-1,223		-1,665		-1,119		-1,465	
p		,090		,209		,089		,248		,133	

*. = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-6 da görüleceğı üzere pedagojik formasyon alışı biçimlerine bağlı olarak yapılan istatistik çalışma sonucun da liderlik ölçeğinin hiçbir alt boyutun da anlamlı bir fark gözlemlenememiştir (p>0.05).

Tablo 4- 7. Yaş faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
18-22	384	3,37	0,64	3,47	0,61	3,44	0,62	3,42	0,60
23-27	216	3,27	0,75	3,35	0,72	3,34	0,72	3,32	0,71
t		1,739		2,036		1,650		1,865	
p		,069		,033*		,087		,051*	

* = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-7 de yaş değişkenine göre yapılan istatistik çalışmada görülmekte ki öz yeterlik ölçeğinin strateji ve öz yeterlik alt boyutlarında anlamlı farklılık görülürken katılım ve yönetim alt boyutlarında anlamlı bir fark görülememiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde de (x) strateji ve öz yeterlik alt boyutlarında 18-22 yaş aralığında olan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4- 8. Yaş faktörüne bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
18-22	384	3,32	0,63	3,33	0,60	3,33	0,62	3,34	0,63	3,33	0,60
23-27	216	3,31	0,71	3,32	0,70	3,34	0,72	3,35	0,70	3,33	0,69
t		,194		,266		-,186		-,180		,019	
p		,841		,781		,847		,853		,984	

* = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-8 de yaş değişkenine bağlı yapılan istatistiksel çalışmada liderlik ölçeğinin hiçbir alt boyutun da anlamlı bir fark tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 4- 9. Öğrenim görülen bölüm faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Öğretmenlik	250	3,37	0,68 ^b	3,47	0,63 ^b	3,45	0,64 ^b	3,43	0,62 ^b
Antrenörlük	125	3,21	0,46 ^b	3,32	0,51 ^b	3,24	0,48 ^b	3,26	0,46 ^b
Yöneticilik	125	3,21	0,80 ^b	3,30	0,77 ^b	3,28	0,78 ^b	3,26	0,76 ^b
Rekreasyon	100	3,58	0,69 ^a	3,59	0,67 ^a	3,65	0,67 ^a	3,61	0,64 ^a
F		7,539		5,229		9,431		7,825	
p		,000 [*]		,001 [*]		,000 [*]		,000 [*]	

*. ab, = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-9 de görüleceği üzere öğrenim görülen bölüm faktörüne bağlı yapılan istatistiksel çalışmada öz yeterlik ölçeğinin bütün alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde de (x) ana farkın rekreasyon bölümünün lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4- 10. Öğrenim görülen bölüm faktörüne bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
Öğretmenlik	250	3,27	0,60 ^b	3,29	0,57 ^b	3,28	0,61 ^b	3,31	0,57 ^b	3,29	0,57 ^b
Antrenörlük	125	3,09	0,51 ^c	3,11	0,48 ^c	3,11	0,49 ^c	3,11	0,52 ^c	3,10	0,49 ^c
Yöneticilik	125	3,39	0,74 ^b	3,39	0,71 ^b	3,41	0,74 ^b	3,40	0,74 ^b	3,39	0,71 ^b
Rekreasyon	100	3,66	0,72 ^a	3,61	0,74 ^a	3,66	0,72 ^a	3,66	0,73 ^a	3,65	0,71 ^a
F		15,569		13,096		15,206		14,930		15,575	
p		,000 [*]		,000 [*]		,000 [*]		,000 [*]		,000 [*]	

*. abc, = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-10 de öğrenim görülen bölüm değişkenine göre yapılan istatistiksel çalışmada liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde de (x) ana farkın rekreasyon bölümünün lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4- 11. Anne eğitim faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
İlköğretim	299	3,33	0,69	3,42	0,68	3,41	0,68	3,39	0,66
Orta Öğretim	265	3,33	0,66	3,42	0,62	3,39	0,64	3,38	0,62
YüksekÖğretim	36	3,38	0,73	3,47	0,66	3,49	0,62	3,45	0,65
F		,108		,099		,353		,181	
p		,898		,905		,703		,834	

*, ab, = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-11 de görüldüğü üzere anne eğitim değişkenine bağlı olarak yapılan istatistiksel çalışmada öz yeterlik ölçeğinin hiçbir alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 4- 12. Anne eğitim faktörüne bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
İlköğretim	299	3,39	0,67 ^a	3,39	0,66 ^a	3,41	0,67 ^a	3,41	0,67 ^a	3,40	0,65 ^a
Orta Öğretim	265	3,24	0,63 ^b	3,24	0,60 ^b	3,24	0,64 ^b	3,25	0,62 ^b	3,24	0,61 ^b
YüksekÖğretim	36	3,40	0,72	3,42	0,63	3,42	0,67	3,43	0,64	3,41	0,65
F		4,052		4,153		5,085		4,679		4,731	
p		,018 *		,016 *		,006 *		,010 *		,009 *	

*, ab = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-12 de anne eğitim durumuna göre yapılan istatistiksel çalışma neticesinde liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde de (x) bu farkın ilköğretim ve orta öğretim arasında ilköğretim mezunlarının lehine olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 4- 13. Baba eğitim faktörüne bağlı Öz Yeterlik değişimleri

	n	Katılım		Strateji		Yönetim		Öz Yeterlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
İlköğretim	152	3,29	0,72	3,38	0,70	3,36	0,70	3,34	0,68
Orta Öğretim	331	3,33	0,64	3,42	0,63	3,40	0,63	3,38	0,61
YüksekÖğretim	117	3,40	0,74	3,49	0,67	3,48	0,68	3,46	0,67
F		,915		,869		1,195		1,057	
p		,401		,420		,304		,348	

* , ab, = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-13 de baba eğitim durumu değişkenine göre yapılan istatistiksel çalışmada öz yeterlik ölçeğinin hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 4- 14. Baba eğitim faktörüne bağlı Liderlik değişimleri

	n	Yapısal		İnsan Kaynaklı		Politik		Sembolik		Genel Liderlik	
		x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss	x	Ss
İlköğretim	152	3,33	0,73	3,35	0,70	3,34	0,73	3,35	0,71	3,34	0,70
Orta Öğretim	331	3,30	0,61	3,29	0,59	3,31	0,61	3,32	0,61	3,30	0,59
YüksekÖğretim	117	3,37	0,69	3,40	0,67	3,40	0,69	3,41	0,68	3,39	0,66
F		,602		1,578		,755		,707		,899	
p		,548		,207		,471		,494		,407	

* , ab, = Gruplar arası anlamlı farklılık(p<0.05).

Tablo 4-14 de görüleceği üzere baba eğitim durumu değişkenine bağlı olarak yapılan istatistiksel çalışmada liderlik ölçeğinin bütün alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 4- 15. Öz yeterlik ve Liderlik Korelasyon değerleri

		Öz Yeterlik	Liderlik Yönelimi
Öz Yeterlik	Pearson Correlation	1	,572**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	600	600
Liderlik Yönelimi	Pearson Correlation	,572**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	600	600

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).(p<0.05).

Tablo 4-15 de öz yeterlik ve liderlik yönelimleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öz yeterlik değişkeni arttıkça liderlik yönelimleri de artarken aynı ilişki liderlik yönelimleri arttığı zaman öz yeterlik faktörünün de artması ile gerçekleşmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Çalışmamızın sonuçları incelendiğinde de pedagojik formasyon eğitimi alış biçimlerine göre beden eğitimi öğretmen adaylarının yeterlik ve liderlik değişimleri arasındaki farklar yapılan analizlerle incelenip bilim dünyasına katkı da bulunmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaya katılım gösteren bireylerin özelliklerinin ve anlık durumlarının çalışmanın sonucunu etkileyebileceğini ve diğer çalışmalarla farklılık gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde bulunan Beden Eğitimi Öğretmenliği, Antrenörlük, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümlerinden her biri kendi alanlarında Türkiye Cumhuriyeti'nin spor alt ve üst yapı gereksinimlerini karşılayabilmek adına faaliyetlerini akademik ve uygulamalı olarak sürdürmektedir. Beden eğitimi öğretmenliği bölümü öğrenim süresi olan dört yıl içerisinde dağıtılmış bir şekilde eğitim derslerini alırken diğer üç bölümün eğitim süresi olan dört yıl içerisinde de veya sonrasında da bir yıl süre ile alınabilen pedagojik formasyon sertifikası programı eğitimi sonucunda öğretmenlik yapabilmek için gerekli olan eğitim sertifikasını alabilmektedir. Yeni düzenlemeye göre ise pedagojik formasyon eğitiminin tezsiz yüksek lisans programı olarak alınabileceği kamuoyuna duyurulmuştur.

Eğitim sürecinde oluşan bu farklılık öğretmenlik mesleği içerisinde öğretmen adayları arasında olumlu veya olumsuz sonuçlara sebep olabileceği düşünülmüş ve araştırılmıştır. Bu farkların yeterlik ve liderlik yapılarında eğitim sürecinin mi yoksa toplumsal çevre ve ailenin etkisinin yanı sıra bireyin kendini yetiştirme seviyesi ve yaptığı faaliyetler gibi birçok faktörden etkilenebileceği düşünülerek incelenmeye çalışılmıştır.

Cinsiyet faktörüne bağlı değişkenlere batkımız zaman öz yeterlik lehine herhangi bir değişim olmazken, cinsiyete bağlı liderlik faktöründe ise yapısal, politik ve genel liderlik alt boyutlarında erkek katılımcıların lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farkın erkek katılımcıların fiziki ve çevresel faktörlere bağlı olarak toplumda erkeğe verilen rolün farklı olmasından, cinsiyet faktörünün bazı zamanlarda erkeklerin lehine olması ve toplum tarafından potansiyel lider olarak görülmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Çalışmada kadın katılımcıların lehine bir sonucun elde edilememesi çalışmaya katılım gösteren bireylerin bireysel ve psikolojik durum farklılıklarından da kaynaklanıyor olabilir. Yapılan diğer çalışmalara baktığımızda öğretmen yeterlikleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenememişken (Karamanoğlu ve Ay, 2008; Kalkan, 2012; Kösterelioğlu ve Kösterelioğlu, 2008). Şahin (2016) tarafından yapılan çalışmada ise öz yeterlik inançlarının cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir. Güngör (2016) ise beden eğitimi öğretmen adaylarının liderlik özellikleri ile ilgili araştırmasın da liderlik yönelimleri ve cinsiyet değişkeni arasın da anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yapılan spor türü değişkenine göre yeterlik faktörü incelendiğin de anlamlı bir farklılık tespit edilememişken, liderlik faktörünün bütün alt boyutların da anlamlı farklılığın bireysel spor yapan katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Aydın (2016) tarafından yapılan çalışma da besyo öğrencilerin de bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan öğrencileri incelediği çalışmasın da insan kaynaklı liderlik alt boyutların da anlamlı bir fark tespit etmiştir. Çar (2013) ise yaptığı çalışmasın da spor eğitimi almış öğrencilerin liderlikleri araştırmasın da spor branşı ve liderlik arasın da anlamlı bir fark tespit edememiştir.

Çalışmamızın sonuçları değerlendirildiğin de ise spor yapan bireylerin kendi alanların da kendilerini yeterli görmeleri sonucu yeterlik faktörün de anlamlı sonuç bulunamazken. Liderlik faktörün de anlamlı sonucun bireysel spor yapan katılımcıların lehine olması karşılaştıkları sorunları takım veya ekiple çözmek yerine kendi bilgi, beceri ve çabalarıyla üstünden gelebilmeleri bu sonucu meydana getirmiş olabilir. Diğer taraftan yeterlik düzeylerin de fark olmaması katılım sağlayan bireyin spor yapma tecrübesi gibi değişkenlere bağlı olabilir.

Pedagojik formasyon alış şekline göre sonuçlar incelendiğinde de yeterlik ve liderlik lehine herhangi bir fark görülememiştir bunun sebebinin eğitimin alındığı kurum, bireysel ve çevresel faktörlerin olabileceği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında ise Bulut ve Oral (2011), Yeşilyurt (2013) çalışmalarında da pedagojik formasyon sertifika programına katılan öğrencilerin öz yeterlik inanç düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Kavrayıcı ve Bayrak (2016) ait çalışmaya baktığımızda ise branş değişkenine göre pedagojik formasyon sertifika eğitimi alan adaylar da farklı sonuçlar gözlenmiştir. Pedagojik formasyon alan besyo mezunları ve diğer öğretmen adaylarının incelendiği başka bir çalışmada ise Akoğuz Yazıcı ve Kalkavan (2016) ise bölüm değişkenine göre yeterlik inancının besyo mezunlarının lehine olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmamızda ise ana hedef pedagojik formasyon eğitimini farklı şekillerde alan iki grup arasında bir değişimin oluşa bileceği düşüncesi iken çalışmamızda bu farkın oluşmaması birçok faktöre bağlanabilir. Bu faktörler katılım sağlayan bireylerin yapmakta oldukları işi severek ve isteyerek yapmaları kendi istekleri üzerine pedagojik formasyon sertifika programına katılmaları gibi sebepler olabilir. Bunun yanı sıra eğitim alınan üniversite ve ders içerik kalitesinde önemli bir etken oluşturmaktadır başka gruplar üzerinde yapılacak çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesi muhtemeldir.

Her ne kadar istekli ve iyi bir öğrenci grubunda olsa bir sene içerisinde sıkıştırılmış eğitim dersleri öğrencinin kendi çabası sonucu iyi bir eğitime dönüşmektedir pedagojik formasyon eğitimi sıkıştırılmış bir zaman dilimi yerine uygun ve geniş zaman dilimlerine yayılması öğrencinin ders içeriğini daha iyi anlaması ve uygulayabilmesi açısından daha iyi olabilir.

Yaş değişkenine göre yeterlik ve liderlik faktörlerine baktığımız zaman yaş değişkenin yeterlik lehine strateji ve öz yeterlik alt boyutları ile 18-22 yaş guruplarını kapsadığı görülürken liderlik faktörüne bağlı bir değişim gözlemlenememiştir. Bunun sebebinin genç yaşta öğretmen adayı olmayı başarmanın verdiği heves ve istek olabileceği ilerleyen zaman da bu duygular azalabileceği bunun sonucu olarak genç yaşlarda öz güvenin yüksek olduğu düşünüle bilmektedir.

Liderlik Faktörünün ise katılımcıların her birinin kendini yeteneklerinden dolayı lider olarak gördüğü bu sebepten ötürü fark tespit edilemediği düşünülmektedir. Literatürde yapılan diğer çalışmalarda ise Ağırman (2016), Bökeoğlu ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan öğretmen yeterlik ve liderlikleri ile ilgili çalışmalarda yaşın yeterlik ve liderlik üzerin de herhangi bir etkisinin olmadığı kanısına varılmış iken. Aypay (2010) yaptığı çalışmada ise yeterliliğin yaş değişkenine göre farklılaştığını görmekteyiz.

Çar (2013) spor eğitimi alan öğrencilerin liderlik yönelimi ile yaş değişkeni arasın da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş faktörünün yeterlik ve liderlik üzerin de etkisinin olması muhtemel bir beklentidir farklı çalışma guruplarıyla yapılacak araştırmalarda katılımcıların yaş seviyelerinin yüksek olması belki de yaşın etkisinin ortaya çıkmasın da katkı sağlayabilecektir.

Öğrenim görülen bölüm değişkeni incelendiğin de ise yeterlik ve liderlik faktörlerine göre her iki faktör de rekreasyon bölümü lehine olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farkın bütün bölümler arasında olduğu ama rekreasyon bölümünün diğer 3 bölüm olan beden eğitimi, antrenörlük ve spor yöneticiliğine nazaran öne çıktığı gözlemlenmektedir.

Bu anlamlı farkın oluşmasın da ki sebeplerden birinin rekreasyon bölümü öğrencilerinin ders alış biçimleri ve çalışma alanlarının yeterlik ve liderlik becerileri gerektirdiği toplum içersin de bu becerileri sayesinde işlevselliklerini artırabilecekleri düşünülerek diğer üç bölüme göre öne çıktıkları varsayılabilir.

Başka bir taraftan rekreasyonun bir çok Türkçe karşılığı olmasına rağmen en sık kullanılan ‘boş zaman değerlendirme’ olarak adlandırılması rekreasyon öğrencilerinin bu alan ve iş için yeterlik ve liderlik düzeylerinin yüksek olması gerektiği düşünülebilir. Özmutlu (2008) yaptığı çalışmada ise Besyo öğrencilerinin liderliklerinin okuduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur. Aydın (2016) yaptığı çalışmada ise bölüm değişkenine göre liderlik özelliklerini incelemiş ve anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Anne eğitim durumu değişkenine göre yeterlik faktöründe bir değişiklik olmazken liderlik faktöründe ortaöğretim ve ilköğretim mezunu arasında ilköğretim mezunu olan anne lehine bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın anne eğitim durumuyla ilgisi olabileceği gibi annenin kendini yetiştirme ve aile fertlerine faydalı olma istek ve arzusunun öğrenim durumun dan bağımsız bir şekilde gelişebileceği varsayılabilir. Öğrenim seviyesi arttıkça bireyselleşme ve öz güven artışı çocuğun yetişme serüveninde annenin rolünü azalttığı için yükseköğrenim seviyesin de fark bulunamamış olabilir.

Baba eğitim durumu değişkenine göre yeterlik ve liderlik faktörlerin de herhangi bir değişime rastlanmamıştır. Bu sonuç doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti aile yapısına baktığımız zaman babanın rolü anne ye nazaran daha farklı bir yerde olduğu için çocuk gelişimine anne kadar katılım gösteremediğın den dolayı yeterlik ve liderlik faktörlerinde en azından çalışmamız da bir fark a rastlanamamıştır yapılacak başka çalışmalarda farklı değişkenlerle farklı sonuçlar elde edilebilir.

Pearson Correlation testinin sonuçlarına göre öz yeterlik ve liderlik arasında pozitif yönde güçlü ilişki tespit edilmiştir. Öz yeterlilik faktörü arttığı zaman liderlik faktörü artmakta aynı ilişki liderlik faktörü arttığı zamanda olmaktadır. Bu sonuç neticesinde birey her iki yönden de gelişimini daha az çabayla sürdürebilir.

5.2. ÖNERİLER

Çalışmamız neticesinde çıkan sonuçlara bakılarak birtakım önerilerde bulunula bilir.

- Yeterlik ve liderlik alanlarında yapılan çalışmalıda örneklem havuzu geniş olması fayda sağlaya bilmektedir.
- Pedagojik formasyon sertifika programı gibi programların katılımcılar üzerin deki kısa ve uzun vadeli etkilerinin deneysel yöntemlerle araştırılması literatüre katkı sağlaya bilir.
- Beden eğitimi öğretmenlik mesleğinin kalitesinin artırıla bilmesi için eğitim ve öğretmenlik süreci üzerine araştırmalar yapılabilir.
- Türki'ye Cumhuriyeti'nin spor geleceğine katkı sağlaya bilmek adına öğretmen adaylarının eğitim süreçleri gözden geçirip eksikler giderilebilir.
- Pedagojik formasyon programlarının artı ve eksi yönleri araştırılarak sisteme olan katkısı arttırıla bilir.
- Eğitim sürecinin sadece okullarda kalmamasını sağlayarak her bireyin önce kendine sonra topluma faydalı olmasını sağlayacak organizasyonlar düzenlene bilir.
- Öz yeterlik ve liderlik yönelimleri arasındaki ilişki öğrencileri yetiştirme tarzlarının gözden geçirilmesine ve neticesinde karma modellerin uygulanabilmesine yol açabilir.

Son olarak toplum içerisinde hayatı boyunca aldığı eğitimlerle kendini yeterli olarak gören ve liderlik yapabilecek bireylerin artmış olması toplumun sorunlarının çözülmesin de veya yeni olgu ve olayların oluşmasın da katkı sağlar. Spor dünyasında böyle bireylerin olması gelecek de ülkemizin şanlı bayrağının birçok uluslararası arenada dalgalanmasına ve nice gencimizin hayallerini gerçekleştirmesin de faydalı olacaktır bu nedenlerden dolayı eğitim süreçlerimizin en iyi şekilde oluşturulması ve yönetilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K.Ü. (1996). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Ağırman, N. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen yeterlik ve öğretmen liderlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Akar, Ö. (2011). *İlköğretim Okullarının Başarı Durumlarına Göre Yöneticilerin Duygusal Zekâları ile Öğretmenlerin Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi* (Ankara İli Örneği). Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. ve Umay, A. (2005). Bilgisayar öğretmenleri için "Bilgisayar Öğretmenliği öz yeterlik ölçeği" geliştirme çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-8.
- Akoğuz Yazıcı, N., ve Kalkavan, A. (2016). Pedagojik formasyon eğitimi gören beden eğitimi ve spor yüksekokulu mezunlarının ve diğer alan mezunlarının öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 4(2), 412-429.
- Alçay, A. (2015). *Ergenlerin Öz-Yeterlilikleri ile Mantıkdışı İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Alganer, Y.İ. (2022). *Liderlik Analizi ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde Liderlik*, Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Altay, C. (2015). *Pedagojik Formasyonda Kayıtlı Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması Dosyasındaki Okul Yönetimi ve Yöneticisiyle İlgili Görüşlerinin Analizi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Fatih Üniversitesi.
- Aracı, H. (2000). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Aracı, H. (2001). *Okullarda Beden Eğitimi*. İstanbul : Nobel Yayın.
- Aracı, H. (2001). *Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi*. 3. Baskı, Ankara : Nobel Yayın Dağıtım Yayın no: 222.
- Arıkanlı, A., Ulubaş, B. (2004). *Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*, Ankara; Tarım Köy İşleri Bakanlığı.

- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar*. Türkmen Kitabevi: İstanbul.
- Ayan, M. (2011). *Eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği programlarının öğretmenlik mesleği genel yeterliklerini kazandırma düzeyi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*, Ankara, Hatiboğlu Yayıncılık.
- Aydın, R. (2016). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim gören bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan öğrencilerin liderlik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Aydın, R., Ömür, Y.E., ve Argon, T. (2014). Öğretmen adaylarının öz yeterlik algıları ile akademik alanda arzularını erteleme düzeylerine yönelik görüşleri. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 1-12, DOI: 10.15285/EBD.2014409739.
- Aypay, A. (2010). Information and communication technology (ICT) usage and achievement of Turkish students in PISA 2006. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 9(2), 116-124.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik Türleri Ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Arattırması. *KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19).
- Baltaş, A. (2007). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1994). *Efficacy*. Behaviour Therapist, 17, 127-127.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.). *Self-Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press, 1-45.

- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209.
- Bandura, A., Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Bıkmaz, H.F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin, fen öğretiminde öz yeterlilik inancı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, Kış Sayısı 161.
- Bilge, N. (1989). *Türkiye’de Beden Eğitimi Öğretmeninin Yetiştirilmesi*. Ankara: Kültür Bakanlığı.
- Bolman, L.G., Deal, T.G. (1991). Reframing organizations. Artistry, choice and leadership. San Francisco: *Jossey-Bass*.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89: 901-10.
- Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *The Journal of Social Psychology*, 130(3), 353-363.
- Bökeoğlu, Ç.Ö., ve Yılmaz, K. (2008). Primary school teachers’ belief of efficacy. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 41(2):143-167.
- Bradley, E.W., Donald, P.M., Sanjay, K.P. (2011). Pulling the levers: transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72: 206-15.
- Bruning, R.H., Schraw, G.J. ve Norby, M.M. (2014). *Bilişsel Psikoloji ve Öğretim*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bulut, İ.ve Oral, B. (2011). Fen, edebiyat, ilahiyat ve güzel sanatlar fakültesi mezunlarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlilik algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3) 1-18.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cervone, D., Peake, P.K. (1986). Anchoring, efficacy and action: The influence of judgmental heuristics on self-efficacy judgments and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 492.
- Cremer, D. (2006). Affective And Motivational Consequences Of Leader Self-Sacrifice: The Moderating Effect Of Autoratic Leadership, *The Leadersip Quarterly*.
- Çamlıyer, H., Çamlıyer, H. (1997). *Eğitim Bütünlüğü İçinde Çocuk Hareket Eğitimi ve Oyun*, Manisa: Can Ofset. s. 4, 19-25, 39-41, 77-83,122.
- Çapa, Y., Çakıroğlu, J., Sarıkaya, H. (2005). Öğretmen özyeterlik ölçeği Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 30(137), 74-81.
- Çar, B. (2013). *Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çelikkaya, H. (1997). *Eğitime Giriş (Pedagojik Formasyon Amaçlı)* (1. Baskı), İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Çubukçu, Z., Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlik algılarının belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 57- 74.
- Dadandı, İ., Kalyon, A., ve Yazıcı, H.(2016). Eğitim fakültesinde öğrenim gören ve pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançları, kaygı düzeyleri ve öğretmenlik mesleğine karşı tutumları, *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1): 253-269.
- Demircioğlu, E., Özdemir, M.(2014). Pedagojik formasyon öğrencilerinin çok kültürlü eğitime yönelik tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1): 211-232.
- Demircioğlu, İ.H. (Editör). (2010). *Aday öğretmenler için öğretmenlik deneyimi ve Öğretmenlik uygulaması*. (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Dereli, M. (2003). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları*, Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. (2001). *Vizyona Dayalı Liderlik*, 2. Baskı. İstanbul, Kare Yayınları: 33.
- Donuk, B. (2007). *Liderlik Ve Spor*, İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Eraslan, L., Çakıcı, D.(2011). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(2): 427-438.
- Erden, M. (2011). *Eğitim bilimlerine giriş*. (5. Baskı).Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdoğan, O. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik ve Başarı Algularında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umud ve Mesleki Haz*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 11. Basım. İstanbul, Beta Yayın Dağıtım.
- Ergezer, B. (2003). *Liderlik Ve Özellikleri*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelken tepe Yayınları.
- Eryeşil, K. (2012). *Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisan Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erzurum, K. (2007). *Liderlik Eğitimi ve Hizmet İçi Eğitimdeki Rolü (Mersin İli Cam Sanayisi İşletmeleri Yöneticilerine Yönelik Bir Uygulama)*.,Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Foulquie, P. (1994). *Pedagoji Sözlüğü*, İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). *Yeni Lider*, Nayır F, Deniztekin O. (çeviren). 1.Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları : 70.
- Gülşen, C., Gündüz, H.Ç.(2016). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği ve öğretmenlik uygulamasına yönelik görüşleri, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(3): 1077-1092.

- Güner, Ş. (2002). *Dönüşümsel Liderliğin Güç Kaynakları ve Silahlı Kuvvetler Organizasyonunun Dönüşümsel Liderliğe Uygunluk Açısından Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri*, 4.Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım: 393 409-11.
- Güngör, N.B. (2016). *Beden eğitimi öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hünük, D. (2006). *Ankara İli Merkez İlçelerindeki İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutumlarının Sınıf Düzeyi, Öğrenci Cinsiyeti, Öğretmen Cinsiyeti ve Spora Aktif Katılımlar Açısından Karşılaştırılması*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşık, İ. (2001). *Öz-Yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbicioğlu, H., Özmen, H. İ., Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı Ve Toplumsal Norm ilişkisi: Ampirik Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2).
- İnal, A. N. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. 1. Baskı ,Ankara: NobelYayıncılık, s.4-7.
- İnal, A.N. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. Ankara: Nobel.
- İşler, H. (2001). *Beden Eğitimi ve Spor Bilgileri El Kitabı*. 1. Baskı, Niğde: Lazer Ofset Matbaa.
- Kahramanoğlu, R., ve Ay, Y. (2013). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Özel Alan Yeterlilik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Analizi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 2(2), 285-301.
- Kalkan, G.D. (2012). *Sınıf öğretmenliği adaylarının kendi sınıf öğretmenlerinin yeterliliklerini değerlendirmeleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 106 sayfa, Sivas.

- Kara, T.Ö.(2016). Pedagojik formasyon eğitimi alan Türk dili ve edebiyatı öğretmeni adaylarının “özel öğretim yöntemleri” dersiyle ilgili görüşleri, *Turkish Studies: International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11: 511-522.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi* (30. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, A. (2013). *Yaygın Eğitimde Bilgisayar Eğitimine Devam Eden Kursiyerlerin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karip, E. (Editör). (2013). *Eğitim bilimine giriş*.(5. Baskı).Ankara: Pegem Akademi.
- Kasap, Hasan. (1997). *Beden Eğitimi. Morpa Spor Ansiklopedisi*. 1, İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, s.156-160.
- Kavrayıcı, C., ve Bayrak, C. (2016). Öğretmen adaylarının öz yeterlik algıları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(23), 623-658.
- Kayış, A. (2010). *Güvenilirlik analizi. Kalaycıoğlu, ğ. (Ed) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (405-419). Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Konuk, N. E. (2011). *Müzik öğretmeni adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik algı düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kösterelioğlu, İ., ve Kösterelioğlu, M.A. (2008). Stajyer Öğretmenlerin Mesleki Yeterliklerini Kazanma Düzeylerine İlişkin Algıları. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*,257-275.
- Küçükahmet, L. (Editör). (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*.(2. Baskı).İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Lee, S.W. (2005). *Encyclopedia of School Psychology*, USA: Sage Publications Inc.
- Northcraft, G. (1994). *Organizational Behavior*, Orlando, *The Dryden Press* : 362-5.
- Özbaydar, S. (1983). *İnsan Davranışının Sınırları ve Spor Psikolojisi*. Ankara: Altın Kitaplar Yayınevi, s 3.
- Özçetin, S. (2013). *Öğretmen Liderliğinin Okulun Liderlik Kapasitesinin Gelişimine Etkisi: Bir Durum Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Antalya.

- Özmen, Ö. (1999). *Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni*. 2. Baskı Ankara: Bağırğan Yayınevi.
- Özmutlu, İ. (2008). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik ve yaratıcılık özelliklerinin karşılaştırılması* (Gazi Üniversitesi örneği), Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, T. (2014). *Öğretmenlerin Öz yeterlik İnançlarının İl Eğitim Denetmenlerinin Denetim Davranışlarını Algılamalarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Polat, S.(2013). Pedagojik formasyon sertifika programı ve eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi, *Journal of Educational Research*, 4(2): 48-60.
- Robbins, S.P. (2002). *Organizational Behaviour*, 10th Edition. U.S.A.,Prentice Hall: 514.
- Rowden, R. W. (2000). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors And Organizational Commitment. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(1).
- Sakız, G. (2013). Başarıda anahtar kelime: Öz-yeterlik. Uludağ Üniversitesi *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 185-209.
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın.
- Şahin, A., Temizel, H., Örselli, E. (2004, 25-26 Kasım). *Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Kendi Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma*. 3.Ulusal Bilgi ve Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Eskişehir, 660-661.
- Şahin, M. (2016). *Konya İlindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kendini Sevme ve Öz Yeterliklerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana bilim dalı, Kütahya, Kütahya.

- Tamer, K., Pulur, A. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. s. 5-7. Ankara: Ada Matbaacılık.
- Taneri, P.O.(2016). Öğretmen adaylarının pedagojik formasyon sertifika programının niteliği hakkındaki görüşleri (Çankırı ili örneği), *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3): 997-1014.
- Telli, E., Ünsar, A.S., Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*,2(2).
- Toker, F., Erden, S. (1993). *Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Ve Spor Alanı Derslerinin Ders Geçme Ve Kredi Yönetmeliğine Göre Bursa İlindeki Uygulanışı Üzerine Bir Araştırma*. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II. Ulusal Sempozyumu, Manisa, s. 326-331.
- Töremen, F. (Ed.). (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: İdeal.
- Tracey, J.B., Hinkin, T.R. (1998). Transformational leadership or effective managerial practices?. *Group Organization Management*, 23: 220-36.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805.
- Tunç, A. (1999). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*. Ders Notları, Niğde, s.6-84.
- Tunç, A. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş Ders Notları*. Niğde: Niğdeks Dijital Baskı Merkezi, s. 10-13.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük*. Şükrü Haluk Akalın ve ark. (Hazırlayan). 11. Baskı. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları: 1905.
- Türkmen, İ. (1996). *Yönetim Zaman ve Yetki Devri Açısından Yönetimde Verimlilik*, Ankara, MPM Yayını: 63.
- Türkoğlu, A. (1996). *99 Soruda Eğitim Bilimlerine Giriş*. İzmir: Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık.
- Varış, F.(1994). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Konya: Atlas Kitapevi, s: 8.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim*, Çeviri: Vedat Üner, İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Yamaner, F.(2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Temel İlkeler*. Bursa: Ekin.

- Yazgan, C. (2007). *Durumsal Liderlik Teorisi ve Kara Kuvvetlerinin Yönetim Seviyesinde Lider Tiplerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yeşilyurt, E. (2013). Öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 45 (12), 88-104.
- Yılmaz, G.(2015). *Pedagojik Formasyon Yoluyla Öğretmen Yetiştirme Uygulamalarında Karşılaşılan Güçlükler ve Mezunların İstihdamlarının Değerlendirilmesi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Yüksel, S. (2011). *Türk üniversitelerinde eğitim fakülteleri ve öğretmen yetiştirme*. (2. Baskı).Ankara: Pegem Akademi.
- Zimmerman, B.J. (1995). Self-efficacy and educational development. Bandura, A. (Ed). *Self-Efficacy In Changing Societies*, 202-231.

EKLER

Ek- 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı bilimsel bir çalışmada kullanılmak üzere görüşlerinize ihtiyaç duymaktayız. Vereceğiniz cevaplar ve bu ölçekten aldığımız veriler sadece bu çalışmada kullanılacaktır. Verdiğiniz cevaplar ve katılımınız için teşekkürler.

Araştırmacı
İlyas KORKMAZ

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 18-22 () 23-27 () 28-32 () 33 ve üzeri ()

Bölümünüz: Beden Eğitimi ve Spor () Antrenörlük Eğitimi ()
Spor Yöneticiliği () Rekreasyon ()

Spor türü: Bireysel () Takım ()

Anne Eğitim: İlköğretim () Lise () Üniversite () Lisansüstü ()

Baba Eğitim: İlköğretim () Lise () Üniversite () Lisansüstü ()

Ek- 2. Öz Yeterlik Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki öğretmenlerin öz yeterlik algılarına ilişkin ifadelere katılma düzeyinizi ilgili yere (X) işareti koyarak belirtiniz lütfen.	Yetersiz	Çok az yeterli	Biraz yeterli	Oldukça yeterli	Çok yeterli
ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ					
1.Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı ne kadar başarabilirsiniz?					
2.Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?					
3.Sınıfla dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?					
4.Derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?					
5.Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi ne kadar açık ortaya koyabilirsiniz?					
6.Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırmayı ne kadar sağlayabilirsiniz?					
7.Öğrencilerin zor sorularına ne kadar iyi cevap verebilirsiniz?					
8.Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürümesini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?					
9.Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?					
10.Öğrettiklerinizin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını ne kadar iyi değerlendirebilirsiniz?					
11.Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacak soruları ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?					
12.Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine ne kadar yardımcı olabilirsiniz?					
13.Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne kadar sağlayabilirsiniz?					

14. Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını ne kadar sağlayabilirsiniz?					
15. Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri ne kadar yatıştırabilirsiniz?					
16. Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemi ne kadar iyi oluşturabilirsiniz?					
17. Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne kadar sağlayabilirsiniz?					
18. Farklı değerlendirme yöntemlerini ne kadar kullanabilirsiniz?					
19. Birkaç problemlili öğrencinin derse zarar vermesini ne kadar iyi engelleyebilirsiniz?					
20. Öğrencilerin kafası karıştığında ne kadar alternatif açıklama yada örnek sağlayabilirsiniz?					
21. Sizi hiçe sayan davranışlar gösteren öğrencilerle ne kadar iyi baş edebilirsiniz?					
22. Çocuklarının okulda başarılı olmalarına yardımcı olmaları için ailelere ne kadar destek olabilirsiniz?					
23. Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini ne kadar iyi uygulayabilirsiniz?					
24. Çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını ne kadar sağlayabilirsiniz?					

Ek- 3. Liderlik Yönelim Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki öğretmenlerin öz yeterlik algılarına ilişkin ifadelere katılma düzeyinizi ilgili yere (X) işareti koyarak belirtiniz lütfen.					
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, çözme konusunda 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 aşılarım.	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 aşılarım.	1	2	3	4	5
29.Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine inanırım.	1	2	3	4	5
30.Katılımı destekleyen bir liderim.	1	2	3	4	5
31.Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıırım.	1	2	3	4	5
32.Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : İlyas KORKMAZ

EĞİTİM

2018-2021 Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı.

YABANCI DİL

İngilizce

