Göbeklitepe'den Endüstri 4.0'a
Eğitim Çalışmaları

Editörler

Nail YILDIRIM

Gülenaz SELÇUK

EKİN
Basım Yayın Dağıtım

2019

© 2019 Ekin Yayınevi

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

Sertifika No: 0607-16-008681

ISBN: 978-625-7983-26-6

Sayfa Düzeni / Kapak Tasarımı: Aslı AYRANCI

Baskı ve Cilt:
Sonçağ Yayıncılık
Matbaacılık Reklam
San Tic. Ltd. Şti.
İstanbul Cad. İstanbul Çarşısı
48/48 İskitler - Ankara
Tel.: (0312) 341 36 67
Sertifika No: 25931

Baskı Tarihi: Aralık 2019

EKİN Basım Yayın Dağıtım
Şehreküstü Mah. Cumhuriyet Cad.
Durak Sk. No: 2 Osmangazi / BURSA
Tel .: (0.224) 220 16 72 - 223 04 37
Fax.: (0.224) 223 41 12
e-mail: info@ekinyayinevi.com
www.ekinyayinevi.com

ÖNSÖZ

Eğitim genellikle bireylerin bilgi, beceri, değerler, inançlar ve tutumları öğrendiği süreç olarak tanımlanır. Bu bakımdan, eğitimli bir kişi eleştirel düşünen, alternatif bakış açıları arayan ve dikkatlice analiz eden, iletişim becerilerini iyi derecede kullanan bir kişidir. Bu özellikler göz önüne alındığın eğitim okul ortamında bir çerçeve etrafında anlaşılabilir bir şekilde gerçekleştirileceği gibi okul dışında da organik bir süreç içerisinde oluşmaktadır. Özellikle okul içerisindeki eğitim söz konusu olduğunda akla eğitimin öznesi olan öğrenci ve öğretmenin yanı sıra, okul yönetimi, okul iklimi ve sınıf ortamı, örgüt kültürü, uygulanan eğitim programı ve ölçme ve değerlendirme yöntemleri gibi değişkenler gelmektedir. 21 yy. ve 4.sanayi devrimi ile beraber yapay zekânın gelişmesi ve otomasyon teknolojilerinin yaygınlaşması ile işverenlerin çalışanlarından beklentileri de değişmiş ve bu durum okul dışındaki eğitim ortamlarının önemini artırmıştır. Bu bağlamda ilgili sektördeki gelişmeleri yakından takip eden, gelişmelere uyum sağlayabilen, her zaman kendini güncelleyen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bireylere bu niteliklerin kazandırılmasında ki önemli kavramlardan biri de yaşam boyu öğrenmedir. Yaşam boyu öğrenme; bireyin bilgi yetenek ve uzmanlıklarda ilerlemek için bireysel, sosyal ve iş gücü ile ilişkili bir yaklaşımla, yaşamı içerisinde gerçekleştirdiği tüm öğrenme etkinlikleri şeklinde görülebilir.

Gerek okul içi gerekse okul dışındaki eğitimin temel amacı göz önüne alındığında, eğitim bireylerin entelektüel, sosyal ve kişisel gelişimlerinde kilit bir rol oynar. Bu bağlamda *Göbeklitepe'den Endüstri 4.0'a: Eğitim Çalışmaları* ismi verilen bu kitabın yirmi bir farklı bölümlerinde okul içi eğitim ve yaşam boyu öğrenme çalışmalarına yer verilmektedir. Kitabın ilk bölümünde öğretmen adaylarının çalışma alışkanlıkları; ikinci bölümünde sınıf öğretmenlerinin yaşam doyum öğrenme eğilimleri; üçüncü bölümde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve algılanan örgütsel destek ilişkisi; dördüncü bölümde öğretmenlerin program okuryazarlık becerileri; beşinci bölümde fen bilgisi öğretmen adaylarının sınıf yönetimi becerisi; altıncı bölümde yüksekokul öğrencilerinin yaşama doyum öğrenme yeterlik algısı; yedinci bölümde spor federasyonunda bulunan sporcuların dönüştürü liderliğinin prososyal örgütsel davranışları üzerine etkisi; sekizinci bölümde sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kişilik tipleri ile yaşama boyu öğrenme yeterlik algıları ilişkisi; dokuzuncu bölümde öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ile öz yeterliği arasındaki ilişki; onuncu bölümde

fen bilgisi öğretmen adaylarının dersi sevdirmeye yönelik görüşleri; on birinci bölümde Türkiye'de 2004-2017 yılları arası sosyal bilgiler eğitimi ve öğretimi alanında yapılmış doktora tez çalışmaları; on ikinci bölümde stratejik liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; on üçüncü bölümde okul yöneticilerine uygulanan zorunlu yer değiştirme uygulaması hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri; on dördüncü bölümde istenmeyen öğrenci davranışlarına yönelik öğretmen tutumları; on beşinci bölümde okul öncesi öğrenci velilerinin öğretmen memnuniyet düzeyleri; on altıncı bölümde milli eğitim bakanlığı tarafından öğretmenlere tavsiye edilen kitapların öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıları; on yedinci bölümde sınıfta öğrenci motivasyonunu sağlayan etmenler hakkında sınıf öğretmenlerinin görüşleri; on sekizinci bölümde ikili öğretim veren okullarda çalışan öğretmenlerin ikili öğretime ilişkin görüşleri; on dokuzuncu bölümde örgütsel mutluluk ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkisi; yirminci bölümde öğretmenlerin okumaya karşı tutumları ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkisi; yirmi birinci bölümde ise ilkokullarda yetiştirme programına ilişkin programı uygulayan öğretmenlerin görüşleri ve karşılaşılan sorunlar araştırılmıştır.

Tüm bölümlerdeki görüşler ve öneriler ile kullanılan kaynaklar yazarların sorumluluğunda bulunmaktadır. Çalışmaya katkı sağlayan yazarlar adına, kitabın literatüre ve kapsadığı alanlar itibariyle ilgilenenlere faydalı olmasını temenni ederiz.

EDİTÖR EKİBİ

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM
ÖĞRETMEN ADAYLARININ DERS DIŞI ÇALIŞMA ALIŞKANLIKLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ.....1
Zeynep ERMEYDAN - Gülay BEDİR

İKİNCİ BÖLÜM
SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ.....27
Gamze GEDİK - Gülenaz SELÇUK

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....61
Ramazan YİRCİ - Orhan SARIBIYIK

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÖĞRETMENLERİN PROGRAM OKURYAZARLIKLARI HAKKINDA NİTEL BİR DEĞERLENDİRME 77
Gizem GÜNDOĞAN - Veda YAR YILDIRIM

BEŞİNCİ BÖLÜM
FEN BİLGİSİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ SINIF YÖNETİMİNDE YETERLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ.....105
Büşra UYGUN - Sakine Serap AVGIN

ALTINCI BÖLÜM
SAĞLIK BİLİMLERİ YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME YETERLİK ALGILARININ İNCELENMESİ.....117
Sevinç PEKER

YEDİNCİ BÖLÜM
DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİĞİN PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİLERİ: TÜRKİYE SPOR FEDERASYONLARI ÖRNEĞİ.....133
Yeliz Eratlı ŞİRİN - Fatma Pervin BİLİR - Tayfun ŞİRİN - Levent SANGÜN

SEKİZİNCİ BÖLÜM
SOSYAL BİLGİLER ÖĞRETMEN ADAYLARININ KİŞİLİK TİPLERİ İLE YAŞAM BOYU ÖĞRENME YETERLİK ALGILARININ İNCELENMESİ 151
Yunus Emre KELEŞ - Gülenaz SELÇUK

DOKUZUNCU BÖLÜM
ÖĞRETMENLERİN EĞİTİME İNANMA DÜZEYLERİ İLE ÖZ YETERLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ 189
Mesut KABAKAŞ - Erkan Hasan ATALMIŞ

ONUNCU BÖLÜM
FEN BİLGİSİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ DERSİ SEVDİRMEYE YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ.....207
Büşra UYGUN - Sakine Serap AVGIN

ON BİRİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE 2004-2017 YILLARI ARASI SOSYAL BİLGİLER EĞİTİMİ VE ÖĞRETİMİ ALANINDA YAPILMIŞ DOKTORA TEZ ÇALIŞMALARININ KONU ALANI OLARAK İNCELENMESİ.....217
Yeşim UZUNKAVAK - Kadir ADAMAZ

ON İKİNCİ BÖLÜM
STRATEJİK LİDERLİK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: BİR GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI 233
Ramazan YİRCİ - Burak TUTKUN

ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
OKUL YÖNETİCİLERİNE UYGULANAN ZORUNLU YER DEĞİŞTİRME UYGULAMASI HAKKINDA OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİN İNCELENMESİ.....249
Dilşad PAKSOY

ON DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İSTENMEYEN ÖĞRENCİ DAVRANIŞLARINA YÖNELİK ÖĞRETMEN TUTUMLARININ İNCELENMESİ 267
Sümeyye ÖZDEMİR - Beyza Nur DEMİR

ON BEŞİNCİ BÖLÜM
OKUL ÖNCESİ ÖĞRENCİ VELİLERİNİN ÖĞRETMEN MEMNUNİYET DÜZEYLERİNİN ANALİZİ 287
Betül Bengü BULUT

ON ALTINCI BÖLÜM
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI TARAFINDAN ÖĞRETMENLERE TAVSİYE EDİLEN KİTAPLARIN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMİNE KATKILARINA YÖNELİK BİR ANALİZ 307
Memet TURAÇ - Harun KADIOĞLU - Emrah EKİCİ

ON YEDİNCİ BÖLÜM
SINIFTA ÖĞRENCI MOTİVASYONUNU SAĞLAYAN ETMENLER HAKKINDA SINIF ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ 331
Mahmut TÜRKMEN - Mehmet Barış İPEK - Süleyman Refik ÜNAL

ON SEKİZİNCİ BÖLÜM
İKİLİ ÖĞRETİM VEREN OKULLARDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İKİLİ ÖĞRETİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ 349
Süleyman Refik ÜNAL - Mahmut TÜRKMEN - Mehmet Barış İPEK

ON DOKUZUNCU BÖLÜM
ÖRGÜTSEL MUTLULUK İLE ÖĞRETMEN MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ 367
Ayben DELİCE - Ali ASLAN - Akif GÜNEŞ

YİRMİNCİ BÖLÜM
ÖĞRETMENLERİN OKUMAYA KARŞI TUTUMLARI İLE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ 377
Bahadır VİCDAN - Memet TURAÇ - Beytullah TAŞ

YİRMİ BİRİNCİ BÖLÜM
İLKOKULLARDA YETİŞTİRME PROGRAMINA İLİŞKİN PROGRAMI UYGULAYAN ÖĞRETMENLERİN GÖRÜŞLERİ VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....393
Mahmut TÜRKMEN

YEDİNCİ BÖLÜM

DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİĞİN PROSOSYAL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİLERİ: TÜRKİYE SPOR FEDERASYONLARI ÖRNEĞİ*

Yeliz Eratlı ŞİRİN[12]
Fatma Pervin BİLİR[13]
Tayfun ŞİRİN[14]
Levent SANGÜN[15]

1. GİRİŞ

Günümüz koşulları yöneticileri, sürekli araştıran ve kendini yenileyebilen, bilgi ve deneyimlerini örgüt üyeleriyle paylaşabilen ve örgüt içerisine yerleştirdikleri öğrenme iklimiyle işgörenlerin ve örgütün ufkunu açabilen akademik ruhlu kişilikler olmaya zorlamaktadır (İbicioğlu ve Doğan, 2002: 366). Tüm bunlar ışığında dönüşümcü liderlik de bahsedilen bu dönüşüm faaliyetlerini organizasyonlara yerleştirme becerisine sahip, yenilikçi, sürekli öğrenen, değişimleri uygulayabilen ve izleyicilerine benimsetebilen bir liderlik kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dönüşümcü liderlik yaklaşımı ortaya çıktığı yıllardan günümüze kadar araştırmacılar tarafından benimsenmesi gereken etkin bir liderlik türü olarak ele alınmıştır. Dönüşümcü liderler çalışanların beklenenin üstünde performans göstermelerini sağlayarak, onların rol ve davranışlarında etkin bir rol oynamaktadır (Podsakoff vd., 1990, s.109). Dönüşümcü liderler, liderliği kendilerini izleyenleri, uyaran ve onlara ilham kaynağı olan ve kendi liderlik kapasitelerini de geliştiren bir süreç olarak kabul ederler. Dönüşümcü

---

* Bu çalışma Çukurova Üniversitesi BAP tarafından desteklenmiş ve VI. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresinde (ISRC) özet bildiri olarak sunulmuştur.

[12] Dr. Öğr. Üye, Çukurova Üniversitesi, yelizsirin75@gmail.com
[13] Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, fatmapervinbilir@gmail.com
[14] Öğr. Gör., Kahramanmarş Sütçü İmam Üniversitesi, tayfunsirinksu@hotmail.com
[15] Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, leventsangun@gmail.com

liderler, izleyenlere ilham olma ve problem çözme becerisi kazandırmada koçluk, mentörlük yapar ve destek sağlarlar (Bass & Riggio, 2006). Bass (1999) yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliği dört faktör altında tanımlayarak şu şekilde adlandırmıştır; Karizma/ ideal etki: Lidere duyulan hayranlık ve saygıya dayanır ve bu tür liderler, büyük bir güce ve etkiye sahiptirler; vizyon ve misyon duygusu sağlarlar, özsaygı aşılarlar; İlham verici motivasyon; Astlarına, daha fazla çaba göstererek büyük işler başarabilecekleri konusunda ilham verir ve yüksek beklentiler yaratırlar: Zihinsel teşvik; Çalışanlarının eski ve köklü sorunlara yeni bakış açıları geliştirmelerine, zekayı, rasyonelliği ve dikkatli sorun çözmeyi geliştirmeye yardımcı olurlar: Bireysel ilgi; Astları arasındaki farklılıklarla daha yakından ilgilenirler, onlara kişisel ilgi gösterir ve her bir çalışana 'birey' olarak davranırlar (Bass & Riggio 2005). Liderler kendi yaşam tarzları, ilgileri, donanımları, deneyimleri ile örgütte oluşturdukları atmosfer, örgütsel kültür, örgüt içi ve çevresel şartların gerekliliğine göre liderlik tarzlarını belirler. Bu süreçte astları ile kurdukları ilişkiler, onları etkileme düzeyi ve yönetim tarzlarının algılanma biçimi, astların sergileyecekleri davranışlara doğrudan etki yapar. Prososyal davranışların, örgüt içerisinde yoğun olması yönetsel etkililiğe de katkı sağlamaktadır (Basım & Şeşen, 2006).

Ewest (2016), prososyal davranışı, "başkaları için sorumluluk alma ve başkalarının iyiliği için harekete geçme eylemi" olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre prososyal davranışları bireyler tarafından başkalarına yarar sağlayacağı umularak yapılan davranışlar olarak tanımlar (Motowidlo & Brief, 1986). Prososyal davranış tanımlarının ortak özelliği; samimiyet, iyi niyet ve gönüllülük esaslı olması, iş ya da rol gereği uygulanacak bir davranış olmaması, iş tanımlarında yer almamasıdır (Edwars, 2004). Zhu & Akhtar (2014) liderliğin izleyicilerin yardımlaşma davranışları üzerindeki etkilerini, hem davranışsal, hem de bilişsel temelli güven ilişkileri yönüyle ele almışlar ve dönüştürücü liderlik davranışının çalışanların prososyal motivasyon düzeylerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Grant (2012), dönüştürücü liderliğin kolektif kimliği vurgulama yoluyla temel değerleri ve idealleri ilham verici davranışlarla birlikte harekete geçirdiği için prososyal davranışları teşvik ettiğini öne sürmüştür. Örgütün veya kişisel tercihin bir sonucu olarak ortaya çıktığı için, böyle bir davranış sergilenmediği takdirde cezalandırma da söz konusu değildir. Liderin yönetim tarzı, çalışanın davranışlarını belirleyen en önemli unsurdur. Konuyla ilgili literatür, bu davranışların gelişmesinin temelinde kişisel, toplumsal, ahlaki ve kültürel etkenler kadar, bireyin çalıştığı işletmedeki örgütsel değişkenlerin de olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler; liderlik, örgüt kültürü ve iklimi, motivasyon ve iletişim süreçleri gibi örgütün işleyişine yön verebilecek dinamik

unsurlardan oluşmaktadır. Bunlar arasında liderlik, örgütlerde üretkenliği ve performansı etkilediği kadar, çalışanların olumlu sosyal davranışlar geliştirmelerinde de önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü, liderlerin örgütteki davranışlar üzerindeki etkileri, genellikle üretkenlik, yüksek sorumluluk bilinci, yüksek performans, işe saygı, bağlılık ve adanmışlık gibi örgütsel etkililiğe ve verimliliğe doğrudan katkı sağlayabilecek olumlu davranışlar ile açıklanmaktadır.

Yönetimin tüm alanlarında olduğu gibi spor örgütlerinde görev yapan spor yöneticilerinin de liderlik özelliklerine sahip olması ideal bir beklentidir. Bu bağlamda spor alanında karar verici konumda olan spor yöneticilerinin sahip oldukları liderlik stillerinin tespiti araştırmanın temelini teşkil etmektedir. Öte yandan, prososyal davranışlar her ne kadar bireyin yaşamı boyunca sosyal öğrenme ve deneyimler yoluyla kazandıkları ahlaki, vicdani ve toplumsal değerler ile ilgili görünse de, liderlerin bu değerlerin örgütsel davranışa yöneltmesindeki rolü göz ardı edilmemelidir. Bu çalışma sonucunda elde edilecek sonuçlar ışığında spor federasyonları yöneticilerinin liderlik profilini ortaya koymak ve prososyal davranışa olan etkisi açısından farkındalık yaratmak amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; dönüştürücü liderlik tarzıyla, çalışanların prososyal örgütsel davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu çerçevede dönüşümcü liderlik alt boyutları olan; ideal etkileme, ilham verici motivasyon, bireysel düzeyde ilgi ve entellektüel teşvik boyutları, prososyal örgütsel davranışlarla ilişkilendirilmiştir. Buna göre araştırma içerisinde şu hipotezlere cevap aranmıştır:

Yukarıda belirlenen amaç ve araştırma problemleri doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

- H1: Dönüştürücü liderlikte "Vizyon-İlham Sağlama" boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H2: Dönüştürücü liderliğin "Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama" boyutunun, prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H3: Dönüştürücü liderliğin "Entelektüel teşvikde bulunma" boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H4:Dönüştürücü liderliğin bireysel düzeyde ilgi boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır.

- H5:Dönüştürücü liderliğin Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır
- H6:Dönüştürücü liderlik düzeyi ile prososyal örgütsel davranış algılamaları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, Türkiye Spor Federasyonları örgüt yapısı içerisinde yer alan çalışanlar oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise Türkiye spor federasyonları bünyesinde bulunan "Herkes için spor federasyonu, Okul sporları federasyonu, bocce bowling dart federasyonu, cimnastik federasyonu, güreş federasyonu, oryantring federasyonu, kano federasyonu, bisiklet federasyonu, kürek federasyonu, tekvando federasyonu, üniversite sporları federasyonu, halter federasyonu olmak üzere 12 spor federasyonundan 44 kadın 74 erkek toplam 118 federasyon çalışanı oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara ait demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Aynı zamanda araştırma gurubunun dönüşümcü liderlik algılamalarını ve prososyal örgütsel davranış eğilimlerini ölçmek için ölçek yöntemi kullanılmıştır.

Dönüştürücü Liderlik Ölçeği: Podsakoff ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen İşcan (2002) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik güvenirlilik çalışması yapılmıştır altı davranışı içermektedir. Bu davranışlar Vizyon-İlham Sağlama, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Entelektüel Teşvikte Bulunma, Bireysel İlgi Gösterme, Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma olarak tanımlanmıştır.

Prososyal Davranış Ölçeği: Araştırmanın bağımlı değişkeni olan prososyal örgütsel davranış eğilimini belirlemek için, Ackfeldt & Wong (2006)'un çalışmalarında yer verdikleri prososyal hizmet davranışları ölçeğinin rol içi ve rol dışı hizmet davranışları boyutlarından yararlanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır ve en olumsuzdan en olumluya doğru (kesinlikle katılmıyorum/kesinlikle katılıyorum) şeklinde 1'den 5'e kadar derecelendirilmiştir. Öcal (2017) çalışmalarında prososyal örgütsel davranış ölçeği tümü için güvenirliliği 0,871 olarak tespit etmiştir.

Tüm verilerin istatistiksel analizi SPSS (Statistical Program for Social Sciences) programı ile yapılmıştır. Kolmogorov Smirnov testine göre verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle, iki grup arası karşılaştırmalarda Mann

Whitney U testi ikiden fazla gurubun karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tablo 3: Normallik Testi sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
Ölçekler	**İstatistik**	**sd**	**p**
Prososyal Davranış	0,157	117	0
Dönüştürücü Liderlik	0,205	117	0

Tablo 1'de, örneklem grubunun büyüklüğü 50'den fazla olduğundan Kolmogorov-Smirnov verileri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnonv'a göre verilerin normal dağılımdan gelmediği ($p<0,05$, $p=0,00$, $p=0,00$) tespit edilmiştir. Bu değerler, dağılımın normal olmadığını ve nonparametrik analizlerin yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Özellikler

Demografik Bilgiler	**f**	**%**	**Demografik Bilgiler**	**f**	**%**
Cinsiyet			**Kadro Durumu**		
Kadın	44	37.0	Kadrolu	33	28.0
Erkek	74	62.2	Sözleşmeli	85	72.0
Kurum Görevi			**Hizmet Süresi**		
Genel Sekreter	10	8.5	1-5yıl	60	50,8
Memur	38	32.2	6-10yıl	47	39,8
Sportif Uzm.	23	19.5	11-15yıl	11	9.3
Şef	8	6.8			
Sözleşmeli Personel	39	33.1			
Federasyon			**Federasyon**		
His	7	5,9	Kano	6	5,1
Okul Saporları	7	5,9	Bisiklet	10	8,5
Bocce Bowling Dart	20	16,9	Kürek	7	5,9
Cimnastik	5	4,2	Tekvando	12	10,2
Güreş	21	17,8	Üniversite Sporları	10	8,5
Oryantring	7	5,9	Halter	6	5,1

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet değişkenine göre dönüşümcü liderlik boyutları ve prososyal davranışa ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları

Eğilim	Cinsiyet	N	SO	ST	U	p
Vizyon-İlham Sağlama	Kadın	44	55,66	2449	1459	0,34
	Erkek	74	61,78	4572		
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	Kadın	44	55,8	2399,5	1453,5	0,43
	Erkek	74	60,86	4503,5		
Entelektüel Teşvikte Bulunma	Kadın	44	57,31	2521,5	1531,5	0,59
	Erkek	74	60,8	4499,5		
Bireysel İlgi Gösterme	Kadın	44	58,84	2589	1599	0,87
	Erkek	74	59,89	4432		
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	Kadın	44	58,35	2567,5	1577,5	0,77
	Erkek	74	60,18	4453,5		
Prososyal Davranış	Kadın	44	55,13	2425,5	1435,5	0,28
	Erkek	74	62,1	4595,5		

Tablo 3'e göre katılımcıların cinsiyetlerine göre dönüşümcü liderlik alt boyut ve prososyal davranış algılamalarına ilişkin herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4: Katılımcıların Kurum Görevine göre dönüşümcü liderlik boyutları ve prososyal davranışa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları

Eğilim	Kurum Görevi	N	SO	sd	χ^2	p
Vizyon-İlham Sağlama	Memur	38	74,97	4	14,112	**0,00***
	Sportif Eğt.Uzm	23	56,07			
	Şef	8	66,13			
	Sözleşmeli personel	39	46,76			
	Genel Sekreter	10	53,00			
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	Memur	38	72,21	4	9,565	**0,04***
	Sportif Eğt.Uzm	23	51,98			
	Şef	8	62,69			
	Sözleşmeli personel	39	50,18			
	Genel Sekreter	10	55,50			
Entelektüel Teşvikte Bulunma	Memur	38	71,55	4	8,475	**0,07**
	Sportif Eğt.Uzm	23	50,28			
	Şef	8	66,94			
	Sözleşmeli personel	39	53,45			
	Genel Sekreter	10	52,55			
Bireysel İlgi Gösterme	Memur	38	74,58	4	12,448	**0,01***
	Sportif Eğt.Uzm	23	51,15			
	Şef	8	63,88			
	Sözleşmeli personel	39	52,36			
	Genel Sekreter	10	45,75			
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma	Memur	38	71,62	4	8,888	**0,06**
	Sportif Eğt.Uzm	23	52,61			
	Şef	8	68,63			
	Sözleşmeli personel	39	51,79			
	Genel Sekreter	10	52,05			
Prososyal Davranış	Memur	38	78,58	4	23,373	**0,00***
	Sportif Eğt.Uzm	23	58,09			
	Şef	8	67,69			
	Sözleşmeli personel	39	41,55			
	Genel Sekreter	10	53,70			

p<0.05

Tablo 4'e göre katılımcıların Kurum Görevi ile dönüşümcü liderlik alt boyutlarından Vizyon-İlham Sağlama, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgi Gösterme, Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma boyutları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında memurların algılamaları diğerlerine göre yüksek bulunmuştur. Kurum görevi değişkeni ile Entelektüel Teşvikte Bulunma ve Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma algılaması arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Prososyal davranışları ile Kurum görevi değişkeni arasında anlamlı farklılığa

rastlanmıştır ($p<0.05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında "Memurların" ortalamaları diğerlerine göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların çalıştıkları federasyonlara göre dönüşümcü liderlik boyutları ve prososyal davranışa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyutlar	Federasyon	N	SO	sd	χ^2	p
Vizyon-İlham Sağlama	His	7	96,29	11	73,983	**0,00***
	Okul Sporları	7	75,29			
	Bocce Bowling Dart	20	99,03			
	Cimnastik	5	26,30			
	Güreş	21	62,43			
	Oryantring	7	26,93			
	Kano	6	24,92			
	Bisiklet	10	32,30			
	Kürek	7	81,14			
	Tekvando	12	34,21			
	Üniversite Sporları	10	36,90			
	Halter	6	64,75			
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	His	7	90,86	11	62,936	**0,00***
	Okul Sporları	7	75,00			
	Bocce Bowling Dart	20	95,68			
	Cimnastik	5	30,80			
	Güreş	21	61,74			
	Oryantring	7	27,86			
	Kano	6	30,92			
	Bisiklet	10	28,75			
	Kürek	7	70,36			
	Tekvando	12	46,09			
	Üniversite Sporları	10	30,30			
	Halter	6	67,92			
Entelektüel Teşvikte Bulunma	His	7	96,50	11	65,731	**0,00***
	Okul Sporları	7	75,64			
	Bocce Bowling Dart	20	94,83			
	Cimnastik	5	26,30			
	Güreş	21	60,02			
	Oryantring	7	26,71			
	Kano	6	30,00			
	Bisiklet	10	29,40			
	Kürek	7	73,43			
	Tekvando	12	52,79			
	Üniversite Sporları	10	28,45			
	Halter	6	72,42			

	His	7	97,36			
	Okul Sporları	7	68,86			
	Bocce Bowling Dart	20	96,15			
Bireysel İlgi Gösterme	Cimnastik	5	27,20			
	Güreş	21	58,38			
	Oryantring	7	39,14	11	63,288	**0,00***
	Kano	6	27,67			
	Bisiklet	10	29,10			
	Kürek	7	76,21			
	Tekvando	12	51,96			
	Üniversite Sporları	10	29,80			
	Halter	6	64,42			
	His	7	89,71			
	Okul Sporları	7	77,57			
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma	Bocce Bowling Dart	20	95,05			
	Cimnastik	5	24,00			
	Güreş	21	63,24			
	Oryantring	7	30,07	11	63,763	**0,00***
	Kano	6	20,75			
	Bisiklet	10	31,55			
	Kürek	7	69,29			
	Tekvando	12	49,00			
	Üniversite Sporları	10	33,70			
	Halter	6	73,42			
	His	7	88,21			
	Okul Sporları	7	64,50			
Prososyal Davranış	Bocce Bowling Dart	20	95,28			
	Cimnastik	5	24,60			
	Güreş	21	81,05			
	Oryantring	7	26,86	11	76,673	**0,00***
	Kano	6	27,67			
	Bisiklet	10	24,05			
	Kürek	7	54,21			
	Tekvando	12	35,79			
	Üniversite Sporları	10	33,75			
	Halter	6	80,08			

Tablo 5'e göre katılımcıların çalıştıkları federasyon değişkenine göre dönüşümcü liderlik alt boyutları algılamaları ve prososyal davranış eğilimleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Analiz sonucunda sıra ortalamaları incelendiğinde Bocce Bowling Dart federasyonu çalışanlarının dönüşümcü liderliğin Vizyon-İlham Sağlama (X= 99,03; p=0.00); Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama (X= 95,68; p=0.00) ve Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma (X= 95,05; p=0.00) alt boyutuna diğer federasyon çalışanlarına göre daha yüksek

puan verdikleri; Entelektüel Teşvikte Bulunma (X= 96,50; p=0.00) ve Bireysel İlgi Gösterme (X= 97,36; p=0.00) alt boyutları sıra ortalamalarına bakıldığında Herkes için spor federasyonu (HİS) çalışanları diğer federasyon çalışanlarına göre daha yüksek puan verdikleri görülmüştür. Analiz sonuçları incelendiğinde Bocce Bowling Dart federasyonu çalışanlarının prososyal örgütsel davranış eğiliminin (X= 95,28; p=0.00) diğer federasyon çalışanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Hizmet süresi değişkenine göre dönüşümcü liderlik boyutları ve prososyal davranışa ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyutlar	Hizmet_Süresi	N	SO	sd	χ^2	p
Vizyon-İlham Sağlama	1-5yıl	60	71,07	2	13,987	0,01*
	6-10 yıl	47	47,55			
	11-15 yıl	11	47,45			
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	1-5 yıl	60	69,80	2	12,649	0,00*
	6-10 yıl	47	46,93			
	11-15 yıl	11	50,55			
Entellektüel_Teşvik	1-5 yıl	60	69,58	2	11,095	0,00*
	6-10 yıl	47	47,69			
	11-15 yıl	11	55,00			
Bireysel İlgi Gösterme	1-5 yıl	60	67,82	2	10,128	0,00*
	6-10 yıl	47	47,32			
	11-15 yıl	11	66,18			
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma	1-5 yıl	60	68,62	2	8,961	0,01*
	6-10 yıl	47	49,30			
	11-15 yıl	11	53,36			
Prososyal Davranış	1-5 yıl	60	72,73	2	18,270	0,00*
	6-10 yıl	47	45,89			
	11-15 yıl	11	45,50			

Tablo 6'ya göre katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre dönüşümcü liderlik algılamaları ve prososyal davranış eğilimleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Analiz sonucunda sıra ortalamaları incelendiğinde hizmet süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların; Vizyon-İlham Sağlama alt boyutuna (X=71,07; p= 0.01); Grup Amaçlarının Kabulünü sağlama alt boyutuna (X=69,80; p=0.02); Entelektüel Teşvik alt boyutuna (X=69,58; p= 0.04); Bireysel İlgi Gösterme alt boyutuna (X=67,82; p= 0.00); Yüksek Başarı Beklentisine Sahip olma alt boyutuna (X=68,62; p= 0.01) daha yüksek puan verdikleri görülmektedir. Analiz sonucu incelendiğinde hizmet süresi 1-5 yıl arası olan federas-

yon çalışanlarının prososyal örgütsel davranış eğilimleri (X=72,73; p= 0.01) hizmet süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanlara göre yüksek çıkmıştır.

Tablo 7. Dönüşümcü Liderlik alt boyutlarının Prososyol Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken; Prososyal Davranış					
Bağımsız Değişken	**B**	**Standart Hata B**	**β**	**t**	**p**
Vizyon ve ilham sağlama	1,648	,133	,754	12,354	0,00
R= 0.754 **R²**=0,568 **Düzeltilmiş R²**=0. 564 **F**=152,633 **p**=0.00					
Yordanan Değişken; Prososyal Davranış					
Bağımsız Değişken	**B**	**Standart Hata B**	**β**	**t**	**p**
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	2,423	,211	,731	11,483	0,00
R= 0.731 R²=0,534 **Düzeltilmiş** R²=0. 530 **F**=131,852 **p**=0.00					
Yordanan Değişken; Prososyal Davranış					
Bağımsız Değişken	**B**	**Standart Hata B**	**β**	**t**	**p**
Entellektüel_Teşvik	2,861	,269	,703	10,649	0,00
R= 0. 703 R²=0, 494 **Düzeltilmiş R²**=0.490 **F**=113,396 **p**=0.00					
Yordanan Değişken; Prososyal Davranış					
Bağımsız Değişken	**B**	**Standart Hata B**	**β**	**t**	**p**
Bireysel İlgi Gösterme	3,509	,368	,663	9,547	0,00
R= 0. 663 **R²**=0,440 **Düzeltilmiş R²**=0.435 **F**=91,142 **p**=0.00					
Yordanan Değişken; Prososyal Davranış					
Bağımsız Değişken	**B**	**Standart Hata B**	**β**	**t**	**p**
Yüksek Başarı Beklentisine sahip olma	3,945	,353	,720	11,182	0,00
R= 0.720 **R²**=0,519 **Düzeltilmiş R²**=0.515 **F**=125,029 **p**=0.00					

Tablo 7`ye göre yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Vizyon ve ilham sağlama **liderliğe karşı tutumun** "**Prososyal Davranış" boyutunu** anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır (**R**=0.754**,** R^2=0,568 **p<0.05).** Bu sonuca göre Vizyon ve ilham sağlama **Liderlik boyutunun** Prososyal Davranışa önemli bir etkisinin olduğunu söylemek olasıdır. Analiz sonucunda Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama **liderliğe karşı tutumun "Prososyal Davranış" boyutunu** anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır (**R**=0.754**,** R^2=0,568 **p<0.05).** Bu sonuca göre Grup Amaçlarının

Kabulünü Sağlama **Liderlik boyutunun Prososyal** Davranışa önemli bir etkisinin olduğunu söylenebilir. Araştırmanın diğer bir sonucu olarak Entellektüel_Teşvik **liderliğe karşı tutumun "Prososyal Davranış" boyutunu** anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır (**R=0.703,** R^2=0, 494 **p<0.05).** Bu sonuca göre Entellektüel_Teşvik **Liderlik boyutunun Prososyal** Davranışa önemli bir etkisi vardır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Bireysel İlgi Gösterme liderliğe karşı tutumun "Prososyal Davranış" boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır (R=0.663 R^2=0, 440 p<0.05). Bu sonuca göre Bireysel İlgi Gösterme Liderlik boyutunun **Prososyal** Davranışa önemli bir etkisinin olduğunu söylemek olasıdır. Dönüşümcü liderliğin en son alt boyutu olan "Yüksek Başarı Beklentisine sahip olma" **liderliğe karşı tutumun** "**Prososyal Davranış" boyutunu** anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır (**R=**0. 720 R^2=0,519 **p<0.05).** Bu sonuca göre Yüksek Başarı Beklentisine sahip olma **liderlik boyutunun Prososyal** Davranışa önemli bir etkisinin olduğunu söylemek olasıdır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada dönüştürücü liderlik yaklaşımının prososyal örgütsel davranış üzerindeki etkileri spor federasyonları çalışanları üzerinde test edilmiştir. Çalışmanın odağında, örgütsel performansa doğrudan ya da dolaylı biçimde yansıyabilecek, prososyal örgütsel davranışlar ve örgütlerde üretkenliği ve performansı etkilediği kadar, çalışanların olumlu sosyal davranışlar geliştirmelerinde de önemli bir rol olan dönüşümcü liderlik yer almaktadır. Bu çalışmada modern liderlik yaklaşımlarından dönüşümcü liderliğin araştırılmasının nedeni ise dönüşüm ve yenilikler konusunda güçlü bir vizyonu olan ve bu doğrultuda çalışanlarını çok kolay harekete geçirebilen, liderliği kendilerini izleyenleri, uyaran ve onlara ilham kaynağı olan ve kendi liderlik kapasitelerini de geliştiren bir süreç olarak kabul etmelerinden dolayıdır.

Araştırmada "Vizyon-İlham Sağlama" alt boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır" şeklindeki Hipotez 1'ni sınayan analiz sonucuna göre vizyon ve ilham sağlama boyutunun prososyal davranış üzerine anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Başarılarının, geleceğe ilişkin cazip ve çekici bir vizyon yaratma ve bu vizyonun örgüt üyelerince paylaşılmasına bağlı olan dönüşümcü liderler, örgütlerinin geleceğini kendi hayallerine göre fakat gerçeklikten uzaklaştırmadan biçimlendirmeye ve bunu takipçilerine iyi aktarabilen vizyon sahibi kişilerdir. Bu sayede astlarına ilham verir ve onları heyecanlandırırlar. Bu nedenle bu iki değişkenin birbirini etkilediği söylenebilir.

Grant (2012), dönüştürücü liderliğin kolektif kimliği vurgulama yoluyla temel değerleri ve idealleri ilham verici davranışlarla birlikte harekete geçirdiği için prososyal davranışları teşvik ettiğini öne sürmüştür. Shamir ve ark. (1993) çalışmalarında dönüşümcü liderlik ile prososyal davranış arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuş, böylece dönüşümcü liderliğin çalışan davranışları üzerindeki olumlu etkisini destekleyen sonuçlar elde etmiştir. Araştırmada "Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama" alt boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır" şeklindeki Hipotez 2'yi sınayan analiz sonucuna göre Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama boyutunun prososyal davranış üzerine anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Takım çalışması ve işbirliği vurgusu tanımlayan liderlerin belirledikleri hedef doğrultusunda çalışanlarında fikrini alarak ilerlemeleri prososyal davranışların artmasına neden olduğu söylenebilir. Araştırmada "Entelektüel teşvikde bulunma" alt boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır" şeklindeki Hipotez 3'ü sınayan analiz sonucuna göre Entelektüel teşvikde bulunma boyutunun prososyal davranış üzerine anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Entelektüel teşvik Liderin, takipçilerine görev tanımları ile ilgili konularda yenilik üretmelerini ve kendi kendilerine öncülük etmeleri için zihinsel süreçleri harekete geçirmek yeniden değerlendirmek ve nasıl daha fazla başarılı olabileceklerini düşünmeleriyle ilgili davranışıdır (Bass ve Riggio, 2006: 135-140). Bu açıdan bakıldığında entelektüel teşvikde bulunmanın prososyal davranışı olumlu ve güçlü yönde etkilemesi olağan bir sonuçtur.Araştırmada "bireysel düzeyde ilgi" alt boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır" şeklindeki Hipotez 4'ü sınayan analiz sonucuna göre bireysel düzeyde ilgi boyutunun prososyal davranış üzerine anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Liderin çalışanlarının kişisel ihtiyaçları ve duyguları ile yakından ilgilenen bu liderler prososyal davranış geliştirme konusunda her bir çalışanının diğerlerinden farklı kişilik özelliğine ve deneyimlerine sahip olduğunu bilir. Böylece çalışanlar, birey olarak örgüt için ne kadar değerli olduklarını fark ettiklerinde prososyal davranışlara yönelme konusunda daha istekli olabilirler. Araştırmada "Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma" alt boyutunun prososyal örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi vardır" şeklindeki Hipotez 5'i sınayan analiz sonucuna göre Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma boyutunun prososyal davranış üzerine anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Liderin mükemmeliyet, kalite ve izleyenlerinden yüksek performans beklentisini gösteren davranışıdır. Yetim ve ark. (2015) spor tesisi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin incelenmesi üzerine yaptıkları çalışmada spor yöneticilerinin dönüşümcü liderlik düzeylerinin yüksek olduğunu gösteren sonuçlara ulaşmışlar-

dır. Gündoğdu & Sunay (2018) Türk spor teşkilatındaki spor yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada spor teşkilatında üst seviyedeki spor yöneticilerinin baskın olarak dönüşümcü liderlik stili özelliklerini sergiledikleri tespit etmişlerdir. Spor kurum yöneticileri açısından bu sonuçlar değerlendirildiğinde, bu araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Aynı zamanda Watt (1998), spor ve rekreasyon yöneticilerinin liderlik stillerini ve Bakırcan (2011) GSGM yöneticilerinin liderlik stillerini inceledikleri araştırmalarında yöneticilerin dönüşümcü liderlik stiline sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Araştırmanın diğer sonuçlarından olan ; "Dönüştürücü liderlik düzeyi ile prososyal örgütsel davranış algılamaları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?" Hipotez 6 yı sınayan analiz sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyet değişkeni ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$). Literatür incelendiğinde cinsiyet değişkeninin dönüşümcü liderlik özellikleri üzerinde anlamlı bir etken olmadığını belirten çalışmalar bulunmaktadır (Yetim, 2015). Kurum Görevi, Hizmet Süresi ve Çalıştıkları federasyonlara göre dönüşümcü liderlik boyutları ve prososyal davranış arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Bu sonuçlara göre federasyonlarında memur ve şef olarak çalışanların, yöneticilerini entelektüel teşvikde bulunma, bireysel düzeyde ilgi, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama düzeyleri yüksek lider olarak görmektedirler. Bu sonuca göre bu pozisyonda bulunan çalışanların devamlı yöneticileri ile iletişimde olduklarını kurum için görev tanımlarındaki işlerde yöneticilerini eleştiri yapması gereken durumlarda yapıcı eleştiri yaparak çalışanların gelişmelerine katkıda bulunan, ortaya çıkan problemleri çözmek için insanları suçlayarak değil, sorunların özüne inerek çözüm bulmaya çalışan kişi olarak görmektedirler. Bu durum sonucunda da çalışanların memnuniyet düzeyleri yüksek olduğundan örgüte karşı prososyal davranış eğilimlerinin arttığı düşünülebilir. Yetim (2015) araştırmasında, spor tesisi yöneticilerinin kendilerini daha çok dönüşümcü lider olarak gördüklerini ve bu durumun hizmet süresi 1-5 yıl arası olan yöneticilerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bizim araştırma bulgularımızda da hizmet süresi 1-5 yıl arasında olan federasyon çalışanlarının yöneticilerini daha çok dönüşümcü liderler olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu iki araştırma sonucu karşılaştırıldığında hizmet süresi az olan yöneticilerin, kendilerini dönüşümcü lider olarak tanımlamaları ve hizmet süresi az olan çalışanlarında yöneticilerini dönüşümcü lider olarak tanımlamaları bundan 10 yıl ve daha öncesi yapılan çalışmalara dayanarak, çağdaş liderlik stillerinin artık benimsendiğini ve uygulandığını göstermektedir ki bu ülkenin spor yönetimi adına olumlu ve önemli bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Öztürk (2000) "spor kuruluşlarındaki yöneticilerin dönü-

şümcü ve etkileşimci liderlik özelliklerinin belirlenmesi" adlı çalışmasında, yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik özelliklerinin düşük düzeyde olduğu tespitini yapmıştır. Arada geçen süre zarfında tespit edilen sonuçlara göre spor yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin hem yöneticiler açısından hem çalışanlar açısından artması olumlu yönde gelişme sağlandığı değerlendirilmektedir. Analiz sonucunda entelektüel teşvik ve yüksek başarı beklentisi alt boyutlarında kurum görevi değişkenine göre herhangi bir faklılık bulunmamıştır (p>.05).

Sonuç olarak; spor federasyonu çalışanlarının önemli bir bölümünü erkek çalışanlar oluşturmakla ve yaklaşık %70'lik kısmı sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Federasyon çalışanları yöneticilerinin dönüşümcü liderlik ve alt boyutları değerlendirmelerine yüksek puan vererek liderlerini dönüşümcü lider olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Türk spor federasyonu çalışanlarının kişisel özelliklerine göre ise de; liderlik algılamaları ve prososyal davranış eğilimleri cinsiyete göre değişmemektedir. Kurum görevine göre; memur ve şef olarak ve kurumdaki hizmet süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların dönüşümcü liderlik ve prososyal algılamaları yüksek bulunmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan 12 spor federasyonu içerisinde dönüşümcü liderlik boyutları ve Prososyal Davranış eğilimi en yüksek olan Bocce Bowling Dart federasyonu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dâhil olan federasyon çalışanlarının, yöneticilerinin dönüştürücü lider özellikleri taşıdığı yönündeki algıları güçlendikçe, prososyal örgütsel davranışa yönelme eğilimlerinin de arttığını göstermektedir. Aynı zamanda dönüşümcü liderlik alt boyutlarının prososyal davranış üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İleride bu konuda yapılacak benzer çalışmalara katkıda sunmak amacıyla: gözlem", "mülakat", "görüşme" vb. nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak, bu çalışmada kullanılan anket yönteminin sınırlılıkları giderilebilir. Yine bu kapsamda spor yöneticilerinin takipçileri konumunda olup spor yönetimi çevresini oluşturan diğer unsurların da liderlerini değerlendirmesi ile spor yöneticilerinin sadece kendi davranışlarını değerlendirmelerinden kaynaklanan tek yönlü bakış açısı test edilebilir. Ayrıca yeni liderlik kavramlarından "vizyoner liderlik", "hizmetkâr liderlik", "etik liderlik" vb. liderlik stillerinin de incelmesiyle spor yöneticilerinin bunlara sahip olma düzeyleri araştırılması önerilir.

KAYNAKÇA

Ackfeldt, L. A., & Wong, V. (2006), The Antecendents of prosocial service behaviors: An Emprical Investigation, The Service Industries Journal, 26 (7), 727-745.

Bakırcan, E. (2011). Gençlik ve spor genel müdürlüğü ve özerk federasyonlarda çalışan yöneticilerin dönüşümcü liderlik özelliklerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Basım, H. N., & Şeşen H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 4, (61), 83-102.

Bass, B., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leaderhip. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates

Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2005). Transformational Leadership. Second ed., Taylor &Francis, Inc.

Edwars, C. P., Carlo, G., & Kumru, A., (2004). Olumlu sosyal davranışların ilişkisel, kültürel, bilişsel ve duyuşsal bazı değişkenlerle ilişkisi. Türk Psikoloji Dergisi, 19 (54), 109-125.

Ewest, T. (2016). Does prosocial behavior, The concern for the welfare of the other, limit a leaders's ability to ınnovate, Journal of Leadership Studies, 9 (3), 53-54.

Grant, A. (2012). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial ımpact, and the performance effects of transformational leadership. Academy of Management Journal, 55 (2), 458-476.

Gündoğdu F., & Sunay, H. (2018).Türk spor teşkilatındaki spor yöneticilerinin liderlik stilleri. Spormetre, 16(2),178-195.

İbicioğlu, H., & Doğan H. İsletmelerde öğrenme kültürü yaratma ve akademik lider olarak yönetici rolüne ilişkin Türkiye'deki üç güvenlik 194 işletmesinde bir araştırma. 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 2002.

İşcan, Ö. F. Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama-Erzurum: Atatürk Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi. 2002.

Motowidlo, S. J., & Brief, A. P. (1986). Prosocial organizational behaviors. Academy of Management Review, 4(11), 710-725.

Öcal, H., Sarnıç, A. (2017). Dönüştürücü liderliğin prososyal örgütsel davranış üzerindeki etkileri ve imalat endüstrisinde bir araştırma. AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 107-125.

Öztürk, F. Devlet ve özel sektör spor kuruluşlarındaki yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik özelliklerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

Podsakoff, P. M. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. Leadership Quarterly. 1(2), 107-142.

Shamir, B., House, R.J., & Arthur, M. B. (1993). Motivational effects of transformational leadership: A self-concept based theory. Organization Science, 4(4), 577-594.

Watt, C. D. (1998). Sport Management and Administration. London: E & FnSpon. p.23-65.

Yeşiltaş, M., Türkmen, F., & Ayaz, N., (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, 2, (12), 171-189.

Yetim, A., Tolukan, E., & Şahin, M.Y. (2015). Spor tesisi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranış özelliklerinin incelenmesi International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS). Special Issue 3.

Zhu, Y., & Akhtar, S. (2014), How transformational leadership influences follower helping behavior: The role of trust and prosocial motivation, Journal of Organizational Behavior, 35, 373-392.