



Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ve Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi

Examination of Discrimination, Conflict Management
Strategies and Leadership Characteristics of the
Department of Sports Management

Duygu ÇELİK¹, Furkan PASLI², Samet ZENGİN³

¹Trabzon Üniversitesi, Trabzon
· dduyugucelik@outlook.com · ORCID > 0000-0001-8912-5974

²Trabzon Üniversitesi, Trabzon
· furkan_pasli22@trabzon.edu.tr · ORCID > 0000-0002-4714-5229

³Trabzon Üniversitesi, Trabzon
· sametzengin@trabzon.edu.tr · ORCID > 0000-0002-5370-5878

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliř Tarihi/Received: 15 Ocak/January 2024

Kabul Tarihi/Accepted: 29 Nisan/April 2024

Yıl/Year: 2024 | **Cilt – Volume:** 15 | **Sayı – Issue:** 1 | **Sayfa/Pages:** 161-175

Atıf/Cite as: Çelik, D., Paslı, F., Zengin, S. "Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ve Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi" Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 15(1), Nisan 2024: 161-175.

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Duygu ÇELİK

Etik Kurul Beyanı/Ethics Committee Approval: "Araştırma için Trabzon Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 10.03.2023 tarihli ve 2023-3/14 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır."

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN ÇATIŞMA YÖNETİM STRATEJİLERİ VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZ

Bu araştırma **öğrencilerin çeşitli** değişkenlere göre **çatışma yönetim stratejileri** ile liderlik özelliklerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni spor bilimleri fakültesi öğrencilerinden oluşurken, örneklem grubu Trabzon Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi spor yöneticiliği bölüm öğrencilerinden basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 150 (69 Kadın, 81 Erkek) öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmada, “Dursun, Günay ve Yenel tarafından 2019 yılında geliştirilen Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği”, 1977 yılında Thomas ve Ruble’in geliştirmiş olduğu ve Tükçe’ye uyarlaması Sökmen ve Yazıcıoğlu (2005) tarafınca yapılmış olan “Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği” ve bu ölçeklerle birlikte araştırmacılar tarafından düzenlenen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapılan araştırmada; “cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, akademik başarı ve egzersiz yapma düzeyleri” değişkenlerine göre öğrencilerin çatışma yönetim stratejileri ve liderlik özellikleri arasında farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. İkili değişkenlerin karşılaştırılmasında ve bağımsız örnekler için Independent Samples T testi, üç ve daha fazla değişken durumlarında Anova testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen sonuçlar için non-parametrik testler kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırmaları analizi için Mann-Whitney U testi kullanılmış olup üç ve daha fazla grup karşılaştırılmalarında Kruskal-Wallis H testi kullanılarak istatistiksel analizler tamamlanmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilere göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği cinsiyet değişkeni doğrultusunda istatistik sonuçlarına göre anlamlı farklılık görülürken, yaş, sınıf düzeyi, akademik başarı ve egzersiz yapma düzeyi değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Çatışma yönetim stilleri ölçeği incelendiğinde cinsiyet ve akademik başarı değişkenleri incelemesinde anlamlı farklılık görülürken yaş, sınıf düzeyi ve egzersiz yapma düzeyi değişkenleri incelendiğinde istatistiksel olarak farklılığa rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Liderlik, Öğrenci, Spor Yöneticiliği.



EXAMINATION OF DISCRIMINATION, CONFLICT MANAGEMENT STRATEGIES AND LEADERSHIP CHARACTERISTICS OF THE DEPARTMENT OF SPORTS MANAGEMENT

ABSTRACT

This research was conducted to examine students' conflict management strategies and leadership characteristics according to various variables. While the population of the research consists of students of the faculty of sports sciences, the sample group consists of a total of 150 (69 female, 81 male) randomly selected students from the sports management department of Trabzon University and Gümüşhane University Faculty of Sport Sciences. In the study, "Multifaceted Leadership Orientations Scale developed by Dursun, Günay and Yenel in 2019", "Conflict Management Styles Scale" developed by Thomas and Ruble in 1977 and adapted to Turkish by Sökmen and Yazıcıoğlu (2005) and this "Personal Information Form" prepared by the researchers was used along with the scales. In the research conducted; It was investigated whether there were differences between students' conflict management strategies and leadership characteristics according to the variables "gender, age, grade level, academic achievement and exercise levels". Independent Samples T test was used to compare binary variables and for independent samples, and Anova test was used in cases of three or more variables. Non-parametric tests were used for results that did not show normal distribution. Mann-Whitney U test was used for pairwise group comparison analysis, and statistical analyzes were completed using the Kruskal-Wallis H test for comparisons of three or more groups. According to the data obtained from the participants, while there was a significant difference in the gender variable of the multifaceted leadership orientations scale, no significant difference was found in the variables of age, grade level, academic achievement and exercise level. When the conflict management styles scale was examined, a significant difference was seen in the gender and academic achievement variables, but no statistical difference was found when the age, grade level and exercise level variables were examined.

Keywords: Conflict, Leadership, Student, Sports Management.



GİRİŞ

Günlük hayatımızda sıklıkla karşılaştığımız ve aynı zamanda kullandığımız çatışma kavramı, genel olarak sıkıntı, stres, kaygı, anlaşmazlık, gerginlik, düşmanlık ve çeşitli olumsuz duygu durumları olarak karşımıza çıkmaktadır. Çatışma en az iki kişi arasında duygu, düşünce ve değer farklılıklarından doğan iç uyumsuzluk-

ları ele almaktadır (Şirin ve Yetim, 2010). Birey ve grupların birlikte hareket etme sorunlarından kaynaklanan, günlük aktivitelerinin aksamasına ve karmaşıklaşmasına yol açan durumlar, iki veya daha fazla birey arasında ki problemler sonucunda ortaya çıkan anlaşmazlık, uyumsuzluk ve ters düşme olarak da tanımlanabilmektedir (Asunakutlu ve ark., 2004). Çatışma temel kavramları olan “anlaşmazlık, uyumsuzluk ve birbirine ters düşme” gibi olumsuz terimleri kapsasa da bu durum aynı zamanda örgüt içerisinde farklı bakış açılarının olması, yeni ve çeşitli fikirlerin ortaya çıkmasını sağlar (Yurdunkulu ve Oktay, 2020). İletişim, hayatımızda kaçınılmaz bir olgudur ve insanların iletişim içerisinde olduğu neredeyse tüm alanlarda çatışma durumu söz konusudur. Karşılaşılan çatışma olgusu bireyler arası anlaşmazlık ve tutarsızlık durumlarını beraberinde getirmektedir (Rahim, 1992). Sosyal ve iş hayatında etkileşim içinde olunan çeşitli bireylerle çatışma durumunun yaşanması karşımıza dikey çatışma ve yatay çatışma kavramlarını çıkarılmaktadır. Dikey çatışma, örgüt içerisinde sıklıkla karşılaştığımız, ast ve üst ilişkilerden doğan problemler olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünsal, 2019). Bir diğer deyişle dikey çatışma; örgüt içerisindeki hiyerarşik yapıda farklı mevkilerde görev alan bireyler arasında ve daha çok buldukları pozisyonlar sebebiyle yaşanan anlaşmazlıklar, çatışmalar olarak da karşımıza çıkmaktadır (Sökmen, 2014). Hiyerarşik düzende aynı basamakta görev yapan bireyler arasında yaşanan çatışma durumu ise yatay çatışma olarak adlandırılmaktadır. Örgüt içerisinde kısıtlı kaynakları kullanan, farklı amaçlar doğrultusunda hedeflerine ilerleyen ve birbirleriyle rekabet halinde olan eşit hiyerarşik düzeydeki bireyler, çeşitli sebeplerden kaynaklı çatışma içerisine girebilirler (Şahin ve ark., 2014). Örgüt içerisinde aynı kidede benzer pozisyonlarda çalışan bireyler ya da gruplar arasında meydana gelen yatay çatışma çoğunlukla kurum çalışanlarının yaptıkları iş ve tutumlarıyla kendilerini yöneticilerine karşı ispat etme isteği içinde olmaları kendileriyle eş değer pozisyonda görev yapan çalışma arkadaşlarıyla yarış halinde olmalarına sebebiyet verirken örgüt içi yatay çatışmanın meydana gelmesinde rol oynamaktadır (Türkel, 2000). Aynı örgütler hiyerarşisinde iş yaşamlarını sürdüren kişilerin ulaşmak istedikleri hedeflerde ki farklılıklarda, insanları rakip haline getirerek çatışmaya neden olabilmektedir (Ertürk, 2013).

Toplumsal ve evrensel olgulardan biri de liderliktir. İnsanoğlunun bir arada yaşadığı ve çeşitli eylemlerde bulunduğu her yerde liderlik olgusundan söz etmek mümkündür. Lider, sahip olduğu özellik ve yeteneklerinin farkında olup, gerçekleştirmek istediği şeyler için doğru planlamalar yapar ve doğru stratejiler uygular en nihayetinde bu plan ve stratejileri çevresiyle paylaşır (Mutlu ve Algül, 2020). Bireylerin birlikte gerçekleştirdikleri bütün eylemlerin sonuçları ve liderlerin davranışları ilişkilendirilmiş ve bununla birlikte grubun başarı ve başarısızlıkları lider davranışlarına atfedilmiştir (Kul ve Güçlü, 2010). Liderlik yapılan çalışmaların istek ve heyecanla gerçekleştirilmesi ve belirlenmiş amaçlara ulaşabilmek amacıyla başkalarını ikna edebilme yeteneği aynı zamanda yöneten ve yönetilen kişiler arasındaki bağıdır (Yetim, 1996). Liderliğin başarılı bir yöneticide sahip olunması

gereken önemli bir özellik olduğunu da belirtmiştir. Son zamanlarda yöneticilerin yöneticilik rolünden ziyade liderlik özellikleri ön plana çıkmakla birlikte çeşitli liderlik özellikleri sergilemeleri beklenmektedir (Demirtaş, 2021). Bir başka tanıma göre liderlik, belirlenen vizyonun gerçekleştirilebilmesi amacıyla sorumlu olunan grubu olumlu yönde etkileyebilme yeteneğine sahip olmak olarak ifade edilmektedir (Yalçın, 2013).

Liderlik özelliği bulunan kişiler, örgütün ortak amaç ve hedeflerini benimser, örgüt çalışanlarını en iyi şekilde yönlendirirken çalışanların moral ve motivasyonlarını arttırmak için çaba sarf eder, çalışanları ikna edebilme yeteneğine sahip ve bunlarla beraber çalışanlara güven ve sadakat duygusunu hissettiren bu doğrultuda etkili yönetim davranışlarını sergiler (Kıngır ve Şahin, 2005). Liderlik bireyi harekete geçirme, yol gösterme, süreç boyunca destek olma gibi yetenekleri sergileme becerisinin ortaya çıkarılmasını savunan süreç yönetimi şeklinde belirtilmektedir (Bülbul ve Şahin, 2020).

Etkili bir liderde çeşitli özelliklerin bulunması gerektiği ortak bazı fikirlerle belirtilmiştir. Etkili bir liderde bulunması gereken bazı özellikler şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Etkili bir lider kendisini tanıdığı kadar çevresini de iyi tanır.
2. Etkili bir lider duygu ve düşüncelerini net bir şekilde ifade eder.
3. Etkili bir lider bilgi ve becerisiyle mesleki yeterliliklere sahiptir bu sayede diğer insanları etkileme yeteneği vardır.
4. İşinde hırslı ve kararlı olan bu liderler hızlı ve doğru kararlar verebilirler.
5. Sorumluluk duygusunu yaşamaktan mutlu olurlar. Gruba karşı sahiplenici bir davranış içerisine girerler.
6. Gruba karşı katı olmamakla birlikte denge ve uyumu sağlarlar.
7. Gruptaki her bir bireye değer verirler. İlişkileri saygı çerçevesinde kuruludur.
8. Öncezileri kuvvetlidir.
9. Eleştiriye açık olan etkili liderler özeleştiri yapma konusunda başarılıdır.
10. Demokratiktir.
11. Statü sahibi ve tanınan bir liderin başarılı olma olasılığı yüksektir. (Doğan, 2004)

Literatür incelemesi sonucunda bireylerin liderlik yönelimleri ve çatışma yönetim stratejileriyle ilgili çeşitli çalışmaların gerçekleştirildiği ancak liderlik yönetimi-

nin büyük önem taşıdığı spor yöneticiliği bölümü çerçevesinde bölüm öğrencileri üzerine liderlik ve çatışma yönetim stilleri ile ilgili yeterli çalışmanın yapılmadığı görülmüş ve yapılan bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Gerçekleştirilen bu çalışmada spor yöneticiliği bölüm öğrencilerinin demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, sınıf, akademik başarı düzeyi ve egzersiz yapma düzeyi) çok yönlü liderlik yönelimleri ve çatışma yönetim stratejileri ölçek sonuçlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği sonuçlarına ulaşmak amaç edilmiştir. Belirlenen demografik bilgilerin spor yöneticiliği bölüm öğrencilerinin benimsedikleri liderlik tarzlarını ve çatışma yönetim stillerini hangi boyutta etkilediğinin araştırılması amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Çalışmamızda ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmamızda spor yöneticisi adaylarının çatışma yönetim stratejileri ve liderlik özellikleri incelenmiştir. Karasar (2013) ilişkisel tarama modelini iki veya daha fazla değişkenin incelenip birbirleriyle olan ilişkisinin ortaya çıkarılması şeklinde ifade etmiştir.

Evren-Örneklem

Bu araştırmada spor bilimleri fakültesi öğrencileri araştırmanın evrenini oluştururken örneklem grubunu Trabzon Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesinin Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitimlerine devam etmekte olan basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 150 (69 Kadın, 81 Erkek) öğrenciden oluşturmaktadır. Bu çalışma 2022-2023 eğitim öğretim yılı bahar dönemi sürecinde gerçekleştirilmiştir. Üniversitelerin eğitim faaliyetlerine uzaktan eğitimle devam etmeleri çalışmamızda çeşitli sınırlamaları beraberinde getirmiştir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırma konusu **çerçevesinde** bağımsız değişkenleri oluşturan demografik özelliklerin belirlenmesi ve bu doğrultuda örneklem grubunun sahip olduğu bu özelliklerin tanımlanabilmesi adına araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Oluşturulan bu formda; yaş, cinsiyet, sınıf ve akademik başarı düzeyi şeklinde kişisel bilgiler yer almaktadır.

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ): Dursun, Günay ve Yenel tarafından 2019 yılında geliştirilmiş olan “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği” 15 madde dört alt boyuttan oluşan likert tipli bir ölçektir. Bu ölçeğin toplam iç

tutarlılık katsayısı 0.85 şeklinde hesaplanmıştır. “Politik Liderlik için 0.80, İnsan Kaynaklı Liderlik için 0.73, Karizmatik Liderlik için 0.74, Yapısal Liderlik için ise 0.72” şeklinde hesaplanmıştır.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği (ÇYSÖ): 1977 yılında Thomas ve Ruble tarafından geliştirilen Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Sökmen ve Yazıcıoğlu tarafından 2005 yılında yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0,78 olarak hesaplanmış ve beş alt boyuttan oluşan bu ölçek 15 maddelik likert tipli bir ölçektir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu, çatışma yönetimi stilleri ölçeği ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği Trabzon Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinin Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitimlerine devam etmekte olan öğrencilere uygulanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı aktarılmış ve öğrencilerin gönüllü katılımları sağlanmıştır.

Veri Analizi

Araştırma sonucunda toplanan veriler “SPSS 21 istatistik paket programı” aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada ulaşılan puanlar arası farkları belirlemek amacıyla ikili değişkenlerin karşılaştırılmasında “Independent Samples T testi, üç ve daha çok değişken durumunda ANOVA” testi kullanılmıştır. Sonuçlara göre normal dağılım göstermemiş olan veriler için non-parametrik testler kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırmaları analizi için “Mann-Whitney U testi kullanılmış olup üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis H” testleri yapılmıştır.

BULGULAR

Çalışmada elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo.1 Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanlarının katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	S.S.	t	p
Politik Liderlik	Erkek	81	16,45	5,07	-3,427	,374
	Kadın	69	19,18	4,60		
İnsan Kaynaklı Liderlik	Erkek	81	17,35	6,08	-3,011	,069
	Kadın	69	20,20	5,36		
Karizmatik Liderlik	Erkek	81	16,85	4,94	-3,404	,860
	Kadın	69	19,52	4,59		
Yapısal Liderlik	Erkek	81	14,03	4,72	-3,259	,042
	Kadın	69	16,31	3,85		

Tablo 1’de elde edilen verilerin değerlendirme sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyet değişkeni incelemesinde “Yapısal liderlik” alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p < ,05$). Kadın katılımcıların yapısal liderlik yönelimleri erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Diğer liderlik alt boyutlarda ise cinsiyet değişkeni göz önünde bulundurulduğunda herhangi bir anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > ,05$).

Tablo.2 Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçek puanının katılımcıların sınıf değişkenine göre karşılaştırılması

	Sınıf	n	Ort.	S.S.	F	p
ÇYLYÖ	1. Sınıf	24	63,87	20,43	1,175	0,32
	2. Sınıf	49	72,24	19,74		
	3. Sınıf	25	68,24	12,72		
	4. Sınıf	52	70,25	18,45		
	Toplam	150	69,54	18,46		

Tablo 2’de ki verilere göre katılımcıların çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği değerleri sınıf değişkeni ele alındığında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [$F(3-149)=1,175, p > ,05$].

Tablo.3 Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçek puanının katılımcıların akademik başarı değişkenine göre karşılaştırılması

	Akademik Başarı	n	Ort.	S.S.	F	p
ÇYLYÖ	Düşük	8	68,12	12,44	,151	0,86
	Orta	84	68,97	18,69		
	Yüksek	58	70,56	18,99		
	Toplam	150	69,54	18,46		

Tablo 3’de ki veriler incelendiğinde çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanları akademik başarı düzeyi değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır [$F(3-149)=0,151, p > ,05$].

Tablo.4 Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanlarının katılımcıların egzersiz yapma düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Egzersiz Yapma Düzeyi	n	Ort.	S.S.	t	p
Politik Liderlik	Egzersiz Yapıyorum	74	17,54	5,15	-,413	,862
	Egzersiz Yapmıyorum	76	17,88	4,94		
İnsan Kaynaklı Liderlik	Egzersiz Yapıyorum	74	18,20	6,27	-,947	,174
	Egzersiz Yapmıyorum	76	19,11	5,55		
Karizmatik Liderlik	Egzersiz Yapıyorum	74	17,94	5,37	-,326	,351
	Egzersiz Yapmıyorum	76	18,21	4,53		
Yapısal Liderlik	Egzersiz Yapıyorum	74	14,97	4,80	-,306	,178
	Egzersiz Yapmıyorum	76	15,19	4,16		

Tablo 4 incelendiğinde elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre herhangi bir alt boyutta anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>,05$).

Tablo.5 Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanının katılımcıların yaş değişkenine göre karşılaştırılması

	Yaş	n	Ort.	S.S.	F	p
ÇYLYÖ	18 - 21	74	69,91	18,41	,240	0,78
	22 - 25	61	69,86	18,09		
	26 ve üstü	15	66,40	21,05		
	Toplam	150	69,54	18,46		

Tablo 5'de ki veriler incelendiğinde yaş değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir [$F(3-149)=0,240$, $p>,05$].

Tablo.6 Çatışma yönetimi stilleri ölçeği puanlarının katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	p
Yönetici Rekabet Stili	Erkek	81	71,06	5755,50	2434,500	,168
	Kadın	69	80,72	5569,50		
Uzlaşma Stili	Erkek	81	69,75	5650,00	2229,000	,075
	Kadın	69	82,25	5675,00		
Kaçınma Stili	Erkek	81	73,25	5933,00	2612,000	,485
	Kadın	69	78,14	5392,00		
Uyum Stili	Erkek	81	71,54	5536,00	2215,000	,027
	Kadın	69	80,14	5789,00		
İşbirliğine Uyum Stili	Erkek	81	71,54	5795,00	2474,000	,222
	Kadın	69	80,14	5530,00		

Tablo.6 ya bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre uyum stili alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür; ($U=2215,000$), $p<,05$. Sıra ortalamaları incelendiğinde kadın katılımcıların uyum stilleri erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer alt boyutlarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>,05$).

Tablo.7 Çatışma yönetimi stilleri ölçeği puanlarının katılımcıların sınıf değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Gruplar	n	Sıra Ort.	X ²	p
Yönetici Rekabet Stili	1.Sınıf	24	76,13	2,444	,486
	2.Sınıf	49	79,06		
	3.Sınıf	25	63,48		
	4.Sınıf	52	77,63		
Uzlaşma Stili	1.Sınıf	24	73,81	2,320	,509
	2.Sınıf	49	77,90		
	3.Sınıf	25	64,34		
	4.Sınıf	52	79,38		
Kaçınma Stili	1.Sınıf	24	71,48	1,066	,785
	2.Sınıf	49	74,37		
	3.Sınıf	25	71,78		
	4.Sınıf	52	80,21		
Uyum Stili	1.Sınıf	24	79,42	3,163	,367
	2.Sınıf	49	73,04		
	3.Sınıf	25	64,08		
	4.Sınıf	52	81,50		
İşbirliğine Uyum Stili	1.Sınıf	24	79,88	1,814	,612
	2.Sınıf	49	70,97		
	3.Sınıf	25	70,22		
	4.Sınıf	52	80,29		

Tablo.7 incelendiğinde, alt boyutların hiçbirinde anlamlı farklılığa rastlanmamaktadır ($p>,05$).

Tablo.8 Çatışma yönetimi stilleri ölçeği puanlarının katılımcıların akademik başarı değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Gruplar	n	Sıra Ortalaması	X ²	p	AF
Yönetici Rekabet Stili	1-Düşük	8	58,06	6,983	,030	2>3
	2-Orta	84	69,43			
	3-Yüksek	58	86,70			
Uzlaşma Stili	1-Düşük	8	56,00	3,481	,175	
	2-Orta	84	72,68			
	3-Yüksek	58	82,28			
Kaçınma Stili	1-Düşük	8	94,19	4,049	,132	
	2-Orta	84	69,79			
	3-Yüksek	58	81,19			
Uyum Stili	1-Düşük	8	74,13	2,409	,300	
	2-Orta	84	70,95			
	3-Yüksek	58	82,28			
İşbirliğine Uyum Stili	1-Düşük	8	79,38	2,518	,284	
	2-Orta	84	70,59			
	3-Yüksek	58	82,08			

Tablo.8 incelendiğinde, çalışma katılımcılarının yönetici rekabet stili alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık olduğu bulgusuna rastlanmıştır X² (sd=2, n=150) = 6,983, p<,05. Geri kalan alt boyutların herhangi birinde ise anlamlı bir farka rastlanmamıştır (p>,05).

Tablo.9 Çatışma yönetimi stilleri ölçeği puanlarının katılımcıların egzersiz yapma durumları değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Yönetici Rekabet Stili	Düzenli Egzersiz Yapıyorum	74	75,07	5555,00	2780,000	,903
	Düzenli Egzersiz Yapmıyorum	76	75,92	5770,00		
Uzlaşma Stili	Düzenli Egzersiz Yapıyorum	74	77,67	5747,50	2651,500	,540
	Düzenli Egzersiz Yapmıyorum	76	73,39	5577,50		
Kaçınma Stili	Düzenli Egzersiz Yapıyorum	74	76,74	5678,50	2720,500	,727
	Düzenli Egzersiz Yapmıyorum	76	74,30	5646,40		
Uyum Stili	Düzenli Egzersiz Yapıyorum	74	73,93	5470,50	2695,500	,657
	Düzenli Egzersiz Yapmıyorum	76	77,03	5854,50		
İşbirliğine Uyum Stili	Düzenli Egzersiz Yapıyorum	74	72,66	5377,00	2602,000	,425
	Düzenli Egzersiz Yapmıyorum	76	78,26	5948,00		

Tablo.9 incelendiğinde, yönetici rekabet stili($U=2780,000$), uzlaşma stili ($U=2651,500$), kaçınma stili ($U=2720,500$), uyum stili ($U=2695,500$) ve İşbirliğine uyum stili ($U=2602,000$) alt boyutlarının herhangi birinde anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>,05$).

Tablo.10 Çatışma yönetimi stilleri ölçeği puanlarının katılımcıların yaş değişkenine göre karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Gruplar	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Yönetici Rekabet Stili	18 – 21	74	75,52	2,487	,288
	22 – 25	61	71,64		
	26 ve üstü	15	91,10		
Uzlaşma Stili	18 – 21	74	74,87	,045	,978
	22 – 25	61	76,39		
	26 ve üstü	15	74,97		
Kaçınma Stili	18 – 21	74	75,86	,254	,881
	22 – 25	61	76,35		
	26 ve üstü	15	70,27		
Uyum Stili	18 – 21	74	77,98	1,486	,476
	22 – 25	61	70,66		
	26 ve üstü	15	82,97		
İşbirliğine Uyum Stili	18 – 21	74	81,11	2,633	,268
	22 – 25	61	70,98		
	26 ve üstü	15	66,20		

Tablo.10 incelendiğinde alt boyutların hiçbirinde anlamlı farklılığa rastlanmamaktadır ($p>,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Spor yöneticiliği bölümünde öğrenimine devam eden öğrencilerinin çatışma yönetim stratejileri ve liderlik özelliklerinin incelenmesinin hedeflendiği bu araştırmaya 69'u (%46) kadın ve 81'i (%54) erkek olmak üzere toplamda 150 spor yöneticiliği bölümü öğrencisi dahil edilmiştir. Yapılan araştırmada öğrencilerin çatışma yönetim stratejileri ve liderlik özellikleri; yaş, sınıf düzeyi, akademik başarı ve egzersiz yapma düzeyleri gibi bazı değişkenler boyutuyla incelenmiştir. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular yorumlanarak ilgili literatürle desteklenmiştir.

Araştırma sonucunda yaş değişkeni ile çok yönlü liderlik ölçeği ve çatışma yönetim stratejileri ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanma-

mıştır. Boyacı (2023)'nın düzenlediği çalışmada bireylerin yaş değişkeni ile çok yönlü liderlik yönelim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılığın görülmediği belirtilmiş olup sonuçlar araştırma sonucumuz ile paralellik göstermektedir. Altınışık (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada spor yöneticisi adaylarının yaş değişkenine ile çatışma yönetim stratejileri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkinin bulunduğu belirtilmiş ve bireylerin yaşı yükseldikçe çatışma yönetim düzeylerinde artış olduğu saptanmıştır. Bulgular araştırmamızla benzerlik göstermemektedir. Elde edilen verilerin sonucunda yaşa göre anlamlı farklılığa rastlanmamasının sebebi olarak katılımcıların yaşları arasındaki farklar, liderlik özellikleri veya çatışma yönetimi stratejileri üzerindeki etkiyi gösteremeyecek kadar yakın olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde katılımcıların yapısal liderlik alt boyutunda anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. Bu değer sonucunda kadın katılımcıların yapısal liderlik yönelimleri erkek katılımcılara kıyasla yüksek olduğu söylenebilmektedir. Altınışık ve Çelik'in (2022) spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ile duygusal zekâ düzeylerine ilişkin yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelimleri incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu bulgu çalışmamızla paralellik göstermemektedir. Katılımcıların bulunduğu ortamdan kaynaklı olarak kadınlar ve erkekler arasındaki liderlik tarzını etkileyebilir. Daha esnek ve katılımcı bir liderlik ruhuna sahip olunması kadınların yapısal liderlik özelliklerini daha fazla sergilemelerine neden olduğu söylenebilir. Tablo.6'ya göre katılımcıların cinsiyet değişkeninin incelendiği uyum stili alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır; ($U=2215,000$; $p<,05$). Elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda kadınların uyum stilleri erkeklere oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Güllü, Yıldız ve Kaya'nın (2020) işletmelerde karşılaşılan çatışma yönetim yaklaşımlarıyla ilgili yapmış oldukları araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre çatışma yönetim yaklaşımları yönetici rekabet stili alt boyutunda farklılaşma olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Keçeci'nin 2018 yılında gerçekleştirdiği tez çalışması incelendiğinde katılımcıların çatışma yönetim stratejileri ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık görüldüğü, kadın katılımcıların istatistiksel olarak erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları gözlenmiştir. Kara (2011)'nin gerçekleştirdiği çalışmada cinsiyet değişkeni ile çatışma yönetim stratejileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar araştırmamızı destekler niteliktedir. Cinsiyet değişkeninin uyum stili alt boyutunda anlamlı farklılık göstermesi, kadınların genellikle uyumlu ve işbirlikçi bir yaklaşım sergilediğini, bu da uyum stilinde daha yüksek puan almalarına neden olduğunu düşündürülebilir.

Veri analiz sonuçlarına göre katılımcıların çok yönlü liderlik yönelimlerinden elde edilen ölçek puanları sınıf değişkeninde anlamlı derecede farklılık göstermiştir. Karataş'ın (2017) beden eğitimi ve spor yüksek okulunda eğitim öğretimine

devam etmekte olan öğrencilerin liderlik yönelimleri ile öz güven davranışlarının incelenmesine ilişkin yaptığı çalışmada sınıf değişkeninin öğrencilerin liderlik yönelimleri alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamış ve bu bulgular çalışmamızla paralellik göstermiştir. Çatışma yönetim stratejileri alt boyutları incelendiğinde de sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Öğrencilerin çok yönlü liderlik yönelimleri puanlarının akademik başarı düzeyleri değişkeninin incelendiği ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde Büyükbasmacı (2023) tarafından ortaya koyulan çalışmada sınıf düzeyi değişkeni ile çatışma çözme eğilimleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır olup 3. Sınıf öğrencilerinin çatışma çözme eğilimleri diğer sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bulgular çalışmamız ile benzerlik göstermemektedir. Katılımcılar arasında liderlik yönelimlerinde belirgin bir farklılık görmek pek olası olmayabilir bu durumun genellikle benzer dersleri almaları ve aynı eğitim süreçlerini yaşarlar, bu da liderlik tarzları arasındaki farklılıkları azalttığını söyleyebiliriz.

Çatışma yönetim stratejileri ölçeği akademik başarı düzeyi değişkeni açısından elde edilen sonuçlar incelendiğinde, çalışma katılımcılarının yönetici rekabet stili alt boyutundan elde edilen veriler incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu geriye kalan alt boyutlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığın bulunmadığı bulgusuna rastlanmıştır.

Tablo.4 incelendiğinde egzersiz yapma düzeyi değişkenine bakıldığında katılımcıların çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarının incelenmesinde herhangi bir alt boyutta anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>,05$). Turhal ve ark. (2020), spor yöneticisi adaylarına yönelik liderlik yönelimleri ile sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada liderlik yönelimleri açısından sporla ilgilenme durumu değişkeni incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu bulgular çalışmamızdaki sonuçlarla örtüşmediği görülmektedir. Çatışma yönetim stratejileri ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların egzersiz yapma düzeyleri değişkeninin incelenmesinde herhangi bir alt boyut için anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>,05$). Literatür incelemesinde Yaşar'ın (2017) rekreasyon bölümü öğrencilerin çatışma yönetimi stratejilerinin araştırılmasına ilişkin gerçekleştirdiği çalışmada çatışma yönetimi stratejileri ölçeğinde spor yapma değişkeninin incelenmesi ile alt boyutların herhangi birinde anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik gösterirken, Alabbas (2022) tarafından düzenlenen çalışmada cinsiyet değişkeni ve çatışma yönetim stratejileri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılığın olduğu gözlemlenmiş ve elde edilen bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermemektedir. Ölçek alt boyutları incelendiğinde egzersiz yapmayanların egzersiz yapanlara göre ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun örneklem grubunun bulunduğu yerde yeterli spor faaliyetlerinin ve yönlendirilmelerin yapılmadığından kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç olarak; yapılan araştırma farklı bölümler olsa da alan yazındaki çalışmalarda elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermiştir. Çalışma katılımcılarının liderlik yönelimleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gözlemlenirken diğer değişkenler arasında anlamlı düzeyde bir fark tespit edilmemiştir. Başarılı bir spor yöneticisinin sergileyeceği davranışlar karşılaştıkları duruma uygun bir şekilde farklılık gösterebilmelidir. Bu bağlamda geleceğin spor yöneticileri olan bugünün spor yöneticiliği bölüm öğrencilerinin yapısal liderlik özelliklerine de sahip olmaları gerektiği söylenebilir. Spor bilimleri fakültesinde ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim görmekte olan öğrenciler tarafından çeşitli çatışma yönetim stratejilerinin kullanıldığı araştırmamız sonucunda ve alan yazındaki çalışmaların incelenmesiyle görülmüştür. Cinsiyet ve akademik başarı değişkeninin öğrencilerin çatışma yönetim stratejisini etkileyen önemli değişkenler olduğu söylenebilir. Öğrencilerin yaşanan çatışma durumuna uygun stratejileri benimseyip ve bu durumu davranış haline getirip sorumlu oldukları grup karşısında sergilemeleri iyi bir liderde aranan önemli bir özelliktir. Spor yöneticiliği bölüm öğrencilerinin liderlik yapacakları grubu iyi tanımaları, grup içerisinde yaşanabilecek problemleri öngörebilmeli ve yaşanan çatışma durumuna uygun doğru çatışma yönetim stratejilerini benimseyebilmeleri gerekmektedir. Öğrencilerin spor yöneticisi olmadan önce gerek özel gerek kamu kurum ve kuruluşlarında staj yapmaları, alanla ilgili farklı kurumlarda bulunup karşılaşılan çatışma durumlarına şahitlik ederek farklı bakış açıları geliştirip uygun çatışma yönetim stratejilerini ortaya koymalarında önemli katkılar sağlayabilir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Gerçekleştirilen makale çalışması çerçevesinde yazarlar arasında kişisel veya finansal anlamda herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranları

Çalışmanın Tasarlanması (Design of Study): DÇ (%100)

Veri Toplanması (Data Acquisition): DÇ (%50), FP (%50)

Veri Analizi (Data Analysis): FP (%100)

Makalenin Yazımı (Writing Up): DÇ (%40), FP (%30), SZ (%30)

Makale Gönderimi ve Revizyonu (Submission and Revision): DÇ (%40), FP (%30), SZ (%30)

KAYNAKLAR

- Alabbas, M. A. K. (2022). Spor yönetimi öğrencilerinin çatışma yönetimi stilleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi).
- Altınışık, Ü. (2019). Spor Yöneticisi Adaylarının Çatışma Yönetimi Stilleri ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Efe Akademi Yayınevi.
- Altınışık, Ü., & Çelik, A. (2022). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ile Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 225-236. <https://doi.org/10.25307/jssr1092906>
- Asunakutlu T, Safran B, & Akgöl A. (2004). Cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan çatışmalar ve bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(1): 44-52
- Bülbül, A., & Şahin, M. Y. (2020). Sporcularda istismarcı yönetim algısı. Ankara, Gazi Kitabevi.
- Büyükbasmacı, Y. E. (2023). *Sportif Sorunlarla Başa Çıkma, Çatışma Çözme ve Adil Davranış Gösterme Becerilerinin Liderlik Özelliklerine Etkisi: Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi).
- Boyacı, M. T. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik özellikleri ve empati düzeylerinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi).
- Demirtaş, K. (2021). *İlkokul yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejilerinin uyguladıkları liderlik stilleri ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi).
- Doğan O. (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas.
- Ertürk, M. (2013). İşletmelerde yönetim ve organizasyon (7. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık
- Güllü, S., Yıldız, K., & Kaya, R., (2020). Spor İşletmelerinde Duygusal Zekâ ve Çatışma Yönetimi Yaklaşımı İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(3), 241-254.
- Kara, R. (2011). Kocaeli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ve İlçe Müdürlüklerinde görev yapan personelin çatışma yönetimi algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi).
- Karasar, N. (2013). Bilimsel araştırma yöntemi (26). Ankara: Nobel Yayınları
- Karataş, E. Ö. (2017). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Keçeci, O. (2018). *İzmir ilindeki spor ve sağlıklı yaşam merkezlerinde çatışma yönetimi: Çalışanların algılarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi).
- Kıngır, S. & Şahin, M. (2005). Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler, İçinde: Yönetici ve Liderlik, (Editör: Mehmet Tikici), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,
- Kul, M., Güçlü, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 12-19.
- Mutlu, T. O., & Algül, M. (2020). Kick Boks Sporcularının Öz Liderlik Algıları ile Sporda Kişiler Arası Davranış Düzeylerinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 35-48.
- Rahim, M. A. (1992). *Managing Conflict in Organizations*. London: Quorum Books.
- Sökmen, A. (2014). Yönetim ve organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şahin, M. H., Kılınc, Z., Güner, B., Hacıoğlu, O., & Aktaş, S. (2014). İşitme ve bedensel engelli sporcuların yaşadıkları çatışma türlerinin bazı demografik değişkenler yönünden incelenmesi-1. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 28-36.
- Şirin, E. F., & Yetim, A. A. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejilerini kullanma düzeylerinin yönetici ve akademisyen algılarına göre incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 186-198.
- Tuncel, M. B. (2023). *Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ve Empati Düzeylerinin İncelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi).
- Turhal, S. N., Tutkun, E., & Çelik, A. (2020). Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(4), 193-202. <https://doi.org/10.33689/spormetre.744157>
- Türkel, A. (2000). Toplam Kalite Bağlamında Grup Dinamiği ve Çatışma Yönetimi, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yağcı, A. (2013). Liderlik. İnci Erdem (Çev. Ed.), Örgütsel davranış içinde (s. 374-416). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yaşar, M. N. (2017). *Rekreasyon bölümlerinde okuyan öğrencilerin iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stratejilerinin araştırılması* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Yurdunkulu, A., & Oktay, A. (2020). İllköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Durumları ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi (Düzce-Merkez Örneği). *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 285-302. <https://doi.org/10.24315/tred.561001>