



**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE LİDERLİK
DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ÖZ ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ (BAYBURT
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Adem BULUT

**Yüksek Lisans Tezi
Beden Eğitimi ve Spor
Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. İsmail KARATAŞ
Öğr. Gör. Dr. Eda ADATEPE
2023**

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE
LİDERLİK DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ÖZ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ (BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

(Investigation of the Relationships between Personality Traits and Self-Perceptions of Leadership
Behaviors of Faculty of Sport Sciences Students (Bayburt University Example))

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Adem BULUT

Danışman: Doç. Dr. İsmail KARATAŞ
2. Danışman: Öğr. Gör. Dr. Eda ADATEPE

Bayburt
Mayıs, 2023

KABUL VE ONAY TUTANAĐI

Doç. Dr. İsmail KARATAŞ danışmanlığında, 202225021 numaralı Adem BULUT tarafından hazırlanan “Spor Bilimleri Fakóltesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Bayburt Üniversitesi Örneği)” adlı bu çalışma 13/04/2023 tarihinde aşğıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Jüri Üyesi :

İmza:

Bu tezin Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliđi’nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

...../...../2023

Doç. Dr. Murat KUL

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Bayburt Üniversitesi Örneği)” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

13/ 04 / 2023

İmza

Adem BULUT

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim süresince değerli bilgi, birikimini, deneyimlerini ve kıymetli zamanını benimle paylaşan, tezimin her aşamasında yanımda olan danışman hocalarım Doç. Dr. İsmail KARATAŞ'a ve Öğr. Gör. Dr. Eda ADATEPE'ye,

Yüksek Lisans eğitimim süresince bilgilerini, tecrübelerini ve desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Mutlu TÜRKMEN'e, Doç. Dr. Murat KUL'a, Doç. Dr. Mete Yusuf USTABULUT'a, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yılmaz ALBAYRAK'a, Öğr. Gör. Onur ŞİPAL'e ve Sadık ADATEPE'ye,

Yüksek Lisans tezimin verilerinin; 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Yarıyılında toplanmasında özverili bir şekilde yılmadan, usanmadan ve sabırla katkı sağlayan değerli Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca desteklerini esirgemeyen ve her daim yanımda olan Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin değerli hocalarına ve mesai arkadaşlarıma,

Eğitim hayatım boyunca beni destekleyen, emek ve haklarını ödeyemeyeceğim annem, babam, kardeşime ve aynı zamanda hayat arkadaşım Ezgi Hanım'a, sonsuz teşekkür ederim.

Sevgi ve saygılarımla,

Bana değer katan “herkes”, iyi ki varsınız...

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE LİDERLİK DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ÖZ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ (BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

Adem BULUT

Mayıs 2023, 115 sayfa

Bu araştırma, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ile liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda nicel olarak yürütülen çalışmanın amacıyla tutarlı olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu, 188 kadın ve 263 erkek olmak üzere toplam 451 Spor Bilimleri Fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma grubu seçiminde kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış olup bu form üç bölümden oluşmaktadır. Bu anket formunun birinci bölümünü “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünü “Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği”, üçüncü bölümünü “Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeği” oluşturmaktadır. Bu form aracılığıyla elde edilen ham verilerin ilk olarak veri türü gözetilerek tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilere ilişkin farklılık, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda cinsiyet, bölüm ve sınıf değişkenlerine göre katılımcıların kişilik özelliklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca yaş değişkeni ile kişilik özelliği kapsamındaki dışa dönüklük ve yumuşak başlılık alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ile kişilik özelliği kapsamındaki dışa dönüklük ve yumuşak başlılık alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Öğrenim görülen bölüm, aktif olarak spor yapma ve aktif olarak yapılan spor branşı türü değişkenlerine göre katılımcıların liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca yaş değişkeni ile kendine güvenen lider alt boyutunda pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak katılımcıların kişilik özellikleri ile liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiş olup bu kişilik özelliklerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algılar üzerinde etkili oldukları anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik, liderlik, spor, spor bilimleri, öğrenci.*

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND SELF-PERCEPTIONS OF LEADERSHIP BEHAVIORS OF FACULTY OF SPORT SCIENCES STUDENTS (BAYBURT UNIVERSITY EXAMPLE)

Adem BULUT

May 2023, 115 pages

This study was conducted to examine the relationships between personality traits and Faculty of Sport Sciences students' self-perception of leadership behaviors. In this context, the relational screening model was used consistently for the purpose of the quantitative study. The sample group of the study consisted of 451 students from the Faculty of Sports Sciences, including 188 females and 263 males. The research group was selected using the convenience sampling method. The data collection tool is a questionnaire consisting of three parts. The first part of this survey form is the 'Personal Information Form', the second part is the 'Self-Perception Scale for Leadership Behaviors of Undergraduate Students', and the third part is the 'Turkish Big Five Personality Scale'. The descriptive statistics of the raw data obtained through this form were first calculated by considering the data type. Differentiation, correlation, and regression analyses were performed on the dimensions of the scales related to the data obtained in the study. In the findings, significant differences were found in the personality traits of the participants according to the variables of gender, department, and class. However, it was found that there were low levels of significant negative relationships between the age variable and the personality traits of extroversion and meekness sub-dimensions. In addition, it was found that there were significant positive relationships between the variable of the year of active sports and the personality traits of extroversion and meekness sub-dimensions. However, according to the variables of the department studied, actively doing sports and the type of sports branch actively performed, significant differences were found in the self-perceptions of the participants about their leadership behavior. Relationally, a significant positive relationship was found between the age variable and the self-confident leader sub-dimension. In conclusion, significant relationships were found between participants' personality traits and their self-perceptions of leadership behaviors. It was revealed that these personality traits have an impact on self-perceptions of leadership behaviors.

Keywords: *Personality, leadership, sports, sports science, student.*

İÇİNDEKİLER

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLOLAR DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş	1
Araştırmanın Amacı ve Soruları	4
Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	5
Araştırmanın Önemi	6

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve	7
Lider ve Liderlik Kavramı	7
Liderlik Tarzları.....	8
Otokratik-otoriter lider.....	9
Katılımcı (demokratik) lider.	9
Liberal lider.....	10
Dönüşümcü lider.....	11
Vizyoner lider.	12
Karizmatik lider.	14
Durumsal lider.	14
Stratejik lider.....	15
Kendine güvenen lider.	15

İlkeli (etik) liderlik.....	16
Kararlı lider.....	17
Liderlik Kuramları.....	18
Liderliğin Davranış Kuramları	18
Ohio state üniversitesi araştırmaları.	19
Michigan Üniversitesi liderlik çalışmaları.....	19
Douglas Mc Gregor'un x ve y teorileri.....	20
Liderliğin Durumsal Kuramları.....	21
Fiedler'in durumsal liderlik kuramı.	21
House'in amaçlara yönelik liderlik kuramı.	22
Hersey ve Blanchard'ın durumsallık yaklaşımı.....	22
Reddin'in 3d durumsal liderlik yaklaşımı.	23
Liderlik ve Sorun İlişkisi.....	24
Kişilik Kavramı.....	26
Kişilik ve Kişiliğin Araştırılmasına Yönelik Yaklaşımlar.....	27
Psikanalitik yaklaşım.	27
Fenomenolojik yaklaşım.....	27
Sosyal öğrenme yaklaşımı.	28
Bilişsel yaklaşım.....	28
Özellikler (treyt) yaklaşımı.....	28
Kişiliğin Beş Temel Faktörü.....	29
Beş Temel Faktörün Özellikleri.....	32
Dışa dönüklük- içe dönüklük.....	33
Duygusal dengesizlik-denge.....	34
Yumuşak başlılık-düşmanlık.	35
Gelişime-deneyime açıklık/zekâ-gelişmemişlik.....	35
Özdenetim/sorumluluk-yönsüzlük/dağınıklık.	37

Kişilik ve Spor.....	37
Kişilik ve Liderlik.....	40
Alanyazın Taraması	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem	46
Araştırmanın Modeli	46
Evren ve Örneklem	46
Veri Toplama Araçları	46
Kişisel bilgi formu.	46
Lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları ölçeği (LÖLDA).	47
Türkçe büyük beşli kişilik ölçeği (TBFI).	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular	49
-----------------------	-----------

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç	74
Öneriler	87
Kaynakça.....	90
Ekler	106
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	106
Ek 2. Türkçe Büyük Beşli Kişilik Envanteri	108
Ek 3. Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları	109
Ek 4. Etik Kurul İzni.....	110
Ek 5. Etik Kurul İzni (Devamı).....	111
Ek 6. İzinler.....	113
Ek 7. İzinler (Devamı)	114
Özgeçmiş.....	115

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>Dönüşümcü Liderlik Tanımları</i>	12
Tablo 2. <i>House’a Göre Liderlik Stilleri</i>	22
Tablo 3. <i>Beş Faktör Kişilik Envanterinde Temel Faktörler</i>	36
Tablo 4 <i>Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzdelər</i>	49
Tablo 5. <i>Yaş, Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı, Aylık Kişisel Gelir, Aylık Aile Gelir Düzeyi (Kişisel Gelir Dahil) Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri</i>	50
Tablo 6. <i>Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri</i>	51
Tablo 7. <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin t-Testi Sonuçları</i>	52
Tablo 8. <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin t-Testi Sonuçları</i>	52
Tablo 9. <i>Öğrenim Görülen Bölüm Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i> ..	53
Tablo 10. <i>Öğrenim Görülen Bölüm Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	54
Tablo 11. <i>Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i> ...	55
Tablo 12. <i>Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	56
Tablo 13. <i>Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	57
Tablo 14 <i>Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	58
Tablo 15. <i>Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	59
Tablo 16. <i>Baba Eğitim Durumu Değişkenine Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	60
Tablo 17. <i>Algılanan Kişisel Gelir Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği ANOVA Sonuçları</i>	61
Tablo 18. <i>Algılanan Kişisel Gelir Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	62
Tablo 19. <i>Algılanan Aile Gelir (Kişisel Gelir Dahil) Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	63
Tablo 20. <i>Algılanan Aile Gelir (Kişisel Gelir Dahil) Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin ANOVA Sonuçları</i>	64
Tablo 21. <i>Aktif Olarak Spor Yapma Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin t-Testi Sonuçları</i> .	64
Tablo 22. <i>Aktif Olarak Spor Yapma Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin t-Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 23. <i>Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı Değişkeni ile Büyük Beşli Kişilik Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	65
Tablo 24. <i>Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı Değişkeni ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	66
Tablo 25. <i>Aktif Olarak Yapılan Spor Branşının Türü Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin t-Testi Sonuçları</i>	66

Tablo 26. Aktif Olarak Yapılan Spor Branşının Türü Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin t-Testi Sonuçları	67
Tablo 27. Yaş, Aylık Ortalama Kişisel Gelir ve Aylık Ortalama Aile Geliri Değişkenleri ile Büyük Beşli Kişilik Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 28. Yaş, Aylık Ortalama Kişisel Gelir ve Aylık Ortalama Aile Geliri Değişkenleri ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 29. Büyük Beşli Kişilik Ölçeği ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	69
Tablo 30. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Katılımcı Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	70
Tablo 31. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Kendine Güvenen Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 32. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının İlkeli Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	72
Tablo 33. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Kararlı Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	73

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Reddin'in 3-D Liderlik Kuramı.	23
Şekil 2. Beş Faktör Kişilik Modeli.	33



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

TBFI	: Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeği
LÖLDA	: Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği
AE	: Antrenörlük Eğitimi
BES	: Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi
SY	: Spor Yöneticiliği
SBF	: Spor Bilimleri Fakültesi



BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Lider kavramı, geçmişten bugüne tanımı oldukça fazla yapılan bir kavramdır. Gün geçtikçe bilgi çağı bireylerinin çoğalması, teknolojik gelişmenin ve bilgi paylaşımının artması ile birçok disiplinde karşımıza liderliğin pek çok tanımı çıkmaktadır. Liderlik grupla birlikte hareket etme ve grubu harekete geçirebilme, aynı fikri paylaşılan grup üyelerine yön verebilme, yasallaştırma gibi durumların hayata transfer edilebilmesi için kişileri bu olgulara ikna edebilme yeteneğidir (Ağca, Aktan, & Çakmak, 2014). Bir başka tanımda liderin belirlediği hedefler doğrultusunda birleşen grupların oluşturulması ve eyleme geçirilmesinin her insanda nadir bir beceri ve ikna etme yeteneğinin var olması gerektiğini vurgulamıştır (Kul, & Güçlü, 2010). Görüldüğü üzere liderlik; fark edildiği veya insanlar tarafından keşfedildiği andan itibaren tanımlamaya ihtiyaç duyulan, günümüzde de araştırmaya, geliştirmeye ve merak uyandırmaya devam eden bir kavramdır.

Liderlik, spor bilimleri konusunda da ele alınan bir kavramdır. Spor bilimlerinde yapılan liderlik çalışmalarına, geniş anlamda bakıldığında takım yönetiminde çalıştırıcılar (koç), kaptan ve sporcular, kulüp ve spor örgütlerinde ise yöneticiler üzerine odaklanmıştır. Spor aktivitelerinde ortaya çıkan farklı yapısal özellikler, sistem kuralları, etkinliklerdeki beşeri ilişkiler ve kazanılan başarılar ile spor örgütlerini diğer örgütlerden bu açıdan kesin olarak ayırtırmaktadır (Chelladurai, & Saleh, 1980).

Spor olgusunun içerisinde yer alan potansiyel kazanımlara ek olarak liderlik dürtüsünün de artışı mümkündür. Kökeninde liderliğin bireyler ile ilişkili olduğu, belirli bir sonuca doğru kişileri ve topluluğu etkileyerek, bu topluluktaki bireylerin davranışları düzenleyen bir durum olarak görünmektedir (Hazar, 2000).

Spor unsuru, önceden belirlenmiş olan birtakım kurala ve tekniğe uygun olacak biçimde yapılan hem beden hem de akıl yönünden gelişimi sağlayan, bireysel veya takım olarak rekabet esaslı yarışma ve eğlence amacıyla yapılan etkinlikler bütünüdür. Ülkemizin spor alanında yer alan liderlik konusundaki birtakım karışıklıklar konuyla ilgili literatür irdelendikçe gün yüzüne çıkmaktadır. Çünkü ülkemizde bu bağlamdaki bazı kavramlar farklılık göstermektedir. Örneğin; futbol branşında takımın lideri “teknik direktör” olarak anılırken basketbol branşında “koç” olarak anılmaktadır. Spor alanındaki yaygın kullanıma

bakıldığında ise lider olarak kabul edilen kişiler “antrenör” kavramı ile anılmaktadır (Doğan, 2005).

Günümüze kadar spor ve liderlik ilişkisi birden fazla çalışma konusu olmuştur. Liderlik belirli bir yönde kişileri etkileyen, yol gösteren bir süreci ifade etmektedir. Araştırmalara bakıldığında liderlik konusuna ilişkin yapılan çalışmaların sporcu, koç (antrenörler) ve spor yöneticisi gibi kişilerin incelendiği karşımıza çıkmaktadır. Liderlik olgusu, spora paydaş tüm bireylerin sergileyeceği performansı ve elde edecekleri başarıyı etkileyebilen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu bakımdan antrenörleri, “oyuncularını teknik ve taktik açıdan olduğu kadar hem fiziksel hem de fizyolojik bakımdan gelişime götürmeyi hedefleme amacıyla eğitim almış bireyler” olarak tanımlamak mümkündür (Konter, 1996). Bu bağlamda sporcuyu, antrenörü, kulüpleri ve sporun içinde yer alan herkesin başarısını artırmak amacıyla, yönlendiren ve idare sorumluluğunu üstlenen kişiler spor alanında lider olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişilik kavramına gelindiğinde söylenebilir ki; kişinin kendisi ile birlikte çevresiyle kurduğu, bireyi diğer insanlardan ayırt edilmesini belirleyen, tutarlı ve kalıplaşmış davranış biçimidir (Cüceloğlu, 1993). Kişilik, bir insanın zihni, fizikî ve ruhanî olarak kendisinde bulunan özelliklerinin toplamıdır ve dışsal olarak, bireyin toplumdaki belirli özellikleri ve rolleridir. Bireyin doğuştan gelen özelliklerine ek olarak, sosyalleşme sürecinde edindiği bir dizi özelliklerin toplamıdır (Eren, 2000). Bilimsel olarak çalışılması ve açıklanması konusunda farklı yaklaşımlar olsa da "kişilik" kelimesinin psikologlar tarafından üzerinde uzlaşılan genel bir tanımla ifade edilememektedir (İnanç, & Yerlikaya, 2013).

İnsanların kişilikleri, çevrelerinde olan biten durumları algılama ve yorumlama yeteneklerini etkiler ve bireylerin farklı iş görevlerindeki performanslarının buna göre değiştiği görülmektedir (McClure, 1993). Bireylerin kişilik olarak farklılıkları liderin başarısında etkin rol oynadığı bilinmektedir (Robertson, 2000).

Kişilik teorisyenleri ve kişilik psikologları, hangi konulara odaklanmaları gerektiği konusunda anlaşamamaktadır. Bilinçaltı mekanizmalar, öğrenme hikayeleri veya insanların düşüncelerinin organizasyonu bu anlaşmazlıklardan bazılarıdır (Burger, 2006). Bu görüş farklılıkları kişilik tanımına da yansımıştır. Kişilik tanımları edebi kaynaklarda farklılık göstermiştir. Kişiliğin farklı tanımları olmakla birlikte, bu tanımlara geçmeden önce bu tanımların ortak noktalarına dikkat çekmekte fayda görülmüştür. Bireysel farklılıkların önemi, kişiliğin bir tür teorik yapı olarak ele alınması ve tutarlı davranış kalıpları, tanımlardaki ortak özellikleri olarak belirtilmiştir (İnanç, & Yerlikaya, 2013).

Edebî kaynaklardaki kişilik tanımlarına bakıldığında kişilik; Köknel (1984)'e göre insanı, onu diğerlerinden ayıran tüm aklî, ruhî ve nitelikleri olarak tanımlamaktadır. Aslında bu tanımdan hareketle tüm düşünceler, duygular, davranışlar ve tutumların bir bireyi diğer bireylerden nesnel ve öznel olarak farklılaştırdığı anlaşılmaktadır.

Kişisel farklılıklardan yola çıkarak bireyin kendi iç ve dış çevre yapısının rolü oldukça etkilidir. İnsanlar bir araya getirildiğinde, belirli kişilik özelliklerini paylaşanlar, benzer kişilik teorileri içinde değerlendirilir (Özdevecioğlu, 2002).

Freud'un spor ve fiziksel aktivitedeki kişilik teorisinin ortaya çıkışı, oyundan spora giden çizginin keşfi olarak görülür. Bu dize; oyun-spor-karşılaşma şeklinde tanımlanmaktadır. Freud aynı zamanda bireyleri oyun ve spora dahil olmalarının temel nedenlerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir (Tiryaki, 2000);

- Set çekilen birey kaygılanır ve kaygılanan birey bu kaygıdan kurtulmak için spora ve oyuna katılım sağlar.
- Çocukların oyun oynarken davranışları izlendiğinde, davranışların çocukların üzerinde ruhsal gelişimindeki bir çatışma yansıttığı ifade edilebilir. Oyunun, çocukların kendi sorunlarının çözülmesinde ve gerçekler üstünde hakimiyet kurmayı gerçekleştirmesinde bir araç olarak kullandığı bilinmektedir.
- Çocuğun spor ve oyunda, sürekli gelişim sağlayan becerileriyle kendini, zihinsel duygusal ve fiziksel kapasitesini sınama imkânı bulur.

Spor ve kişilik arasındaki ilişki incelendiğinde, insanın kişiliğinin gelişim ve sosyalleşme evrelerinde sporun önemli bir rol aldığı belirtilmiştir. İnsanın zihinsel ve toplumsal gelişimine olumlu etkileri olan sportif etkinlikler, sporcu olan ve sporcu olmayan insanların kişilik özellikleri üzerinde farklılığını gösteren çalışmalarda mevcuttur (Weinberg, & Gould 2007).

Liderlik, bir bireyin veya bir topluluğun amaçlarına ulaşabilmesi için belirli durumlarda diğer insanları etkileme ve eylemlerini yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir (Eren, 2004). Liderlik bazen de bir bireyin kişilik özelliğinin yanında bir de sahip olduğu makamın niteliği ya da bir davranış biçimi şeklinde ifade edilmiştir (Can, 1991). Bu bakımdan evrende bulunan farklı tipteki kişi sayısı kadarda liderliğin tanımı olduğu ifade edilmektedir (Donuk, 2007). Liderlik ve kişilik arasında bulunan ilişkiyi anlamlandırmak amacıyla girişimde bulunan Stogdill (1948; 1974) tarafından yapıldığı bilinen iki meta analiz çalışması önemli olduğu belirtilmektedir.

Stogdill'in ilk araştırmasında, liderlik kavramını 1904-1947 tarihleri arasında incelenmiş olan 124 çalışma neticesinde, devamında yine ikinci araştırmasında konu edindiği liderlik kavramını 1948-1970 yıllarında çalışmış 163 araştırma sonuçlarını meta analiz yolunu tercih ederek birleştirmiştir. Stogdill'in ilk yaptığı araştırmanın sonuçlarında liderlik bir kişilik özelliği değil, tümüyle durumsallıklara bağlı faktörlere ilişkili olduğunu ortaya koymuş, ama ikinci araştırmasının sonucuna bakıldığında liderliğin bazı kişilik özelliklerinin ise durumsal faktörler kadar etkin ve belirleyici olduğunu gösterilmiştir. Bu konu bağlamında Mann (1959) ile Lord, Alliger ve De Vader (1986) isimli araştırmacıların yapmış olduğu meta analiz araştırmalarında ise Stogdill'in yapmış olduğu bu analiz sonuçlarındaki yorumlamanın yanlış olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu araştırmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültesi (SBF) öğrencilerinin kişilik özellikleri ile liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları arasındaki ilişkilerinin incelemesidir. Bu bağlamda araştırmanın temel problemi:

Kişilik Özellikleri ile Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Arasında ilişki var mıdır?

Bu temel araştırma problemi ekseninde oluşturulan alt problemler:

SBF öğrencilerinin kişilik özellikleri;

- cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- ile yaş değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- sınıf düzeyi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- öğrenim gördüğü bölüme değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- aktif spor yapma durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- ile aktif spor yaptığı yıl değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- spor branşı türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- anne eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- baba eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- ile aylık kişisel gelir değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- ile aylık aile geliri değişkeni arasında ilişki var mıdır?

- algılanan aylık kişisel gelir değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- algılanan aylık aile geliri değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

SBF öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları;

- cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- ile yaş değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- sınıf düzeyi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- öğrenim gördüğü bölüme değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- aktif spor yapma durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- ile aktif spor yaptığı yıl değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- branşı türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- anne eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- baba eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- ile aylık kişisel gelir değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- ile aylık aile geliri değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- algılanan aylık kişisel gelir değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- algılanan aylık aile geliri değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın temelinde bulunan ya da bu araştırma bağlamında araştırmacı tarafından öngörülecek başlıca sınırlılıklar ve sayılıtlar aşağıdaki gibidir:

- Araştırma bulgularının kaynağı, 2022-2023 Akademik Yılı Güz Döneminde Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrenciler sınırlandırılmıştır.
- Araştırma için toplanan verilerin geçerliği, ölçek formunun uygulanma süresi ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma, konu kapsamında mevcut kaynak ve dokümanlardan elde edilen veriler ile sınırlandırılmıştır.
- Katılımcıların ölçek formunu dürüst, samimi ve sağlıklı biçimde içlerinden gelerek olarak cevap verdikleri kabul edilmiştir.

- Araştırma konusuyla ilgili kaynaklardan elde edilen bilgilerin tarafsızlığı kabul edilmiştir.
- Ölçek formunda yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından doğru olarak anlaşıldığına yönelik bir varsayım yapılmıştır.
- Ölçek formunun uygulanması sırasında bütün katılımcılar eşit koşulların olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcıların ölçek formunda verdiği cevapların doğru olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın önemi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ile liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılacaktır. Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerini örneklem olarak aldığımız bu çalışmanın sonucunda elde edilecek verilerle hem kişilik hem de liderlik konuları bakımından spor bilimleri alanında araştırma yapacak olanlara fayda sağlaması açısından önem taşımaktadır. Spor bilimleri alanındaki mevcut bilgilerin zenginleştirilmesine katkı sağlamasının yanında elde edilecek bulgular neticesinde sunulacak olan öneriler bakımından da çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Liderin benimsediği liderlik tarzlarına gelindiğinde liderin bulunduğu toplumun kültüründen, değerlerinden ve inançlarından etkilendiği bilinmektedir. Spor da geliştiği toplumun özelliklerinden etkilenen bir olgu olduğu için spora yön veren yönetici ve liderlerin kişilik özelliklerinin dikkate alınması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Açıklamalara bütüncül bir bakış açısı ile bakıldığında, sporda liderliğin bireylerin kişilik özellikleri dikkate alınarak incelenmesi önem taşıyan bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve

Lider ve Liderlik Kavramı

Lider kavramına bakıldığında, öncülük eden, yol gösteren, izleyicilerinin talep ve gereksinimlerini önceden anlayan, üretken birey olarak izah etmektedir ancak liderlik bulunduğu topluluğun veya grubun hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarını motive etmek ve koordine etme becerisi olarak ifade edilmektedir (Tunçer, 2012). Kılınç'a (2019) göre liderlik, örgütün ihtiyaç hissettiği ve hissedebileceği konularda örgüte yol göstermek, iş görenlerin hareket etmesini sağlayıp bireylerin daha faydalı ve uyum içinde çalışmalarını düzenlemek, örgütsel sorunları kökünden çözüme kavuşturma ve örgütsel hedeflere varmayı kolaylaştırmak şeklinde belirtilmiştir.

Liderlik, bir işte amaca ulaşmak için en etkili unsurlardan biridir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, insan ve etkileme konularının altı çizilmiştir. Liderlik, sonuca varmak için etkileme özelliğini harekete geçirmektedir. Başka bir ifadeye göre liderliğin, belirli bir hedefe varabilmek için bireyleri etkisi altına alabilme yeteneğidir (Daft, 2008). Liderlik, insanlar tarafından ulaşılacak istenilen bir mevkidir, liderlerin kişilik ve özelliklerine karşı sempati beslenmektedir (Brooks, 2006).

Platon'a ifade ettiği anlamda, lider bilge özelliğine sahiptir (Takala, 1998). 18 ve 19. yüzyıl düşünürleri, "Büyük Adam" teorisi olarak ifade edilen liderlik teorisi sundular. Sunulan teori, büyük adamın kişisel özelliklerinin "tarihin akışını belirlediğini" düşünülüyordu (Denmark, 1993). Büyük adamın, kendisini izleyenlerden farklılaştıran eşsiz ve istisnai özellikleri bulunduğu benimseniyordu (Bass, 1990).

Liderlik kavramı üzerine 20. Yüzyıla gelindiğinde literatürdeki ilk bilimsel araştırmalar Almanya'da Max Weber'in ve ABD'de Frederic Taylor, Henri Fayol'un bu alanda öne sürdükleri niteliksel teorilerdir (Sunay, 2017).

Liderlik bireysel bir nitelik olarak ifade edilmesine rağmen, II. Dünya Savaşı akabinde bambaşka bir tarz ortaya çıkmıştır. Stogdill'e göre liderlik, uyumlu bir ekibin ulaşmak istenilen sonucu belirlemesi, bu sonuca ulaşma isteklerini faaliyeti etkileme süreci olarak tanımlamasıdır (Akt. Silva, 2016). Farklı bir ifade ile liderlik sadece bireysel bir özellik değil, lideri takip eden bireyler üzerinde de bir etkileme süreci olarak da bilinmektedir (Katz, & Kahn, 1966).

20. yüzyılın başında liderlerin karizmatik niteliklere sahip kişiler olabileceğine inanılıyordu. 1940'lı yıllardan bu yana sosyal psikologlar tarafından yapılan incelemeler sonucunda: Demokratik liderlik davranışını ortaya çıkaran liderlerin daha etkili olduğu görülmüştür. Etkili liderlik davranışları konusunda yapılan araştırmalar, 1960'ların sonuna kadar incelenmiştir. 1980'lerde liderlik davranışına durumsal bir faktör eklendi. Bugüne kadar, tüm teorileri kapsayan bir liderlik kavramsal çerçevesi oluşturulmamıştır ve liderlerin büyük organizasyonlar yarattığı sonucuna varılmıştır. Büyük organizasyonlar yaratan liderlerin bütünlük, enerji gibi niteliklere ve sürece katılım, süreç yönlendirme ve örgüt kültürü oluşturma ile beraber dürüstlük gibi davranışlara sahip olduğu bulunmuştur (Tabak, 2001). Liderliğe yönelik ilk olarak yapıldığı tespit edilen bu araştırmaların yapıldığı dönem Amerika'da 20. yüzyılın sonlarına denk gelmektedir (Sorenson, 2000). Liderlik alanındaki teorisyenler 1990'ların liderlerin takipçilerini önemsedikleri yıllara denk geldiğini belirtmiştir (Bass, 1990).

Toplumsal yapı içerisinde de liderlik oldukça önemli bir konumdadır. Liderlik ve lider kavramlarına yönelik çalışmalarda yer alan araştırma ve incelemelerin sayıca fazlalığı bu konunun önemsendiğini göstermektedir. 20. yüzyılda özellikle yönetim alanında öne çıkan gelişmelere paralel olarak, liderlik konusunun da incelenmesini sağlamıştır. Bu araştırmaların sonucunda ortaya çıkan stratejiler liderliğin tanımını belirginleştirmiştir (Erçetin, 2000).

Liderlik, sosyolojik ve küresel bir olgudur. Bireylerin birlikte oldukları ve hareket ettikleri tüm ortamlarda liderlik kavramı yer edinmiştir. Elde edilen başarı ve başarısızlık eylemin sonuçları ve liderlik ile ilişkili olduğundan, lider olan bireyle ilişkilendirilmiştir (Kul, & Güçlü, 2010).

Liderlik, sadece görevi yerine getirmekle kalmayıp bununla birlikte karşılaşılabilecek risklerle başa çıkabilmek, bu risklere karşı proaktif olmak, aksiyon almak, çözüm bulmak ve bunlar için kişileri yönlendirmekle ilgilidir (Tahaoğlu, & Gedikoğlu, 2009). Bu süreçlerde en çok etkili olması beklenen bireyler liderlerdir. Liderlik, ekipler içindeki bireyler arasında paylaşılan ve kendiliğinde oluşan sosyal bir süreci ifade etmektedir. Bu bağlamda liderlik, bireylerden çok grupların önemli bir parçası haline gelmiştir (Hoy, & Miskel, 2015).

Liderlik Tarzları

Literatürde birçok liderlik tanımı bulunmaktadır ve bu tanımların liderlerin tarzlarına yönelik olduğu söylenebilir. Liderin tarzı, örgütün gündemindeki hedef ve grubun ihtiyaçlarının karşılanması noktasında oldukça önemlidir. Yetim, sporcunun hangi liderlik özelliğine sahip olduğu yaş ve gelişme şekilleri açısından ne çeşit liderlik biçiminin daha

etkin ve verimli olduğu sorularının hep merak edilen bir olgu olduğunu ifade edilmiştir (Akt., Özerkan, 2004).

Otokratik-otoriter lider.

Otokratik liderlik tarzında, üyelerinin topluluğun hedeflerini tespit etme konusunda görüşünü almaz ve yorum yaptırmaz. Üyeler kendilerine verilen görevleri olduğu gibi yerine getirmek zorundadır. Üyelerin hissiyatları, fikirleri ve ruhsal durumları dikkate alınmamaktadır ve bu durumun negatif sonuçlar ortaya çıkardığı liderlik literatüründe bulunmaktadır (Vugt, Jepson, & Hart, 2004).

Otoritenin merkezde yer aldığı bu liderlik türünde mükâfatlandırma ve cezalandırma uygulamaları ile üyelerinin arzu ve isteğini arttırmaya çalışmaktadır. Bir toplulukta otokratik liderlik stilini özümseyen bir idareci yer alıyorsa lider üyelerinin yanında yer aldığı sürece o topluluktan verim alınabilir (Yakut, 2006).

Otokratik liderlik stili, yönetim şekli olarak bürokratik ve otokratik gruplarda eğitim gören kişilerin istek ve arzularını karşılanması için uygulanır. Söz konusu topluluklar içinde yer alan bireyler hayatın her safhasında (eğitim-çevresel-kültürel-yönetim) karar alabilmek için büyüklerinin iznine ihtiyaç duyarlar ve liderlerinin kontrolü altında hareket ederler (Eren, 2001a).

Otokratik spor yöneticileri sporcuları düzenli bir biçimde denetim altında tutar, bireylere rahat hareket etme imkânı sunmaz. Düşük eğitim seviyesine sahip olan toplumlarda kullanılan bir yönetim biçimidir. Sporcuları teşvik etmek yerine sert uygulamalar, değişmez kurallar ve cezalandırma yöntemiyle bireyleri harekete geçirmeyi amaç edinmişlerdir (Tengilimoğlu, & Yiğit, 2005).

Katılımcı (demokratik) lider.

Katılımcı davranış özelliğine sahip bireylerin yönetim tarzı olarak paylaşımcı özellikleri neticesinde yetkisini paylaşan bireylerdir. Literatürde karşımıza bu tarz liderlik aynı zamanda demokratik liderlik olarak da bilinmektedir. Çalışma ortamlarında topluluk üyelerinin durumlar hakkında bilgilendirildiği, fikir ve önerilerinin alındığı katılımcı bir ortam sağlanmaktadır. Bu nedenle alınan kararların tek taraflı değil çalışanlarında sürece dahil edildiği yani ortak bir karar alındığı görölmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

Katılımcı (Demokratik) tarzında, örgütlenme katılımcılar tarafından alınan kararlar doğrultusunda katılımı onaylaması sonucunda oluştuğunu ve bu katılımın neticesinde grup içerisinde yer alan üyelerin birbirleriyle yardımlaşması amaçlandığını belirtir. Demokratik liderin yer aldığı toplumlarda karar topluluk üyeleri ile bilgi alışverişi gerçekleştirilmesi sonucunda oluşturulur. Toplantıların kapsamı bilgi alışverişi sırasında meydana gelir ve genel tavırlar belirtilir. Görev dağılımı topluluğa aittir. Topluluk lideri üstlendiği sorumluluk gereği grubun görevleri ile ilgilenirken oluşabilecek her türlü yargıyı da ilk göğüsleyen kişidir (Akt., Özerkan, 2004).

Liderlik grubunun hedeflerini, programını ve izlenecek adımları biçimlendirirken grup meydana getiren üyelerin görüş ve düşüncelerini alarak topluluk-grubun hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak için bir strateji oluşturmayı da içerir. Grubu oluşturan bireylerin görüş ve önerileri grup liderinin hal ve hareketlerini biçimlendirmesinde etkilidir (Arıkan, 2010). Demokratik liderlik biçimini benimseyen topluluk üyeleri için en önemli faydalarından birisi, topluluk üyelerinin topluluğu benimsemesi ve bu sayede daha pozitif bir duygu durumunun ortaya çıkması sağlanabilir. Bu olgunun bir sonucu olarak topluluk içerisinde oluşabilecek tartışma ortamı engellenerek yardımlaşma içerisinde üyelerin çalıştığı bir grup ortaya çıkar. Bu yönetim biçimine sahip olan gruplarda oluşabilecek olumsuz bir durum ise, karar verme amacıyla gerçekleştirilen bilgi alışverişi karar sürecinin uzamasına ve işleyişin aksamasına sebep olur (Alkın, 2006; Eren, 2003; Yakut, 2006). Diğer taraftan ise katılımcı liderlik biçiminin en güçlü yönü üyelerinin motivasyonunu arttırması, özgüven oluşturmaları ve güç kazandırması olarak ifade edilmektedir (Susan, & Whiteley, 2007).

Liberal lider.

Liberal liderler üyelerine özgürce hareket etmesine olanak sağlamaktadır. Bu yönetim biçiminde liderler üyelerinin davranışlarına herhangi bir müdahalede bulunmamaktadır. Bahsi geçen durum çoğunlukla liderlik vasfı bulunmayan yöneticilerde görülmektedir. Bu tarz liderler üstlenmeleri gereken sorumlulukları almaktan uzak dururlar (Sunay, 2017). Liberal liderler çoğunlukla odalarında oturur, birkaç öğrenci ve personelle ilgilenir, öğrencilerin ihtiyaçlarını ve ilerlemelerini göz ardı ederler ve her şeyin var olduğu gibi sürmesini serbest bırakırlar (Hoy, & Miskel, 2010).

Liberal liderlik anlayışının birçok pozitif ve negatif etkileri bulunmaktadır. Liberal liderlik tarzının pozitif yönlerinden biri de üyelerinin eğitim, sorumluluk ve yeterlilik düzeylerinin arttığı anlarda ve hedefin eğlenmeyi amaçladığı gruplarda uygulanması uygun olan bir liderlik türüdür (Karaküçük, & Yetim, 1996).

Liberal liderliğin negatif yönlerinden biri de üyelerini tamamen özgür bırakarak, karar verme sorumluluğunu tümüyle üyelerinin tercihlerine bırakmasıdır. Bu tarza sahip liderler, yol haritası çizmez, fikir yürütmez ve iyi bir arkadaş olduklarını sanmaktadırlar. Böyle gruplarda dengesizlikler oluşabilir, faaliyetlerden çok fazla fayda sağlanamaz (Acuner, & İlhan, 2003). Liberal liderler odalarından dışarı çıkmayı istemezler, yönettikleri topluluğun üyelerinin gereksinimlerini dikkate almazlar ve bir durumda değişiklik yapmayı tercih etmezler (Aydın, Sarier, & Uysal, 2013).

Dönüşümcü lider.

Dönüşümcü liderlik biçimi J. M. Burns sayesinde 1978’de bir sisteme oturtulmuştur. Bu liderlik biçimi 1980’den günümüze kadar gerçekleştirilen çok sayıda liderlik çalışmalarına konu olmuştur (Doğan, 2018). Etkileşimci lider tarzının zıttı olarak doğmuştur. Bu liderlik biçimine göre, üyelerinin düşünce tarzlarını ve inançlarını etki altına alabilen kişidir. Bir diğer anlamda, bulunduğu toplulukta yenilikler yaparak maksimum verim elde etmeyi başarabilen kişidir (Koçel, 2005).

Bu tarz liderler üyelerinin motivasyonunu ödül ile sağlamak yerine üyelerin kendilerinin farkına varmasına ve bunun sonucunda güven duygusunu ortaya çıkararak başarı elde etmelerine ve devamında topluluğunda genişlemesine imkân sağlar. Dönüşümcü liderler üyelerinin bireysel gelişimlerini topluluğun gelişimi kadar değer vermektedirler (Güney, 2001). Dönüşümcü liderin en belirgin özellikleri arasında cesaret ve risk alabilme becerisi yer almaktadır (Doğan, 2018). Bu liderlik tarzı yeniliğe açık bir liderlik biçimini benimsemesi sebebiyle özellikle kriz yönetiminin ön planda olduğu gruplarda ortaya çıkmaktadır (Çalışkan, 2010). Buna ek olarak bu tarz liderler, üyelerinin gereksinimlerinin bilincinde olarak bu bireylere yol gösterir. Aynı zamanda üyelerini tanıyarak kapasitelerinin farkına varır, bu kapasite ve becerilerinin ortaya çıkmasına teşvik ederler (Okçu, 2011).

Okçu’ya (2011) göre bu tarz liderlik özellikleri; “*ortak vizyon oluşturma ve paylaşma, zihinsel uyarım ve yaratıcılık, karizmatik etkiye sahip olma, etkili iletişim ve yüksek motivasyon becerisi, değişimin temsilcisi olma, duygusal dayanıklılık, cesaret ve risk alma, takipçilerini güçlendirme ve yetkilendirme, esnek yönetim anlayışı*” olarak sekiz madde ile sınırlamıştır.

Günümüz dünyası gözlemlendiğinde dönüşümcü liderlik tarzı teknolojinin her geçen gün geliştiği küreselleşmenin arttığı rekabetin hız kazandığı toplumlarda kullanılması gereken bir liderlik yaklaşımı olarak gösterilebilir. Çünkü bu liderlik biçimi, geleneksel düşüncenin

yanı sıra toplumu geleceğe hazırlayarak yeniliklere ayak uydurmasına yardımcı olmaktadır (Köseoğlu, 2019).

Çeşitli akademisyenler ve filozoflar, bu liderlik tarzı için belirli tanımlar öne sürmüşlerdir. Bunlar Tablo 1’de belirtilen şekilde görülmektedir.

Tablo 1. *Dönüşümcü Liderlik Tanımları*

Araştırmacı	Tanım
Farahbakhsh (2007)	Alıcıları değiştiren ve dönüştüren, ahlaki değerlere ve standartlara katkıda bulunan ve alıcıların ihtiyaçlarını öğrenmek ve bu hedeflere ulaşmak için çabalamak dahil olmak üzere uzun vadeli hedefleri açıklayan bir süreçtir.
Thomson (2007)	Gerçek kişilerin özgürlüğünün sağlanmasına, yaratılmasına ve teşvik edilmesine büyük önem veren bir liderlik tarzıdır. Bu şekilde, işteki beceriler ve güç etkili bir şekilde kullanılabilir.
Xiaoxia (2007)	Çalışılan kurumun temel işlevlerini etkileme biçimidir. Dönüşümcü liderlik kurumların hedef ve stratejilerine katkı sağlar.
Mesudi (2007)	Kurumun vizyonu ile kurumsal kültürü arasında mutabık kalınan bir ilişkidir. Bu, dönüştürme davranışı yoluyla yapılır. Ortak hedefleri yansıtan şeyler yapmaya çalışır ve bu ortak hedefler değişime yol açacaktır.
Zaidi (2007)	Lider, yöneticilerin işle ilgili düşünceleri ve iş performansını geliştirmesini sağlamak için gerekli görüşleri, düşünceleri ve davranışları belirleyen kişidir. Bu, kuruluşun genel hedeflerine ulaşmada eşit katkılarda bulunan toplulukları ve bireyleri değerlendirme sürecidir.
Tai (2007)	Liderin yönetenler üzerindeki etkisini açıklayan bir liderlik tarzıdır. Dönüşümcü lider, kurumun hedeflerini kendi şahsi hedeflerinin önünde tutarak bu hedefleri gerçekleştirmek için yönetenlerini teşvik eder. Bu durum sayesinde yönetenlerin lidere ve kuruma güveni artar.
Amiri, Galib (2008)	Yönetilenlere çalışmaların yüksek performanslı bir şekilde tamamlanması için gösterecekleri gayret konusunda olağan üstü bir etki oluşturur.
Ani Cevat (2008)	Güncel bir liderlik tarzı olup, kişiyi yeniliğe ve icat etmeye yönlendirir. Ayrıca yönetilenleri etkileme ve kurumun devamlılığını sağlamayı amaçlayan bir liderlik tarzıdır.
Temimi (2009)	Liderin oluşabilecek her türlü sonuçlara katlanması, fedakârlık için hazır olması, ortak amaçlara her zaman bağlı kalması yolu ile düşünce ve fikirlerini başkalarını sunmasıdır.

Kaynak: Moorhead ve Griffin, 1995

Vizyoner lider.

Vizyoner liderler, sorunlara geniş bir perspektiften içgüdüsel bir yönden bakarak, etrafında yer alan bireylerin aksine konuları daha geniş bir yönden ele alan kişilerdir. Bu özelliğe sahip liderler yönettikleri grup üyeleri açısından her zaman rol model olarak görülmüşlerdir (Erdoğan, 2008). Vizyoner lider, her zaman yeniliklerine açık ve ileri görüşlü olmalıdırlar. Çünkü gelecekte karşılaşılabilecek problemlere nasıl çözüm bulunacağı liderin bakış açısına göre şekillenir (Eranlı, 2014). Bu tarzı benimseyen liderler, iletişim her zaman açıktır. Vizyoner liderler, üyelerinin verimliliğini dikkate aldıkları bilinir. Söz konusu durum

üyelerin verimliliklerinin gelişimine olanak sağlar. Üyeleriyle yardımlaşma ve dayanışmaya dayalı çalışmayı önemseyen bu liderlik tarzı, günümüz dünyasında organizasyonlar açısından öneme sahiptir (Gül, 2019).

Vizyoner lider, gelecekte kendilerini görmek istedikleri yere ulaşmak için örgütlerini farklılaştıran ve beşeri sermayenin devamlılığı noktasında onları geleceğe hazırlamanın ilk şartı olduğunu düşünen liderlerdir (Kalyoncu, 2008). Vizyoner lider; içgüdüsel dürtüleri yüksek ve deneyimlidir, düşünceleri ile yön verir, geniş bir açıdan olaylara bakarak kriz durumlarını kolay yönetebilir (Korkmaz vd., 2015).

Vizyoner liderlerde kendini karşıdaki insanın yerine koyma duygusu önem arz etmektedir. Empati duygusu geliştirmiş liderler başkaları için bir rehber olabilme potansiyeline sahipken insanlara karşı yanlış bir gözlem gerçekleştiren liderler başkaları tarafından rehber olma potansiyeline sahip değildirler (Goleman, 2002).

Vizyoner liderin başlıca özellikleri:

- Yargılama ve analitik beceriler,
- Etkili stratejik düşünme,
- Yaratıcılık ve bilinçaltı düşünme,
- Şimdiki zamanı etkin kullanma,
- Yaratıcı problem çözme,
- İçgüdüsel, sezgisel, dürüst ve adil olma,
- Zaman yönetimi iyi olmasıyla birlikte aşırı hızlı çalışma,
- Finansal, teknik ve piyasa ortamındaki değişiklikleri belirleme ve bu konuları sürekli araştırma,
- Hırslı ve ısrarcı olma,
- Yenilikçi,
- Bugünü analiz edip ve geleceği hedefleme arasında etkileşim kurabilme,
- Olayları diğer kişilerden farklı veya çok yönlü düşünebilme,
- Etkin diyalog kurma kabiliyetine sahip olma,
- Değişime açık korkmayan her değişimi fırsat gören ve bir öğrenme yöntemi olarak gören (Doğan, 2001).

Karizmatik lider.

Günümüz insanların karizmatik liderleri rol model olarak örnek almaları beklenen bir durumdur (Aytaç, 2016). Karizmatik liderliğe bir diğer açıdan baktığımızda çoğu filozof bu özelliğin sonradan kazanılan bir özellik olmadığı ve insanda doğuştan var olan bir nitelik olduğunu vurgulamışlardır. Üst düzey yetenek gerektiren görevleri gerçekleştiren bireylerin sahip olduğu bir liderlik tarzıdır (Serinkan, 2008). Liderlerin sahip olduğu karizmatik özellikleri sayesinde, çalışanları tarafından örnek alınmasını sağlarken güven ve saygı duygusunu geliştirir. Bu durum neticesinde ayrıca karizmatik liderlerin öz güven duyguları gelişir ve kritik durumlarda rahatlıkla risk alabilirler (Eren, 2010).

Conger ve Kanungo (1988) bu liderlik biçiminin en detaylı analizini yapan araştırmacılar. Araştırmalarında Karizmatik liderleri diğer liderlik özelliğine sahip bireylerden ayıran özelliklere dikkat çekilmiştir. Bunlar;

- Güven,
- Vizyon,
- Vizyonunu kolayca ifade etme yeteneği,
- Olağandışı davranış,
- Değişimi özümseyen ve değişim ajanı olarak hareket etme,
- Çevreye duyarlılık olarak öne sürülmektedir.

Karizmatik liderlik tarzına sahip bireyler genelde normal zamanların haricinde ortaya çıkması, karizmatik liderlere sahip olmanın negatif bir durum olduğunu düşündürmektedir. Başka bir deyişle üyelerinin ve vatandaşlarının eşit söz hakkına sahip olduğu, yaşamın dengeli ve düzenin mutlak olduğu topluluklarda bu liderlik tarzı pek görülmezken, farklı olarak düzensizliğin ve karmaşıklığın hâkim olduğu topluluk ve gruplarda bu liderlik tarzı daha çok karşımıza çıkmaktadır. Vatandaşlarının veya üyelerinin eşitlik kavramıyla söz hakkına sahip olduğu toplumlarda bu tarz liderlerde görülmektedir ancak bu tarz liderler karmaşa yaşanan ortamlarında ortaya çıkmaktadırlar (Donuk, 2016).

Durumsal lider.

Durumsal liderlik anlayışında lider ve topluluk üyeleri arasında ikili ilişkiler önem arz etmektedir. Durumsal lider gelişim kaydetmek için üyelerinin ihtiyaçlarını dikkate almak zorundadır. Topluluğa katılan yeni üyeye ve görev üstlenmek isteyen bir bireye lider rehberlik yapmalıdır. Üye üstlendiği görevi yapamaması durumunda lider üyenin görevi başarması için itici güç uygulamalıdır. Bunun devamında üye bu alanda kendini geliştirir ve bu görevi diğer

bir bireye devredebilir. Durumsal liderlik biçimi üyelerini sürekli göz önünde bulundurmaya gerekli kılmaktadır (Yılmaz, 2008).

Sokrates bilgiyi şu şekilde tanımlamıştır: Zekâ ve tecrübenin birlikte yapılandırılması. Bu tanıma göre zekâ; asıl sorunu görebilmek, oradaki analogileri ve ilişkileri fark edebilmek, konuları önceliklerine göre sıralayabilmek, çözüme ulaşabilmek, durumları seri bir şekilde kavrayabilmektir. Bu sayılanlar, zekâ ve tecrübenin ilişkisel dayanışmasının bir niteliğidir (Donuk, 2007).

Stratejik lider.

Stratejik liderlik, herhangi bir kuruluşu bulunduğu konumdan maksimum seviyeye taşımak ve bireylerin maksimum verimliliğe ulaşmasına rehberlik etmektedir. Bu tür liderlerin özellikleri arasında var olan dökümanların en verimli biçimde kullanılması yer almaktadır (Sertoğlu, 2010).

Stratejik liderlik anlayışında lider gelişmelere uyum sağlamak ve gelişmeler doğrultusunda hareket ederek, planı uygulayarak üyeleri arasında, değişimi benimsetir. Bu değişime uygun olarak onların hareket etmesini sağlar iç müşteriler ve paydaşlar ile etkileşimde olur (Tiryaki, 2008). Bu tarz liderler, üyeler yarış halindeyken almış olduğu kararlar ile üyelerini yönlendirerek yarışı en üst derecede tamamlamayı sağlar. Dolayısıyla liderin almış olduğu kararlar yerinde ve doğru olmalıdır. Almış olduğu kararlar neticesinde yapılması gereken değişimlere uyum sağlayarak stratejik anlamda sert ve disiplinli davranış sergileyerek üyelerin gelişmesinde rol oynar (Elma, 2010).

Etkili stratejik liderler, alması gereken kararları çevresindekilerle ve kontrolü altında çalıştığı üyelerle bilgi alışverişi yapması sonucunda almayı alışkanlık edinmişlerdir (Türksoy, 2010). Bu tarz liderlik özelliği sergileyen liderlerde karşılaştıkları olumsuzluklarda bile azimle görevi tamamlayabilmek adına takipçilerini en üst seviyeye taşıyabilme, organize edebilme, ifa edebilme ve her engeli aşarak amacına ulaşabilmek olarak vurgulanmaktadır (İslam, Tozoğlu, Bayraktar, & Dursun, 2017).

Kendine güvenen lider.

Liderliğin doğuştan mı gelen yoksa sonradan mı edinilen bir özellik olduğu sorusu bilim dünyasında uzun zamandır tartışılmaktadır. Bu belirsizliğe rağmen, liderliğin devamlılığı ve belirsiz durumlarla başa çıkma yeteneği, kişinin edinebileceği özellikler arasında yer almaktadır. Literatürde yer alan araştırmalar, liderliğin doğuştan gelen bir özellik olduğuna dair kanıtların yanı sıra, liderliği geliştirmek için kullanılabilecek çeşitli yöntemlerin olduğunu da göstermektedir. Bu yöntemler arasında, kendine güvenli bir lider olmak da yer

almaktadır. Ancak, yıkıcı ve belirsiz durumlarda liderin kendine güvenini koruması kolay değildir ve liderlik özelliği değişkenlik gösterebilmektedir. Önemli olan liderin bu durumlarla nasıl üstesinden gelineceğini ve doğru bir yöntem kullanılmasını alışkanlık haline getirmesi olarak açıklanmaktadır. Belirsiz durumlarda liderin kendini koruması için gerekli alışkanlıkları ise (Psikon, 2023);

- Özsaygıya sahip olabilen,
- Hayati değerlerine uygun yaşayabilen,
- Cesur olabilen,
- Akıllıca riskler alabilen,
- Eksikliklerinin farkına varabilen kişiler olarak ifade edilmektedir.

Alanyazında kendine güvenen lider kavramına ait çok çeşitli tanımlamalar yer almasına karşın, tam bir tanım bulunmamaktadır. Ancak bu kavramı açıklayan otantik liderlik alanyazında daha çok yer almaktadır. Otantik liderler, nasıl davrandıklarını ve nasıl düşündüklerini bilen, üyeleri tarafından kendi ve üyelerinin değerlerinin, ahlaki yönlerinin, bilgi değerlerinin ve güçlü yanlarının farkında olarak algılayan; meydana gelen eylemlerinin içerik yönünden bilincinde olan, kendine güvenen, iyimser ruhlu, umutlu ve zorluklara karşı dayanıklı ve aynı zamanda ahlaki değerlere sahip bireyler olarak ifade edilmektedir (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004). Otantik liderlik tarzına sahip bireyler; kendilerinin farkında olurlar aynı zamanda inançlarının farkındadırlar aynı zamanda ilkeli, şeffaf ve tutarlı, kendi iç dünyalarında ve iş hayatında güvenilir, iyimser ve esnek pozitif yönde tutumlar geliştirirler, toplumda dürüstlükleri ve saygı duyulan kişiler olarak bilinirler (Avolio, & Gardner, 2005).

İlkeli (etik) liderlik.

İlkeli liderlik iş hayatında yaşanan etik krizlere karşı olarak daha fazla karşımıza çıkar olmuştur; ancak bu kavramı tam anlamıyla açıklayan bir tanım bulunamamıştır. Çoğu yönetici ilkeli (etik) liderliği, liderin iyi bir karaktere sahip olması durumundan kaynaklı olduğunu belirtmektedirler (Freeman, & Stewart, 2007). Brown (2007)'ye göre ilkeli lider kişisel eylemleri ve kişisel olarak insanlar arası ilişkileri örnek oluşturarak çift taraflı iletişim, destek ve karar vermesi ile ilkeli davranışı izleyenlere gösterme yoluyla tanımlanmıştır.

Freeman ve Stewart (2007)'a göre ilkeli liderler güçlü karaktere ve doğru değerlere sahip örnek kişilerdir. Brown (2007) ise incelemesinde ilkeli liderliği tanımlarken; dürüst, güvenilir, adaletli ve şefkatli olarak tanımlamış ve ilkeli liderliğin temelinde üyelerin adaletli

ve ahlaki davranışlarının temel bileşenleri olarak tanımlamıştır. Ayrıca ilkeli liderler üyelerini etik veya etik dışı davranışlarda proaktif olarak etkilemeye çalışırlar. İlkeli liderliği üyelerini ilkeli kurallardan sorumlu tutmayı; net bir şekilde iletişim kuran, ilkeli davranışı bilinçli olarak rol model yapan, ödüllendirme ve disiplinli özelliklerini belirgin şekilde öne çıkaran kullanan kişiler olarak ifade etmiştir. Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes ve Salvador (2009) ilkeli liderliğin önemini çalışanlarına anlatmakla beraber beklenen davranışa yönlendirmek ve motivasyon sağlamak için incentivization (ödüllendirme) ve disincentivization (cezalandırma) stratejileri ile üyelerine ilkeli rol model olmaktadır.

Kararlı lider.

Bir liderin ana görevlerinden biri, çalışanları tarafından takip edilmek ve onları hedeflerine ulaşmaları için motive etmektir. Kaçınılmaz olarak liderlerin önlerine engeller çıkmakta ve bu engellerin aşılması gerekmektedir. Kararlılık, lideri bu engellerin üstesinden getirecek, ekibine ilham verecek ve başarıya ulaşabilmek için ivmeyi devam ettirecek olan şeydir. Planların, fikirlerin ve hedeflerin hayata geçirilebilmesi, azim ve kararlılık olmadan mümkün görünmemektedir. Özellikle başkaları engeller karşısında pes etmeye hazırlanırken, kararlı lider işleri halletme güdüsü ve sebatına sahiptir (Richardson, 2022).

Kararlılık aynı zamanda daha fazlasını yapmaya istekli olmakla ve amaçlanan bir neticeye varmak için gerekli olanı yapmakla ilgilidir. Kararlılıkla devam etmek, bir dereceye kadar bilgelik ve yetenekli muhakeme gerektirir; Bir lider, yalnızca devam etmektense ne zaman rotasını değiştirmesi gerektiğini bilmelidir (Richardson, 2022).

Kararlı liderlerin, her gün ve her yıl yapmakta oldukları şeyi yapmalarını sağlayan belirli nitelikleri ve güçleri vardır. Yine kararlı liderlerin, yaptıkları şey için bir yoğun bir ilgi duymaları ve misyonlarına gerçekten güçlü bir inançları vardır ve bu, çevrelerindeki insanlara vizyonlarına ulaşmalarına yardımcı olmaları için gerçekten ilham verebilir. Kararlı liderler, yaptıkları şey konusunda kasıtlıdır ve bakışlarını her zaman nihai hedeflerine yönlendirirler. Her şeyi tek başlarına yapamayacaklarını da bilirler, bu nedenle başarıya ulaşmalarına yardımcı olacak enerji dolu, yüksek performanslı ekipler oluşturmak için çok çaba harcarlar. Kasıtlı olmak aynı zamanda hataların kabul edilmesi ve bu hatalardan öğrenme sürecinin yaşanması, engeller karşısında bile devam etmek ve bazen daha kolay görünse de değerlerinden ve inançlarından asla sapmamak anlamına gelmektedir (Bachus, 2023).

Kararlı liderin bir diğer özelliği de cesarettir. Cesaret liderlikte gerçekten önemlidir. Bazen riske girmen ve popüler olmayan kararlar vermen gerekir. Belirsizlik ve

hatta bazen korkutma karşısında da kararlı olunması gerektiği belirtilmektedir (Bachus, 2023). Son olarak, kararlı liderlerin vazgeçilmez niteliklerinden biri, zorluklar karşısında bile kararlı ve sarsılmaz olmasıdır (Bachus, 2023).

Liderlik Kuramları

Liderlik kavramı ile ilgili sözlüklere bakıldığında birden fazla tanıma yer verilmektedir. Ana hedef bakış açısı çağdaş (modern) Liderlik Teorileri (Modern Lider Kuramları) içinde bir yaklaşım olarak benimsenmektedir. Ancak liderlik kavramı için geçmişten günümüze süregelen yaklaşımlar meydana çıkacaktır. Bakıldığında bu teoriler (kuramları) üç farklı döneme ayrılır. Bunlar (Zel, 2001; Çelik, 2007);

- Yetenek ve nicelik kuramları dönemi (M.Ö.450-940)
- Tutum kuramları dönemi (1940-1960)
- Durumsallık kuramları dönemi (1960'lı yıllardan günümüze).

Liderliğin Davranış Kuramları

Liderlik konusu bağlamında geliştirilen ilk yaklaşımdır (Koçel, 1999). Geleneksel lider kuramlarına bakıldığında ilk olarak idari ve askeri amirlerin birtakım kişilik özelliklerini inceleme sonucunda başlamıştır. Bulundukları dönemlere, bunun ilerisinde sonraki yaşanan hayatta etkinlikleri söz edilen liderlerin özellikleri ve yapıları araştırılarak liderliğin gerekliliği için kişisel ve toplumsal özellikleri hakkında tespitte bulunmak istenmiştir. (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2015).

Liderliğin Davranış Kuramları üzerinde yapılan çalışmalar 1950 ile 1970 yılları arasında önem kazanmış ve liderin liderlik yaparken ortaya çıkardığı davranışlar inceleme konusunu oluşturmuştur. Liderin etkinlik alanını belirlemek için çalışanlarına yetki devri verip vermemesi, onlarla diyalogu, programı nasıl yaptığı, hedeflerini nasıl saptadığı ve denetim tarzı gibi belirleyici unsurlar dikkate alınmıştır. Davranışsal yaklaşımlar ortak olarak incelendiğinde neredeyse tümüne yakınında iki boyut öne çıkmaktadır. Bu boyutlardan birincisi iş-görev ikincisi ise insan ilişkileri olarak öne çıkmaktadır (Paksoy, 2002). Liderliğin Davranış yaklaşımının öne sürdüğü Özellikler Yaklaşımı'nda karşımıza sunulan “*lider olarak doğulur, liderlik sonradan öğrenilemez*” tezini reddederek, davranışlar gözlemlenebilir ve öğrenilebilir şeklinde ifade edilmektedir (Küçüközkın, 2015).

Ohio state üniversitesi araştırmaları.

Liderlik hususunu bireylerin tutumlarını ele alarak araştıran Ohio State Üniversitesinin incelemeleri Ralf M. Stogdill tarafından 1945 yılı sonralarından itibaren etkinlik göstermiş, liderde tahmin edilen birtakım davranış biçimlerini bulmaya odaklanmıştır. Süregelen çalışmalar sonrasında 1800'li yıllara yaklaşıldığında liderin tutum şeklinin sonucu ortaya çıkmıştır (Stogdill, 1974).

Bu çalışmanın amacı gruplar içinde gözlemlenen liderlik davranışı üzerinde tanım ifade etmektir. Bu amaçla ortaya sürülen çalışmalar yüzlerle ifade edilen sanayi kuruluşu, askeri ve okul gruplarında çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Çalışmalar sonucunda liderliğin davranışları iki grupta birleştiği görülmüştür. Bunlardan ilki insana önem vermek ikinci olarak bakıldığında yapıyı işletmek olarak görülmüştür (Donuk, 2007).

Michigan Üniversitesi liderlik çalışmaları.

Rennis Likert tarafından 1947 yılında yürütülen bu çalışmalarında amacında, örgütün verimlilik derecesi ve korumasını sağlamakla en çok liderlik davranışının belirlenmesi öncelikli hedef olmuştur. Liderler ve gözlemciler, amirler ve çalışanlarla yapılan diyalogların temelindeki verilerin analizi sonucu, “*işe yönelik lider*” ve “*insana yönelik lider*” olarak iki temel lider davranışı tanımlaması yapılmıştır (Hughes, & Ubben, 1994; Hanson, 1999). Bunlar incelendiğinde *İşe yönelik lider*, toplulukta var olan üyeleri önceden belirginleştirilen yöntem ve ilkelere göre olumlu sonuç alınıp alınamayacağının bizzat kontrol altında bulunduran, önemli ölçüde cezalandırma ve ast üst ilişkisine dayalı resmi otoritesini kullanan bir tutum ve davranış gösterir. Diğer taraftan *kişiyeye yönelik lider* ise yetki devrini önde tutan, topluluk üyelerinin motivasyonunu artırıcı çalışma ortamları geliştiren ve topluluk üyelerinin bireysel gelişimine ve ilerlemesi ile birebir ilgilenen davranış gösterdiğini savunur (Yukl, 1989).

Michigan Üniversitesi Liderlik araştırmalarının Ohio Devlet Üniversitesi araştırmalarından farklı tarafı ise lider davranışın, bireylerin bir ucundan diğer ucuna doğru açılan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Ohio Devlet Üniversitesi çalışmalarına göre, bir lider her iki unsurun da yüksek veya düşük seviyelerine sahip olabilir. Michigan çalışmaları ise, bir liderin bireylere yönelik eğilimi arttıkça üretim yöneliminden uzaklaştığını ifade eder (Tunalı, 2006). Araştırmanın önemli bir yönü de takipçilerine işle ilgili konuları açıkça anlatan ve takipçileriyle iletişim sorunu yaşamayan bir liderle çalışan grup üyelerinin motivasyon düzeylerinin grup üyelerine göre daha yüksek olmasıdır. Bu davranışı

sergilemeyen ve iletişim kurmakta güçlük çeken takipçiler. Etkili grupların üyeleri, liderlerini konuşmacı olarak görürler (Yılmaz, 2008).

Douglas Mc Gregor'un x ve y teorileri.

1975 yılında Douglas McGregor'ın ilk defa yayınladığı 'Organizasyonların Beşerî Yönü' adlı kitabında, bir organizasyondaki lider konumunda bireylerin davranışlarını diğer insanları nasıl anlamlandırdıklarına ve onları nasıl ifade ettiklerine bağlı olduğu gösterilmiştir. McGregor göre lider konumundaki bireylerin davranışlarını ifade eden en önemli olgulardan biri onların insan davranışlarına ilişkin varsayımlarıdır (Ateş, 2005). Bu görüşün 1957 yılında ifadesine göre;

X teorisinin varsayımları;

- Standart bir birey çalışmaktan haz etmez, fırsatları değerlendirip işten kaçınır ve fırsatları işten uzaklaşma yönünde kullanır,
- Standart bir birey sorumluluktan kaçınır,
- Bir bireyi çalıştırmak için bireyi çalıştırmaya zorlamak gerekmektedir,
- Bireyler kontrol altında olmalı, ayrıca hedefe varabilmek için gerekli görüldüğü takdirde cezalandırılmalıdır.

Bu görüşe göre

Y teorisinin varsayımları;

- Bir birey için herhangi bir işte çalışmak günlük işler gibi standart bir olgudur,
- Bir birey dünyaya tembel olarak gelmez,
- Bir bireyi böyle yapan hayatta edindiği tecrübelerdir,
- Bir bireyi belirlenen amaca varmak için kendini kontrol altına alabilir,
- Y teorisine göre her bir bireyin potansiyeli bulunur, uygun bir ortamın bulunması sonucunda kendisinde var olan potansiyelini ortaya çıkarabilir,
- Bu teoride liderin görevi çalışanlar için uygun ortamı oluşturmaktadır.

X teorisini kullanan lider otoriter bir davranış tarzı kullanırken, Y teorisini benimseyen insanların demokratik ve katılımcı liderliğe yönelik bir yönetim tarzı benimsemişlerdir (Koçel, 2015).

Liderliğin Durumsal Kuramları

Durumsallık yaklaşımı 1960'ların sonlarından 1980'lere kadar uzanan bir süreçte ve 20 yıllık dönemde geliştirilen bu yaklaşım, en etkin lider özelliğini ya da davranışlarının belirlenmesinin yanında; bu olguların hangi durumlarda en etkin şekilde oluşabileceği üzerinde durulmuştur (Köseoğlu, 2019). Bu kurama göre amirlerin liderlik tipleri durumun ortaya çıkardığı gereklilik gereğine göre; yere ve zamana diğer bir değişle hatta kriz dönemlerine ya da örgütün amaç ve hedeflerine göre farklılık göstereceği ifade edilmektedir. Toplulukta veya yaşantıda hangi bireyin lider olarak öne çıkacağı, kişinin yapısından ya da özelliklerinden kaynaklı değil de kişinin daha çok bulunduğu durum neticesinde ve olaylara bağlı olarak öne çıkacağı söylenmiştir (Halis, 2007). Liderin çalışanlar ile diyalogu, yetki verip vermemesi, organize etmesi ve kontrol etme durumu, hedef belirleme şekli vb. gibi davranışları etkileyen ve belirleyen etkin faktörler olarak ön plana çıkmıştır. Bu nedenle durumsal yaklaşımda topluluğu oluşturan bireyler lider davranışlarına ayrıca önem vermektedir (Alkın, 2006).

Bahse konu kuram çerçevesinde House ve Mitchel'in çalışmaları sonucu "Yol-Amaç Kuramı" geliştirilmiştir. Bu kurama göre lider topluluk bireylerinin amaç ve hedeflerine nasıl ulaşabileceği yönünde motivasyon yöntemlerine ihtiyaç duymuştur. Bu kurama göre lider, otokratik liderlik yaklaşımlarının yanında katılımcı, destekleyici ve başarı odaklı amaç ve hedefler doğrultusunda planlama yönlendirmelidir (Clegg, Carter, Kornberger, & Schweitzer, 2011).

Durumsal liderlik tarzlarında, liderlerin sergilediği davranışlar temel olarak idari (yönetimsel) ve zahir (destekleyici) davranışlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Yönetimsel davranış, birlikte çalıştıkları kişilere işin ne şekilde ve ne süre zarfında yapılması gerekliliğini söylemek, takip etmek ve tek yönlü iletişim halinde olmaktadır. Bu davranışların bazı örnekleri, ulaşılacak hedefler belirlemek, çalışanlar tarafından yapılacak işler için önceden planlama yapmak ve işe öncelik vermektir. Motivasyonel davranış ise, çalışanların fikirlerine değer veren, destekleyen, cesaretlendiren ve gerektiğinde iki yönlü iletişim yoluyla ortak kararlar alan liderleri içermektedir (Zel, 2001).

Fiedler'in durumsal liderlik kuramı.

Fiedler'in teorisinde bahsi geçen liderlik kavramı üzerine, liderlerin başardıklarına inandıkları davranışları değiştirmeye çalışmanın beyhude ve zor olduğuna inanmaktadır. Bu teoride liderin tahmin edilmesinin epey zor olduğunu değişiklikler genel olarak esnek davranmayıp yönetilen şekilde değişiklik yapmazlar. Çünkü bu teoride yönetim şekli esneklik

kabul etmez, bu sebepten dolayı karşılaşılan durumlara göre uygun bir yönetim tarzına sahip değildirler. Kısaca bu kurama bakıldığında, bu topluluğun başarı elde etmesi için liderin gelişen dünyaya uyum sağladıkça olumlu olacağı savunulmaktadır (Hackman, Edward, & Lyman 1997).

House'in amaçlara yönelik liderlik kuramı.

House tarafında 1971 yılında geliştirilen bu yaklaşım, durumsallık yaklaşımının en mühim ve en kapsamlı teorilerden biri olarak öne çıkmaktadır (Griffin, 2003). Bu teorinin amacı, astların motivasyon ve verimliliklerine odaklanarak astların memnuniyetini arttırmaktır (Northouse, 2004).

House (1996) Yol Amaçlı Teorisi'ni incelemiş ve versiyonunda sekiz değişik liderlik tarzından bahsetmiştir. İfade edilen bu davranışlar çeşitli durumlarda çeşitli davranışların ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. House (1996) Tablo 2'de bu liderlik tarzlarını ifade etmiştir.

Tablo 2. *House'a Göre Liderlik Stilleri*

Liderlik Stilleri	Açıklama
İş Kolaylaştırma	Astların özerk bir şekilde çalışabilmeleri için gelişimini, yeterliliğini ve yeteneğini teşvik eder.
Destekleyici Liderlik	Psikolojik güvenliği artırılır.
Başarı Odaklı Liderlik	Başarı odaklı davranışı teşvik eder ve takipçileri karşılaşılabilecek riskler almaya teşvik eder.
Etkileşim Kolaylaştırma	Çalışanların karar verilen süreçte etkin rol oynamasına olanak sağlar.
Temsil ve Ağ Oluşturma	Takipçilerin karşılıklı koordinasyon ve bağlılık eylemlerine girmelerini sağlar.
Değer Odaklı Liderlik	Tıpkı kolektif özdeşleşme ve kolektif hedeflere katkıda bulunma motivasyonu gibi eylemlerinin uygunluğundaki öz yeterliliği ve inancı güçlendirir.
Yol Hedef Belirleme Davranışları	Yetki ve sorumluluk komisyonu oluşturur.

Hersey ve Blanchard'ın durumsallık yaklaşımı.

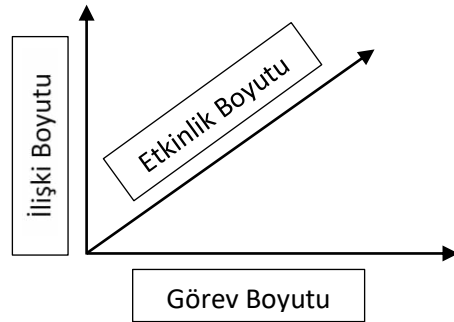
Hersey ve Blanchard tarafından geliştirilen bu teori Blake ve Mouton'un liderlik teorileri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Çalışanların güvenleri az, eğitim düşük seviyesi ve yetenekleri zayıf ise, kendisinden daha üst seviyede olan yönetici konumundaki kişilerden bekledikleri tutum ve davranışın kendilerinin gösterdikleri davranıştan daha üst seviyede olmasını bekleyip aynı zamanda görmek istemektedirler (Wilson, 1994).

Bu modelde, olgunluğun yüksek olması, liderler üst düzey ilişkiler geliştirir, düşük düzeyde görev davranışları sergiler ve işler yapıldığında astlarını karar alma sürecine dahil ettiği görülür. Olgunluk seviyesinin maksimum düzeye ulaştığı durumlarda, lider daha az etkileşimde bulunarak işlerin yapılmasını bütünüyle çalışanlara devir ederek çalışanları geliştirme ve güçlendirmeye yönelik davranış sergiler (Wilson, 1994).

Reddin'in 3d durumsal liderlik yaklaşımı.

Durumsal liderlik teorileri arasında bulunan bir diğer teori William J. Reddin'in üç boyutlu liderlik modelidir. Geliştirilen davranışçı liderlik teorileri tipik olarak liderliğin iki boyutuna odaklanmıştır. Bu boyutlar "ilişki" ve "görev" boyutları olarak ifade edilir. W. J. Reddin, üç boyutlu bir liderlik teorisi geliştirmiş ve liderlik davranışına görev ve ilişki boyutuna ek olarak üçüncü bir boyut "etkililik" boyutunu eklemiştir. Bu teoride dört ana liderlik davranışının olduğu ifade edilmektedir (Aydın, 2010);

- Düşük görev ve düşük ilişki
- Düşük görev ve yüksek ilişki
- Yüksek görev ve düşük ilişki
- Yüksek görev ve yüksek ilişki



Şekil 1. Reddin'in 3-D Liderlik Kuramı.

Eren (2014) tarafından Şekil 1'de gösterilen Reddin'in 3-D teorisinde bulunan boyutların açıklaması olarak: görev boyutu, liderin topluluk üyelerinin rolünü ve örgütlenmesini tanımlaması; iyi tanımlanmış örgütsel modeller, iletişim yöntemleri ve çalışma biçimleri bulmaya çalışmakla ilgilidir. İlişkisel boyut, liderin kendisi ve grup üyeleri arasında karşılıklı güven, dostluk ve sosyo-duygusal desteği sağlamaya çalıştığı, iletişim kanallarını açtığı, sorumluluk devrettiği ve böylece çalışanların güçlerini kullanmalarını sağladığı davranış modelleri bütününden meydana gelmektedir (Eren, 2014). Etkin olan boyutu ise,

liderlik pozisyonu için gerekli görevlerin yerine getirilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Zel, 2001).

Liderlik ve Sporun İlişkisi

Beden eğitimi ve sporun kişinin zihninde uyandırdığı ilk olumlu etki hem bedeni hem de ruhu eğitiyor olmasıdır. Öte yandan kişinin beden eğitimi ve spor olarak kabul edilen eylemlerle kendisini tanıması kadar tanıtmasına ve toplumsal yaşam içerisinde kendi yerini oluşturmaya katkı sağlar (İnce, 2006). Spor olgusu, genel manada bir rakip ile yarışma durumunu gerektiren bir etkinlikler bütünüdür. Bununla birlikte rekabet içerikli gerçekleştirilen müsabakalarda amaç o yarış dâhilinde kazanmaktır. Yarışma esnasında veya yarışmanın ardından kişilere haz almaları ve bu davranışların yinelenmesine ilişkin güdülenme dürtüsünün artırımını aşlamak da sporun amaçları arasında bulunmaktadır. Fakat bu amaçların arasına en ön planı çıkan başarıma arzudur ve bunun için kişinin performansını artırmaya gerekmektedir. Dahası sporcunun yarışmalara katılım sağlayabilmesi ve başarılı olması performansının yüksekliği ile doğru orantılıdır. Yarışmanın beraberinde sporcunun almış olduğu haz, o sporcunun performansını yükseltebilecek unsurları da doğurmaktadır (İnce, 2006). En genel ifade ile spor karşılaşmalarında, ortamda oluşan olumsuz durumları ortadan kaldırmak ve bireylerin birbirleriyle yarışmasını engellemek amacıyla olumlu bütün davranışları kontrolü altında bulundurmaya yönelik etkili ve güçlü bir liderin varlığı gereklidir (Williams, 1964).

Spor olgusunun içerisinde yer alan potansiyel kazanımlara ek olarak liderlik dürtüsünün de artışı mümkündür. Kökeninde liderliğin bireyler ile ilişkili olduğu, belirli bir sonuca doğru kişileri ve topluluğu etkileyerek, bu topluluktaki bireylerin davranışları düzenleyen bir durum olarak görünmektedir (Hazar, 2000).

Spor unsuru, önceden belirlenmiş olan bir takım kuralları ve tekniğe uygun olacak biçimde yapılan zihinsel ve fiziksel olarak gelişimi sağlayan, bireysel veya takım olarak rekabet esaslı yarışma ve eğlence amacıyla yapılan etkinlikler bütünüdür. Ülkemizin spor alanında yer alan liderlik konusundaki birtakım karışıklıkları konuyla ilgili literatür irdelendikçe gün yüzüne çıkmaktadır. Çünkü ülkemizde bu bağlamdaki bazı kavramlar farklılık göstermektedir. Örneğin; futbol branşında takımın lideri “teknik direktör” olarak anılırken basketbol branşında “koç” olarak anılmaktadır. Spor alanındaki yaygın kullanıma bakıldığında ise lider olarak kabul edilen kişiler “antrenör” kavramı ile anılmaktadır (Doğan, 2005).

Büyük koçlar ve liderler, takımlarına başarılı sonuçlar elde etme hakkında bir vizyon sunarak, bu vizyonu adım adım gerçekleştirmeleri için gerekli yapı, motivasyon ve desteği sağlarlar. Antrenörler, öğretmenler ve uzman çalıştırıcılar, başarılı sonuca ulaşmak için her katılımcıdan maksimum çaba talep eden ve liderlik pozisyonundaki her sporcunun kişisel başarısının topluluk başarısına katkıda bulunmasını sağlayan liderlerdir (Weinberg, & Gould, 1999).

Sportif etkinlikler ve müsabakalarda hedeflenen başarılarla ulaşabilmek iyi bir spor yönetimi etkili bir strateji ve program ile birlikte verimli bir spor eğitime sahip liderlerin ve yöneticilerin elindedir. Bu özellikleri taşıyan yönetici konumundaki bireyler aynı zamanda liderlik özelliklerini de kullanarak, katılım sağladıkları etkinliklerde hedeflenen sonuca ulaşmada büyük katkı sağlayacaklardır (Yetim, 1996).

Liderlik ve etkinlik kavramları arasındaki etkileşim spor alanında net bir şekilde görülmektedir. Profesyonel spor organizasyonlarına bakacak olursak, takımdaki yetenek nadiren söz konusudur. Hemen hemen her takımda yüksek vasıflı oyuncular vardır. Spor yöneticisi ve birkaç kilit oyuncu tarafından sağlanan liderlik fark yaratır. Takımın etkinliğini değiştirmek için spor yöneticisinin liderliğinin etkin olarak öne çıkması gerekmektedir (Maxwell, 1999).

Liderin/spor yöneticisinin yeterliliği ve verimliliği yükseldikçe bireylerin de verimliliği artacağı, spor organizasyonundan ve etkinliğinden bir hayli mutluluk duyacağından, etkin bir verimlilik elde edeceği düşünülür. Bu söylemler neticesinde, üyeler grup halinde ya da bireysel spor alanlarında, liderlik-koçluk önemli bir alan kapsar (Turan, 2010).

Sporda liderlik hususunda literatür incelendiğinde spor alanında liderliğin çeşitli boyutlarına değinildiği görülmektedir. Bu araştırmalar spora paydaş kişilerin (sporcular, koçlar ve spor öğretmenleri gibi) liderlik yönelimlerini ve liderlik tarzlarını konu edindiği kadar çeşitli değişkenlerle de olan ilişkilerini kapsamaktadır. Bilir, Şahin ve Sangün'ün (2019) antrenörler ile gerçekleştirdiği araştırma neticesinde çalışmaya katılan bireylerin sergiledikleri liderlik davranışlarının çeşitlilik göstermeği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin; kimi antrenörlerin liderlik davranışı demokratik iken kimilerinin ise otokratik yönde liderlik davranışı sergilediği görülmüştür. Benzer verilerle Turgut (2020) da antrenörlerin liderlik yönelimlerinin ve tarzlarının bireysel farklılıklara dayalı olarak çeşitli yönde seyredebileceği sonucuna ulaşmıştır.

Sporda eğitimci bireylerde olduğu kadar öğrenciler de liderlik konulu araştırmalara örneklem edinilmiştir. Bu araştırma sonuçları da çeşitlilik göstermekle birlikte farklı

değişkenlerle kişilerin sporda liderlik yönelimlerini açıklamayı hedeflemiştir. Spor bilimleri fakültesi öğrencileri ile çalışan Cengiz ve Güllü (2018) öğrencilerin spor yapma durumlarına bağlı liderlik yönelimlerinin farklılaştığını ve sporcu olan öğrencilerin daha yüksek puanlara sahip olduklarını belirtmişlerdir. Arslan ve Kılıç (2021) ise bu konuyu farklı spor branşlarından sporcuların oluşturduğu örneklem grubu ile çalışarak bireysel sporlarla ilgilenen kişilerin takım sporları ile ilgilenen sporculara kıyasla dönüşümsel liderlik tarzının daha etkili olması sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda ek olarak kişilerin sporda çeşitli değişkenlerle olan ilişkisini açıklayan araştırmalar da konu ile ilgili araştırmalar alan yazında bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; örgütsel bağlılık, iletişim becerileri, eleştirel düşünme becerileri gibi değişkenlerdir (Akgül, & Gül, 2021; Özbey, & Yılmaz, 2021; Bölükbaşıoğlu, 2021).

Kişilik Kavramı

Kişilik kavramına gelindiğinde özetle ifade etmek gerekirse; kişinin kendisi ile birlikte çevresiyle kurduğu, bireyi diğer insanlardan ayırt edilmesini belirleyen, tutarlı ve kalıplaşmış davranış biçimidir (Cüceloğlu, 1993). Kişilik, bir insanın zihni, fiziki ve ruhani olarak kendisinde bulunan özelliklerinin toplamıdır ve dışsal olarak, bireyin toplumdaki belirli özellikleri ve rolleridir. Bireyin doğuştan gelen özelliklerine ek olarak, sosyalleşme sürecinde edindiği bir dizi özelliklerin toplamıdır (Eren, 2000). Bilimsel olarak çalışılması ve açıklanması konusunda farklı yaklaşımlar olsa da "kişilik" kelimesinin psikologlar tarafından üzerinde uzlaşılan genel bir tanımı ifade edilememektedir (İnanç, & Yerlikaya, 2013).

İnsanların kişilikleri, çevrelerinde olan biten durumları algılama ve yorumlama yeteneklerini etkiler ve bireylerin farklı iş görevlerindeki performansları buna göre değiştiği görülmektedir (McClure, 1993). Bireylerin kişilik olarak farklılıkları liderin başarısında etkin rol oynadığı bilinmektedir (Robertson, 2000).

Kişilik teorisyenleri ve kişilik psikologları, hangi konulara odaklanmaları gerektiği konusunda anlaşamamaktadır. Bilinçaltı mekanizmalar, öğrenme hikayeleri veya insanların düşüncelerinin organizasyonu bu anlaşmazlıklardan bazılarıdır (Burger, 2006).

Bu görüş farklılıkları kişilik tanımına da yansımıştır. Kişilik tanımları edebi kaynaklarda farklılık göstermiştir. Kişiliğin farklı tanımları olmakla birlikte, bu tanımlara geçmeden önce bu tanımların ortak noktalarına dikkat çekmekte fayda görülmüştür. Bireysel farklılıkların önemi, kişiliğin bir tür teorik yapı olarak ele alınması ve tutarlı davranış kalıpları, tanımlardaki ortak özellikleri olarak belirtilmektedir (İnanç, & Yerlikaya, 2013).

Edebî kaynaklardaki kişilik tanımlarına bakıldığında, Kişilik, Köknel (1984)'e göre insanı, onu diğerlerinden ayıran tüm aklî, ruhî ve nitelikleri olarak tanımlamaktadır. Aslında

bu tanımdan hareketle tüm düşünce, duygu, davranış ve tutumların bir bireyi diğer bireylerden nesnel ve öznel olarak farklılaştırdığı anlaşılmaktadır.

Kişisel farklılıklardan yola çıkarak bireyin kendi iç yapısının ve dış çevresinin rolü büyüktür. İnsanlar bir araya getirildiğinde, belirli kişilik özelliklerini paylaşırlar, benzer kişilik teorileri içinde değerlendirilir (Özdevecioğlu, 2002).

Kişilik ve Kişiliğin Araştırılmasına Yönelik Yaklaşımlar

Psikologların kişilik kavramına yönelik uzlaştığı ortak bir tanımı olmasa da kişiliği, bir bireyi diğer bireylerde ayırt edilmesini sağlayan ve çok az da olsa devamlılık gösteren davranışlar bütünü yani zihinsel, duygusal ve fiziksel her şey olarak tanımlayabiliriz. İnsanın hayatına yön veren tepkiler olarak ifade edebiliriz (Burger, 2006).

Psikanalitik yaklaşım.

Sigmund Freud'un psikanalitik yaklaşımı, 20. yüzyılda birçok kişilik görüşünü güçlü bir şekilde etkiledi (Strickland, 2001). Psikanalitik teorinin dayandığı temel varsayım, düşündüğümüz ve yaptığımız şeylerin çoğunun bilinçdışı süreçler tarafından yönlendirildiğidir. Psikanalitik teori bugün psikolojide elli veya altmış yıl gerisine göre daha az etkin bir rol oynamasına rağmen, onun fikirlerinin çoğu psikolojik düşüncenin ana akımıyla birleşmiştir (Smith vd., 2012). Freud'a göre zihni aygıtın temel taşı olarak; id, ego ve süperegö psikanalitik teorinin temelini oluşturmuştur (Akt. Schultz, & Schultz, 2007).

Freud, insanlar doğduğunda sadece bir kişilik yapısı olduğunu, id(ler) olduğunu ifade etmiştir. İd, insanların yalnızca kişisel arzularını tatmin etmeye çalışan bencil yanıdır. Kimlik, fiziksel ve sosyal kısıtlamaları görmezden gelir ve yalnızca kişisel zevk sağladıkları takdirde şeylerle ilgilenir (Burger, 2006). Bu nedenle, bir kişinin ilk seçimi engellendiğinde, nesnenin görüntülerini ikame etme eğilimindedir. Örneğin, biberondan mahrum bırakılan bir bebek, içgüdüsel gerginliği gidermek için başparmağını emecektir (İnanç, & Yerlikaya, 2013).

Fenomenolojik yaklaşım.

İnsancıl kişilik kuramlarının temelini Adler'in kişinin en iyiye ulaşmak için sürekli çabaladığı yönündeki görüş oluşturmaktadır (Morris, 2002). Fenomenolojik yaklaşıma göre insan var oluş gereği iyi özellikte ve olumlu gelişmeye açıktır ve bireysel farklılıkların temel nedeni, bireyin kendine olan güveni ve sorumluluğudur. Bu nedenle fenomenolojik yaklaşım, bireylerin tutumlarından dolayı sebep olunan olguları bireylerin sorumlulukları dahilinde olduğunu ifade eder (Morris, 2002).

Sosyal öğrenme yaklaşımı.

Düşünceler ve davranışlar, sosyal öğrenme teorilerinde ve bilişsel teorilerde önemli olsa da duygular yalnızca bireyin kişiliğinin bir yan ürünüdür. Bu özelliğinden dolayı birçok teorisyen tarafından eleştirilmiştir. N. Cantor, J. Rotter, A. Bandura ve W. Mischel bu yaklaşımın önemli savunucularıdır (Gerrig, & Zimbardo, 2013).

Sosyal öğrenme yaklaşımı, çevrenin davranışları etkilediğini ve bu davranışın da içinde yaşadıkları ortamın türünü belirlediğini ileri sürer (Burger, 2006). Bu yaklaşım, insanların eylemlerini belirli bir ortama bir tepki olarak görmeyi ve çevrenin davranışı nasıl etkilediğine ve değişmek için davranışı nasıl şekillendirdiğine odaklanmayı vurgular (Smith vd., 2012).

Bilişsel yaklaşım.

Her bir bireyin kişisel yapısı gereği diğer bireylerden farklı olduğunu belirten Kelly, insanların çift yönlü yapılardan faydalandığına inanmaktadır. Aynı şekilde yeni bir insanla tanışmak da onları uzun-kısa, zayıf-cüsseli, güzel-çirkin, güçlü-zayıf vb., gibi bireysel yapılarla ifade edilebilir (Burger, 2006).

Çağdaş sosyal öğrenme kuramları ve bilişsel kuramlar, bilişsel süreçlerin ve davranışsal süreçlerin önemini vurgulamaktadır (Bandura, 2001). Bilişsel kişilik teorisyenleri, insanların dış durumları nasıl düşündükleri ve tanımladıkları konusunda önemli bireysel farklılıklar olduğuna işaret eder. Bireyin kişiliğini oluşturmada rol oynadığını vurgularlar. Örneğin, bireyler aktif olarak ve büyük ölçüde çevrelerini seçerler, çevrelerine karşı pasif davranmazlar (Burger, 2006). Kişiliğin bilişsel kuramlarından biri olan yapılandırmacı kişilik psikolojisi, bireylerin yaşamlarını yorumlamaları ve yeniden düzenlemeleri önermesine odaklanır. Bu teorinin öncülerinden biri olan Kelly, insanların sürekli değişen dünyaya ilişkin tutarlı yorumlarının onların gerçekliğini oluşturduğunun farkındadır. Bilişsel yaklaşıma göre insanlar devamlı olarak dünya görüşlerini ve dolayısıyla kişiliklerini oluştururlar (Rychlak, 1981).

Özellikler (trejt) yaklaşımı.

Özellikler (Trejt) yaklaşımında kullanılan “özellik-trait” kavramı, bireyin kişiliğinin değerlendirilebileceği oldukça tutarlı ve daimî bir özelliğini ifade etmektedir. Bir kişiyi ifade ederken onu kavgacı, korkak, hararetli, hassas veya sosyal olarak ifade edildiğinde “özellik-trait” terimlerinden faydalandığı görülür. Bu yaklaşım, kişinin herhangi bir mekânda davranışına yön veren doğuştan gelen özellikleri araştıran ve tanımlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım sosyal kişiliğe odaklanır ve kişiliğin tanımıyla ilgilenir (Atkinson, Atkinson, &

Hilgard, 1995). Bu kuramda ise kişilik, insanlarda bulunan belirgin özellikler üzerine yoğunlaşarak ifade etmeyi amaçlarlar (Baltacı, 2017). Kişilik, bireyin içsel özellikleri kontrolünde yönetilen bir yapı olarak belirtilmektedir. Bu bakımdan, bir kişinin içsel nitelikleri hakkında bilgi edinmek, kişilik yapısının anlaşılmasına yol açabilir. Özellikler teorisinin temel kaynağı, bireyin kişilik özelliklerinin bireysel testler ile ölçülebileceğini ifade etmektedir (Deniz, & Erciş, 2008).

Bu yaklaşım, insanların kendilerini ifade etmelerine yönelik ya da açıklama isteklerine yönelik kullandıkları kelimelerin, karşılaştıkları olgu ve durumlara karşı tutum ve sergiledikleri davranışlarının, insan özelliklerinin zaman içinde değişimi gibi konuları incelemektedir. Literatüre bakacak olursak kişilik tanımlamada en çok kullanılan yaklaşım karakter özelliklerine yaklaşımdır. Bunun nedeni, özellik teorisinin kolayca tanımlanabilir düşünce ve tutumlara ve gözlemlenebilir davranışlara odaklanmasıdır. Bu nedenle kişiliğin ölçülmesi ve değerlendirilmesi daha kolaydır ve diğer kuramlara göre daha ucuzdur (Baltacı, 2017).

Bu kuramın kişilik yapısını belirlemek için özellikler teorisini kullanan ilk çalışma, 1936'da Allport ile Odbert'in birlikte yaptığı bir çalışmadır. Bu çalışmada, kişiliği tanımlamak için 1.800 kelimelik bir liste meydana getirilmiştir. Daha sonra, 1946'da Raymond Cattell, ifade edilen listeye yönelik faktör analizi uygulamış ve neticesinde 16 temel kişilik yapısı elde ederek beş faktörlü kişilik teorisinin temelini atılmıştır (Deniz, & Erciş, 2008).

Kişiliği açıklamada kullanılan boyutsal modellerin başında McCrae ve Paul Costa'nın 1985 yılında geliştirdiği ve teorik altyapısı özellikler kuramından gelen Beş Faktör Kişilik Kuramı ya da Beş Büyük Kişilik Modeli gelmektedir (Baltacı, 2017; Tatlılıoğlu, 2014). Warren Norman, modelin günümüzdeki kullanımını açıklamaktadır (Deniz, & Erciş, 2008).

Kişiliğin Beş Temel Faktörü

Belirli bir zamanda ve belirli bir davranış düzeyinde, bireyin dış dünyasını oluşturan tüm unsurlar benzer özelliklere sahiptir. Ancak aynı ortam, belirli bir ortamdaki bireyleri farklı etkiler ve aynı ortamdaki uyaranlara farklı tepkiler verirler. Bu durumun sonucunda, bireylerin davranışlarını analiz etmek, düzenlemek ve tahmin etmek daha zor hale gelmektedir. Bu farklılıkların sebeplerinin tespit edilmesinde veya farklılığın sonuçlarının tespit edilmesinde ise kişilik denilen bir kavram karşımıza çıkmaktadır (Hogan, 1996).

Kişiliğin başlıca özellikleri;

- Bir insanın kişiliği hem doğuştan sahip olduğu hem de hayatı boyunca kazandığı deneyimler ve eğilimlerin birleşiminden oluşur.

- Kişilik, bireyin edinilmiş eğilimlerinin düzenlenmesidir. Bu da trendlerden oluşan bir yapı oluşturuyor.
- Kişilik sayesinde insanlar edindikleri eğilimleri yaşadıkları çevreye uyarlarlar. İnsanlar farklı ortamlarda farklı davranış ve tutumlara sahiptir.
- Kişilik bir bireyin doğal ve benzersiz doğası, kişiliğin önemli bir unsurudur.
- Her bireyin kişiliği kendine özgüdür ve diğer bireylerden farklılık gösterir ve benzersizdir (Eren, 2001b).

Kişilik, psikolojide en çok çalışılan ve incelenen konulardan biridir. Diğer bir deyişle psikoloji alanında kişiliği bilimsel bir ifade ile açıklamaya ve incelemeye çalışan farklı kuramlar mevcuttur. Buna rağmen, psikologların üzerinde uzlaşma sağladığı bir "kişilik" tanımı hâlâ yoktur (İnanç, & Yerlikaya, 2016). Bu sebeple, alan yazın incelendiğinde kişiliğin birçok tanımı karşımıza çıkmaktadır.

20. yüzyılın başından beri, psikologlar birçok kişilik teorisi geliştirdiler. Her bir kişilik kuramı, bir kişinin kişiliği hakkında farklı varsayımlarda bulunmuş ve kişilik gelişimi konusunda farklı bakış açıları sunmuştur (Champoux, 2010). Kişilik teorisyenleri, kişiliği açıklamak için çeşitli teorik yapılar önermişlerdir. Bu çeşitli kaynaklardan ortaya çıkan teoriler bazen tutarlı, bazen de tutarsız çelişkilerdir (Somer, 1998).

Allport ve Odbert, 1936'da beş faktör kişilik özellikleri teorisi üzerine ilk araştırmayı yaptılar. Allport ve Odbert, İngilizce sözlüğü inceleyerek, bireyleri tanımlayan ve onları birbirinden ayıran özelliklere sahip 18.000 kelime belirlemişlerdir. Bu çalışma kişilik özelliklerinin tanımlanmasında önemli bir rol oynamasına rağmen kişilik özelliklerini tam olarak ifade edememektedir (Shaye, 2009).

Allport ve Odbert'in çalışmalarının ardından Cattell, 1943'te beş faktör kişilik özellikleri teorisinin temelini oluşturan çalışmayı yapmışlardır. Bu çalışmada Cattell, Allport ve Odbert'in çalışmalarından türetilen 4.500 kelimeye odaklanmaktadır. Araştırmalarında faktör analizi kullanmış 180,42 ve akabinde 16 faktöre odaklanmışlar ve beş faktör kişilik özellikleri teorisinin temelini atmışlardır (Shaye, 2009). Bu çalışmaların akabinde Norman 1963 yılında yapmış olduğu çalışmanın sonucunda insanların kişilik yapılarını beş boyut adı altında toplayıp açıklamıştır. Çalışmanın sonucunda ifade edilen boyutlar, Norman tarafından; "Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kültür" şeklinde kişiliğin beş temel faktörü şeklinde açıklanmıştır. Norman, tarafından yapılan bu çalışmadaki sınıflandırmayı "kişilik özelliklerinin yeterli sınıflandırılması" adı altında açıklamıştır (Yoon, 1997).

1960'lı yıllarda Kişilik beş boyutuyla birlikte açıklanmaya başlanmış olup 1980 ve 1990'larda yaygınlaşmıştır. 1980'lerin sonuna gelindiğinde, kişilik psikologları, kişilik literatüründeki karmaşık bulguları organize etmek için anlamlı ve yararlı bir sınıflandırma sağlayabilecek "Beş Faktör Modeli"nde beş güçlü faktör üzerinde anlaşmışlardır (Taggar, Hackett, & Saha, 1999). Oldukça güçlü ve kapsamlı bir araştırma grubu, çoğu kişilik özelliğinin beş faktörden oluşabileceği fikrine katılmışlardır. Büyük Beşli (Big Five) olarak bilinen beş faktör yaklaşımıyla bu kavramı açıklamışlardır (Friedman, & Schustack, 1999).

Norman'ın (1963) yaptığı 75 Şematik 40 sınıflandırma etrafında Goldberg (1990) ise bu listeyi kullanmış 1.710 sıfattan meydana gelen beş faktörlü kişilik ölçeğini tasnif etmiştir. (Goldberg, 1990; Goldberg, 1992). Goldberg yaptığı çalışma etrafında, kişiliğin beş faktör özelliğini daha da incelemiş ve genişletmiştir. Bu araştırma etrafında 50 ve 100 maddeli iki tane ölçek ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç etrafında Goldberg'ın kendi tanımlamış olduğu beş faktörünü ortaya çıkarmıştır. Bu tanımlanan faktörler ise; Kişilik özelliklerini ifade etmek için içe-dönük/dışa-dönük, yaratıcı düşünce, işbirlikçilik, duygusal kararlılık ve öz yönetim gibi terimler kullanılmaktadır. Ayrıca Goldberg kişiliğin beş faktör özelliklerini konusunu üzerinde çalışmalar yapılana kadar kişiliğin beş faktör özelliklerinin de tanımlanmasının gerekliliği hususunda da çalışmalar yapmıştır. Bu sebeple alan yazında "beş faktör" ifadesini kullanan ilk çalışmacı olarak da ifade edilmektedir (Apple, 2011).

1985 yılında özellik yaklaşımını tanıtan ve geliştiren Costa ve McCrae, faktör adı verilen değişkenleri geniş bir insan popülasyonuna uygulayarak çok boyutlu ölçümler yapmış ve ardından kişiliğin beş faktörden oluştuğu sonucuna varmışlardır. İlk araştırmalar sonucunda NEO-PI olarak isimlendirdikleri kişiliğin üç boyutunu (dışa dönüklük (dd), nevrozizm ve deneyime açıklık) olarak açıklamışlardır (Apple, 2011). Daha sonra Costa ve McCrae araştırmaları sonucunda Beş Faktör Modeli'ni oluşturan dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, deneyime açıklık ve öz denetim kavramları beş temel boyut olarak ifade etmişlerdir (Somer, & Goldberg, 1999).

Beş faktörlü model üzerine İngilizce olarak çeşitli çalışmalar yapılmış ve modeli destekleyen veriler sunulmuş olup beş faktörlü teorinin geçerliliği dünyadaki devletlerin dillerde de ayrıca incelenmiştir. Kişilik terimleri, modeli büyük ölçüde destekleyen verilerle Felemenkçe, Almanca, Çince, İspanyolca, İtalyanca, Slovakça, İbranice, Macarca, Filipince (Tagalogca), Lehçe ve Rusça dillerinde de incelenmiş ve çalışmalara konu olmuştur (Somer, Korkmaz, & Tatar, 2011).

Somer (1998), Somer ve Goldberg (1999), Türkçe sözlükte kişilik özelliklerini anlatan sıfatlarla yaptıkları araştırmaların sonucunda beş faktör modelini destekleyen bilgilere

ulaşmışlardır. Birtakım istisnalar olmakla birlikte, çalışmanın sonucunda beş faktörlü modelin sadece İngiliz devletinin dilini temellerini yansıtmakla kalmayıp evrensel bir kişilik tanımlama modeli olduğunu göstermektedir (Burger, 2006).

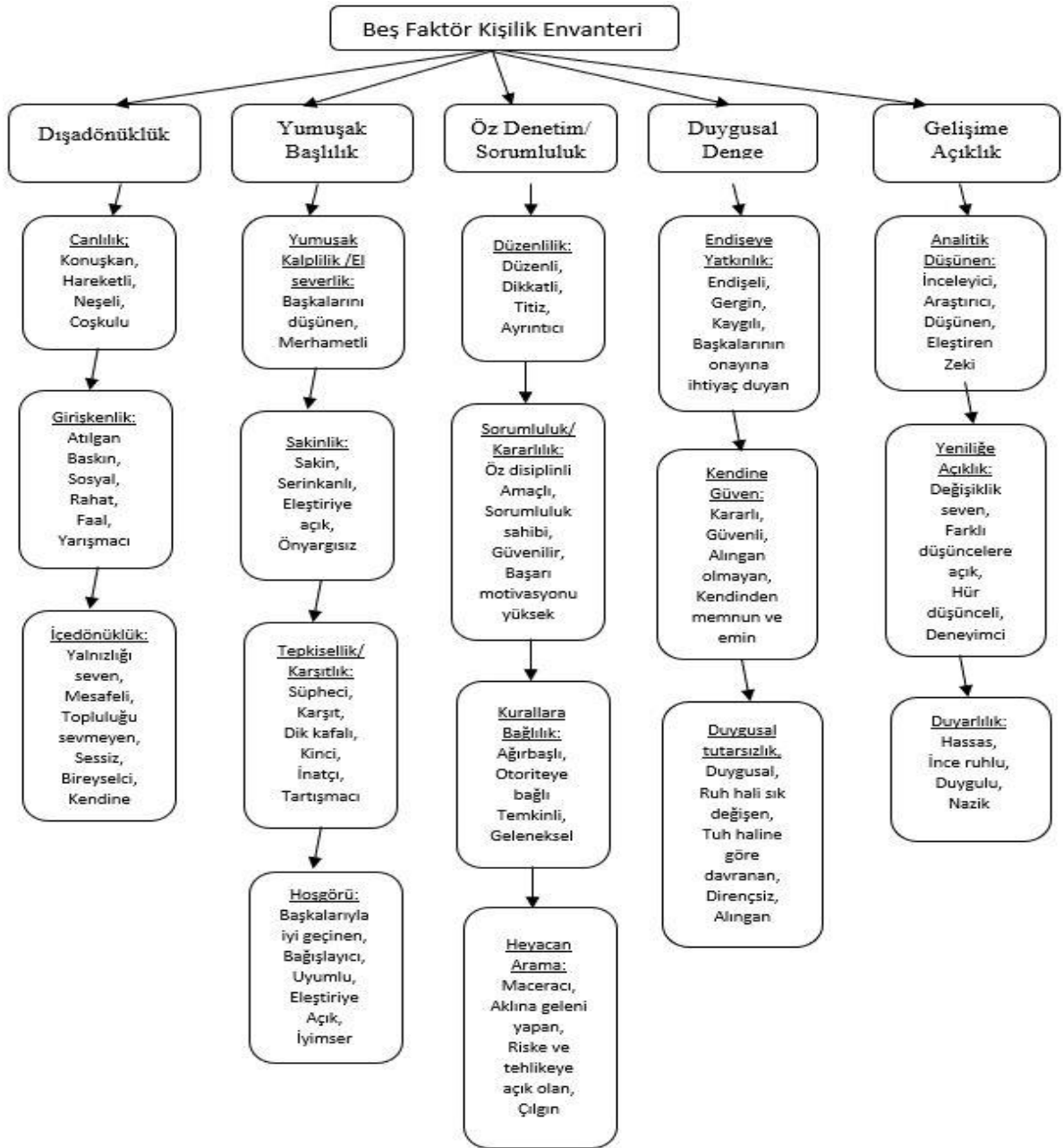
Beş Temel Faktörün Özellikleri

Kişiliğin beş faktör kişilik modeli insanların kişilik özelliklerinin bir sınıflandırma yapısıdır ve beş temel boyuttan oluşur. Bu belirtilen boyutlar ise; dışa dönüklük (dd), yumuşak başlılık-uyumluluk, öz disiplin-sorumluluk, duygusal dengesizlik-nevrotiklik ve deneyime açıklık-gelişime açıklık kavramları olarak belirtilmektedir. Kişiliğin bu tasnif edilmesine göre beş ana ayrımı şu şekildedir (Kreitner, & Kinicki, 1996):

- Dışa Dönüklük: Söyleşişken, girişken, kendinden emin.
- Sorumluluk Bilinci: Kontrollü, başarı odaklı, azimli.
- Deneyime Açıklık: Zeki, yaratıcı, meraklı, açık fikirli.
- Uyumluluk: Güvenilir, kibar, nazik, işbirlikçi.
- Duygusal Dengesizlik: Kızgın, endişeli, sinirli, depresif, alıngan.

Somer, Korkmaz ve Tatar (2002) tarafından beş faktör kişilik modeli Şekil 2’de ifade edilmiştir.

Şekil 2. Beş Faktör Kişilik Modeli.



Dışa dönüklük- içe dönüklük.

Kararlı, girişken, girişken, enerjik ve konuşkan bir dışa dönük kişinin en önemli özelliklerindendir. Dışa dönüklüğün temeli olan dış dünyaya açıklığı yüksek olan kişiler, gruptaki diğer bireylerle kolayca iletişim kurar, kaynak yaratan ve bulduğu kaynağı kullanmada öncü olur (Zel, 2001). “Goldberg'e göre kontrol ve performans, dışa dönüklük faktörünün temel faktörlerinden biridir. Ayrıca bu faktör, sosyallik ve insanlarla birlikte olma, eğlence, liderlik, güç, irade ve nezaket sıcak davranma gibi niteliklerle de temsil edilmektedir” (Somer, Korkmaz, & Tatar, 2002). Somer'in (1998) dışa dönüklük kavramı etrafında bulunan özellikler arasında canlı, aktif, hareketli, konuşkan, esprili, oyunbaz, girişken, farklı, ilginç, neşeli, çekici, etkili, etkileyici gibi sıfatlar yer alır.

Zel (2001) bu kavramı; sosyal, girişken ve konuşkan, dış dünyaya açık olma gibi kavramlarla ifade ederken, Stevens ve Ash (2001) ise aynı kavramı; sosyal, girişken, konuşkan, samimi, dürüst, hızlı iletişim kurabilen, cesur, kendine güvenen, enerjik, neşeli, iyimser, eğlenceli, insan odaklı olma şeklinde ifade etmiştir.

Dışa Dönüklük boyutunun zıt kavramı olarak bireyleri içe dönük kişiler olarak ifade edilir. İçe dönük bireyler içine kapanık, Az konuşkan, sessiz, çekingen, içine kapanık, ağırbaşlı, çekingen, donuk, durgun, üzgün, pasif, alçakgönüllü, edilgen gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Somer, 1998). Birçok araştırma dışa dönük bireylerin pozitif duyguları yaşamaya yatkın, daha mutlu insanlar olduğunu sergilemiştir (Costa, & McCrae, 1980; Watson, & Clark, 1992).

Duygusal dengesizlik-denge.

Bu boyut, kişinin duygusal durumuyla ilgili özellikleri ifade eder ve depresyon, üzüntü, kaygı, endişe, huzursuzluk, kendini kabul edememe, mükemmeliyetçilik, sabırsızlık, eleştiriye kapalılık, yetersizlik hissi, güvensizlik, karamsarlık ve duygusal hassasiyet gibi nitelikleri içermektedir (Çeliköz, & Sır, 2016; Doğan, 2013; Tatlıhoğlu, 2014).

Bu faktörü ifade edici özellikleri arasında yetersiz, güvensiz, korkulu, endişeli, coşkulu, kaygılı, güvensiz, karamsar ve duygu yüklü gibi kavramlar kişilik özellikleri ile karakterize olarak görülebilir (Costa *vd.*, 1986).

Puher (2009), nevrotik kişilik yapısına sahip insanların özellikleri genellikle duygusal tepkisellik ve tepkisellik, strese kolay etkilenme, etkilenme ve kafa karışıklığıyla karşılaşıldığında ortamdan geri çekilme ve durumlardan geri çekilme gibi özelliklerden oluşmaktadır. Ancak bu kişilik özelliğine sahip kişilerde olumsuz duygular, kişinin olayları anlama, sorunlara çözüm üretme ve sağlıklı karar verme vs., gibi yeteneklerini olumsuz etkiler. Bireyde nevrotik özelliklerin zayıf olduğu kişilik özellikleri ise; duragan, duygusal olarak daha dengeli, öfkesi düşük vb., gibi kişinin yapı özelliklerinden oluşmaktadır.

Johnson ve Ostendorf (1993), negatif duygulardan uzaklaştığını işaret eden rahat ve yalnızlığı reddetme gibi özelliklerin duygusal denge faktörünün olumlu yönünden yük aldığını ifade etmiştir.

Peabody ve Goldberg (1989) İngiliz dilinin duygusal dengeyi tanımlayan daha az sıfatı olduğunu belirtmektedirler. Bu görüşle kanıtlar nitelikte olarak, önceki araştırmalardaki faktör analizleri, nevrotiklik boyutunun, duygusal istikrarın zıddı olan daha da az sayıda sıfat ortaya çıkarmıştır. Nevrotikliğin zıttı olan duygusal denge unsuru sakin, dengeli, rahat, coşkulu,

tutarlı gibi sıfatlarla temsil edilmektedir. Türkçe dilinin incelenmesiyle ilgili araştırmaların bu sonuçları doğruladığı görülmektedir (Somer, Korkmaz, & Tatar, 2011).

Yumuşak başlılık-düşmanlık.

Yumuşak Başlılık insanlara yönelik yardım etme ihtiyacını kendinde hisseden, insanları affeden, onların çıkarlarına yönelik davranış ortaya çıkaran ve uzlaşmayı destekleyen yapı özelliğine sahip olan (D'Souza, & Saelee, 2014), hoşgörülü, yardımsever ve bir kişinin ne denli işbirlikçi, (Bacanlı, İlhan, & Aslan, 2009), uyumlu ve ılımlı olduğunu ifade eden kavramları içeren kümedir. Bu kavramın bir diğer zır yönü ise; acımasız, bencil, kin tutan, hırslı (D'Souza, & Saelee, 2014), rekabetçi, dik başlı, ısrarcı, şüpheli (Yelboğa, 2006), asi, kindar, hoşgörüsüz (Bacanlı vd., 2009) gibi kavramları kapsamaktadır.

Beş faktörlü kişilik modelinin bu boyutu nezaket, hoşgörü, kibarlık, hoşgörü, saygı, ölçülülük, iş birliği, olgunluk, fedakârlık, şefkat, saygı, nezaket, güvenilirlik, alçakgönüllülük ve dürüstlük gibi özellikleri içerir (Atak, Kapçı, & Çok, 2013; Çeliköz, & Sır, 2016; Doğan, 2013). Kişilik özellikleri bakımından uyumlu olan bir birey genelde duygusal insanlardır ve başkalarına karşı duyarlıdır ayrıca yardım severdirler. Bu bireyler kendi kendilerine yeten, sakinliklerini koruyup çözüm üreten, insanlarla diyaloglarını olumlu şekilde yöneten insanlardır (Çeliköz vd., 2016). Ayrıca bu özellikler bireyin hem kişiler arasında çatışmasını azaltıcı etkisini sağlarken aile ve iş hayatında çatışmaları düşüren bir etkiye sahip olduğu gözlenilmiştir (Tatlıoğlu, 2014). Bu bireyler, girdikleri ortamda yabancılık çekmez ve kolayca uyum sağlayabilmektedirler. Bunun ana sebebi insanlara karşı duydukları güven ve gerçek düzende iş birliğine duydukları hazır oluşlardan kaynaklandığı düşünülmektedir (Baltacı, 2017; Horzum, Ayas, & Padır, 2017). Uyum konusunda zayıf olan bireyler genellikle saldırgan, şikayetçi, iş birliğine karşı, çıkarıcı, rekabetçi uyumlu insanlara göre daha merhametsiz, geçimsiz ve uzlaşmadan uzak bireyler olarak tanımlanmaktadır (Atak vd., 2013; Doğan, 2013). Kısaca, uyumlu olmayan bireylerin uyumlu olan bireylere göre kişisel menfaatleri, diğer insanlarla iyi geçinmesinden daha önde gelmektedir ve onlar insanların iyilikleriyle ilgilenmedikleri savunulmaktadır (Deniz, & Erciş, 2008).

Gelişime-deneyime açıklık/zekâ-gelişmemişlik.

Gelişime açıklık kavramıyla anlatılmak istenilen, kişilerin yüksek bilişsel yönleri sahip olmasıdır. Bu özelliğe sahip insanlar genellikle özgün, kendi duygu ve düşüncelerine yönelen hayal kuran, maceraperest, yaratıcı ve meraklı kişiler olduğu ve bu yönleri zayıf olan kişiler ilgisiz geleneksel ve tutucudurlar (Basım, Çetin, & Tabak, 2009).

Costa vd., (1986), gelişime açık olan kişilerin hayal gücü gelişmiş, Kültürlü, maceracı, zeki, meraklı, yaratıcı ve yenilik üretmeye istekli olduklarını belirtmelerine rağmen, Zel, (2001) bu özelliğe sahip kişilerin kapsamlı düşündüğü ve zihinsel hayal gücü yeteneklerinin kuvvetli olması sebebiyle değişiklik gösteren organizasyonlarda yaratıcılıklarının ön plana çıkacağını belirtmişlerdir.

Costa ve McCrae (1992a), bu kavram ile ilgili bireyin kişilik özelliklerini karmaşık, liberal, geleneksellikten uzak, cesur, özgünlük, sanata duyarlılık, analitik, özgün, hayalperest, ilgileri geniş, merak, fikirlere açık ve değişikliği seven olarak gösterilmiştir. Ayrıca zekayı ölçmenin, zekayı ve deneyime açıklığı değerlendirmekten farklı bir faktör olduğu sonucuna vardılar.

Peabody ve Goldberg (1989), McCrae ve Costa zekanın kontrol edilmesi yönüne zıt olarak, ifade edici yönünün deneyime açıklık boyutuyla ortaya çıktığını ancak bunun doğruluğunun olabilmesi için gerekli koşulların olmadığını ifade etmişlerdir. Bu ifadede bahsedilen koşul, iki değişken tipinin aynı etkenden (zekâ) değil, farklı etkenlerden yük alması gereği olarak ifade etmektedir.

Costa ve McCrae'nin (1995) Beş Faktör Kişilik Envanterinden alınan zayıf ve güçlü puanların temsil ettiği kişilik özellikleri Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Envanterinde Temel Faktörler

Mesafeli, ciddi, dikkat çekmeyen, yalnızlığı seven	İçedönük	DIŞADÖNÜKLÜK	Dışadönük	Canlı, girişken sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal, iyimser
İnsanlara güvenmeyen, iş birliğinden çok yarışmacı, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli, kendini düşünen	Uyumsuzluk	UYUMLULUK	Uyumluluk	Çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, iş birliğine yatkın
Esnek, plansız, çabuk karar veren, kurallara bağlı olmayan	Düşük Öz-Denetim	ÖZDENETİM	Yüksek Öz-Denetim	Düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi
Kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu, telaşsız	Tutarlı Duygusal Durum	DUYGUSAL-TUTARSIZLIK	Tutarsız Duygusal Durum	Hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz
Muhafazakâr, yeniliğe dirençli, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı, geleneksel	Somut-Pratik	GELİŞİME AÇIKLIK	Gelişime Açıklık	Analitik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı

Özdenetim/sorumluluk-yönsüzlük/dağınıklık.

Costa, McCrae ve Dye (1991) sorumluluk alt boyutlarını yeterli olmak, düzenli olmak, görev bilinci, başarı için çabalama, öz disiplin ve sağduyu olarak tanımlamıştır. Yeterli olarak ifade edilen, yetkin, ehliyetli, rasyonel ve yetenekli anlamına gelmektedir. McCrae ve Costa (1985) çalışmalarında, WAIS ile ölçülen zekâ puanlarının sorumluluk boyutu ile zayıf bir korelasyon gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Johnson ve Ostendorf (1993), düzenli, dikkatli, metodik, yüksek düzeyde öz disiplin ve organizasyon ve hedef yönelimi gibi özelliklerin özdenetim faktörünün olumlu tarafına yüklendiğinde, düşüncesizlik, tepkisellik ve dikkatsizlik olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanı sıra, dürtüleri kontrol etmedeki zorluk bu faktörlerin negatif tarafa yüklendiğini ifade etmektedir.

MacDonald (1995), özdenetimin yönlerini uyarlanabilir bir bakış açısıyla araştırmıştır. Araştırmacı, bu boyutun ödülleri ertelemeyi, hoş olmayan görevler karşısında sebat etmeyi, detaylara dikkat etmeyi, sorumlu ve güvenilir bir tarzda hareket etmeyi içerdği söylemektedir.

Amacı olan, düzenli, tutarlı ve ölçülü olma özelliklerine sahip kararlı sorumluluğu yüksek kişileri için tanımlanabilir (Doğan, 2013). Bu boyutta kişi amaca yönelmiş olup başarı sağlayana dek araştırmayı göze alan bireylerin karakterize özelliklerini ifade etmektedir (Soto, 2018). Diğer bir adı öz disiplin olarak belirtilen bu boyuttan yüksek puan alan insanlar, beynin planlı davranışı organize etmede etkili olan ön(frontal) bölümlerinin daha gelişmiş olduğu belirtilmektedir (Myers, & Dewall, 2017).

Kişilik ve Spor

İnsanı toplumla çelişen suçlar işlemeye iten olaylara bazen dini, bazen felsefik, bazen de bilimsel yaklaşımlar olmuştur. Öte yandan; insanın(bireyin) akıl ve iradeye sahip bir varlık olarak ortaya çıkardığı her bir davranışı bilinçli yaptığını savunarak bireyin sorumlu olduğunu ifade etmektedir (Enç, 1979). Bireyi diğer insanlardan ayıran özel davranışlar kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Özel olmasının sebebi, kişinin yoğunlukla yaptığı en tipik davranışlarını göstermektedir. Farklı ya da ayırt edici olmasının sebebi ise, davranışların kişiye özel ve insanların farklı yapı özelliklerine sahip olmasından kaynaklı olduğu ifade etmektedir (Morgan, 2000).

Freud'un spor ve fiziksel aktivitedeki kişilik teorisinin ortaya çıkışı, oyundan spora giden çizginin keşfi olarak görülür. Bu dize; oyun-spor-yarışma şeklinde tanımlanmaktadır. Freud aynı zamanda spora ve oyuna katılımın temel nedenleri olarak aşağıda ifade etmektedir (Tiryaki, 2000);

- Set çekilen birey kaygılanır ve kaygılanan birey bu kaygıdan kurtulmak için spora ve oyuna katılım sağlar.
- Çocukların oyun oynarken davranışlarının izlendiğinde, davranışların çocukların üzerinde ruhsal gelişimindeki bir çatışma yansıttığı ifade edilebilir. Oyunun, çocukların kendi sorunlarının çözülmesinde ve gerçekler üzerinde hakimiyet kurmayı başarabilmesinde bir etken olarak kullandığı bilinmektedir.
- Çocuğun spor ve oyunda, sürekli gelişim sağlayan becerileriyle kendini, zihinsel duygusal ve fiziksel kapasitesini sınama imkânı bulur.

Spor ve kişilik arasındaki ilişkinin incelendiğinde, insanın kişiliğinin gelişim ve sosyalleşme evrelerinde sporun önemli bir rol aldığı belirtilmiştir. İnsanın zihinsel ve sosyal gelişimini pozitif yönde etkisi olan sportif etkinlikler, sporcu olan ve sporcu olmayan bireylerin kişilik özellikleri üzerinde farklılığını gösteren çalışmalarda mevcuttur (Weinberg, & Gould, 2007).

Bilindiği üzere empati özelliği kişiliğin gelişmesinde önemli olgudur. Belirtiliği üzere sporcuların kişilik yapıları ile yöneldikleri spor dalı arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan kuramlar ve kavramlar bulunmaktadır. Genel olarak spor, zevk alınması amaçlanan belirli bir kurallar dizisini, bireysel veya takım rekabetini veya sosyal aktiviteler olarak tanımlanmaktadır (Filiz, 2010). Bu ifadeyle birlikte sporcu, yalnız fiziksel yapısını geliştirerek ya da kullanmasının yanında, psikolojik özelliklerinin bütün fonksiyonlarını (kişilik, duygusal, ruhsal) geliştirerek ve kullanarak en verimli-yüksek performansa varabilmeyi hedeflemelidir. Bu yönden bakıldığında sportif başarıda psikolojik özelliklerin büyük önem kazandığı görülmektedir (Küçük, 1997).

Newman ve Cooper'in yapmış olduğu çalışmada, sporcu olan ve sporcu olmayan insanların kişilik özellikleri kıyaslandığında, sporcu ve sporcu olmayan insanlara göre fazlaca dinamik, uyum sağlayan, dışa dönük ve kendini kontrol edebilen bireyler oldukları tespit edilmiştir (Korkmaz, Özduran, & İlhan, 2003).

Spor faaliyetleri insanlara birlikte çalışma fırsatı verir. Böyle bir ortamda insanlar mücadele edecek, disiplinli olacak ve mücadelede azimli olacaktır. Zaferleri ve yenilgileri

kabul etmeyi, kendinizi ifade etmeyi ve başka insanların fikirlerine ve inanç saygı duymayı öğrenmek, insanlarla iyi ilişkiler kurmanıza yardımcı olabilmektedir (Şahan, 2008).

Sportif aktivite kişiliği etkilemektedir ve spor branşlarına göre değişir. Çeşitli akademisyenler, düşünürler ve spor etik uzmanları, sportif aktivitenin bireylerin kişilikleri üzerindeki etkilerini genelleştirmektedir (Başer, 1986);

- Spor bireyin karakterinin oluşumunda etki eder.
- Takım sporlarında özellikle iş birliği etmeyi öğretir.
- Bireysel sporlarda kişinin disiplinini geliştirir.
- Sporda sert ve dayanıklı mücadeleyi öğretir.
- Beden eğitimindeki özgürlük ve zorunlu olmayış, talebe-eğitmen ilişkilerini geliştirip, sporcunun sosyalleşme sürecini hızlandırır.
- Riskli idmanlar ile cesareti artırır.
- Birtakım spor branşları güçlü bir iletişim değerine sahiptir. Bu, özellikle fiziksel temas içeren sporlarda fark edilir.
- Bireyin sporda saldırgan dürtüleri, doğal yollarla ve sosyal kurallar etrafında dışa vurmayı öğretir.

Pek çok araştırmada spor ve antrenman ortamlarında kişiliğin rolünün hem bilim insanları hem de katılımcılar açısından önem seviyesinin ne kadar güçlü olduğunun vurgusunu yapmışlardır (Weinberg, Weinberg, & Gould 2010; Honeybourne, Hill, & Moors, 2004). Fazlaca teorisyen kişiliği farklı ifade etmesine rağmen, bu konuda birleştikleri en değerli nokta; kişiliğin “eşsizliği” olduğu tarafındaki görüşleridir (Weinberg *vd.*, 2010). Ayrıca birçok araştırmada sporun insanlardaki kişilik üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Fazlaca vurgulanan ise, sporun karakter eğitimi olduğu ve sporun sosyal nitelikler geliştirebileceği vurgulanmaktadır (Honeybourne *vd.*, 2004).

Bir kişinin spor yapması için, güçlü veya gelişmiş bir kas yapısı hareketleri uygulamak için güçlü koordinasyon yeteneği ve zihinsel, fiziksel, bedensel engellemelere rağmen başarılabilme ve başaramama durumlarında bu çabadan kopmaması için bireyin gerekli kişilik özelliklerinin yanında antrenman için yeterli sayılabilecek seviyede motivasyona ihtiyacı vardır. Kişi spor yapmayı devam ettirdikçe bu niteliklerinde gelişme sağlar. Bu gelişim belirli kurallar ile birlikte olur. Kuralların kökeninde sportif aktivitenin bireyin kişiliği üzerinde etkisi bulunur ve spor branşlarına göre farklılık gösterir (Horst, 1976).

Sportif aktivitenin bireyin kişilik üzerindeki etkilerini şöyle genel bir tabirle ifade edilebilmektedir: Takım sporları iş birliğini öğretir, sporlar karakter oluşturur ve bireysel

sporlar bireysel disiplini geliştirir ve saldırgan dürtüleri doğal olarak ve sosyal normlara göre serbest bırakmayı öğretir (Koruç, & Bayar, 1989). Bir sporcunun performansı ve başarısı sadece genetik yapıya ve düzenli antrenmanlara değil, bunların yanında düşünce, duygu ve zihinsel süreçleri zihin-beden etkileşimi ile uyum içinde kontrol etmeye bağlıdır (Syer, & Connolly, 1998).

Kişilik ve Liderlik

Liderlik, bir bireyin veya bir topluluğun amaçlarına ulaşabilmesi için belirli durumlarda diğer insanları etkileme ve eylemlerini yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir (Eren, 2004). Liderlik bazen de bir bireyin kişilik özelliği olmasına ek olarak sahip olunan mevkinin niteliği veya bir davranış türü şeklinde ifade edilmiştir (Can, 1991). Bu bakımdan evrende bulunan farklı tipteki kişi sayısı kadarda liderliğin tanımı olduğu ifade edilmektedir (Donuk, 2007). Liderlik ve kişilik arasında bulunan ilişkiyi anlamlandırmak amacıyla girişimde bulunan Stogdill (1948; 1974) tarafından yapıldığı bilinen iki meta analiz çalışması önem arz etmektedir.

Stogdill'in ilk araştırmasında, liderlik kavramını 1904-1947 yılları arasında yapıldığı belirtilen 124 çalışma neticesinde, devamında yine ikinci araştırmasında konu edindiği liderlik kavramını 1948-1970 yıllarında çalışmış 163 araştırma sonuçlarını meta analiz yolunu tercih ederek birleştirmiştir. Stogdill'in ilk yaptığı araştırmanın sonuçlarında liderlik bir kişilik özelliği değil, tümüyle durumsallıklara bağlı faktörlere ilişkili olduğunu ortaya koymuş, ama ikinci araştırmasının sonucuna bakıldığında liderliğin bazı kişilik özelliklerinin ise durumsal faktörler kadar etkin ve belirleyici olduğunu gösterilmiştir. Bu konu bağlamında Mann (1959) ile Lord. De Vader ve Alliger (1986) tarafından yapılan meta analiz araştırmalarında ise Stogdill'in yapmış olduğu bu analiz sonuçlarındaki yorumlamanın yanlış olduğunu ifade etmişlerdir.

Liderlik literatüründe ifade edilen bu önemli gelişimle birlikte, içe-dışa dönüklük, baskınlık, kişilerarası duyarlılık, erkeklik veya kadınlık ve problem çözme yeteneği gibi bazı kişilik özelliklerinin yanı sıra popülerlik ve görev özlemi, uyumluluk, sosyal ve duygusal aktivite arzusu vb., tamamlayıcı liderlik davranışları olarak kabul edilmiştir. Alanyazına ilişkin literatür tarandığında kişilik yapılarını beş grupta sınıfladığını ortaya çıkarmaktadır (Costa, & McCrae, 1992b; Digman 1990; Tupes, & Cristal 1951). Bunların içinde bulunan McCrea ve John (1992) isimli araştırmacıların geliştirdiği “Beş Faktör Kişilik Modeli” ile insan kişiliğine yönelik açıklamaları son dönemleri kapsayan 30 yılda popülerliğini gündemden düşürmemiştir. Bu model, kişilik kavramını kapsayan pek çok bilgiyi birleştirmiş ve bu kavramları açıklarken bireysel farklılıklar da ele alınmıştır. Bu teori kapsamında

kişiliğin adını koyduğumuz yapı taşlarını Uyumluluk (agreeableness), Duygusal Dengesizlik (neuroticism), Sorumluluk (conscientiousness), Dışa Dönüklük (extroversion) ve Gelişmeye Açıklık (openness) olarak bu beş boyut ifade edilmektedir. Alanyazında bu boyutlar için birbirinden farklı adlandırmalar görülmektedir. Örn: Ulu (2007)'nin ifade ettiği sorumluluk alt disiplini için Öz disiplin; Duygusal Dengesizlik faktörü için ise Nevrotiklik (duygusal çelişkili) imgelerini kullanılmıştır. Bacanlı, İlhan ve Aslan'ın (2009) Uyumluluk alt disiplinine Yumuşak Başlılık ifadesiyle özdeşleştirmiştir. Fiedler'e göre (1976) etkin bir lider durumu ve kişiliği doğru olarak ilişkilendirmesi ile sonuç elde edebileceğini ifade etmiştir.

Alanyazın Taraması

Garland ve Barry (1990) yaptıkları Chelladurai'nin çok boyutlu liderlik teorisine dayanan çalışmada, sporcuların kişiliğinin ve antrenörlerinin belirli algılanan liderlik davranışlarının kolej futbolundaki performansına etkisi olup olmadığını belirlemiştir. Çalışmaya 272 sporcu katılmıştır. Cattell'in On Altı Kişilik Faktörü (16 PF) anketini ve Spor için Liderlik Ölçeği'ni (Algı versiyonu) doldurmuşlardır. Dışa dönüklük, duygusal istikrar, katı fikirlilik ve grup bağımlılığı ile eğitim ve öğretim, demokratik davranış, otokratik davranış, sosyal destek ve ödüllendirici davranış algılanan lider davranışları ile birlikte kişilik özelliklerinin performansın yordayıcısı olduğunu bulunmuştur.

Kaşlı ve Seymen (2010) tarafından “Kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisinin” belirlenmesini amaçlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada kişilik özelliklerinin lider-üye etkileşimi sonucunda anlamlı ve olumlu ilişkiler tespit etmiştir.

Mamatoğlu (2010) tarafından öğretmenlerin oluşturduğu bir örnekleme dayalı yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, lider davranışları ile duygusal mesleki kimliklenme arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinde dışa dönüklüğün düzenleyici bir rolü bulunduğu görülmüştür. Ayrıca takım kimliklenmesi ile takım kuran ve paylaştan, hiyerarşik ve işe odaklı, takip ve kontrol eden lider davranışları arasındaki ilişkide de kişilik özelliklerinden uzlaşılabilirliğin düzenleyici bir rolü olduğu gözlenmiştir.

Ballı (2013) tarafından güvenlik görevlilerine yönelik yapılan çalışma sonucunda güvenlik görevlilerinin liderlik algılarının kişilik özelliklerinden sadece dışa dönüklük özelliğinin yordadığını, ayrıca sorumluluk, nörotisizm (duygusal dengesizlik), gelişime açıklık (GA) gibi farklı kültürlerde lider olarak algılanmayı yordayan özelliklerin Türk örnekleminde yordayıcı olmadığını sonucunu tespit etmiştir.

Farsani, 2013 yılında yaptığı çalışmada, İsfahan kentindeki kadın beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik tarzları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir. Bu amaçla İsfahan şehrinden yaşları 24-37 arasında değişen 185 kadın beden eğitimi öğretmeni seçilmiştir. Veri toplamak için, tüm denekler Çok Faktörlü Liderlik Anketini ve Revize Edilmiş NEO Kişilik Envanteri'ni (NEO-PI-R) doldurmuştur. Sonuçlar, genel liderlik stilleri ile kişilik özellikleri arasındaki pozitif ilişkiyi anlamlı olduğunu göstermiştir. Ayrıca etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik ve pasif/çekingen liderlik gibi liderlik stilleri alt ölçekleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak, kişilik özelliklerinin başkalarını etkilemede, ikna etmede ve harekete geçirmede önemli bir rol oynadığı ve liderlik stilleri için önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Akgündüz, Kale, Dalgıç ve Karakan (2015)'in birlikte yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik özelliği sergileyen yöneticilerin kişilik tiplerinin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları araştırma sonucu olarak; yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını, kişilik boyutlarından sadece deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerinin etkilediğini tespit etmiştir.

Shalaby (2017) çalışmasında, spor yöneticilerinde hormonal, genetik ve kişilik özelliklerinin liderlikte belirleyici faktörlerini incelemektedir. Bu nedenle 24 spor yöneticisi çalışmıştır. Hormonal (serotonin), genetik (DuDR genotip) ve IQ, güven, özerklik, inisiyatif, başarı, kimlik, yakınlık ve bağış gibi kişilik özellikleri testlerine tabi tutulmuşlardır. Sonuçlar, serotonin seviyesi yüksek spor yöneticilerinin daha konsantre olduğunu göstermiştir. Yüksek zekâ ile daha yüksek ruh hali arasında ilişki vardır. Ardından kişilik özelliklerine bakıldığında, testte yüksek bir derece alan bireylerin uygun liderlik seçimi yaptıkları görülmüştür. Sonuç olarak, biyolojik olarak ve kişilik özellikleri liderlik üzerinde etkiye sahiptir.

Uslu (2017) tarafında hizmet ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmasında otantik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışa dönüklük (DD) alt boyutlarında düzenleyici bir etkinin olduğu sonucunu tespit etmiştir. Bununla birlikte duygusal dengesizlik alt boyutunda düzenleyici bir rolünün olmadığı sonucuna varmıştır.

Gama vd., (2019) araştırmalarında, Brezilya'nın Rio de Janeiro eyaletindeki okul takımlarının hentbol antrenörlerinin kişilik özellikleri ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Örnekleme, Rio de Janeiro Öğrenci Sporları Federasyonu'na (FEERJ) antrenör olarak kayıtlı 31 erkek bireyden oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak Eysenck Kişilik Anketi, Spor için Gözden Geçirilmiş Liderlik Ölçeği ve sosyodemografik

anket kullanılmıştır. Pearson korelasyon testinde koç olarak çalışma süresi ve koç yaşları ile Psikotizm (P) arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Dışa Dönüklük (DD) ve Olumlu Geribildirim (PF) davranışı arasında orta düzeyde bir pozitif korelasyon; Nevrotiklik (N) ve PF arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon; N ve otokratik davranış arasında orta düzeyde bir pozitif korelasyon bulunmuştur. ANOVA testlerinde, çocuk kategorisindeki koçların genç kategorisindeki koçlardan daha yüksek N seviyeleri sergilediğini ortaya çıkardı. Belirli kişilik özelliklerinin, incelenen koçların liderlik özellikleri ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Günay Süle (2019) tarafından örneklemini okul yöneticilerinin oluşturduğu araştırmanın sonucunda yöneticilerinin kişilik özellikleri “gelişime açıklık, uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük” ile genel ruhsal liderlik düzeyleri arasında pozitif yönde ilişkiler tespit etmiş ancak duygusal dengesizlik özelliğinde ise negatif yönde ilişki tespit etmiştir.

Sayın ve Sayın (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin liderlik algıları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal denge kişilik alt boyutu ile liderlik özellikleri arasında ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, "uyumluluk", "dışa dönüklük" ve "deneyime açıklık" kişilik özelliklerinin ise tüm kişilik alt boyutlarıyla ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca, "Sorumluluk" kişilik özelliğinin vizyon oluşturma ve risk alma liderlik ile ilişkili olmadığı, ancak diğer üç alt boyutla korelasyon içerdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sinanoğlu (2019) tarafından öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki düzeyi inceleyen çalışmasında örneklem grubunu Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmada “Sıfatlara Dayalı Kişilik Anketi” ve “Liderlik Yönelim Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda ise; liderlik yönelimleri ile kişilik özellikleri arasında, cinsiyet, yaş, uyruk, mezun olunan lise türü, annenin ve babanın eğitim durumları, anne ve baba gelir düzeyleri, devam edilen sınıf, not ortalaması ve devam edilen program değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmasında, öğretmen adaylarının belirlenmesi hususunda yalnızca merkezi sınavların değil, kişilik özelliklerini ve liderlik davranışlarının da dikkate alınacağı müfredat düzenlemelerinin yapılmasını önermiştir.

Şengül (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, erkek futbolcuların kişilik ve bazı özelliklerinin, antrenörlerin liderlik özellikleri tercihleri ile ilişkisini belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, futbolcuların, antrenörlerinde görmek istedikleri liderlik özellikleri olarak otokratik (otoriter) ve demokratik (katılımcı) liderlik, açıklayıcı-ödüllendirici liderlik arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, futbolcuların lisanslı

olarak futbol oynama süreleri gibi bağımsız değişkenler arasında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Çoban (2020) tarafından havacılık ve sağlık sektörlerine yönelik yapmış olduğu ve iki farklı örneklem üzerinde yapılan bu çalışmada; havacılık ve sağlık sektörüne yapmış olduğu karşılaştırmalı analizler sonucunda, Bireyin (liderin) kişilik özelliklerinin işyeri ilişki kalitesini etkilediğini ve bu etkileşimin liderin politik beceri yönünden kaynaklı aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir.

Göl ve Üredi (2020) tarafından örneklem grubunu ilkökul yöneticileri ile oluşturduğu kişilik ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelenmeye yönelik yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarına göre, uyumluluk (yumuşak başlılık) kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde, öz disiplin kişilik özelliği ile serbest bırakıcı liderlik arasında da pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Dayıcan ve Demiray (2021) tarafından Masa Tenisi sporcularına yönelik kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri inceleme amacıyla yapmış olduğu çalışmasının sonucunda; cinsiyet, yaş, eğitim ve oynadıkları yıl gibi demografik bilgilerin, kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan sporcularının kişilik özelliklerinin liderlik yönelimleri üzerinde etkin olduğunu belirtmiştir.

Düger (2021) tarafından bireylerin kişilik özelliklerinin cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak liderlik etme motivasyonuna olan etkisini ortaya koymak amacıyla yapmış olduğu araştırmada, örneklem grubunu Üniversite öğrencilerinin oluşturduğu çalışmasının sonucunda; dışa dönük kişilik özelliğinin kadın ve erkek bireyler için liderlik etme motivasyonuna pozitif etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Gökbaraz, Bozyiğit ve Gökçe (2021) tarafından Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada öğrencilerinin LÖLDA ölçeği ile yaratıcı kişilik özelliklerine yönelik çalışmasının sonucunda; öğrencilerin liderlik davranışları ile yaratıcı kişilik özelliklerine ilişkin puanların birlikte arttığını ifade etmiştir. Bir başka ifade ile dönüşümcü liderlik özelliği sergileyen liderler için kişilik özelliklerinden “deneyime açıklık ve sorumluluk” alt boyutlarının daha uyumlu olduğunu ifade etmiştir.

Kassim, Mazli ve Saufi (2021) çalışmalarında, antrenörlerin kişilik özellikleri ile takım ve bireysel sporlardaki dönüşümcü liderlik davranışlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmaya takım sporu (n=76) ve bireysel spor (n=76) branşlarından 152 (n=152) sporcu katılmıştır. Yaşları 18 ile 25 arasında değişen sporcuların tamamı üniversite maçlarında yer

almıştır. Veri toplama araçları 27 maddelik Farklılaştırılmış Dönüşümcü Liderlik Envanteri (DTLI) ve 32 maddelik Myers Briggs Tip Göstergesi (MBTI)'dir. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin bileşeninin, bireysel ve takım sporları sporcuları arasında anlamlı bir fark gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca bireysel ve takım sporları sporcuları arasında kişilik bileşeninde "içe dönük düşünme" dışında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Sonuç olarak, koçun kişiliği, koçun dönüştürücü liderliğinin rolünü etkileyebilir. Böylece, sporcuların gelişmesinde önemli bir rol oynayan koçun kişiliği ve liderlik özellikleri, bir sporcunun başarısı ve gelişimi için kilit faktörler haline gelir.

Bilgin (2022) tarafından örneklemini Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin oluşturduğu, öğretmenlerin kişilik ve liderlik özelliklerinin incelenmesine yönelik yapmış olduğu çalışmasının sonucunda kişilik özellikleri ile çeşitli değişkenler (okul türü, görev yaptıkları kurumdaki pozisyonları, hizmet süreleri, uzmanlık alanları) ve liderlik seminerlerine katılma durumları arasında da anlamlı olarak farklılıkların olduğu saptanmıştır.

Pınar (2022) tarafından yöneticilere yönelik yapmış olduğu çalışma sonucunda; liderlik davranışlarının yöneticilerin kişilik tiplerine uyumlu liderlik davranışlarının bireysel değerleri ile şekillendiğini ve baskın bir hal aldığını tespit etmiştir. Ayrıca yöneticilerin kişilik tiplerine uyumlu liderlik davranışlarının bireysel değerler tarafından baskın hale geldiği ve biçimlendiğini ifade etmiştir.

Özkan ve Yaman (2023) tarafından “Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu yöneticilerinin kişilik özellikleri, liderlik yönelimleri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine” yönelik araştırma yapmıştır. Yapılan çalışmada “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği”, kişilik özelliklerini belirlemek için “On-Maddeli Kişilik Ölçeği” ve empati düzeylerini belirlemek adına ise “Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği” kullanmıştır. Araştırma sonucunda; Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu yöneticilerinin kişilik özelliklerinin ve empati düzeylerinin Politik, İnsan Kaynaklı, Yapısal ve Karizmatik Liderlik yönelimlerinin yordayıcısı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ünlü (2023) tarafından örneklem grubunu 2021-2022 yıllarında Kick Boks, branşında Türkiye şampiyonası düzeyinde mücadele eden, sporcuların kişilik özellikleri ile liderlik tercihleri arasındaki ilişkinin incelemesi amacıyla yapmış olduğu çalışmada “A tipi ve B Tipi Kişilik Tipolojileri Envanteri” ve “liderlik yönelimi ölçeği” kullanmış ve araştırmanın sonucu olarak; kick boks sporcularının spora başlamasında beden eğitimi öğretmenin ve babanın etkili olduğunu, rol model olan bireyin güçlü, lider ve anlayışlı yönü yüksek kişilik özelliğine sahip bireylerde olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ile liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine yapılan çalışmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2020). Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı tutarlı olarak araştırmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın ulaşılabilir evrenini 2022-2023 Akademik Yılı Güz Döneminde Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük Eğitimi, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerindeki toplam 794 öğrenci oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın örneklem grubu ise ulaşılabilir evrenden gönüllülük esasına dayalı olarak kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 451 öğrenciden oluşmaktadır. Bu çerçevede araştırma evreni için kabul edilebilir örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı anlaşılmaktadır (bkz. Sekaran, & Bougie, 2016).

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında verilere ulaşabilmesi amacıyla anket formu kullanılmış olup veriler gönüllülük esaslı gözetilerek yüz yüze toplanmıştır. Katılımcılara anket formunu doldurmadan önce araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılmış olup formun doğru bir şekilde cevaplanması sağlanmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan anket form üç bölümden oluşmaktadır. Bu formun birinci bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği” ve üçüncü bölümünde “Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeği” yer almaktadır.

Kişisel bilgi formu.

Araştırma grubunun kişisel verilerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” 13 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler; cinsiyet, yaş,

bölüm, sınıf, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aylık kişisel gelir düzeyi, algılanan aylık kişisel gelir düzeyi, aylık aile gelir düzeyi, algılanan aylık aile gelir düzeyi, aktif olarak spor yapma durumu, aktif olarak yapılan spor branşının türü ve aktif olarak spor yapma yılı olarak belirlenmiştir.

Lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları ölçeği (LÖLDA).

Özbek ve Kızılyallı (2017) tarafından geliştirilen “Lisans Öğrencilerinin liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği” katılımcıların kendi liderlik davranışlarını değerlendirebilecekleri geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak geliştirilmiştir. Bu geçerlik ve güvenirlik çalışmasında 24 öğrenci liderliğin tanımını yapmış, toplanan veriler içerik analizi tekniğiyle analiz edilmiş, 53 maddelik soru havuzu, alınan 3 uzman görüşü sonucu 50’ye indirilmiştir. Ölçeğin deneme formu, spor bilimleri fakültesi öğrencisi 284 kişiye uygulanmıştır. KMO (0.934) ve Bartlett testi [4809.978; ($p < 0.000$)] yapılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi sonucu maddeler 4 ayrı boyutta toplanmıştır. Bu dört boyut toplam varyansın %54.12’sini açıklamaktadır. Boyutlar; Katılımcı Lider, Kendine Güvenen Lider, İlkeli Lider ve Kararlı Lider olarak isimlendirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu kritik N değeri 252.11 olarak hesaplanmıştır. Modelin uygunluğuna ilişkin χ^2/df değeri 1.39; RMSEA değeri 0.037; NFI değeri 0.97; CFI değeri 0.99 ve GFI değeri 0.93 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar modelin iyi uyum değerlerini karşıladığını göstermiştir. Ayrıca ölçek için boyutlara ilişkin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayıları, ölçeğin geneli için 0.91, Katılımcı Lider boyutu için 0.81, Kendine Güvenen Lider boyutu için 0.70, İlkeli Lider boyutu için 0.82 ve Kararlı Lider boyutu için 0.74 saptanmıştır. Sonuç olarak 4 boyut ve 20 maddeden oluşan 5’li Likert tipindeki “Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği”nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir (Özbek, & Kızılyallı, 2017).

Türkçe büyük beşli kişilik ölçeği (TBFI).

“Beş Faktör Kişilik Ölçeği (Büyük Beşli Kişilik Ölçeği)” kişiliğin 5 boyutunun (Dışa Dönüklük, Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık, Yumuşak Başlılık ve Öz Disiplin) varlığının ve gücünün ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Bir alt ölçekte alınan yüksek puanlar, o kişilik boyutunun gücünü ifade etmektedir. Bu bağlamda oluşturulan 44- öge Beş Faktör Kişilik Ölçeği’nin (BFI), kullanımı ekonomik olan kısa bir ölçme aracıdır (John, Donahue, & Kentle, 1991). Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin iç tutarlılıkları 0.80 ile 0.90 arasında değişmektedir (John, & Donahue, 1998’den aktaran Benet-Martinez, & John, 1998). Araştırmacılar, bir üniversite örneğinde BFI öz bildirim ölçüsü ile iki akrandan alınan raporlar arasındaki korelasyonların 0.47 olduğunu ve BFI öz bildirim ölçüsü ile yetişkin bir topluluk

örneğinde beş aile üyesinden ve akranlardan alınan raporlar arasındaki korelasyonların 0.61 olduğunu belirtmiştir (John, & Donahue, 1998'den aktaran Benet-Martinez, & John, 1998). Benet Martinez ve John (1998) tarafından bu ölçeğin dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık, nevroitiklik ve açıklık alt boyutları için Cronbach Alpha (α) katsayıları sırasıyla 0.87, 0.80, 0.86, 0.84 ve 0.86 olarak bulunmuştur. Evinç (2004) tarafından yapılan çalışmada ise “Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeği”nin 44 maddesi Türkçe’ye çevrilmiş olup güvenirlik analizi sonuçlarında ölçme aracının Cronbach Alpha (α) katsayıları sırasıyla Dışa dönüklük için 0.74, Duygusal denge için 0.75, Deneyime açıklık için 0.74, Yumuşak başlılık için 0.51 ve Öz disiplin için 0.66 olarak hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda “Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeği”nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu anlaşılmıştır (Evinç, 2004)

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için IBM SPSS 23.0 versiyonundan faydalanılmıştır. Verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediklerine çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek karar verilmiştir. Bu doğrultuda anket formu kullanılarak ulaşılan verilerin türü dikkate alınarak tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmıştır. Ayrıca ulaşılan verilerin istatistiksel hesaplamalarında farklılık sınamaları için t-Testi ve ANOVA, ilişki sınamaları için Pearson Korelasyon Analizi, Spearman Korelasyon Analizi ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. İstatistiksel değerlendirmelerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Tablo 4. *Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzdelere*

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	188	41,7
	Erkek	263	58,3
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	247	54,8
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	14,0
	Spor Yöneticiliği	141	31,2
Sınıf	1. Sınıf	102	22,6
	2. Sınıf	105	23,3
	3. Sınıf	104	23,1
	4. Sınıf	140	31,0
Algılanan Aylık Kişisel Gelir	Düşük	288	63,9
	Orta	155	34,4
	Yüksek	8	1,8
Algılanan Aylık Aile Geliri (Kişisel gelir dahil)	Düşük	177	39,2
	Orta	250	55,4
	Yüksek	24	5,3
Anne Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	95	21,1
	Okur-yazar	34	7,5
	İlkokul	158	35,0
	Ortaokul	79	17,5
	Lise	56	12,4
	Üniversite	29	6,4
Baba Eğitim Durumu	Okur-yazar değil	28	6,2
	Okur-yazar	20	4,4
	İlkokul	147	32,6
	Ortaokul	106	23,5
	Lise	121	26,8
	Üniversite	29	6,4
Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Durumu	Evet	288	63,9
	Hayır	163	36,1
Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Yapılan Spor Branşı Türü	Bireysel Spor	158	55,1
	Takım Sportu	129	44,9
Toplam		451	100,0

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılara ilişkin erkek katılımcıların oranının %58,3 iken kadın katılımcıların oranı ise %41,7 olduğu görülmektedir. Bölüm bazında %54,8 oranla Antrenörlük Eğitimi, %31,2 oranla Spor Yöneticiliği ve %14,0 oranla Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi programlarının araştırmaya katılım sağladığı anlaşılmaktadır. Sınıf değişkenine göre 1. Sınıf %22,6; 2. Sınıf %23,3; 3. Sınıf %23,1 ve 4. Sınıf %31,0 olarak gruplara dağılım göstermektedir. Algılanan aylık kişisel gelir düzeyi değişkenine göre gruplara dağılım Düşük %63,9; Orta %34,4 ve Yüksek %1,8 olarak tespit edilmiştir. Algılanan Aylık Aile Geliri (Kişisel gelir dahil) değişkenine göre gruplara dağılım Düşük %39,2; Orta %55,4 ve Yüksek %5,3 olarak bulunmuştur. Anne Eğitim Durumu değişkenine göre Okur-yazar değil oranı %21,1; Okur-yazar oranı %7,5; İlkokul mezunlarının oranı %35,0; Ortaokul mezunlarının oranı %17,5; Lise mezunlarının oranı %12,4 ve Üniversite mezunlarının oranı %6,4 olduğu anlaşılmaktadır. Baba Eğitim Durumu değişkenine göre Okur-yazar değil oranı %6,2; Okur-yazar oranı %4,4; İlkokul mezunlarının oranı %32,6; Ortaokul mezunlarının oranı %23,5; Lise mezunlarının oranı %26,8 ve Üniversite mezunlarının oranı %6,4 olduğu görülmektedir. Aktif olarak spor yapan katılımcıların oranı %63,9 iken yapmayan katılımcıların oranı ise %36,1 olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcılar tarafından aktif olarak yapılan spor türünü incelediğimizde, bireysel spor yapanların oranı %55,1 iken takım sporu yapanların oranı ise %44,9 olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Yaş, Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı, Aylık Kişisel Gelir, Aylık Aile Gelir Düzeyi (Kişisel Gelir Dahil) Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	n	Ort.	Medyan	Sd.	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
Yaş	443	21,32	21	2,267	18	36	2,169	10,836
Aylık Kişisel Gelir Düzeyi (TL)	340	2612,35	1000	3272,15	100	30000	3,762	20,520
Aylık Aile Gelir Düzeyi (Kişisel Gelir Dahil) (TL)	377	7146,42	5500	6655,59	850	60000	4,037	24,326
Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı	256	5,992	6	3,4007	1	15	,453	-,625

Tablo 5'e göre katılımcıların yaş değişkeni ortalamasının 21,32 ve standart sapmasının 2,267; aylık kişisel gelir düzeyi değişkeni ortalamasının 2612,35 ve standart sapmasının 3272,15; aylık ortalama aile gelir düzeyi (kişisel gelir dahil) değişkeni ortalamasının 7146,42 ve standart sapmasının 6655,59; düzenli bir şekilde aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ortalamasının 5,992 ve standart sapmasının 3,4007 olduğu görülmektedir. Buna ek olarak çarpıklık ve basıklık değerleri çerçevesinde düzenli bir şekilde aktif olarak spor yapma yılı

değişkeninin normal dağılım sergilediği fakat yaş, aylık kişisel gelir ve aylık aile geliri değişkenlerinin ise normal dağılım sergilemedikleri kabul edilmiştir (bkz. George, & Mallery, 2010; Tabachnick, & Fidell, 2013).

Tablo 6. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	n	Ort.	Medyan	Sd.	Min.	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
Dışa Dönüklük	451	3,3692	3,375	0,52135	1,75	4,88	-0,03	0,621
Duygusal Dengesizlik	451	2,9656	3	0,60478	1,13	5	-0,272	0,784
Deneyime Açıklık	451	3,5459	3,5	0,53491	1,7	5	-0,062	-0,089
Yumuşak Başlılık	451	3,5331	3,4444	0,56371	1,67	5	0,269	-0,194
Öz Disiplin	451	3,4765	3,3333	0,56565	1,78	5	0,41	-0,057
Katılımcı Lider	451	4,0188	4,1667	0,72415	1,33	5	-0,411	-0,52
Kendine Güvenen Lider	451	3,8021	3,75	0,78602	1	5	-0,262	-0,356
İlkeli Lider	451	4,2742	4,5	0,70908	2	5	-0,845	-0,115
Kararlı Lider	451	3,9534	4	0,75225	1,25	5	-0,57	0,173

Tablo 6 incelendiğinde “Dışa Dönüklük” alt boyutunun ortalamasının 3,3692 ve standart sapmasının 0,52135; “Duygusal Dengesizlik” alt boyutunun ortalamasının 2,9656 ve standart sapmasının 0,60478; “Deneyime Açıklık” alt boyutunun ortalamasının ve 3,5459 standart sapmasının 0,53491; “Yumuşak Başlılık” alt boyutunun ortalamasının 3,5331 ve standart sapmasının 0,56371; “Öz Disiplin” alt boyutunun ortalamasının 3,4765 ve standart sapmasının 0,56565; “Katılımcı Lider” alt boyutunun ortalamasının 4,0188 ve standart sapmasının 0,72415; “Kendine Güvenen Lider” alt boyutunun ortalamasının 3,8021 ve standart sapmasının 0,78602; “İlkeli Lider” alt boyutunun ortalamasının 4,2742 ve standart sapmasının 0,70908; “Kararlı Lider” alt boyutunun ortalamasının 3,9534 ve standart sapmasının 0,75225 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerleri çerçevesinde ölçeklerin alt boyutlarının normal dağılım sergiledikleri kabul edilmiştir (bkz. George, & Mallery, 2010; Tabachnick, & Fidell, 2013).

Tablo 7. *Cinsiyet Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	Ser. Der.	t	p
Dışa Dönüklük	Kadın	188	3,4162	,54352	449	1,623	,105
	Erkek	263	3,3356	,50326			
Duygusal Dengesizlik	Kadın	188	2,9521	,67423	449	-,401	,689
	Erkek	263	2,9753	,55094			
Deneyime Açıklık	Kadın	188	3,5564	,54253	449	,352	,725
	Erkek	263	3,5384	,53031			
Yumuşak Başlılık	Kadın	188	3,5952	,56674	449	1,982*	,048
	Erkek	263	3,4888	,55839			
Öz Disiplin	Kadın	188	3,5248	,61083	449	1,537	,125
	Erkek	263	3,4419	,52949			

*p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından ölçeğin “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan “Yumuşak Başlılık” alt boyutunda kadınların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($t_{(449)}=1,982$; $p<0,05$).

Tablo 8. *Cinsiyet Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Sd.	Ser. Der.	t	p
Katılımcı Lider	Kadın	188	3,9654	,75593	449	-1,326	,186
	Erkek	263	4,0570	,69951			
Kendine Güvenen Lider	Kadın	188	3,7846	,78301	449	-,400	,689
	Erkek	263	3,8146	,78942			
İlkeli Lider	Kadın	188	4,3129	,69654	449	,981	,327
	Erkek	263	4,2465	,71794			
Kararlı Lider	Kadın	188	3,9588	,74483	449	,127	,899
	Erkek	263	3,9496	,75890			

Tablo 8 incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 9. Öğrenim Görülen Bölüm Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Dışa Dönüklük	Antrenörlük Eğitimi	247	3,3816	,55287	1,293	,275	---
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	3,4365	,51825			
	Spor Yöneticiliği	141	3,3174	,46110			
	Toplam	451	3,3692	,52135			
Duygusal Dengesizlik	Antrenörlük Eğitimi	247	2,9479	,64175	,461	,631	---
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	2,9444	,60939			
	Spor Yöneticiliği	141	3,0062	,53396			
	Toplam	451	2,9656	,60478			
Deneyime Açıklık	Antrenörlük Eğitimi	247	3,5927	,53445	3,242*	,040	Ant>Yön
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	3,5730	,55684			
	Spor Yöneticiliği	141	3,4518	,51708			
	Toplam	451	3,5459	,53491			
Yumuşak Başlılık	Antrenörlük Eğitimi	247	3,5969	,59159	5,011*	,007	Ant>Yön
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	3,5556	,52912			
	Spor Yöneticiliği	141	3,4113	,51000			
	Toplam	451	3,5331	,56371			
Öz Disiplin	Antrenörlük Eğitimi	247	3,5556	,59659	8,156*	,000	Ant>Yön
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	3,5150	,49783			
	Spor Yöneticiliği	141	3,3207	,50711			
	Toplam	451	3,4765	,56565			

*p<0,05

Tablo 9 incelendiğinde bölüm değişkenine göre ölçeğin “Dışa Dönüklük” ve “Duygusal Dengesizlik” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ancak “Deneyime Açıklık” ($F_{(2-450)}=3,242$; $p<0,05$), “Yumuşak Başlılık” ($F_{(2-450)}=5,011$; $p<0,05$) ve “Öz disiplin” ($F_{(2-450)}=8,156$; $p<0,05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıkların tümü Antrenörlük Eğitimi ile Spor Yöneticiliği grupları arasında olup Antrenörlük Eğitimi grubu lehine olduğu bulunmuştur.

Tablo 10. Öğrenim Görülen Bölüm Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Katılımcı Lider	Antrenörlük Eğitimi	247	4,0567	,73755	2,417	,090	---
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	4,1111	,70010			
	Spor Yöneticiliği	141	3,9113	,70332			
	Toplam	451	4,0188	,72415			
Kendine Güvenen Lider	Antrenörlük Eğitimi	247	3,8219	,77640	1,511	,222	---
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	3,9127	,82691			
	Spor Yöneticiliği	141	3,7181	,78140			
	Toplam	451	3,8021	,78602			
İlkeli Lider	Antrenörlük Eğitimi	247	4,3718	,68717	7,145*	,001	Ant>Yön
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	4,2963	,68486			
	Spor Yöneticiliği	141	4,0934	,72713			
	Toplam	451	4,2742	,70908			
Kararlı Lider	Antrenörlük Eğitimi	247	3,9868	,73707	1,531	,217	---
	Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi	63	4,0238	,78509			
	Spor Yöneticiliği	141	3,8635	,76092			
	Toplam	451	3,9534	,75225			

*p<0,05

Tablo 10'a göre bölüm değişkenini ile ölçeğin "Katılımcı Lider", "Kendine Güvenen Lider" ve "Kararlı Lider" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Diğer taraftan "İlkeli Lider" alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür ($F_{(2-450)}=7,145$; $p<0,05$). Bu farklılık Antrenörlük Eğitimi ile Spor Yöneticiliği grupları arasında olup Antrenörlük Eğitimi grubu lehine olduğu bulunmuştur.

Tablo 11. Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Sınıf	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Dışa Dönüklük	1. Sınıf	102	3,4792	,05243	3,443*	,017	1>3
	2. Sınıf	105	3,3833	,05278			
	3. Sınıf	104	3,2488	,04620			
	4. Sınıf	140	3,3679	,04417			
	Toplam	451	3,3692	,02455			
Duygusal Dengesizlik	1. Sınıf	102	2,8395	,05861	1,939*	,123	---
	2. Sınıf	105	2,9976	,06560			
	3. Sınıf	104	2,9964	,04978			
	4. Sınıf	140	3,0107	,05246			
	Toplam	451	2,9656	,02848			
Deneyime Açıklık	1. Sınıf	102	3,5608	,05355	2,778*	,041	4>3
	2. Sınıf	105	3,5895	,04963			
	3. Sınıf	104	3,4163	,04915			
	4. Sınıf	140	3,5986	,04759			
	Toplam	451	3,5459	,02519			
Yumuşak Başlılık	1. Sınıf	102	3,6394	,05666	3,413*	,017	1>3
	2. Sınıf	105	3,5831	,05541			
	3. Sınıf	104	3,4038	,04590			
	4. Sınıf	140	3,5143	,05101			
	Toplam	451	3,5331	,02654			
Öz Disiplin	1. Sınıf	102	3,5741	,05659	2,717*	,044	1>3
	2. Sınıf	105	3,4825	,05626			
	3. Sınıf	104	3,3536	,04945			
	4. Sınıf	140	3,4921	,04949			
	Toplam	451	3,4765	,02664			

*p<0,05

Tablo 11 incelendiğinde sınıf değişkenine göre ölçeğin “Duygusal Dengesizlik” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). “Dışa Dönüklük” (1. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 1. Sınıf lehine ($F_{(3-450)}=3,443$; $p<0,05$)), Deneyime Açıklık (4. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 4. Sınıf lehine ($F_{(3-450)}=2,778$; $p<0,05$)), Yumuşak Başlılık (1. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 1. Sınıf lehine ($F_{(3-450)}=3,413$; $p<0,05$)) ve Öz Disiplin (1. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 1. Sınıf lehine ($F_{(3-450)}=2,717$; $p<0,05$)), alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Sınıf	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Katılımcı Lider	1. Sınıf	102	4,0310	,07484	,850	,467	---
	2. Sınıf	105	3,9794	,07203			
	3. Sınıf	104	3,9519	,06959			
	4. Sınıf	140	4,0893	,05929			
	Toplam	451	4,0188	,03410			
Kendine Güvenen Lider	1. Sınıf	102	3,6936	,08056	2,374	,070	---
	2. Sınıf	105	3,7381	,07872			
	3. Sınıf	104	3,7861	,07565			
	4. Sınıf	140	3,9411	,06324			
	Toplam	451	3,8021	,03701			
İlkeli Lider	1. Sınıf	102	4,3840	,06235	2,423	,065	---
	2. Sınıf	105	4,2460	,07115			
	3. Sınıf	104	4,1346	,07574			
	4. Sınıf	140	4,3190	,05818			
	Toplam	451	4,2742	,03339			
Kararlı Lider	1. Sınıf	102	3,9240	,07255	2,370	,070	---
	2. Sınıf	105	3,9167	,07570			
	3. Sınıf	104	3,8413	,07887			
	4. Sınıf	140	4,0857	,05877			
	Toplam	451	3,9534	,03542			

Tablo 12'ye göre sınıf değişkeni açısından ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 13. Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Anne Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Dışa Dönüklük	Okur-yazar değil	95	3,2658	,48660	1,614	,155	---
	Okur-yazar	34	3,5404	,45406			
	İlkokul	158	3,3940	,49724			
	Ortaokul	79	3,3497	,54610			
	Lise	56	3,3951	,60621			
	Üniversite	29	3,3750	,56001			
	Toplam	451	3,3692	,52135			
Duygusal Dengesizlik	Okur-yazar değil	95	2,9671	,50929	1,093	,364	---
	Okur-yazar	34	2,7757	,85157			
	İlkokul	158	2,9644	,60634			
	Ortaokul	79	3,0016	,58236			
	Lise	56	2,9531	,65129			
	Üniversite	29	3,1164	,49205			
	Toplam	451	2,9656	,60478			
Deneyime Açıklık	Okur-yazar değil	95	3,4863	,55113	,682	,637	---
	Okur-yazar	34	3,6588	,57636			
	İlkokul	158	3,5532	,49387			
	Ortaokul	79	3,5241	,55567			
	Lise	56	3,5982	,55383			
	Üniversite	29	3,5276	,56751			
	Toplam	451	3,5459	,53491			
Yumuşak Başlılık	Okur-yazar değil	95	3,5111	,57264	,594	,705	---
	Okur-yazar	34	3,5850	,50756			
	İlkokul	158	3,5703	,58916			
	Ortaokul	79	3,4796	,56503			
	Lise	56	3,5635	,54879			
	Üniversite	29	3,4291	,49130			
	Toplam	451	3,5331	,56371			
Öz Disiplin	Okur-yazar değil	95	3,4585	,56893	,893	,485	---
	Okur-yazar	34	3,5588	,65047			
	İlkokul	158	3,5155	,58838			
	Ortaokul	79	3,3699	,48161			
	Lise	56	3,5000	,58527			
	Üniversite	29	3,4713	,49571			
	Toplam	451	3,4765	,56565			

Tablo 13 incelendiğinde anne eğitim durumu değişkeni açısından ölçeğin “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 14. *Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları*

Alt Boyutlar	Anne Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Katılımcı Lider	Okur-yazar değil	95	4,0702	,72059	,742	,592	---
	Okur-yazar	34	4,1422	,65409			
	İlkokul	158	3,9726	,75687			
	Ortaokul	79	3,9705	,69837			
	Lise	56	3,9821	,72730			
	Üniversite	29	4,1609	,70778			
	Toplam	451	4,0188	,72415			
Kendine Güvenen Lider	Okur-yazar değil	95	3,8132	,77697	1,541	,176	---
	Okur-yazar	34	3,8897	,79580			
	İlkokul	158	3,7294	,75816			
	Ortaokul	79	3,8101	,84847			
	Lise	56	3,7455	,81949			
	Üniversite	29	4,1466	,66318			
	Toplam	451	3,8021	,78602			
İlkeli Lider	Okur-yazar değil	95	4,4105	,65134	1,764	,119	---
	Okur-yazar	34	4,4706	,55878			
	İlkokul	158	4,1962	,74096			
	Ortaokul	79	4,2152	,74352			
	Lise	56	4,2470	,78173			
	Üniversite	29	4,2356	,55905			
	Toplam	451	4,2742	,70908			
Kararlı Lider	Okur-yazar değil	95	3,9763	,69389	1,124	,347	---
	Okur-yazar	34	4,1471	,76157			
	İlkokul	158	3,9763	,72643			
	Ortaokul	79	3,9399	,80981			
	Lise	56	3,7813	,88813			
	Üniversite	29	3,8966	,58827			
	Toplam	451	3,9534	,75225			

Tablo 14 incelendiğinde anne eğitim durumu açısından ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 15. *Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları*

Alt Boyutlar	Baba Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Dışa Dönüklük	Okur-yazar değil	28	3,1875	,47932	1,242	,288	---
	Okur-yazar	20	3,3188	,50731			
	İlkokul	147	3,3350	,55459			
	Ortaokul	106	3,4281	,50147			
	Lise	121	3,4060	,48822			
	Üniversite	29	3,3836	,58624			
	Toplam	451	3,3692	,52135			
Duygusal Dengesizlik	Okur-yazar değil	28	2,8884	,47305	,416	,838	---
	Okur-yazar	20	2,9750	,67814			
	İlkokul	147	2,9294	,68059			
	Ortaokul	106	2,9693	,57472			
	Lise	121	3,0000	,54103			
	Üniversite	29	3,0603	,64401			
	Toplam	451	2,9656	,60478			
Deneyime Açıklık	Okur-yazar değil	28	3,3179	,61165	1,322	,253	---
	Okur-yazar	20	3,4900	,47340			
	İlkokul	147	3,5558	,52279			
	Ortaokul	106	3,5745	,56249			
	Lise	121	3,5479	,48289			
	Üniversite	29	3,6414	,63837			
	Toplam	451	3,5459	,53491			
Yumuşak Başlılık	Okur-yazar değil	28	3,3611	,71090	1,500	,188	---
	Okur-yazar	20	3,5111	,45656			
	İlkokul	147	3,5971	,58898			
	Ortaokul	106	3,5860	,50524			
	Lise	121	3,4692	,54669			
	Üniversite	29	3,4636	,58875			
	Toplam	451	3,5331	,56371			
Öz Disiplin	Okur-yazar değil	28	3,4524	,55178	,636	,672	---
	Okur-yazar	20	3,4056	,59593			
	İlkokul	147	3,5208	,61766			
	Ortaokul	106	3,4350	,55611			
	Lise	121	3,4500	,49041			
	Üniversite	29	3,5862	,62565			
	Toplam	451	3,4765	,56565			

Tablo 15 incelendiğinde baba eğitim durumu değişkeni açısından ölçeğin “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 16. *Baba Eğitim Durumu Değişkenine Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları*

Alt Boyutlar	Baba Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Katılımcı Lider	Okur-yazar değil	28	4,1250	,84208	,493	,781	---
	Okur-yazar	20	4,1083	,56267			
	İlkokul	147	4,0340	,67685			
	Ortaokul	106	3,9340	,78870			
	Lise	121	4,0317	,70754			
	Üniversite	29	4,0345	,78475			
	Toplam	451	4,0188	,72415			
Kendine Güvenen Lider	Okur-yazar değil	28	3,9732	,87226	,641	,669	---
	Okur-yazar	20	3,7000	,57124			
	İlkokul	147	3,7568	,70586			
	Ortaokul	106	3,8066	,86416			
	Lise	121	3,8554	,78046			
	Üniversite	29	3,6983	,94581			
	Toplam	451	3,8021	,78602			
İlkeli Lider	Okur-yazar değil	28	4,3571	,80981	,279	,925	---
	Okur-yazar	20	4,4167	,46673			
	İlkokul	147	4,2642	,69895			
	Ortaokul	106	4,2720	,75113			
	Lise	121	4,2466	,71398			
	Üniversite	29	4,2701	,65376			
	Toplam	451	4,2742	,70908			
Kararlı Lider	Okur-yazar değil	28	3,9375	,81827	,156	,978	---
	Okur-yazar	20	4,0500	,73717			
	İlkokul	147	3,9558	,72545			
	Ortaokul	106	3,9764	,77807			
	Lise	121	3,9360	,71845			
	Üniversite	29	3,8793	,91520			
	Toplam	451	3,9534	,75225			

Tablo 16’ya göre baba eğitim durumu açısından ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 17. *Algılanan Kişisel Gelir Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği ANOVA Sonuçları*

Alt Boyutlar	Algılanan Kişisel Gelir	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Dışa Dönüklük	Düşük	288	3,3563	,51716	1,599	,203	---
	Orta	155	3,3766	,52281			
	Yüksek	8	3,6875	,60872			
	Toplam	451	3,3692	,52135			
Duygusal Dengesizlik	Düşük	288	2,9792	,62670	1,137	,322	---
	Orta	155	2,9565	,56472			
	Yüksek	8	2,6563	,52504			
	Toplam	451	2,9656	,60478			
Deneyime Açıklık	Düşük	288	3,5608	,54038	2,176	,115	---
	Orta	155	3,5013	,52273			
	Yüksek	8	3,8750	,48329			
	Toplam	451	3,5459	,53491			
Yumuşak Başlılık	Düşük	288	3,5370	,58611	,601	,549	---
	Orta	155	3,5154	,51883			
	Yüksek	8	3,7361	,60549			
	Toplam	451	3,5331	,56371			
Öz Disiplin	Düşük	288	3,4969	,58072	1,371	,255	
	Orta	155	3,4272	,53888			
	Yüksek	8	3,6944	,47791			
	Toplam	451	3,4765	,56565			

Tablo 17 incelendiğinde algılanan kişisel gelir durumu değişkeni açısından ölçeğin “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 18. Algılanan Kişisel Gelir Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Algılanan Kişisel Gelir	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Katılımcı Lider	Düşük	288	4,0538	,70594	2,075	,127	---
	Orta	155	3,9376	,75811			
	Yüksek	8	4,3333	,57044			
	Toplam	451	4,0188	,72415			
Kendine Güvenen Lider	Düşük	288	3,8082	,78607	,211	,810	---
	Orta	155	3,8000	,78717			
	Yüksek	8	3,6250	,84515			
	Toplam	451	3,8021	,78602			
İlkeli Lider	Düşük	288	4,2940	,72066	,514	,599	---
	Orta	155	4,2312	,68255			
	Yüksek	8	4,3958	,84015			
	Toplam	451	4,2742	,70908			
Kararlı Lider	Düşük	288	3,9740	,75375	,315	,730	---
	Orta	155	3,9145	,75509			
	Yüksek	8	3,9688	,69997			
	Toplam	451	3,9534	,75225			

Tablo 18 incelendiğinde algılanan kişisel gelir durumu değişkeni açısından ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 19. Algılanan Aile Gelir (Kişisel Gelir Dahil) Durumu Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Algılanan Aile Geliri	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Dışa Dönüklük	Düşük	177	3,2987	,50811	2,689	,069	---
	Orta	250	3,4160	,51062			
	Yüksek	24	3,4010	,67564			
	Toplam	451	3,3692	,52135			
Duygusal Dengesizlik	Düşük	177	2,9866	,62293	,275	,759	---
	Orta	250	2,9470	,58839			
	Yüksek	24	3,0052	,65574			
	Toplam	451	2,9656	,60478			
Deneyime Açıklık	Düşük	177	3,5548	,55677	,096	,909	---
	Orta	250	3,5368	,51406			
	Yüksek	24	3,5750	,60235			
	Toplam	451	3,5459	,53491			
Yumuşak Başlılık	Düşük	177	3,4852	,61392	1,072	,343	---
	Orta	250	3,5662	,52710			
	Yüksek	24	3,5417	,54365			
	Toplam	451	3,5331	,56371			
Öz Disiplin	Düşük	177	3,4790	,62360	,098	,906	---
	Orta	250	3,4702	,52033			
	Yüksek	24	3,5231	,59202			
	Toplam	451	3,4765	,56565			

Tablo 19'a göre algılanan aile geliri (kişisel gelir dahil) durumu değişkeni açısından ölçeğin "Dışa Dönüklük", "Duygusal Dengesizlik", "Deneyime Açıklık", "Yumuşak Başlılık" ve "Öz Disiplin" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 20. Algılanan Aile Gelir (Kişisel Gelir Dahil) Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Algılanan Aile Geliri	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Katılımcı Lider	Düşük	177	4,0414	,75514	,298	,743	---
	Orta	250	3,9967	,69988			
	Yüksek	24	4,0833	,76139			
	Toplam	451	4,0188	,72415			
Kendine Güvenen Lider	Düşük	177	3,7980	,78141	,036	,964	---
	Orta	250	3,8010	,78780			
	Yüksek	24	3,8438	,83345			
	Toplam	451	3,8021	,78602			
İlkeli Lider	Düşük	177	4,2618	,75872	,424	,655	---
	Orta	250	4,2707	,67735			
	Yüksek	24	4,4028	,66833			
	Toplam	451	4,2742	,70908			
Kararlı Lider	Düşük	177	3,9435	,78402	,441	,644	---
	Orta	250	3,9470	,71694			
	Yüksek	24	4,0938	,88408			
	Toplam	451	3,9534	,75225			

Tablo 20'ye göre algılanan aile geliri (kişisel gelir dahil) durumu değişkeni açısından ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 21. Aktif Olarak Spor Yapma Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Aktif Olarak Spor Yapma Durumu	n	Ort.	Sd.	Ser. Der.	t	p
Dışa Dönüklük	Evet	288	3,4041	,50257	449	1,895	,059
	Hayır	163	3,3075	,54914			
Duygusal Dengesizlik	Evet	288	2,9722	,62816	449	,307	,759
	Hayır	163	2,9540	,56279			
Deneyime Açıklık	Evet	288	3,5802	,54061	449	1,815	,070
	Hayır	163	3,4853	,52083			
Yumuşak Başlılık	Evet	288	3,5644	,57001	449	1,570	,117
	Hayır	163	3,4778	,54978			
Öz Disiplin	Evet	288	3,5139	,56866	449	1,872	,062
	Hayır	163	3,4104	,55588			

Tablo 21'e göre aktif olarak spor yapma durumu değişkeni açısından ölçeğin "Dışa Dönüklük", "Duygusal Dengesizlik", "Deneyime Açıklık", "Yumuşak Başlılık" ve "Öz Disiplin" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 22. *Aktif Olarak Spor Yapma Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Aktif Olarak Spor Yapma Durumu	n	Ort.	Sd.	Ser. Der.	t	p
Katılımcı Lider	Evet	288	4,0370	,72280	449	,709	,479
	Hayır	163	3,9867	,72766			
Kendine Güvenen Lider	Evet	288	3,8377	,79491	449	1,278	,202
	Hayır	163	3,7393	,76847			
İlkeli Lider	Evet	288	4,3032	,70165	449	1,156	,248
	Hayır	163	4,2229	,72132			
Kararlı Lider	Evet	288	4,0122	,75352	449	2,213*	,027
	Hayır	163	3,8497	,74096			

* $p<0,05$

Tablo 22'ye göre aktif olarak spor yapma değişkeni açısından ölçeğin "Katılımcı Lider", "Kendine Güvenen Lider" ve "İlkeli Lider" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmamıştır ($p>0,05$). Diğer taraftan "Kararlı Lider" alt boyutunda aktif olarak spor yapan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{(449)}=2,213$; $p<0,05$). Bununla birlikte diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemesine rağmen tüm alt boyutlarda aktif olarak spor yapanların liderlik davranışlarına ilişkin puan ortalamaları yapmayanların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 23. *Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı Değişkeni ile Büyük Beşli Kişilik Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları*

		Dışa Dönüklük	Duygusal Dengesizlik	Deneyime Açıklık	Yumuşak Başlılık	Öz Disiplin
Düzenli Bir	r	,156*	-,025	,114	,176*	,100
Şekilde Aktif	p	,012	,688	,070	,005	,111
Olarak Spor						
Yapma Yılı	n	256	256	256	256	256

* $p<0,05$

Tablo 23'e göre aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ile ölçeğin "Duygusal Dengesizlik", "Deneyime Açıklık" ve "Öz Disiplin" alt boyutları arasında istatistiksel olarak

anlamalı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ile “Dışa Dönüklük” ($r=0,156$; $p<0,05$) ve “Yumuşak Başlılık” ($r=0,176$; $p<0,05$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24. *Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapma Yılı Değişkeni ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları*

		Katılımcı Lider	Kendine Güvenen Lider	İlkeli Lider	Kararlı Lider
Düzenli Bir Şekilde	r	,059	,097	,060	,057
Aktif Olarak Spor	p	,346	,120	,341	,367
Yapma Yılı	n	256	256	256	256

Tablo 24’e göre aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ile ölçeğin “Katılımcı Lider”, “Kendine Güvenen Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 25. *Aktif Olarak Yapılan Spor Branşının Türü Değişkenine Göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeği’nin t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Aktif Olarak Yapılan Spor Branşı	n	Ort.	Sd.	Ser. Der.	t	p
Dışa Dönüklük	Bireysel Spor	158	3,4328	,49291	285	1,001	,318
	Takım Sportu	129	3,3731	,51396			
Duygusal Dengesizlik	Bireysel Spor	158	3,0016	,62524	285	,877	,381
	Takım Sportu	129	2,9360	,63471			
Deneyime Açıklık	Bireysel Spor	158	3,6044	,53171	285	,817	,415
	Takım Sportu	129	3,5519	,55384			
Yumuşak Başlılık	Bireysel Spor	158	3,5225	,57366	285	-1,475	,141
	Takım Sportu	129	3,6219	,56083			
Öz Disiplin	Bireysel Spor	158	3,4979	,55303	285	-,573	,567
	Takım Sportu	129	3,5366	,58977			

Tablo 25 incelendiğinde aktif olarak yapılan branşın türü değişkeni açısından ölçeğin “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 26. *Aktif Olarak Yapılan Spor Branşının Türü Değişkenine Göre Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği'nin t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Aktif Olarak Yapılan Spor Branşı	n	Ort.	Sd.	Ser. Der.	t	p
Katılımcı Lider	Bireysel Spor	158	4,0918	,74549	285	1,358	,176
	Takım Spor	129	3,9755	,69162			
Kendine Güvenen Lider	Bireysel Spor	158	3,9826	,74340	285	3,430*	,001
	Takım Spor	129	3,6647	,82473			
İlkeli Lider	Bireysel Spor	158	4,3323	,70347	285	,716	,475
	Takım Spor	129	4,2726	,70123			
Kararlı Lider	Bireysel Spor	158	4,1044	,72994	285	2,266*	,025
	Takım Spor	129	3,9031	,77138			

*p<0,05

Tablo 26 incelendiğinde aktif olarak yapılan branş türü değişkeni açısından ölçeğin “Katılımcı Lider” ve “İlkeli Lider” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur (p>0,05). Diğer taraftan “Kendine Güvenen Lider” (t₍₂₈₅₎=3,430; p<0,05) ve “Kararlı Lider” (t₍₂₈₅₎=2,266; p<0,05) alt boyutlarının her ikisi için de bireysel spor yapan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla birlikte diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemesine rağmen tüm alt boyutlarda bireysel spor yapan katılımcıların liderlik davranışlarına ilişkin puan ortalamaları takım sporu yapan katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 27. *Yaş, Aylık Ortalama Kişisel Gelir ve Aylık Ortalama Aile Geliri Değişkenleri ile Büyük Beşli Kişilik Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Yaş	Aylık Ortalama Kişisel Gelir (TL)	Aylık Ortalama Aile Geliri (Kişisel geliriniz dahil- TL)
Dışa Dönüklük	r	-,128*	,021
	p	,007	,697
	n	443	340
Duygusal Dengesizlik	r	,018	,030
	p	,712	,579
	n	443	340
Deneyime Açıklık	r	-,031	-,096
	p	,513	,077
	n	443	340
Yumuşak Başlılık	r	-,105*	-,100
	p	,026	,064
	n	443	340
Öz Disiplin	r	-,049	-,051
	p	,300	,344
	n	443	340

*p<0,05

Tablo 27 incelendiğinde yaş değişkeni ile ölçeğin “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık” ve “Öz Disiplin” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişkinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan yaş değişkeni ile “Dışa Dönüklük” ($r=-0,128$; $p<0,05$) ve “Yumuşak Başlılık” ($r=-0,105$; $p<0,05$) alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte ölçeğin tüm alt boyutları ile aylık ortalama kişisel gelir ve aylık ortalama aile geliri (kişisel gelir dahil) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 28. Yaş, Aylık Ortalama Kişisel Gelir ve Aylık Ortalama Aile Geliri Değişkenleri ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar		Yaş	Aylık Ortalama Kişisel Gelir (TL)	Aylık Ortalama Aile Geliri (Kişisel geliriniz dahil- TL)
Katılımcı Lider	r	,036	-,023	,081
	p	,454	,667	,115
	n	443	340	377
Kendine Güvenen Lider	r	,117*	,061	,054
	p	,014	,261	,296
	n	443	340	377
İlkeli Lider	r	,003	-,035	,025
	p	,950	,525	,631
	n	443	340	377
Kararlı Lider	r	,088	,011	,053
	p	,063	,841	,307
	n	443	340	377

* $p<0,05$

Tablo 28 incelendiğinde yaş değişkeni ile ölçeğin “Katılımcı Lider”, “İlkeli Lider” ve “Kararlı Lider” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Diğer taraftan yaş değişkeni ile “Kendine Güvenen Lider” alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,117$; $p<0,05$). Bununla birlikte ölçeğin tüm alt boyutları ile aylık ortalama kişisel gelir ve aylık ortalama aile geliri (kişisel gelir dahil) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 29. *Büyük Beşli Kişilik Ölçeği ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları*

		Katılımcı Lider	Kendine Güvenen Lider	İlkeli Lider	Kararlı Lider
Dışa Dönüklük	r	,259*	,286*	,347*	,389*
	p	,000	,000	,000	,000
	n	451	451	451	451
Duygusal Dengesizlik	r	-,116*	-,071	-,139**	-,145**
	p	,014	,133	,003	,002
	n	451	451	451	451
Deneyime Açıklık	r	,389*	,400*	,467*	,465*
	p	,000	,000	,000	,000
	n	451	451	451	451
Yumuşak Başlılık	r	,342*	,219*	,447*	,253*
	p	,000	,000	,000	,000
	n	451	451	451	451
Öz Disiplin	r	,319*	,220*	,436*	,330*
	p	,000	,000	,000	,000
	n	451	451	451	451

*p<0,05

Tablo 29’a göre Büyük Beşli Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından “Dışa dönüklük” ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin alt boyutlarından “Katılımcı Lider” ($r=0,259$; $p<0,05$) ve “Kendine Güvenen Lider” ($r=0,286$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde, “İlkeli Lider” ($r=0,347$; $p<0,05$) ve “Kararlı Lider” ($r=0,389$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Büyük Beşli Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından “Duygusal Dengesizlik” ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin alt boyutlarından “Kendine Güvenen Lider” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Diğer taraftan “Katılımcı Lider” ($r=-0,116$; $p<0,05$); “İlkeli Lider” ($r=-0,139$; $p<0,05$) ve “Kararlı Lider” ($r=-0,145$; $p<0,05$) arasında ise negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.

Büyük Beşli Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından “Deneyime Açıklık” ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin “Katılımcı Lider” ($r=0,389$; $p<0,05$), “Kendine Güvenen Lider” ($r=0,400$; $p<0,05$), “İlkeli Lider” ($r=0,467$; $p<0,05$) ve “Kararlı Lider” ($r=0,465$; $p<0,05$) alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Büyük Beşli Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından “Yumuşak Başlılık” ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin alt boyutlarından “Katılımcı Lider” ($r=0,342$; $p<0,05$) ve İlkeli Lider ($r=0,447$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde, “Kendine Güvenen Lider” ($r=0,219$; $p<0,05$) ve “Kararlı Lider” ($r=0,253$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak Büyük Beşli Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından “Öz Disiplin” ile Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği’nin alt boyutlarından “Kendine Güvenen Lider” ($r=0,220$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde, “Katılımcı Lider” ($r=0,319$; $p<0,05$), “İlkeli Lider” ($r=0,436$; $p<0,05$) ve “Kararlı Lider” ($r=0,330$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.

Tablo 30. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Katılımcı Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	1,157	,388	---	2,986	,003	---	---	---	---
Dışa Dönüklük	-,006	,074	-,004	-,080	,936	,259	-,004	,626	1,597
Duygusal Dengesizlik	,052	,059	,043	,872	,384	-,116	,041	,726	1,377
Deneyime Açıklık	,375*	,069	,277	5,435	,000	,389	,250	,689	1,452
Yumuşak Başlılık	,239*	,072	,186	3,333	,001	,342	,156	,573	1,746
Öz Disiplin	,160*	,072	,125	2,225	,027	,319	,105	,570	1,756

Açıklanan Değişken: Katılımcı Lider

$R=0,453$; $R^2=0,205$; $F_{(5-445)}=22,920$; $p=0,000$; Durbin-Watson (D.W.) Statistic=2,170

* $p<0,05$

Tablo 30’a göre, katılımcıların “Katılımcı Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarının “Katılımcı Liderliği” ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “Katılımcı Liderlik” ile anlamlı bir ilişki ($R=0,453$; $R^2=0,205$) sergilemişlerdir ($F_{(5-445)}=22,920$; $p<0,05$). “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “Katılımcı Liderlik” puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %20’sini açıklamaktadır.

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin “Katılımcı Liderlik” üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; “Deneyime Açıklık” ($\beta=0,277$), “Yumuşak Başlılık” ($\beta=0,186$), “Öz Disiplin” ($\beta=0,125$) “Duygusal Dengesizlik” ($\beta=0,043$) ve “Dışa Dönüklük” ($\beta=-0,004$) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden “Deneyime Açıklık” ($t=5,435$; $p<0,05$), “Yumuşak Başlılık” ($t=3,333$; $p<0,05$) ve “Öz Disiplin” ($t=2,225$; $p<0,05$) değişkenlerinin “Katılımcı Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken “Duygusal Dengesizlik” ($t=0,872$; $p>0,05$) ve “Dışa Dönüklük” ($t=-0,080$; $p>0,05$) alt boyutlarının ise “Katılımcı Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Tablo 31. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Kendine Güvenen Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	1,130	,429	---	2,636	,009	---	---	---	---
Dışa Dönüklük	,150	,082	,099	1,826	,069	,286	,086	,626	1,597
Duygusal Dengesizlik	,033	,066	,025	,502	,616	-,071	,024	,726	1,377
Deneyime Açıklık	,476*	,076	,324	6,232	,000	,400	,283	,689	1,452
Yumuşak Başlılık	,064	,079	,046	,806	,421	,219	,038	,573	1,746
Öz Disiplin	,045	,079	,032	,566	,572	,220	,027	,570	1,756

Açıklanan Değişken: Kendine Güvenen Lider

$R=0,416$; $R^2=0,173$; $F_{(5-445)}=18,650$; $p=0,000$; Durbin-Watson (D.W.) Statistic=1,977

* $p<0,05$

Tablo 31’e göre, katılımcıların “Kendine Güvenen Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarının “Kendine Güvenen Liderliği” ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “Kendine Güvenen Liderlik” ile anlamlı bir ilişki ($R=0,416$; $R^2=0,173$) sergilemişlerdir ($F_{(5-445)}=18,650$; $p<0,05$). “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “Kendine Güvenen Liderlik” puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %17’sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin “Kendine Güvenen Liderlik” üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; “Deneyime Açıklık” ($\beta=0,324$), “Dışa Dönüklük” ($\beta=0,099$), “Yumuşak Başlılık” ($\beta=0,046$), “Öz Disiplin” ($\beta=0,032$) ve “Duygusal Dengesizlik” ($\beta=0,025$) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında;

yordayıcı değişkenlerden sadece “Deneyime Açıklık” ($t=6,232$; $p<0,05$) değişkeninin “Kendine Güvenen Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken “Yumuşak Başlılık” ($t=0,806$; $p<0,05$), “Öz Disiplin” ($t=0,566$; $p<0,05$), “Duygusal Dengesizlik” ($t=0,502$; $p<0,05$) ve “Dışa Dönüklük” ($t=1,826$; $p<0,05$) alt boyutlarının ise “Kendine Güvenen Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Tablo 32. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının İlkeli Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	,456	,348	---	1,311	,191	---	---	---	---
Dışa Dönüklük	,039	,067	,028	,580	,562	,347	,027	,626	1,597
Duygusal Dengesizlik	,111*	,053	,094	2,077	,038	-,139	,098	,726	1,377
Deneyime Açıklık	,383*	,062	,289	6,193	,000	,467	,282	,689	1,452
Yumuşak Başlılık	,310*	,064	,247	4,823	,000	,447	,223	,573	1,746
Öz Disiplin	,260*	,064	,208	4,048	,000	,436	,188	,570	1,756
Açıklanan Değişken: İlkeli Lider									
R=0,577; R ² =0,333; F ₍₅₋₄₄₅₎ =44,338; p=0,000; Durbin-Watson (D.W.) Statistic=1,916									

* $p<0,05$

Tablo 32’ye göre, katılımcıların “İlkeli Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarının “İlkeli Liderliği” ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “İlkeli Liderlik” ile anlamlı bir ilişki ($R=0,577$; $R^2=0,333$) sergilemişlerdir ($F_{(5-445)}=44,338$; $p<0,05$). “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “İlkeli Liderlik” puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %33’ünü açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin “İlkeli Liderlik” üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; “Deneyime Açıklık” ($\beta=0,289$), “Yumuşak Başlılık” ($\beta=0,247$), “Öz Disiplin” ($\beta=0,208$), “Duygusal Dengesizlik” ($\beta=0,094$) ve “Dışa Dönüklük” ($\beta=0,028$) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden “Duygusal Dengesizlik” ($t=2,077$; $p<0,05$), “Deneyime Açıklık” ($t=6,193$; $p<0,05$), “Yumuşak Başlılık” ($t=4,823$; $p<0,05$) ve “Öz Disiplin” ($t=4,048$; $p<0,05$) değişkenlerinin “İlkeli Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı

olduğu görülmekte iken ve “Dışa Dönüklük” ($t=0,580$; $p>0,05$) alt boyutunun ise “İlkeli Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Tablo 33. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyutlarının Kararlı Lider Alt Boyutu Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Açıklayıcı Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF
Sabit	1,050	,388	---	2,707	,007	---	---	---	---
Dışa Dönüklük	,242*	,074	,168	3,264	,001	,389	,153	,626	1,597
Duygusal Dengesizlik	-,023	,059	-,018	-,380	,704	-,145	-,018	,726	1,377
Deneyime Açıklık	,482*	,069	,343	6,989	,000	,465	,314	,689	1,452
Yumuşak Başlılık	-,046	,072	-,034	-,637	,525	,253	-,030	,573	1,746
Öz Disiplin	,174*	,072	,131	2,428	,016	,330	,114	,570	1,756
Açıklanan Değişken: Kararlı Lider									
R=0,512; R²=0,262; F₍₅₋₄₄₅₎=31,592; p=0,000; Durbin-Watson (D.W.) Statistic=1,918									

* $p<0,05$

Tablo 33’e göre, katılımcıların “Kararlı Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” alt boyutlarının “Kararlı Liderliği” ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “Kararlı Liderlik” ile anlamlı bir ilişki ($R=0,512$; $R^2=0,262$) sergilemişlerdir ($F_{(5-445)}=31,592$; $p<0,05$). “Dışa Dönüklük”, “Duygusal Dengesizlik”, “Deneyime Açıklık”, “Yumuşak Başlılık” ve “Öz Disiplin” değişkenleri birlikte “Kararlı Liderlik” puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %26’sını açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin “Kararlı Liderlik” üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; “Deneyime Açıklık” ($\beta=0,343$), “Dışa Dönüklük” ($\beta=0,168$), “Öz Disiplin” ($\beta=0,131$), “Yumuşak Başlılık” ($\beta=-0,034$) ve “Duygusal Dengesizlik” ($\beta=-0,018$) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden “Deneyime Açıklık” ($t=6,989$; $p<0,05$), “Dışa Dönüklük” ($t=3,264$; $p<0,05$) ve “Öz Disiplin” ($t=2,428$; $p<0,05$) değişkenlerinin “Kararlı Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken “Duygusal Dengesizlik” ($t=-0,380$; $p>0,05$) ve “Yumuşak Başlılık” ($t=-0,637$; $p>0,05$) alt boyutlarının ise “Kararlı Liderlik” üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, Bayburt Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi (SBF) Antrenörlük Eğitimi (AE), Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (BES) ve Spor Yöneticiliği (SY) Bölümleri öğrencilerinin kişilik özellikleri ile liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun anket formu oluşturulmuş ve bu anket formunun çalışma grubuna uygulanması sonucunda ulaşılan veriler farklı istatistiksel analizler uygulanarak bulgulara dönüştürülmüştür. Bu çerçevede, bulgulardan elde edilen sonuçlar ilgili alanyazın etrafında tartışılarak çalışma detaylandırılmıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından TBFI ölçeğinin Duygusal Dengesizlik, Dışa Dönüklük (DD), Deneyime Açıklık (DA) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmezken; Yumuşak Başlılık (YB) alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulguları destekler nitelikte, Saygılı, Eraslan, Atay ve Hekim (2015) çalışmalarında kadın öğrencilerin yumuşak başlılık/geçimlilik (alçak gönüllük, yumuşak kalplilik, hoşgörülük, fedakârlık, güvenilirlik,) ve açıklık özelliklerinin (macera sever, meraklı, yeniliklere açık, yaratıcı) erkek öğrencilere göre daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer olarak Aliyez (2008) araştırması sonucu öğrencilerin, kişilik özellikleri ile cinsiyet değişkenleri bağlamında ilişki olduğunu ve bu ilişkinin, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran daha dışa dönük ve gelişime açık tutum sergilediklerini saptamıştır. Yapılan araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilerek kadın ve erkek bireylerin kişilik yapıları arasında farklılıklar belirlenen çalışmalar mevcuttur (Saygılı, *vd.*, 2015; Ulucan, & Bahadır, 2011; Costa. Terracciano, & McCrae, 2001; Feingold, 1994). Bu bağlamda yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak cinsiyet değişkenine göre kişilik yapıları arasında farklılıklar olduğu sonucu olduğu görülmektedir. Söz konusu farklılığın, bireylerin doğuştan gelen yapı özellikleri, sosyal, kültürel özellikleri ve bulundukları çevre koşulları gibi özelliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından LÖLDA ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları destekler nitelikte, Aydın, Bozkuş ve Kul (2016) katılımcıların cinsiyet değişkeninin liderlik üzerinde bir etkisinin olmadığını belirlemiştir. Özdenk'in (2015) bireylerin aktif spor yapma durumlarını baz alarak liderlik yapılarını incelendiği araştırmasında cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cengiz ve Güllü'nün (2018) SBF öğrencilerinin liderlik tutumlarını incelediği araştırmasının

sonucunda katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin liderlik tutumlarında farklılaşma olmadığını saptamıştır. Fakat alan yazın tarandığında bulguların tersi yönünde sonuçlar da mevcuttur. Arslan ve Uslu (2014) katılımcıların liderlik tutumlarının cinsiyet değişkenleri bağlamında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Liderlik kavramının belirli bir topluluğu harekete geçirmek ve bireyleri belirli bir sonuca ulaştırma amacıyla cinsiyet gözetmeksizin ortak bir gayeye hizmet ettiği söylenebilir. Bu bilgiler ışığında, LÖLDA ölçeğinin tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Bölüm değişkeni bakımından göre TBFI ölçeğinin Dışa Dönüklük ve Duygusal Dengesizlik alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmezken, Deneyime Açıklık (DA) (Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği grupları arasında olup Antrenörlük Eğitimi lehine), Yumuşak Başlılık ((AE) ve (SY) grupları arasında olup Antrenörlük Eğitimi lehine) ve Öz disiplin ((AE) ve (SY) grupları arasında olup Antrenörlük Eğitimi lehine), alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgularla benzer sonuçları olan Judge ve Cable (1997)'nin çalışmasında, “bölüm değişkenine göre öğrencilerinin sorumluluk ve yumuşak başlılık (YB) özelliklerinin baskın hale geldiğini” ifade etmişlerdir. Diğer bir çalışmada ise Arslan (2018) Üniversite öğrencilerinin kişilik boyutlarının bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık yol açtığı sonucuna varmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, farklılık oluşan alt boyutlarda (Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD)) farklılaşma Antrenörlük Eğitimi alan öğrencilerin lehinedir. Aldıkları eğitim-öğretim gereği, daha fazla beceri türlerini deneyimlemiş olmaları, bir antrenör, koç, dersin hocası ya da bir lider ile çalışmalarından dolayı uyumlulukları ve antrenman, egzersiz, düzenli çalışma ortamlarının da varlığı bu farklılaşmanın kaynağı olarak düşünülmektedir.

Bölüm değişkenini ile LÖLDA ölçeğinin Katılımcı Lider Boyutu, Kendine Güvenen Lider ve Kararlı Lider alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmezken, İlkeli Lider (Antrenörlük Eğitimi (AE) ve Spor Yöneticiliği (SY) grupları arasında olup Antrenörlük Eğitimi lehine) alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgularla benzer şekilde, Bayındır (2020)'nin BESYO öğrencilerine yönelik çalışmasındaki bulgularına göre, AE Bölümü öğrencilerinin SY Bölümü öğrencilerine göre liderlik yönelimi toplam puan ortalamaları anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucunu tespit etmiştir. Benzer diğer bir çalışma ise, Gülşen ve Yıldız (2022) öğrencilerin bölüm değişkeni açısından karşılaştırılmasına yönelik yapılan çalışmasındaki bulgular incelendiğinde kontrol, iletişim öz disiplin, bireysel girişimcilik algısı, katılımcı liderlik, kendine güvenen liderlik boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Bu boyutlardan kontrol, iletişim, öz disiplin, bireysel girişimcilik algısı, katılımcı liderlik ve kendine güvenen liderlik

boyutlarında SY Bölümü öğrencilerinin, BES Bölümü öğrencilerine göre anlamlı biçimde yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca öz disiplin ve kendine güvenen liderlik boyutunda ise Antrenörlük Eğitimi öğrencileri, BES Bölümü öğrencilerine kıyasla daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Katılımcı liderlik boyutunda ise SY Bölümü öğrencilerinin AE Bölümü öğrencilerine göre anlamlı bir biçimde daha yüksek puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında tespit edilen bulgular gereği AE Bölümü ve SY Bölümü grupları arasında olup AE lehine olmasının sebebi olarak AE Bölümü öğrencilerinin meslekleri gereği meslek etiği konusunun onlar için çok önemli olması ilkeli liderlik boyutu özelliklerini daha fazla yansıttıklarını göstermiş olabilir.

Sınıf değişkenine açısından TBFI ölçeğinin Duygusal Dengesizlik alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmezken, Dışa Dönüklük (1. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 1. Sınıf lehine), Deneyime Açıklık (4. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 4. Sınıf lehine), Yumuşak Başlılık (1. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 1. Sınıf lehine), ve Öz Disiplin (1. Sınıf ve 3. Sınıf grupları arasında olup 1. Sınıf lehine) alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Alan yazın incelendiğine bulguları destekler nitelikte olan çalışmalar mevcuttur, Sezan (2022) yaptığı araştırmada sınıf değişkenine bağlı olarak alt boyutlarında dışa dönüklük, kişilik nörotizm, boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmezken, kişilik psikotizm ve kişilik yalan boyutunda 4. sınıf öğrencilere ait ortalama değerlerin 1. sınıf öğrencilere nazaran anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Şahin ve Ünüvar (2011)'in yaptıkları çalışmada 1. sınıf öğrencileri 4. sınıf öğrencilerine göre daha psikotik ve nevrotik kişilik yapılarına sahip oldukları ancak 4. sınıf öğrencilerinin ise daha dışa dönük olduğu sonucunu tespit etmişlerdir. Çalışma sonuçlarına bakıldığında, Sınıf değişkeni açısından TBFI ölçeğinin Dışa Dönüklük alt boyutunun anlamlı farklı olması öğrencilerinin üniversite hayatına atılması, ailesinden ayrılması, yeni bir düzenle buluşması ve yeni tecrübeler edinmesi nedeniyle yeni bir ortamla tanışan öğrencilerin daha girişken, neşeli, hareketli, atılgan ve yarışmacı kişilik özelliklerine sahip olması beklenen bir durumdur. Yumuşak Başlılık alt boyutunda ise bahsi geçen nedenlerden dolayı öğrencilerin merhametli, empati kurabilen, eleştiriye açık özelliklerinin yanında karşıt özelliklere sahip yapılarının olması 1.sınıflar lehine durumu ortaya çıkarmaktadır. Öz Disiplin alt boyutunda ise sınav yarışından yeni çıkan öğrencilerin yarışma hırısı, titiz, sorumluluk sahibi ve temkinli özelliklerinin varlığı 1. Sınıflar lehine anlamlı farklılığı meydana getirmiş olabilir. Ancak Deneyime Açıklık alt boyutunun 4. Sınıflar üzerinde anlamlı farklılık tespit edilmesinin sebebi olarak öğrencilerin üniversite yaşamında elde ettikleri deneyimler ve üniversite sonrası hayata hazırlanmalarından kaynaklı gelişim göstermelerinin farkına varmış olmalarından kaynaklanabilir.

Sınıf değişkenini LÖLDA ölçeğın tüm alt boyutunda anlamlı farklılık görölmemiştir. Bulguları destekleyen bir başka çalışma, Gayretli ve Çelik (2019) spor yöneticiliğı bölümünde okuyan öğrencilerin oluşturduğu katılımcıların Sınıf değişkenine göre yenilenmiş öz liderlik ölçeğı boyutları incelendiğinde; anlamlı farklılığın olmadığı görölmüştür. Diğer bir çalışma olan Güngör (2016)'ın yapmış olduğı ve örneklem grubunu beden eğitimi öğretmen adaylarının oluşturduğu çalışmasında liderlik özelliklerinin sınıf değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Anne Eğitim Durumu değişkenine göre TBFI ölçeğın alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları savunur biçimde olan Pekyürek (2018) Hakkâri ilinde 12-17 yaş grubu öğrencilerine uyguladığı çalışmasında anne eğitim düzeylerine göre Beş Faktör Kişilik Ölçeğı alt boyutlarından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bir başka araştırmada Gültekin ve Acar (2020)'nin Üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğı çalışmada anne eğitim durumu değişkeni ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri alt boyutu olan dışa dönüklük arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş ve anne eğitim durumu okur-yazar olanların daha yüksek puan aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anne Eğitim Durumu değişkenine göre LÖLDA ölçeğının tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları destekler nitelikte olan Saylık ve Sanık (2021) Üniversite öğrencilere yönelik gençlik liderlik özelliklerinin anne eğitimi değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bir başka araştırmada Cansoy, Türkoğlu ve Parlar (2016) öğrencilerin liderlik özelliklerinin, anne eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Baba Eğitim Durumu değişkenine göre TBFI ölçeğın tüm alt boyutlarında açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonucuna ilişkin benzerlik gösteren Yeşilyaprak (1993)'ın Ankara il merkezinde yapmış olduğı çalışma ışığında baba, eğitim düzeyi ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki saptanmamıştır. Diğer bir çalışma olan Kapudere, (2020)'nin örnekleminin üniversite öğrencilerinin oluşturduğu çalışmasında baba eğitim durumu değişkeni ile kişilik ölçeğının arasında anlamlı farklılık olmadığını beyan etmiştir.

Baba Eğitim Durumu değişkenine göre LÖLDA ölçeğının alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bulguları destekler nitelikte, Saylık vd., (2021) Üniversite öğrencilere yönelik gençlik liderlik özelliklerinin baba eğitimi değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer bir çalışma ise Cevahircioğlu (2022), örneklemini sporcu öğrencilerin oluşturduğu çalışmada baba eğitim durumu değişkenleri

bakımından, sporcuların liderlik yönelimleri ile karakter özellikleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Algılanan Kişisel Gelir Durumu değişkeni ile TBFI ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çobanoğlu (2021) İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan personele uygulamış olduğu beş faktör kişilik envanteri alt boyutları gelir durumu değişkeninde anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat Yıldırım ve Oruç (2020) sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada kişilik özelliklerinin gelir düzeyi değişkeninde sadece duygusal denge özelliğinde anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca gelir düzeyi ile kişilik özelliklerinin diğer boyutlarında (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık) herhangi bir farklılık tespit edilmediği sonucuna varmıştır. Başka bir çalışmada Köse (2020) örneklem grubunun üniversite öğrencilerinin oluşturduğu araştırmasında aylık gelir değişkeni ile kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunda negatif yönde ilişki olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada algılanan kişisel gelir durumu değişkeninde, farklılaşmanın meydana gelmemesinin sebebi, öğrencilerin çoğunluğunun düşük ve orta sosyo-ekonomik düzeyde olması ve bu örneklemin ortalama gelir miktarı/ürünün aynı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Algılanan Kişisel Gelir Durumu değişkeni ile göre LÖLDA ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları destekler biçimde olan Toklu (2010) araştırmaya katılan tenis branşı antrenörlerin (koçların) öz yeterlilik durumları ve liderlik özellikleri gelir seviyelerini karşılaştırdığı çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Diğer bir çalışma olan Kaya ve Karakaya (2021) Kırşehir ilinde Gençlik ve Spor Müdürlüğü çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada örneklem grubunu oluşturanların liderlik ve otorite boyutları ile gelir durumu değişkeni arasında herhangi bir anlamlı fark bulamamıştır.

Algılanan Aile Geliri (Kişisel Gelir Dahil) Durumu değişkeni ile TBFI ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları kısmen destekler nitelikte olan, Köse (2015) tarafından örneklemini lise düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin oluşturduğu beş faktör kişilik modelindeki alt boyutlarından elde edilen bulgular ışığında aile gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları kısmen destekler nitelikte bir başka çalışma ise Tatlılıoğlu (2014)'nın üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada aile geliri değişkenine göre kişilik özellikleri alt boyutlarından Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA) ve Yumuşak Başlılık (YB) alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığını beyan ederken, Sorumluluk alt boyutunda ise anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Farklılaşmanın oluşmama sebebi olarak, örnekleme yer alan

öğrencilerinin aileden destek almaları, burs-öğrenim kredisi gibi aynı finansal kaynakları kullanmaları olabilir.

Algılanan Aile Geliri (Kişisel Gelir Dahil) Durumu değişkeni ile LÖLDA ölçeğinin tüm alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulguları destekler nitelikte Akyürek (2020)'nin yaptığı çalışma etrafında öğrencilerin liderlik becerileri düzeyine ilişkin algıları arasında aile gelir durumu değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığını çalışmada ifade etmiştir. Diğer bir çalışma olan Şipal (2022)'in üniversite öğrencilerinin örneklem grubunu oluşturduğu çalışmada aile gelir düzeyi değişkeni ile Liderlik Yönelimleri ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığının sonucuna ulaşmıştır. Çelikdağ (2018)'in yaptığı çalışmada BE ve Spor Öğretmenlerinin liderlik ölçeğinin gelir düzeyi üzerine anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Aktif olarak spor yapma değişkeni açısından TBFI ölçeğinin Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Alan yazını incelediğinde bulguları destekler nitelikte olan; Eraslan (2015)'in çalışmada örneklem grubunun spor yapma durumu değişkenine göre kişilik özelliklerinin anlamlı farklılık göstermediğinin sonucunu bulmuştur. Ülker (2017)'in yapmış olduğu araştırmasında aktif spor yapan ve yapmayan bireylerin karşılaştırılmasında aktif spor yapma durumunda anlamlı düzeyde farklılık olamadığı sonucuna ulaşırken, aktif spor yapma durumlarının gelişime açıklık, özdenetim ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinde anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca uyumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri yönünde benzer sonuçlara ulaşılmadığı tespit edilmiştir. Dahası Şar (2016)'in katılımcıların kişilik yapılarının aktif spor yapma durumlarına göre incelenmiş TBFI ölçeğinin Gelişime Açıklık (GA), Uyumluluk (U) ve Dışa Dönüklük (DD) alt boyutlarına bakıldığında anlamlı farklılık gözlemlenmediğini sadece Öz Disiplin (ÖD) alt boyutunda anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmada Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Denge, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarında anlamlı farklılığın tespit edilmemesinde örneklem grubunu oluşturan Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin daha önceden de aktif spor yaptıkları ve eğitim-öğrenim gördükleri dönemlerinde spor branşlarıyla alakalı derslerle etkileşim halinde olduklarından dolayı anlamlı farklılıklar oluşmamış olabilir.

Aktif olarak spor yapma değişkeni ile LÖLDA ölçeğinin Katılımcı Lider Boyutu, Kendine Güvenen Lider ve İlkeli Lider alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmezken, Kararlı Lider alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Shokoufeh (2018) katılımcıların güreş sporcuları ile sedanter bireylerin oluşturduğu araştırmasında spor yapan bireylerin spor

yapmayan bireyler göre liderliklerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu beyan etmiştir. Diğer bir çalışmada ise Tapşın (2019) ortaokul öğrencilerinin liderlik becerileri örneklemini oluşturduğu çalışmada ise ortaokul öğrencilerinde spor yapma durumlarına göre anlamda farklılığı daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemesine rağmen tüm alt boyutlarda aktif olarak spor yapanların liderlik davranışlarına ilişkin puan ortalamaları yapmayanların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada ulaşılan sonuca göre, Aktif olarak spor yapma değişkeninin LÖLDA ölçeğinin kararlı lider alt boyutunda anlamlı farklı çıkmasının nedeni, SBF öğrencilerinin aktif olarak spor yapan sporcu bireyler olması ve bundan kaynaklı öz güven, disiplin ve kazanma hırsı kavramlarının bu alt boyut ile ilişkili olmasından kaynaklanabilir.

Aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ile TBFI ölçeğinin Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutları arasında ilişkide anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ölçeğin Dışa Dönüklük (DD) ve Yumuşak Başlılık (YB) alt boyutlarında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bulgularımız ile paralel sonuçlar olan çalışmalarda alan yazın irdelendiğinde mevcuttur. Şar (2016)'ın araştırmasında SBF öğrencileri ile eğitim fakültesi öğrencilerinin spor yaşı değişkenine göre; nörotiklik, gelişime açıklık (GA) ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Dalkıran (2014) ortaokul öğrencilerinin oluşturduğu çalışmasında yer alan öğrencilerin spor yaşı değişkenine göre dışa dönüklük boyutunda anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma çerçevesinde toplumda da bilindiği üzere öğrencilerin spor yapması iletişim becerilerini ve sosyalleşmelerini olumlu yönde etkiler. Ayrıca savurganlık özelliği yüksek olan bireylerin spor yaptığı süre boyunca bu savurganlık özelliklerinin azaldığı düşünülmektedir.

Aktif olarak spor yapma yılı değişkeni ile LÖLDA ölçeğinin tüm alt boyutları arasında ilişki bulunmamıştır. Bulguları destekler nitelikte bir başka çalışmada Akyüz ve Karavelioğlu (2022) katılımcıların liderlik puanları ile spor yapma yılı değişkeni arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Diğer bir çalışma olan Toklu (2010)'nun araştırmasında örneklem grubunu oluşturan tenis antrenörlerinin öz yeterlilik durumları ve liderlik özelliklerinden katılımcı, eğitici, otoriter ve sosyal liderlik özelliklerinin katılımcıların spor yaşı bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmediği sonucuna ulaşmıştır.

Aktif olarak yapılan branşın türü değişkeni ile TBFI ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Kuru (2003) tarafından yapılan çalışmada sportif faaliyetlerin her branşı aynı düzeyde önemli görüldüğünü ifade etmektedir. Bu ifade ışığında

bireysel ve takım sporları olarak nitelenen branşlarda etkinlik gösteren öğrencilerin kişilik özellikleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Nia ve Besharat (2010) tarafından yapılan çalışmada ise takım ve bireysel spor yapan katılımcıların kişilik özellikleri bakımından, deneyime açıklık (DA), duygusal denge ve dışa dönüklük (DD) boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığını fakat yumuşak başlılık ve öz disiplinde farklılık oluştuğunu tespit etmiştir. Aktif olarak yapılan branşın türü (bireysel-takım) değişkeni ile TBFI ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemesinin sebebi olarak, örnekleme Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilerinin fazla sayıda olması, bu öğrencilerin bireysel spor ve takım sporları derslerinde çoğu dönemde aynı dersleri almalarından kaynaklanıyor olabilir.

Aktif olarak yapılan branşın türü değişkeni ile LÖLDA ölçeğinin Katılımcı Lider Boyutu ve İlkeli Lider alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmezken, Kendine Güvenen Lider ile Kararlı Lider alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eskiyecek, Bayazıt ve Sarı (2015)'nin örneklem grubunun sporcuların oluşturduğu çalışmasında ise branş değişkeni ile liderlik davranışları ölçeği arasında yaptıkları çalışmada, bu çalışmanın alt boyutları ile ilişkili olan demokratik, otokratik ve sosyal destek davranış alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Şener, Durmaz ve İmamoğlu (2019) üniversite öğrencisi katılımcıların yer aldığı çalışmasında spora katılım durumunun kişilerin liderlik yönelimini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Arslan ve Kılıç'ın (2021) farklı spor branşlarındaki katılımcılara yapmış olduğu araştırma sonuçları bireysel/takım sporu değişkenindeki farklılığı açıklar niteliktedir. Yine Arslan ve Kılıç (2021) bireysel sporlarla ilgilenen kişilerin insana yönelik liderlik davranışı sergilediğini ifade ederken, takım sporları ile ilgilenen kişilerin ise dönüşümsel liderlik davranışı sergilediklerini tespit etmişlerdir. Yapılan bu çalışma sonucunda aktif olarak yapılan branşın türü değişkeni ile LÖLDA ölçeğinin Katılımcı Lider Boyutu ve İlkeli Lider alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmezken, Kendine Güvenen Lider ile Kararlı Lider alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmasında öğrencilerin yapmış olduğu takım ve bireysel sporların; sporcunun kazanma hırsı, arkadaşları üzerinde rol model olma isteği ve bu isteğin yanında etkili iletişiminin becerilerine sahip olmak istemesi ve bu bağlamda arkadaşlarının kendisine hayranlık duyma beklentisi liderlik davranışlarında anlamlı farklılığın kaynağı olarak görülmektedir.

Yaş değişkeni ile ölçeğin Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutları arasında ilişki tespit edilmezken. Ölçeğin Dışa Dönüklük (DD) ve Yumuşak Başlılık (YB); alt boyutlarında negatif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında aylık ortalama kişisel gelir ve aylık ortalama aile geliri (kişisel gelir dahil)

değişkenleri ile ölçeğin tüm alt boyutlarında ilişki tespit edilmemiştir. Jackson, Condon ve Beck. (2021) kişilik yapısının yaşa göre nasıl değiştiğini araştırdıkları çalışmalarında, Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında yaş ilerledikçe kişilik özelliklerinin de arttığını belirtmiştir. Magan, Mehta, Sarvottam, Yadav ve Pandey 2014 yılında Hint nüfusunda yaş ve cinsiyetin bireyin beş kişilik özelliğini araştırdığı çalışmasında, kadınlarda ve erkeklerde, duygusal dengenin yaş aldıkça azaldığını, dışa dönüklüğün ise yaş arttıkça artış gösterdiğini saptamıştır. Bir diğer çalışma da, Alderotti, Rapallini ve Traverso (2023) kişisel gelir ile Beş Faktör Kişilik Özelliği arasındaki ilişkiye dair ampirik literatürün ilk meta-analitik incelemesinde, 88 çalışmanın %33'ünde deneyime açıklık alt boyutunda pozitif ilişkiler, 92 çalışmanın %40'ında öz denetim (öz disiplin/sorumluluk) alt boyutunda pozitif, 90 çalışmanın % 50'sinde dışa dönüklük alt boyutunda pozitif, 88 çalışmanın %33'ünde uyumluluk negatif ve 93 çalışmanın % 33'ünde duygusal denge alt boyutunda negatif ilişkiler olan çalışmaları rapor etmiştir.

Yaş değişkeni ile ölçeğin Katılımcı Lider Boyutu, İlkeli Lider ve Kararlı Lider alt boyutları arasında ilişki tespit edilmezken, ölçeğin Kendine Güvenen Lider alt boyutunda pozitif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Forgeard (2022) liderlik özelliklerinde yaşı önemli olup olmadığını incelediği yazısında, yaşı deneyim ve bakış açısını arttırdığını, kişinin kazandığı deneyimler ile daha dayanıklı hale gelerek kendine güvenin arttığını vurgulamıştır. Bu sonuç bulgular ile benzerlik taşımaktadır. Ayrıca aylık ortalama kişisel gelir ve aylık ortalama aile geliri (kişisel gelir dahil) değişkenleri ile ölçeğin tüm alt boyutlarında ilişki tespit edilmemiştir. Sherman (2018) Gelir Düzeyinin Liderlik ve Çalışan Davranışı İlişisine Etkisi adlı doktora tezinde, gelir düzeyinin liderlik algılarına kısmen aracılık ettiği varsayılmıştır, ancak sonuçlar, gelir düzeyi ile liderlik algıları arasındaki ilişkiye aracılık etmediğini göstermiştir. Bu çalışma araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

TBFI ölçeğinin Dışa Dönüklük alt boyutu ile LÖLDA ölçeğinin alt boyutlarından Katılımcı Lider ve Kendine Güvenen Lider arasında pozitif yönde düşük düzeyde, İlkeli Lider ve Kararlı Lider arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle katılımcıların Dışa Dönüklük (DD) düzeyi arttıkça Kendine Güvenen Lider, Kararlı Lider, Katılımcı Lider ve İlkeli Lider düzeyleri de artmaktadır. Bu durumun sebebinin Dışa Dönüklük özelliği sergileyen bireylerin girişken, sosyal, hareketli, coşkulu gibi özellikleri Liderliğin tüm alt boyutlarını olumlu yönde etkileyebileceğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

TBFI ölçeğinin Duygusal Dengesizlik alt boyutu ile LÖLDA ölçeğinin Kendine Güvenen Lider alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca Duygusal

Dengesizlik ile Kararlı Lider, Katılımcı Lider ve İlkeli Lider arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle katılımcıların Duygusal Dengesizlik düzeyi arttıkça Kararlı Lider, Katılımcı Lider ve İlkeli Lider düzeyleri azalmaktadır.

TBFI ölçeğinin Deneyime Açıklık (DA) alt boyutunu ile LÖLDA ölçeği'nin Katılımcı Lider, İlkeli Lider, Kararlı Lider ve Kendine Güvenen Lider alt boyutları arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle katılımcıların Deneyime Açıklık (DA) düzeyi arttıkça Kendine Güvenen Lider, Katılımcı Lider, İlkeli Lider ve Kararlı Lider düzeyleri de artmaktadır.

TBFI ölçeğinin Yumuşak Başlılık (YB) alt boyutu ile LÖLDA ölçeği'nin Kendine Güvenen Lider, Katılımcı Lider, Kararlı Lider ve İlkeli Lider arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle katılımcıların Yumuşak Başlılık (YB) düzeyi arttıkça Kendine Güvenen Lider, Katılımcı Lider, Kararlı Lider ve İlkeli Lider düzeyleri de artmaktadır.

TBFI ölçeğinin Öz Disiplin alt boyutunu ile LÖLDA ölçeği'nin alt boyutlarından Kendine Güvenen Lider, Katılımcı Lider, Kararlı Lider ve İlkeli Lider arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle katılımcıların Öz Disiplin düzeyi arttıkça Kendine Güvenen Lider, Katılımcı Lider, Kararlı Lider ve İlkeli Lider düzeyleri de artmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda “Dışa Dönüklük” özelliği sergileyen bireylerin girişken, sosyal, hareketli, coşkulu gibi özellikleri Liderlik davranışlarına olumlu yönde etkisinin olduğu görülmektedir. “Duygusal Dengesizliğe” sahip bireylerin genellikle daha hassas, endişeli, gergin, dirençsiz oluşları Liderlik davranışlarında olumsuz etki olarak görülmektedir. “Deneyime Açıklık” özelliği olan bireylerin stratejik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yaratıcı, yeniliğe açık olma özelliklerinden dolayı Liderlik davranışlarına olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. “Yumuşak Başlılık” özelliklerine sahip bireylerin çatışmadan kaçan, merhametli, sakin, insanlara güvenen, iş birliğine yatkın birey oluşları Liderlik davranışlarına olumlu etkisinin sebebi olarak söylenebilir. “Öz Disiplin” özelliğine sahip bireylerin düzenli, planlı, amaçlı, temkinli, tedbirli olmalarından dolayı Liderlik davranışlarına olumlu yönde etkisi görülmektedir. Alanyazına bakıldığında McCrae ve Costa Jr. (2008) öz disiplin (öz denetim/sorumluluk) özelliği gösteren kişilerin aynı zamanda, liderlik öz algılarının yüksek olduğunu savunmaktadırlar (Çivitçi, Arıcıoğlu, 2012). Judge vd., (2002) yaptıkları meta analizde, liderlik öz algıları ile dışa dönüklük özelliğinin, Ensari vd., (2011) ise dışa dönüklüğün yanı sıra deneyime açıklık (DA) ve yumuşak başlılık (YB) alt boyutlarının da liderlik öz algıları üzerine etkili olduğunu tespit etmişlerdir (Ballı, 2013).

Katılımcıların “Katılımcı Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, Deneyime Açıklık (DA), Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarının “Katılımcı Liderliği” ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; Öz Disiplin (ÖD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Dışa Dönüklük (DD) değişkenleri birlikte “Katılımcı Liderlik” ile anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir. Öz Disiplin (ÖD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Dışa Dönüklük (DD) değişkenleri birlikte Katılımcı Liderlik puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %20’sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin Katılımcı Liderlik üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB), Öz Disiplin (ÖD), Duygusal Dengesizlik ve Dışa Dönüklük (DD) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) değişkenlerinin Katılımcı Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken Duygusal Dengesizlik ve Dışa Dönüklük alt boyutlarının ise Katılımcı Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu bağlamda; bireyin deneyime açıklık (DA), yumuşak başlılık (YB) ve öz disiplinli (ÖD) özellikleri gereği katılımcı liderlik özelliğini olumlu etkilemiştir. Çünkü bireyin demokratik bir yönetim tarzını benimsemesi, üyelerinin taleplerini değerlendirmesi aynı zamanda disiplinli oluşları sebebiyle katılımcı liderlik özelliğini olumlu etkilediği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların “Kendine Güvenen Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, Duygusal Dengesizlik, Dışa Dönüklük (DD), Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarının “Kendine Güvenen Liderliği” ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) değişkenleri birlikte Kendine Güvenen Liderlik ile anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir. Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) değişkenleri birlikte Kendine Güvenen Liderlik puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %17’sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin “Kendine Güvenen Liderlik” üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; Deneyime Açıklık (DA), Dışa Dönüklük (DD), Yumuşak Başlılık (YB), Duygusal Dengesizlik ve Öz Disiplin (ÖD) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden sadece Deneyime Açıklık (DA) değişkeninin Kendine Güvenen Liderlik

üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken Yumuşak Başlılık (YB), Öz Disiplin (ÖD), Duygusal Dengesizlik ve Dışa Dönüklük (DD) alt boyutlarının ise Kendine Güvenen Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu bağlamda deneyime açıklık özelliğinin kendine güvenen liderlerin bireysel farkındalıkları gereği eksik yanlarını tamamlama gayretleri ve kendilerini geliştirme isteklerinin güçlü olması deneyime açıklık özelliğinin kendine güvenen lider boyutunu olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların “İlkeli Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarının İlkeli Liderliği ne şekilde yordadığının ortaya koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) değişkenleri birlikte İlkeli Liderlik ile anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir. Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) değişkenleri birlikte İlkeli Liderlik puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %33’ünü açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin “İlkeli Liderlik” üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB), Öz Disiplin (ÖD), Duygusal Dengesizlik ve Dışa Dönüklük (DD) olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Öz Disiplin (YB) ve Yumuşak Başlılık (YB) değişkenlerinin İlkeli Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken ve Dışa Dönüklük (DD) alt boyutunun ise İlkeli Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu bağlamda duygusal dengesizliğin pozitif etkilemesinde diğer kişilik boyutları da modele dahil edildiği için duygusal dengesizliğin negatif etkisi pozitif yönde etkiye dönüştüğü, bunun nedeninin duygusal dengesizliğe sahip bireyler genellikle ruh hali sürekli değişen, kolaylıkla strese girebilen bireyler olmaları ve diğer kişilik özelliğine sahip bireylerden kolaylıkla etkilenmesi, bununla birlikte ilkeli liderlik özelliğine sahip bireylerin toplumda güvenilir ve vicdani özellikleri güçlü olduğu düşünüldüğünde, duygusal dengesiz bireylerin toplum içinde olumsuz bir imaj oluşturmak istemeyecekleri ve içsel olarak vicdani açıdan rahat olma istekleri açısından duygusal dengesizlik özelliğinin ilkeli liderlik boyutunu olumlu şekilde etkilediği düşünülmektedir.

Katılımcıların “Kararlı Liderlik Puan Ortalamaları” üzerinde etkisi olduğu düşünülen, Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) alt boyutlarının Kararlı Liderliği ne şekilde yordadığının ortaya

koyulması amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) değişkenleri birlikte Kararlı Liderlik ile anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir. Dışa Dönüklük (DD), Duygusal Dengesizlik, Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (YB) değişkenleri birlikte Kararlı Liderlik puan ortalamalarındaki değişimin yaklaşık %26'sını açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin Kararlı Liderlik üzerindeki göreceli önemlerinin sırasıyla; Deneyime Açıklık (DA), Dışa Dönüklük (DD), Öz Disiplin (ÖD), Yumuşak Başlılık (YB) ve Duygusal Dengesizlik olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında; yordayıcı değişkenlerden Öz Disiplin (ÖD) Deneyime Açıklık (DA) ve Dışa Dönüklük (DD) değişkenlerinin Kararlı Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmekte iken Duygusal Dengesizlik ve Yumuşak Başlılık (YB) alt boyutlarının ise Kararlı Liderlik üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle; deneyime açıklık (DA), dışa dönüklük (DD) ve öz disiplinli (ÖD) kişilik özelliklerine sahip bireylerin hedef odaklı yol izlemeleri, kendilerine güvenlerinin yüksek olması, sürekli gelişim istekleri ve çalışanların motivasyonlarını arttırıcı özelliklerine sahip olmaları kararlı liderliği olumlu şekilde etkilenmesini sağladığı anlaşılmaktadır.

Öneriler

Tezin bu kısmında araştırma bağlamında incelenen değişkenler ve alan yazın çerçevesinde önerilere yer verilecektir:

Yapılacak çalışmaların özellikle üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerini ve algılarını belirlemek için farklı fakültelerde okuyan aynı yaş grubundaki öğrencilere yönelik olması önerilir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine yapılan liderlik alanındaki çalışmalar öğrencilerin algılarını daha iyi anlamak için özel yetenek sınavlarından başlayarak özenle seçilmiş aynı gruptaki öğrenciler ile zaman temelli yapılabilir.

Öğrencilerin spor alanında sergiledikleri liderlik davranışlarındaki gelişimin etkisini gözlemek için farklı branşlarda boks, yüzme, tenis, masa tenisi vb. öğrenim gören öğrencilerin spor branşıyla tanıştıkları dönemin etkisi ve mevcut durumu karşılaştırmaya incelemeye yönelik çalışmalara ağırlık verilebilir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik algılarının ve kişilik özelliklerinin gelişmesine engel teşkil eden sorunları belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Çözümler üretilebilir.

Anne ve babanın öğrencinin liderlik davranışlarında ne derece etkili-etkisiz olduğunu belirlemek için uygun örnekleme yöntemiyle farklı bölgelerde yetişmiş öğrenciler seçilebilir.

Anne ve babanın bireye liderlik anlamında örnek olma olasılığının yüksek olduğu bilinmektedir. Bu durumun öğrencinin liderlik davranışındaki gelişimini ve sergiledikleri liderlik özelliğine doğrudan etki etmektedir. Bireyin ailesiyle olan ilişkisi nitel çalışmalar ile araştırılarak bu alana katkı sağlanabilir.

Öğrencilerin üniversite ortamına girmesi, yeni arkadaşlar edinmesi ve farklı bir çevreyle tanışması doğrudan liderlik algılarını ve kişilik özelliklerini etkileyen durumlar olarak varsayılmaktadır. Bu bağlamda öğrencinin liderlik özelliklerinin gelişmesine etki etmek ve kişisel gelişimleri için üniversitelerdeki kariyer planlama ve geliştirme uygulama araştırma merkezleri ile ortak çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, kişilik ve liderlik gelişimi ile ilgili müfredat çalışmaları yapılabilir.

Üniversite öğrencileri kişilikleri üzerinde olumlu etki sağlayacak etkinliklere yönlendirilebilir ve bireylerin olumsuz yönde etkilendiği durumların ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

Kişiliğin oluşumunda ailenin gelir düzeyi etkisini belirlemede farklı gelir düzeylerinde öğrenciler ile nitel ve nicel çalışmalar yapılabilir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kişilik özelliklerini cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında katılımcıların kişilik özelliklerini etkileyen sosyal, kültürel, çevresel ve kişinin çocukluktan edinmiş olduğu tecrübeleri ve yöresel farklılıklar da dikkate alınarak detaylı bir şekilde cinsiyetin kişilik üzerindeki etkilerine yönelik çalışmalar yapılabilir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin bilindiği üzere aktif olarak gerek ders içi gerek ders dışı spor yaptıkları bilinmektedir. Bireylerin spor yapması liderlik davranışlarının gelişmesinde etkili olduğu düşünüldüğünden öğrenciler aktif olarak spor yapabilecekleri alanlarda ve etkinliklerde daha fazla yer almaları önerilmektedir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin gerek ders içi gerek ders dışı takım sporları veya bireysel spor branşlarında spor yaptıkları görülmektedir. Bunun yanında lisanslı/lisanssız olarak spor ile etkileşim içinde oldukları da bilinmektedir. Bireylerin liderlik davranışlarının gelişiminde bireysel sporların daha etkili olduğu düşünüldüğünden bireylerin yapmış oldukları takım sporlarının yanında herhangi bir bireysel spor branşına da yönlendirilmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada edinilen bilgiler ışığında Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Dışa Dönüklük (DD), Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) özelliklerinin yüksek olması, bu bireylerin liderlik davranışlarını olumlu etkisinin olabileceği öngörülmekte ve öğrencilerin liderlik davranışlarının artırılması için bu özelliklerin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması buna ek olarak Duygusal Dengesizliğin olumsuz bir etkisinin olabileceğinden bireylerin bu yönlerini azaltıcı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin;

- “Katılımcı Liderlik” özelliklerinin artırmak için kişilik özelliklerinden Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) özelliklerini artırıcı;
- “Kendine Güvenen Liderlik” özelliklerini artırmak için kişilik özelliklerinden Deneyime Açıklık (DA) özelliğini artırıcı;
- “İlkeli Lider” özelliklerini artırmak için kişilik özelliklerinden Deneyime Açıklık (DA), Yumuşak Başlılık (YB) ve Öz Disiplin (ÖD) özelliklerini artırıcı;

- “Kararlı Lider” özelliklerini artırmak için kişilik özelliklerinden Dışa Dönüklük (DD), Deneyime Açıklık (DA) ve Öz Disiplin (ÖD) özelliklerini artırıcı faaliyetlere yer verilmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir.



Kaynakça

- Acuner, T., & İlhan, T. (2003). Türk Toplumuna ve Liderlik Davranışlarına İlişkin Kültürel Bir Çözümleme. II. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı, ss. 19-22, Afyon.
- Ağca, H., Aktan, E., & Çakmak V. (2014). Liderliğe Yönelik Bilimsel Yaklaşımlar (Edt. Altıok Gürel P, Yılmaz R). Liderlik ve Çağdaş Boyutları (58). İstanbul: Derin Yayınları, s. 58.
- Akgül, T., & Gül, M. (2021). Sporda Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Türk Spor ve Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 1(1), ss.40-57.
- Akgündüz, Y., Dalgıç, A., Kale, A., & Karakan, H. (2015). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(3).
- Akyürek, M. İ. (2020). Özel Yetenekli Öğrencilerde Liderlik. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(2), ss. 198-219.
- Akyüz, Ö., & Karavelioğlu, M. B. (2022). Spor Bilimleri Fakültesinde Okuyan Aktif Sporcuların Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), ss. 231-245.
- Alderotti, G., Rapallini, C., & Traverso, S. (2023). The Big Five personality traits and earnings: A meta-analysis. *Journal of Economic Psychology*, p. 94, 102570.
- Aliyez, P. (2008). *Beş faktörlü kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimi ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 262573)
- Alkın, C. M. (2006). *Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 206815)
- Apple, M. T. (2013). *The big five personality traits and foreign language speaking confidence among japanase EFL students*. Doctoral dissertation, Temple University, Pennsylvania.
- Arıkan, S. (2010). Yöneticilerin Mevcut Liderlik Davranışları ile Astların Bekledikleri Lider Davranışı Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), ss.311-332.
- Arslan H., & Uslu B. (2014). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Journal of Educational Research*, 5, ss. 42-60.
- Arslan, A. (2018). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 530698)
- Arslan, A., & Kılıç, M. (2021). Farklı spor branşlarındaki sporcuların duygusal zekâ ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Modern Leisure Studies*, 3(1), ss.12-34

- Arslan, A., & Kılıç, M. (2021). Farklı Spor Branşlarındaki Sporcuların Duygusal Zekâ ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Modern Leisure Studies*, 3(1), ss.12-34.
- Atak, H., Kapçı, E. G., & Çok, F. (2013). Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği'nin Türkçe Formunun Değerlendirilmesi/Evaluation of the Turkish Version of the Multi-Measure Agentic Personality Scale. *Dusunen Adam*, 26(1), ss. 36-45.
- Ateş, G. (2005). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri; Hava Kuvvetleri Komutanlığına Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 186535)
- Atkinson, R. C., Atkinson, R. L., & Hilgard, R. E. (1995). Psikolojiye Giriş 2. (Çevirenler: Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınlar. Atakay ve Aysun Yavuz), İstanbul: Sosyal.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15, 801–823.
- Avolio, B., J., & Gardner, W., L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), pp. 315-338.
- Aydın, A., Sarıer, Y., & Uysal, Ş. (2013). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına ve İş Doyumuna Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), ss. 795-811.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aydın, R., Bozkuş, T., & Kul, M. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(Special Issue 1), ss. 122-131.
- Aytaç, T. (2016). Karizmatik Liderlik. Erişim Adresi: <http://yayim.meb.gov.tr>. Erişim Tarihi: 25.05.2022.
- Bacanlı H., İlhan T., & Aslan S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), ss. 261-279.
- Bachus, T. (2023, Ocak 11). What it Takes to Be a Determined Leader [Web Blog Yorumu]. Retrieved from <https://training.hr.ufl.edu/resources/LeadershipToolkit/transcripts/WhatItTakestoBeADeterminedLeader.pdf>
- Ballı, E. (2013), Lider Olarak Algılanmada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Özel Güvenlik Görevlisi Örneğinde Ampirik Bir Çalışma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), ss. 85-94.
- Ballı, E. (2013). Lider olarak algılanmada kişilik özelliklerinin etkisi: özel güvenlik görevlisi örneğinde ampirik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt/Vol.: 13- Sayı/No: 3 (85-94)
- Baltacı, A. (2017), “Sınıf Öğretmenlerinin Erteleme Davranışı Eğilimleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler 1”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, yıl: 7, cilt: 7, Sayı: 12, Haziran, ss. 54-81.
- Bandura, A. (2001a). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), pp. 1-26

- Basım, H., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin KişilerarasıÇatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), ss. 20-34.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, *Organizational Dynamics*, 18(3), pp. 19-31.
- Başer, E. (1986). *Uygulamalı spor psikolojisi*, B.T.G.M. Yay, Ankara, 1986.
- Bayındır, M. (2020). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim davranışların araştırılması: İstanbul Gelişim Üniversitesi örneği. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), ss. 260-268.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Cultures and Ethnic Groups Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*. 75, pp. 729-750.
- Bilgin, A. (2022). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin liderlik davranışlarına olan etkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 751330)
- Bilir, F. P., Şahin, N., & Sangün, L. (2019). Antrenör Yetiştirme Kurslarına Katılan Bireylerin Liderlik Davranış Algılarının İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), ss. 218-230.
- Bölükbaşoğlu, C. (2021). *Spor Bilimleri Fakültesinde Antrenörlük Eğitimi Programlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Liderlik Özellikleri ve Eleştirel Düşünme Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 690025)
- Brooks, I. (2006). *Organisational Behaviour Individuals, Groups and Organisation* (3rd Edt.). Harlow: Prentice Hall.
- Brown, M. (2007). Misconceptions of ethical leadership, how to avoid potential pitfalls. *Journal of Organizational Dynamics*, 36(2), pp. 140–155.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev. İ.D. Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Can, H. (1991). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Cansoy, R., Türkoğlu, M. E., & Parlar, H. (2016). Liderlik özellikleri: Bir ölçek geliştirme çalışması ve öğrencilere yönelik bir araştırma. *Milli eğitim dergisi*, 45(212), ss.139-159.
- Cengiz, R., & Güllü, S. (2018). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Fiziksel Saygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), ss. 94-108.
- Cevahircioğlu, B., & Çakıcı, H. A. (2022). Sporcuların Karakter Özelliklerine Göre Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), ss. 688-701.
- Champoux, J.E. (2010). *Organizational behaviour: Integrating individuals, groups and organizations* (4th Ed.). New York: West Publishing Company.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of sport psychology*, 2(1), pp. 34-45.
- Clegg, S., Carter, C., Kornberger, M., & Schweitzer, J. (2011), *Strategy: Theory and Practice*, Los Angeles: Sage Publications

- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), pp. 471-478.
- Costa P., Terracciano A., & McCrae R. R. (2001). Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2): pp. 322-331
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). NEO-PIR, Professional Manual. Psychological Assessment Resources, Inc. Florida.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), pp. 21-50.
- Costa, P. T., C M. Busch, A. B. Zonderman, & R.R. McCrae, (1986). "Correlations of Mmpi Factor Scales with Measures of the Five Factor Model of Personality" *Journal of Personality Assessment*, 50 (4), pp. 640-650.
- Costa, P.T., & McCrae, R. R., (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people, *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, pp. 668-678.
- Costa, P.T., & McCrae, R. R., (1992); Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five- Factor Inventory (NEO-FFI) manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Costa, P.T., McCrae, R.R., & Dye, D.A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness; a revision of the Neo personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 12 (9), pp. 887-898.
- Cüceloğlu D. (1993). *İnsan ve davranışı*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çalışkan, E. N. (2010). Çokuluslu İşletmelerde Motivasyon ve Liderlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss. 255-273.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Çelikdağ, C. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Erzurum ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 510068)
- Çeliköz, N., & Nilüfer, Ş. S. (2016), "Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT): Geçerlik Güvenirlik Çalışması", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, Mayıs, ss. 118-131.
- Çivitci, N., & Arıcıoğlu, A. (2012), Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), ss. 78-96.
- Çoban, R. (2020). Liderin kişilik özelliklerinin işyeri ilişkileri kalitesine etkisinde politik becerinin aracı rolü üzerine havacılık ve sağlık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 624935)
- Çobanoğlu, K. (2021). *İnsan kaynakları yönetiminde beş faktör kişilik özelliklerinin ve demografik değişkenlerin iş tatmini açısından incelenmesi: Bir vakıf üniversitesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 685898)
- D' Souza J. B., & Saelee, S. (2014). The Influence of personality traits in relation to choice of major in university. *World Review of Business Research*, 4(3), pp. 84-94.
- Daft, L. R. (2008). The Leadership Experience. Thomson South-Western, pp. 46-48.

- Dalkıran, M. A. (2014). *Ortaokul öğrencilerinin spor branşlarına göre kişilik özelliklerinin incelenmesi: Osmaniye örnekleme* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 399675)
- Dayıcan, Y., & Demiray, E. (2021). Türkiye masa tenisi liglerinde oynayan sporcuların liderlik yönelimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), ss. 257-268.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2008). "Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı: 2, Cilt: 22, Temmuz, ss.301-330.
- Denmark, F. L. (1993). Women, Leadership, and Empowerment. *Psychology of Women Quarterly*, 17(3), pp. 343-356.
- Digman, J. M., (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, pp. 417-440
- Doğan, O. (2005). *Spor psikolojisi*. İstanbul: Nobel.
- Doğan, S. (2001). Liderlik mi? Yöneticilik mi? Geleneksel Liderlik Davranış Tarzları ve Bu Konudaki Yeni Yaklaşımlara Bakış. *Erzurum Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3-4), ss. 274.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan ilişkileri yönetimi*, Kare Yayınları. Baskı, İstanbul.
- Doğan, S. (2018). Çağdaş Liderlik Yaklaşımları Vizyoner Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, İşlemci Liderlik. Ankara: Pegem Akademi, s. 97-141.
- Doğan, T. (2013), "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:14, Sayı: 1, ss.56-64.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), ss. 56-64.
- Donuk, B. (2007). *Liderlik ve spor*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Donuk, B. (2016). *Liderlik ve spor*. Ankara: Ötüken Yayınları
- Düger, Y. S. (2021). Kişilik Özelliklerinin Liderlik Etme Motivasyonuna Etkisi: Cinsiyet Bağlamında Bir Araştırma.
- Elma, R. (2010). *Kamu Yönetiminde Kurumsal Dönüşüm ve Stratejik Liderlik*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 320145)
- Enç, M. (1979.) *Ruh Sağlığı Bilgisi*, İnkılap ve Aka Yayınevi, İstanbul.
- Ensari, N., Riggio, R.E., Christian, J., & Carslaw, G. (2011). Who emerges as a leader? Meta-analyses of individual differences as predictors of leadership emergence. *Personality and Individual Differences*, 51, pp. 532-536.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No:378570)
- Eraslan, M. (2015). Spor Bölümlerinde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Stresle Başa Çıkma Stillerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi Investigation Personality Aspects And Coping Style To Stress Of Students Taking Education... *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), ss. 65-82.

- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve okul yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2001a). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2001b). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımları)* (5. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. Gen.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)* (6. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (12. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eskiyecek, C. G., Bayazıt, B., & Sarı, İ. (2015). Sporcularda Tercih Edilen Antrenör Liderlik Davranışlarının Yaş, Cinsiyet ve Spor Dalı Açısından İncelenmesi (Diyarbakır Örneği). *Sstb International Refereed Academic Journal of Sports, Health & Medical Sciences*, 15(5).
- Evinç, Ş. G. (2004). *Maternal personality characteristics, affective state, and psychopathology in relation to children's attention deficit and hyperactivity disorder and comorbid symptoms* (Master's thesis). Middle East Technical University, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Farsani, M. E. (2013). Relationship between leadership styles and personality traits among woman physical education teachers Maryam Eslami Farsani, Aida Azadi 2, Fakhroldin Asadi Farsani 3, Shahram Aroufzad 4. *European Journal of Sports and Exercise Science*, 2(1), pp. 17-21.
- Feingold A. (1994). Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3): pp. 429-456
- Fiedler, F. E. (1976). The leadership game: Matching the man to the situation. *Organizational Dynamics*, 4(3), pp. 6-16.
- Filiz Z. (2010). Üniversite Öğrencilerinin sosyalleşmesinde spora katılımın değerlendirilmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 4(3). ss. 192-203.
- Forgeard, V. (2022). Does age matter in leadership? <https://brilliantio.com/does-age-matter-in-leadership/> Erişim Tarihi: 03.02.2023
- Freeman, R., & Stewart, L. (2007). Developing ethical leadership;9, http://www.corporateethics.org/pdf/ethical_leadership.pdf. 16.11.2014.
- Friedman, H., S. ve Schustack, M., W. (1999). *Personality: Classic theories and modern research*. USA: Allyn and Bacon.
- Gama, D. R. N. D., Nunes, R. D. A. M., Castro, J. B. P. D., Souza, C. A. M. D., Rodrigues Júnior, F. L., & Vale, R. G. D. S. (2019). Analysis of the relationship between personality traits and leadership characteristics of handball coaches of school teams in the state of Rio de Janeiro, Brazil. *Motriz: Revista de Educação Física*, 25.
- Garland, D. J., & Barry, J. R. (1990). Personality and leader behaviors in collegiate football: A multidimensional approach to performance. *Journal of research in personality*, 24(3), pp. 355-370.

- Gayretli, Z., & Çelik, A. (2019). Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının öz liderlik davranışlarının incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), ss. 18-30.
- George, D., & Mallery, P. (2010). In GEN (Ed.), SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference. Boston, MA: *Pearson Education*, Inc, 10.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2013). *Psikoloji ve Yaşam Psikolojiye Giriş Psychology and Life* (19. b.). (G. Sart, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The big- five factor structure. *Journal Of Personality and Social Psychology*. 59, pp. 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structer. *Psychological Assessment*. 4(1), pp. 26-42.
- Goleman, D. (2002). *Lideri lider yapan nedir?* (Hüseyin, N. Çev.). İstanbul: Mess.
- Gökbaraz, N., Bozyiğit, E., & Gökçe, H. (2021). Spor Bilimleri Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları ile Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Eurasian Research in Sport Science*, 6(1), ss. 77-88.
- Göl, D., & Üredi, L. (2020). İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri İle Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Mersin İli Örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 35-48.
- Griffin, W. R. (2003). *Management*, (7rd ed.) Boston New York: Houghton Mifflin Company.
- Gül, R. (2019). *Vizyoner Liderlik Davranışlarının Algılanan Kurum Kimliği Üzerine Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 574123)
- Gülşen, D. B. A., & Yıldız, A. B. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel girişimcilik ve liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 13(3), ss. 231-244.
- Gültekin, D., & Acar, F. (2020). Beş faktör kişilik özellikleri ile sürekli öfke-öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of International Social Research*, 13(74).
- Günay Süle, G. (2019). *Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile ruhsal liderlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör, N. B. (2016). Beden eğitimi öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara*.
- Hackman J., Edward E. L., & Lyman W. P., (1997). *Perspectives on behavior in organizations*. McGraw- Hill Book Company, NY
- Halis, M. (2007). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Beta.
- Hanson, E. M. (1999). *Educational administration and organizational behavior*. 3th ed. Allyn&Bacon, London.
- Hazar, M. (2000). *Beden Eğitimi ve Sporda Oyunla Eğitim*. Ankara: Tutibay Yayınları, ss. 49-50.

- Hogan, R. (1996). Personality measurement and employment decisions. *American Psychologist*, 469.
- Honeybourne, J., Hill, M., & Moors, H., (2004). Advanced PE and Sport (3rd ed.). Cheltenham, UK: Nelson Thornes Ltd.
- Horst, de M., Sportphysiologie, Tropon Werke Köln- München, 1976.
- Horzum, M. B., Ayas, T., & M. A. Padır. (2017). “Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması”, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:2, Ağustos, ss. 398-408.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), pp. 323-352.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), pp. 323-3
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). Management Theory, Research and Practice. Ankara: Nobel Printing Distribution.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama. (Çev. Edt. S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hughes, W. L., & Ubben, G. C. (1994). The elementary Principal's handbook. London: Allyn&Bacon.
- İnanç, B., & Yerlikaya, E. (2013). *Kişilik kuramları*. 7.bs. Pegem Akademi. Ankara
- İnanç, B.Y., & Yerlikaya, E.E. (2016). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- İnce, N. (2006). *Farklı Yelken Sınıflarındaki Sporcuların Liderlik Tercihleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 193000)
- İslam, A., Tozoğlu, E., Bayraktar, G., & Dursun, M. (2017). An Investigation of the Relationship Between Leadership Styles of Physical Education and Sports Academy Students and Different Variables (The Case of Ordu University). *Journal of Education and Practice*, 8(24), pp. 104-105.
- İşcan, Ö. F. (2002). *Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı – Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 110259)
- Jackson, J., Condon, D., & Beck, E. (2021). Age differences in personality structure. *Innovation in Aging*, 5 (Suppl1), 562. <https://doi.org/10.1093/geroni/igab046.2158>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The "Big Five" Inventory— Versions 4a and 54. (Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research).
- Johnson, J. A., & Ostendorf, F. (1993). Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimensional circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(63). pp. 563-576.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant Personality, Organizational Culture, and Organization Attraction, *Personnel Psychology*, 50: pp. 359–394.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002) *Journal of Applied Psychology*, Vol 87(4), pp.765-780.

- Kalyoncu, K. (2008). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Yeterlilikleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 234812).
- Kapudere, B. (2020). *Üniversite öğrencilerindeki problemli internet kullanımı, algılanananne baba tutumları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 615841)
- Karaküçük, S., & Yetim, A. (1996). Rekreasyon Etkinliklerinde Liderlik ve Fonksiyonları. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), s. 64-76.
- Kassim, A. F. M., Mazli, A., Saufi, A., & Mansor, S. H. (2021). Assessing Coach's Personality and Transformational Leadership Behavior among Team and Individual Sports. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(3), 1061-70.
- Kaşlı, M., & Seymen, O. A. (2010). Kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27).
- Katz, D., & Kahn, R. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Kaya, B., & Karakaya, M. (2021). Kırşehir Gençlik ve Spor Müdürlüğünde Çeşitli Pozisyonlarda Çalışanların Öz Liderlik ve Otoriter Özelliklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Iğdır Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), ss. 1-7.
- Kılınç, E. (2019). *Stratejik ve Dönüşümcü Liderlik ile İşgören Performansı İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No:546319)
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*, Yedinci Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul, Beta Yayıncılık,
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Korkmaz, M., Çelebi, N., Yücel, A. S., Şahbudak, E., Karta, N., & Şen, E. (2015). Eğitim Kurumlarında Yönetim ve Liderlik. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Korkmaz, N.H., Özduran, K., & İlhan, A. (2003). Bursa ve çevresinde 18-24 yaşları arasında spor yapan gençlerin sosyal uyum düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*; 5(3): ss. 17-25.
- Koruç, Z., & Bayar, P. (1989). Sporun Kişilik Üzerine Etkileri Araştırma Raporu, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, SESAM, Ankara.
- Köknel, Ö. (1984). *Kişilik, kaygıdan mutluluğa*, Altın Kitaplar, İstanbul.
- Köse, M. (2020). *Bireylerin spor yapma durumlarına göre kişilik tipleri ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 642913)
- Köse, T. P. (2015). *Bir devlet lisesinde okuyan ergenlerde benlik saygısı ve kişilik özelliklerinin ana-baba tutumları açısından yordanması*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 427623)
- Köseoğlu, D. (2019). *Liderlik Tiplerinin İnsan Kaynakları Yönetimini Algılamaya Etkisi: Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora

Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 560870)

- Kreitner R., & Kinicki, A. (1996). *Organizational Behavior*. ISBN: 0-07-231500-8 (5thed.), McGraw Hill. New York, 2001; Mayer, F. S., Sutton, K. (2001). *Personality*. ISBN: 002-378180-7, Prentice Hall, New Jersey.
- Kul, M., & Güçlü, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), s. 1021-1038.
- Kuru, E. (2000). *Sporda psikoloji*, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara
- Kuru, E. (2003). Farklı statüdeki beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1).
- Küçük, V. (1997). *Sporda yönlendirmenin yeri ve önemi, futbol örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi) Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), ss. 22-35.
- Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: *An application of validity generalization procedures*. *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 402–410.
- MacDonald, K. (1995). *Evolution, the five-factor model and levels of personality*. *Journal Of Personality*. 63, pp. 525-567.
- Magan, D., Mehta, M., Sarvottam, K., Yadav, R. K., & Pandey, R. M. (2014). Age and gender might influence big five factors of personality: a preliminary report in Indian population. *Indian Journal of Psychology and Pharmacology*, 58(4), pp. 381-388.
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*.
- Mann, R. D. (1959). A review of the relationships between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56 (4), pp. 241–270.
- Maxwell, J. C. (1999). *Liderlik nitelikleri*. (Çev: İ. Şener). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Mayer, D., Kuenzi, M., Greenbaum R., Bardes M., & Salvador R. (2009). How low does ethical leadership flow? test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108: pp. 1-13.
- McClure, M. (1993). Personality Variables in Management Development Interventions. *Journal of Management Development*, (12), pp. 33-40.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159–181). The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), pp. 175-215.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1985). Updating Norman's "Adequate Taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(49), pp. 710-721.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. Boston.

- Morgan, C.T., (2000). “Psikolojiye Giriş”, (çev: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü), Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s.311, Ankara.
- Morris, C.G. (2002). Psikolojiyi anlamak, Çev. H, Belgin Ayvaşık & Melike Sayıl, *Türk Psikologlar derneği Yayınları*, Ankara.
- Myers, D.G. & Dewall, C.N. (2017). *Psikoloji*. (Çev., A. Durak Batıgün). Ankara: Palme Yayıncılık.
- Nia, M. E., & Besharat, M. A. (2010). Comparison of athletes’ personality characteristics in individual and team sports. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 5, pp. 808-812.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and practice* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Okçu, V. (2011). *Dönüşümcü liderlik ve işlemci liderlik*. Ankara: Gazi Kitabevi, s. 425-456.
- Özbek, O., & Kızılyallı, M. (2017). Lisans öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları: Ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4112-4122.
- Özbey, Ö., & Yılmaz, B. (2021). Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerinde Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik ve İletişim Beceri Düzeylerinin Sporcular Tarafından Değerlendirilmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(3), ss. 96-106.
- Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No: 419376).
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (19), 115-134.
- Özerkan, K. N. (2004). *Spor psikolojisine giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özkan, R., & Yaman, M. (2023). Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu Yöneticilerinin Liderlik Yönelimleri, Kişilik Özellikleri Ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(1), ss. 55-69.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi*, Çankay Kitabevi, İstanbul.
- Peabody, D. & Goldberg, D. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal Of Personality and Social Psychology*. 57(3). pp. 552-567.
- Peabody, D. & Goldberg, L.R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(57), pp. 552-567.
- Pekyürek, İ. (2018). *Bir Okul Örnekleminde Anne Baba Tutumlarının Ergenlerin Kişilik Yapısı ve Cinsiyet Rolü ile İlişkisinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No: 490461)
- Pınar, S. (2022). *Kişilik Ve Öncü Bireysel Değerler Bağlamında Yönetim Tarzları Açısından Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Psikon (2023, Şubat 21). Belirsiz Durumlarda Kendine Güvenen Bir Lider Nasıl Olunur? [Web blog Yorumu]. Retrieved from <https://kurumsalpsikolog.com/belirsiz-durumlarda-kendine-guvenen-bir-lider-nasil-olunur-li>
- Puher, M. A. (2009). *The big five personality traits as predictors of adjustment to college*. Master dissertation, Villanova University, Pennsylvania.

- Richardson, N. (2022, Ekim 23). Why Being Determined is An Essential Leadership Trait [Web Blog Yorumu]. Retrieved from <https://thepeoplementor.co.uk/why-being-determined-is-an-essential-leadership-trait/>
- Robertson, I. T. (2000). Conscientiousness and Managerial Performance. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* (73(2)), pp. 171-181.
- Rychlak, J. F. (1981). *Personality and psychotherapy: A theory-constructin-approach*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Saygılı, G., Atay, E., Eraslan, M., & Hekim, M. (2015). Düzenli olarak spor yapan ve yapmayan öğrencilerin kişilik özellikleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), ss. 161-170.
- Sayın, U., & Sayın, H. Z. (2019). Y kuşağı üniversite son sınıf öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ve liderlik uygulamaları tercihleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 3(2), ss. 57-78.
- Saylık, A., & Sanık, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), ss. 245-262.
- Schultz, D.P. & Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi*.1 baskı. Çeviren: Aslay Y, Kaknüs Yayınları: İstanbul.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Edition). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon, Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Sertoğlu, R. (2010). *Stratejik liderlik*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Sezan, T. (2022). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin boyun eğici davranışları, girişimcilik düzeyleri ve kişilik özelliklerinin bölgelere göre karşılaştırılması incelenmesi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 744695)
- Shalaby, M. N. (2017). The Determinants of Leadership: Genetic, Hormonal, Personality Traits Among Sport Administrators. *International Journal of Pharmaceutical and Phytopharmacological Research*, 7(5), pp. 9-14.
- Shaye, A. (2009). *Infidelity in dating relationships: Do big five personality traits and gender influence infidelity?* Doctoral dissertation, Alliant International University, California.
- Sherman, A. J. (2018). "Effects of Income Level on the Relationship Between Leadership and Employee Behavior". *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 5039. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/5039>
- Shokoufeh, S. (2018). Türkiye'de elit erkek ve bayan güreşçiler ile spor yapmayan bireylerin zihinsel yetenek, liderlik ve saldırganlık düzeylerinin incelenmesi. S.61
- Silva, A. (2016). What is Leadership?. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), pp. 1-5.
- Sinanoğlu, Ü. (2019). *Kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki: eğitim fakültesi öğrencileri üzerine bir çalışma* (Master's thesis, Eastern Mediterranean University (EMU)-Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ)).
- Smith, E., Hoeksema, S., Fredrickson, B. ve Loftus, G. (2012). *Atkinson-Hilgrad psikolojiye giriş*. 14. edition. Çev: Öncül Ö, Ferhatoğlu D, Arkadaş Yayınevi: Ankara.

- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13, pp. 17–32.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), pp. 17-32.
- Somer, O. Korkmaz, M. & Tatar, A. (2011). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri (5FKE)*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Somer, O. ve Goldberg, L.R. (1999). The structure of turkish trait descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*. 76(3). Pp. 431- 450.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-37.
- Sorenson, G. (2000). An Intellectual History of Leadership Studies, American Political Science Association Congress, Washington D.C.
- Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. In Bornstein, M. H., Arterberry, M. E., Fingerman, K.L. & Lansford, J.E. (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.4135/9781506307633.n93>
- Stevens, C. D., & Ash, R. A. (2001). Selecting employees for fit: Personality and preferred managerial style. *Journal of Managerial Issues*, 500-517.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership: A survey theory and research*. New York: Free Press.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, pp. 35–71.
- Strickland B. R. (2001). *The Gale Encyclopedia of Psychology*. 2nd Edition,
- Sunay, H. (2017). *Spor yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Susan, B., & Whiteley, P. (2007). *Kusursuz Liderlik*, Çeviren: Ümit Şensoy. İstanbul: Acar Basım.
- Syer, J., & Connolly, C. (1998). Sporcular için Zihinsel Antrenman, (çev. Erkan, F.U.), Bağırhan Yayınevi, s.7, Ankara,
- Şahan, H. (2008). Üniversite Öğrencilerinin sosyalleşme sürecinde spor aktivitelerinin rolü. *KMU İİBF Dergisi*.10: ss. 261-278.
- Şahin, H., & Ünüvar, P. (2011). Eğitim fakültesi öğrencilerinin empatik becerileri ve kişilik özelliklerinin incelenmesi. *Education Sciences*, 6(1), ss.1216-1226.
- Şar, N. Ş. (2016). *Spor Yapan ve Yapmayan Bireylerin Psikolojik Dayanıklılık ve Kişilik Özelliklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No: 454691)
- Şener, O., Durmaz, M. & İmamoğlu, O. 2019 Spor Fakültesi Öğrencilerinde Liderlik Özellikleri. 2. Uluslararası Herkes İçin Spor ve Wellness Kongresi. Tam Metin Kitabı 648.
- Şengül, A. N. (2019). *Genç futbolcuların kişilik ve bazı özellikleri ile antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının değerlendirilmesi* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Eğitim Yayınevi.

- Şipal, O. (2022). *Üniversite öğrencilerinin egzersizde davranışsal düzenlemeleri, benlik saygısı ve liderlik yönelimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 735407)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tabak, A. (2001). Tarihsel Gelişimi İçerisinde Liderlik Tanımları ve Liderlik Kavramının Günümüzdeki Yeri. *Kara Harp Okulu Dergisi*, 6(2), ss. 1-16.
- Taggar, S., Hackett, R. & Saha, S. (1999). Leadership emergence in autonomus work teams: Antecedents and outcomes. *Personnel Psychology*. 52, pp. 899-926.
- Tahaoğlu, F., & Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim Okul Müdürlerinin Liderlik Rollerini. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), ss. 274-298.
- Takala, T. (1998). Plato on Leadership. *Journal of Business Ethics*, 17(7), pp. 785-798.
- Tapşın, F. O. (2019), *Serbest zamanlarında spor yapan ve yapmayan ortaokul öğrencilerinin liderlik becerilerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 568094)
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, Mart, Yıl: 7, Sayı: 17, ss.939-971.
- Tengilimoğlu, D. (2005), Kamu Ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14): pp. 1-16.
- Tengilimoğlu, D., & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), ss. 374-400.
- Tiryaki, A. (2008). İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları ve Çalışan Motivasyonu ilişkisine Yönelik Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 226143)
- Tiryaki, Ş. (2000). "Spor Psikolojisi Kavramlar, Kuramlar ve Uygulama", Eylül Yayınları, s.107, Mersin,
- Toklu, O. (2010). Tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 260679)
- Tunalı, A. (2006). Kadın Kamu Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri (Türkiye'deki Kadın Kaymakamlar Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 206799)
- Tunçer, P. (2012). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. (ASD-TR-61-97) Lackland Air Force Base, TX: Aeronautical Systems Division, Personnel Laboratory.
- Turan, E. (2010). *Yelken Kulüplerinde Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Davranışlarının Sporcular ve Antrenörler Tarafından Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 278388)
- Turgut, E. (2020). *İstanbul'daki Amatör Futbol Takımlarında Çalışan Altyapı Antrenörlerinin Liderlik Davranış Tipleri ile Özyeterlilikleri Arasındaki İlişki (Avrupa Yakası Örneği)*.

(Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 645568)

- Türksoy, A. (2010). Futbolda Liderlik ve Antrenörlük. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ulu, P. İnci (2007). *An investigation of adaptive and maladaptive dimensions of perfectionism in relation to adult attachment and big five personality traits*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ulucan, H. & Bahadır, Z. (2011). The Examination of the Weight Lifters Personal Traits According to the Some Variables. *Nigde University Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 5(2): ss. 175-183
- Uslu, E. (2017). Otantik Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi.
- Ülker, M. (2017). *Spor yapan ve yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin kişilik özellikleri, karar verme stilleri, stresle başa çıkma stratejilerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 470965)
- Ünlü, İ. O. (2023). Kıckboks Sporcularının Liderlik Yönelimi (Doctoral dissertation, Yalova University).
- Vugt, M., Jepson, S., & Hart, C. (2004). Autocratic Leadership in Social Dilemmas, *Journal of Experimental, Social Psychology*, 40(1), pp. 1-13.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1992). Affects separable and inseparable: On the hierarchical arrangement of the negative affects. *Journal of personality and social psychology*, 62(3), 489.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (1999). Foundations of Sport and Exercise Psychology (2nd Edt.). Champaign: Human Kinetics.
- Weinberg, R., Weinberg, R. S., & Gould, D. (2010). Personality and sport (chapter 2). Foundations of Sport and Exercise Psychology. Human Kinetics, p. 640
- Weinberg, S. R., & Gould, D. (2007) Foundation of Sport and Exercise Psychology. Human Kinetics Publishers: Champaign, IL. p.40.
- Williams, F. J. (1964). The Principles of Physical Education (8th Edt.). Philadelphia and London.
- Wilson I. (1994). Basics of Leadership, UK: Long Range Planning, 27(4). pp.32-34, pp. 96-97
- Yakut, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No:190094)
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), ss. 196-211.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik gelişiminde ailesel faktörlerin etkisine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 3(3).
- Yetim, A. (1996). Spor Yönetiminde Liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), ss. 85-94.
- Yıldırım, M. H., & Oruç, Ş. (2020). Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile başarısızlık korkuları arasındaki ilişkinin incelenmesi.

- Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu Algıları Çerçevesinde Farklı Sporcu Branşlarındaki Antrenörlerin Liderlik Davranış Analizleri ve İletişim Beceri Düzeyleri*. (Doktora Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden Edinilmiştir. (Tez No: 225783)
- Yoon, K. (1997). General Mental Ability and the Big Five Personality Dimensions: An Investigation of the Cross-Cultural Generalizability of Their Construct and Criterion-Related Validities in Korea. Doctoral Dissertation, The University of Iowa, 26. Iowa.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations*, New Jersey: Pertice Hall.
- Zel, U. (2001). Kişilik ve liderlik: evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar. Teoriler ve yorumlar. Ankara. Seçkin Yayıncılık,

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışmanın gayesi; "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Alguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Bayburt Üniversitesi Örneği)"dir. Elde edilen veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Soruları içtenlikle yanıtlamanız çalışmanın güvenilirliği açısından oldukça önemlidir.

Katılım gösterdiğiniz için teşekkür ederim.

Adem BULUT

1-Cinsiyetiniz?

Kadın

Erkek

2- Yaşınız?

3-Sınıf düzeyiniz?

1. Sınıf

2.Sınıf

3. Sınıf

4. Sınıf

4-Öğrenim gördüğünüz Bölüm?

Antrenörlük Eğitimi

Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi

Spor Yöneticiliği

5-Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapıyor Musunuz?

Evet

Hayır

6-Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapıyorsanız Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz?

7-Düzenli Bir Şekilde Aktif Olarak Spor Yapıyorsanız Spor Branşı Türü?

Bireysel Spor

Takım Sportu

8-Anne Eğitim Durumu (Mezuniyete Göre Değerlendiriniz)?

Okur-yazar değil

Okur-yazar

İlkokul

Ortaokul

Lise

Ön Lisans

Lisans

Lisansüstü

9-Baba Eğitim Durumu (Mezuniyete Göre Değerlendiriniz)?

Okur-yazar değil

Okur-yazar

İlkokul

Ortaokul

Lise

Ön Lisans

Lisans

Lisansüstü

10- Aylık Ortalama Kişisel Geliriniz (TL olarak belirtiniz)

11-Algılanan aylık kişisel geliriniz?

Düşük

Orta

Yüksek

12-Algılanan aylık aile geliriniz? (Kişisel geliriniz dahil)

Düşük

Orta

Yüksek

13-Aylık Ortalama Aile Geliri? (Kişisel geliriniz dahil TL olarak belirtiniz)

Ek 2. Türkçe Büyük Beşli Kişilik Envanteri

Aşağıda size uyan ya da uymayan pek çok kişilik özelliği bulunmaktadır. Her bir ifadenin yanına o ifadeye ne kadar katıldığınızı belirtmek için o ifadenin sizi tanımlama düzeyini dikkate alarak X ile işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum.	Biraz katılmıyorum.	Ne katıyorum Ne katılmıyorum	Biraz katıyorum	Kesinlikle katıyorum
1. Kendimi konuşkan biri olarak görüyorum.					
2. Kendimi başkalarında hata bulmaya eğilimli biri olarak görüyorum.					
3. Kendimi bir işi titiz yapan biri olarak görüyorum.					
4. Kendimi depresyonda, hüzünlü biri olarak görüyorum.					
5. Kendimi yeni fikirler üreten, orijinal biri olarak görüyorum.					
6. Kendimi sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan biri olarak görüyorum.					
7. Kendimi yardımsever ve diğerlerine karşı bencil olmayan biri olarak görüyorum.					
8. Kendimi bazen dikkatsiz olabilen biri olarak görüyorum.					
9. Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.					
10. Kendimi birçok farklı konuya meraklı biri olarak görüyorum.					
11. Kendimi enerji dolu biri olarak görüyorum.					
12. Kendimi başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı) biri olarak görüyorum.					
13. Kendimi güvenilir bir çalışan olarak görüyorum.					
14. Kendimi gergin olabilen biri olarak görüyorum.					
15. Kendimi zeki, derin düşünen biri olarak görüyorum.					
16. Kendimi çevresine coşku yayan biri olarak görüyorum.					
17. Kendimi bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip biri olarak görüyorum.					
18. Kendimi dağınık olmaya eğilimli biri olarak görüyorum.					
19. Kendimi endişeli biri olarak görüyorum.					
20. Kendimi canlı bir hayal gücü olan biri olarak görüyorum.					
21. Kendimi kolaylıkla sessizleşebilen biri olarak görüyorum.					
22. Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.					
23. Kendimi tembelliğe eğilimli biri olarak görüyorum.					
24. Kendimi duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen biri olarak görüyorum.					
25. Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.					
26. Kendimi kendimi kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip biri olarak görüyorum.					
27. Kendimi soğuk ve mesafeli olabilen biri olarak görüyorum.					
28. Kendimi başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren biri olarak görüyorum.					
29. Kendimi birdenbire can sıkılabilen biri olarak görüyorum.					
30. Kendimi sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren biri olarak görüyorum.					
31. Kendimi bazen utangaç ve duygularımı pek dışı vurmeyen biri olarak görüyorum.					
32. Kendimi hemen herkese karşı düşünceli ve nazık biri olarak görüyorum.					
33. Kendimi işleri etkili bir biçimde yapan biri olarak görüyorum.					
34. Kendimi gergin durumlarda sakin kalabilen biri olarak görüyorum.					
35. Kendimi rutin işleri tercih eden biri olarak görüyorum.					
36. Kendimi cana yakın, sosyal biri olarak görüyorum.					
37. Kendimi başkalarına karşı bazen kaba biri olarak görüyorum.					
38. Kendimi planlar yapan ve onlara uyan biri olarak görüyorum.					
39. Kendimi kolayca gerginleşen biri olarak görüyorum.					
40. Kendimi fikir yürüten ve fikirleri açıklamayı seven biri olarak görüyorum.					
41. Kendimi az sayıda sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.					
42. Kendimi başkalarıyla iş birliği yapmayı seven biri olarak görüyorum.					
43. Kendimi dikkati kolay dağıtabilen (kolayca dikkati dağılabilen) biri olarak görüyorum.					
44. Kendimi sanat, müzik ve edebiyatta bilgili biri olarak görüyorum.					

Ek 3. Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları

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

Ek 4. Etik Kurul İzni

Evrak Tarihi ve Sayısı: 19.09.2022-89776



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-93265200-050.99-89776
Konu : Etik Kurul Kararı (Adem BULUT, Serdar
ALBAYRAK)

19.09.2022

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Üniversitemiz Etik Kurulu 08.09.2022 tarihinde toplanmış olup, yapılan toplantı sonucu Anabilim Dalımız Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencilerinin Etik Kurulu Onayı ile ilgili yapmış olduğu başvuru Etik Kurulunca uygun bulunmuş olup, karar asılları ekte sunulmuştur.
Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Doç.Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

Ek: Etik Kurul Kararları (3 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BS43UTM4EZ Pın Kodu : 59092 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?ek=5264&eD=BS43UTM4EZ&eS=89776>
Kep Adresi : bayim@hs01.kep.tr Bilgi için: TUĞRUL FIDAN
Unvanı: Memur



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 5. Etik Kurul İzni (Devamı)

Evrak Tarihi ve Sayısı: 12.09.2022-88610



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-51694156-050.99-88610
Konu : Etik Kurul Kararları

12.09.2022

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) 15.08.2022 tarihli ve : E-83542712-050.99-83391 sayılı yazınız
b) 29.08.2022 tarihli ve E-83542712-050.99-85989 sayılı yazınız
c) 15.08.2022 tarihli ve E-83542712-050.99-83396 sayılı yazınız

İlgi yazılarınız gereği Üniversitemiz Etik Kurulu 08.09.2022 tarihinde toplanmış olup, yapılan toplantı sonucu Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün yazılarına istinaden, başvurucuların çalışmaları için gerekli olan Etik Kurulu Onayı ile ilgili yapılan başvuruları hakkında Bayburt Üniversitesi Etik Kurulunca karar verilmiş olup, karar asılları ekte sunulmuştur. Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan

Ek: Etik Kurul Kararları (3 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSM3URU363 Pin Kodu :96052
Kep Adresi:bayuni@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd/eK-5264&eD=BSM3URU363&eS=88610>

Bilgi için: Nuri TURAN
Unvanı: Avukat





T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
08.09.2022

Karar Sayısı
197

Oturum Sayısı
10

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisanüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 'nün 15.08.2022 tarihli ve : E-83542712-050.99-83391 sayılı yazısı gereği, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı 202225025 numaralı öğrenci Adem BULUT'un yürüttüğü "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bayburt Üniversitesi Örneği)"başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup; araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan
BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 12.09.2022 11:42

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nun TURAN



Tel : :

Faks : :

E-Posta : :

Elektronik ađ : :

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 6. İzinler



Gulinc Evinc <gulinevinc@gmail.com>

22.06 (Çar), 14:04

ADEM BULUT ✉

🔒 Tümünü yanıtla | v

Tabii atf yaparak dilediğiniz gibi kullanabilirsiniz :)

Doç. Dr. Ş. Gulinc Evinc

Hacettepe Üniversitesi

Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları

Anabilim Dalı

Tel: 0312-3051150

e-posta: gulinevinc@gmail.com

Assoc. Prof. Ş. Gulinc Evinc, Ph.D.

Hacettepe University

Child and Adolescent

Mental Health Department

Tel: 0312-3051150

e-mail: gulinevinc@gmail.com

ADEM BULUT <adembulut@bayburt.edu.tr>, 21 Haz 2022 Sal, 15:22 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba sayın hocam Bayburt Üniversitesi beden eğitimi ve spor anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim , Danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi İsmail KARATAŞ ile birlikte yürüttüğümüz " Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Bayburt Üniversitesi Örneği) " adlı çalışmamız için sizin "Maternal personality characteristics, affective state, and psychopathology in relation to children's attention deficit and hyperactivity disorder as-nd comorbid symptoms (Çocuktaki dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu (DEHB) ve eşlik eden belirtiler ile ilişkili olarak anne kişilik özellikleri, duygulanım durumu ve psikopatolojisi) " isimli yüksek lisans tez çalışmanızda geliştirdiğiniz "Türkçe Büyük Beşli Ölçeği" ne ihtiyacımız vardır. Çalışma için ölçeğinizi kullanmak için sizden izin talep etmekteyim. Saygılarımla,

Adem BULUT



Ek 7. İzinler (Devamı)



Oguz.Ozbek@sports.ankara.edu.tr
27.06 (Pzt) , 12:24
ADEM BULUT ✕

🔗 Tümünü yanıtla | ▼

Sayın Adem Bulut,
Ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyarım.
Başarılar dilerim.
Oğuz Özbek

27 Haz 2022 11:35 tarihinde ADEM BULUT <adembulut@bayburt.edu.tr> yazdı:

Merhaba sayın hocam Bayburt Üniversitesi beden eğitimi ve spor anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim, Danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi İsmail KARATAŞ ile birlikte yürüttüğümüz " Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı çalışmamız için "Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları" ölçeğinizi çalışmamızda kullanmak için sizden izin talep etmekteyim.

Saygılarımla

Adem BULUT



Özgeçmiş

..... yılı ili ilçesi doğumlu. İlköğrenimimi Tokat ili Erbaa ilçesinde tamamladı. Lise eğitimimi parasız yatılı olarak Sivas ilinde tamamladı. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümünden 2015 yılında başarılı bir şekilde mezun oldu. 2019 yılında Bayburt Üniversitesine idari personel olarak atandım ve halen görev yapmaktadır.

