

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KADIN FUTBOLCULARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ**

Nihan SU

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Spor Bilimleri Programı için Öngördüğü
DOKTORA TEZİ
Olarak hazırlanmıştır.

KOCAELİ
2025

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KADIN FUTBOLCULARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ**

Nihan SU

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Spor Bilimleri Programı için Öngördüğü
DOKTORA TEZİ
Olarak hazırlanmıştır.

Danışman: Prof. Dr. Betül BAYAZIT
Etik Kurul Onay No: 400328

KOCAELİ
2025

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Tez adı: Kadın Futbolcuların Kişilik Özelliklerine Göre Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi

Tez yazarı: Nihan SU

Tez savunma tarihi: 22/01/2025

Tez danışmanı: Prof. Dr. Betül BAYAZIT

Bu çalışma, sınav kurulumuz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında DOKTORA Tezi olarak kabul edilmiştir.

SINAV KURULU ÜYELERİ		
ÜNVANI	ADI SOYADI	İMZA
BAŞKAN (ÜYE)		
DANIŞMAN		
ÜYE		
ÜYE		
ÜYE		
ÜYE		

Onay

Bu tez Kocaeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuş ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararıyla onaylanmıştır.

.../.../2025

Prof. Dr. Sema Aşkın KEÇELİ

KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Kadın Futbolcuların Kişilik Özelliklerine Göre Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi

Amaç: Araştırmanın amacı, kadın futbolcuları kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri açısından incelemektir.

Yöntem: Araştırmamız; temel felsefesi bakımından uygulamalı, amacı bakımından açıklayıcı, yöntemi bakımından nicel ve ilişkisel tarama, süresi bakımından kesitsel ve analiz birimi bakımından gruptur. Araştırmanın evrenini Türkiye Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonu kadın futbol liglerinde (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig) yer alan kulüplerde lisanslı ve aktif olarak mücadele eden toplam 1409 kadın futbolcu oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin kişisel verilerinin toplanabilmesi adına kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda; yaş grubu, anne mesleği, baba mesleği, eğitim düzeyi, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu ile ilgili 7 adet soru bulunmaktadır. Katılımcıların, beş temel kişilik özelliğini ölçebilmek için Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)”, liderlik yönelimlerini belirleyebilmek için Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilmiş olan “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)” kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 paket programlarında analiz edilmiştir. SPSS 25 paket programında verilerin normal dağılıma uygun olup olmadıklarını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve bu değerlerin -2 ve +2 arasında olduğu görülmüştür. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testlerle analizler gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel hesaplamalar (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma), bağımsız değişkenlerde 3 ve daha fazla olan değişkenler için One-Way ANOVA kullanılmıştır. One-Way ANOVA aracılığı ile gerçekleştirilen işlemlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Anlamlı farklılığın kaynaklandığı grubun belirlenmesi için LSD testi kullanılmıştır. İki ölçek arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular: Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında;

faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken ($p<0,05$), anne mesleği, baba mesleği, eğitim durumu, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu değişkenlerine göre ANOVA sonuçlarında ise; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının yaş grubu, baba mesleği, eğitim durumu, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu değişkenlerine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken ($p<0,05$), anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçlarında ise; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların kişilik ölçme aracı ve çok yönlü liderlik yönelimleri düzeylerine ilişkin korelasyon analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan kadın futbolcuların kişilik ölçme aracı dışa dönüklük, duygusal denge, sorumluluk alt boyutları ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği insan kaynaklı liderlik, yapısal liderlik alt boyutlarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, politik liderlik, karizmatik liderlik alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmaya katılan kadın futbolcuların kişilik ölçme aracı deneyimlere açıklık ve yumuşak başlılık alt boyutları ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sonuç: Araştırmaya katılan kadın futbolcuların en yüksek puan ortalamaları dışa dönüklük kişilik özelliği ve insan kaynaklı liderlik yönelimi alt boyutlarında bulunurken, en düşük puan ortalamaları ise duygusal denge kişilik özelliği ve yapısal liderlik yönelimi alt boyutlarında görülmüştür. Ayrıca kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, takım sporlarında sağlıklı ve güçlü bir kişilik yapısı ile birlikte sporcu liderlerin varlığı takım kimyasının uyumlanmasında, etkili iletişimin sağlanmasında, istenilen performansa ulaşılmasında, hedeflere ortak akıl ile yol alınması noktasında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler: kadın, futbol, kadın futbolcu, kişilik özellikleri, liderlik yönelimleri

ABSTRACT

Examination of Leadership Orientations of Female Football Players According to Their Personality Traits

Objective: The aim of the study was to analyse female football players in terms of personality traits and leadership orientations.

Method: Our research is applied in terms of its basic philosophy, explanatory in terms of its purpose, quantitative and relational survey in terms of its method, cross-sectional in terms of duration and group in terms of unit of analysis. The population of the study consists of a total of 1409 female football players who are licensed and actively competing in the clubs in the women's football leagues (Super League, 1st League, 2nd League and 3rd League) in the 2022-2023 season of the Turkish Football Federation. Purposive sampling technique was used in sample selection. A personal information form was used to collect personal data of the individuals participating in the study. In this form, there are 7 questions about age group, mother's occupation, father's occupation, education level, league level, position played and nationality status. In order to measure the five basic personality traits of the participants, the 'On-Material Personality Scale (OMPS)' developed by Gosling et al. (2003) and adapted into Turkish by Atak (2013), and the 'Multifaceted Leadership Orientations Scale (MLOS)' developed by Dursun, Günay and Yenel (2019) were used to determine their leadership orientations. The data were analyzed in SPSS 25 package programs. In the SPSS 25 package program, skewness and kurtosis values were checked to determine whether the data were suitable for normal distribution and it was seen that these values were between -2 and +2. Since the data were normally distributed, parametric tests were used to analyze the data. Descriptive statistical calculations (frequency, percentage, mean and standard deviation) and One-Way ANOVA were used for variables with 3 or more independent variables. The significance level was taken as 0.05 in the procedures performed by means of One-Way ANOVA. LSD test was used to determine the group from which the significant difference originated. Pearson correlation analysis was performed to determine the relationship between the two scales.

Results: While there is a statistically significant difference ($p < 0.05$) in the ANOVA results of the mean scores of the Ten-Item Personality Measurement Tool of the individuals who participated in the research by participating in women's football leagues according to the age group variable, there is no statistically significant difference in the mean scores of the factors in the ANOVA results according to the variables of mother's occupation, father's occupation, education level, league level, position played and nationality status. While there is a statistically significant difference ($p < 0.05$) in the mean scores of the Multifaceted Leadership Orientations Measurement Tool of the individuals who participated in the research by participating in women's football league according to the variables of age group, father's occupation, education level, league level, position played and nationality status, there is no statistically significant difference in the mean scores of the factors according to the ANOVA results, while there is no statistically significant difference in the mean scores of the factors according to the ANOVA results according to the variable of mother's occupation. According to the results of the correlation analyses related to the Personality Measurement Tool and Multifaceted Leadership Orientations of the participants, a significant positive relationship was found between extraversion, emotional balance, responsibility sub-dimensions of the Personality Measurement Tool and the human resource leadership, structural leadership sub-dimensions of the Multifaceted Leadership Orientations Scale, while no significant relationship was found in the political leadership, charismatic leadership sub-dimensions. A significant positive relationship was found between the openness to experience and soft-headedness sub-dimensions of the Personality Measurement Tool and the political leadership, human resource leadership, charismatic leadership and structural leadership sub-dimensions of the Multifaceted Leadership Orientations Scale.

Conclusion: The highest mean scores of the female football players participating in the study were found in the extraversion personality trait and human resource leadership orientation sub-dimensions, while the lowest mean scores were found in the emotional balance personality trait and structural leadership orientation sub-dimensions. In addition, it was found that there were significant positive relationships between personality traits and all sub-dimensions of leadership orientations. As a result, it can be said that the presence of athlete leaders with a healthy and strong personality structure in team sports has an important place in harmonising team chemistry, ensuring effective communication, achieving the desired performance and achieving goals with a common mind.

Keywords: women, football, female footballer, personality traits, leadership orientations

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimimin başlangıcından itibaren desteğini bana fazlasıyla hissettiren değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Betül BAYAZIT'a, tez izleme komitemde yer alan ve tüm süreç boyunca göstermiş oldukları destek için kıymetli hocalarım sayın Prof. Dr. Bergün MERİÇ BİNGÜL ve Prof. Dr. Murat AKYÜZ'e en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Akademik sürecim boyunca ilgisini ve desteğini esirgemeyen Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı, Spor Bilimleri Fakültesi Dekanı ve aynı zamanda Bölüm Başkanım sayın Prof. Dr. Kürşad SERTBAŞ'a, değerli katkılarını sunarak ilgili ve titiz bir şekilde tezimi değerlendiren hocalarım sayın Prof. Dr. Levent ATALI ve Prof. Dr. Hakkı ULUCAN'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her aşamasında varlıklarıyla bana destek olan, çıktığım bu yolda emin adımlarla yürümemi sağlayan ve onları gururlandırmaktan hep mutluluk duyacağım sevgili aileme,

Sabrim ve enerjimin tükendiği anlarda beni motive eden, varlıkları ile güç katan tüm mesai arkadaşlarıma, meslektaşlarıma ve dostlarıma,

Tezimin oluşmasında gönüllü olarak katkıda bulunan kadın futbolunun değerli paydaşları tüm sporcu, antrenör ve yöneticilere,

Mahalle arasından milli takımlara uzanan serüvende can bulan futbol sevgisini bilimin ışığıyla buluşturan kendime,

Teşekkürlerimi sunarım.

Akademik ve spor hayatımda beni hep destekleyen, benimle gurur duyan, şefkatini esirgemeyen, yetişmemde büyük emeği olan canım anneannem Döndü ATLI'ya tezimi ithaf ediyor, sevgi ve özlemle anıyorum.

ORİJİNALLIK BİLDİRİMİ

Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Doktora tezi olarak hazırlayıp sunduğum 'Kadın Futbolcuların Kişilik Özelliklerine Göre Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi' başlıklı tezimde başka kaynaklardan yararlanılarak kullanılan yazı, bilgi, şekil, tablo ve diğer malzemeler kaynakları gösterilerek verilmiştir. Tezimde yer alan deneysel çalışmalar/araştırmalar bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yapılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususlar bir intihal programı (Turnitin vb.) kullanılarak test edilmiş olup, doğruluğunu beyan ederim.

.../.../2025

Nihan SU

İmza

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
ORJİNALLİK BİLDİRİMİ	ix
İÇİNDEKİLER	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
ŞEKİLLER	xiii
TABLolar	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Kadın ve Spor	5
1.2. Kadın Futbolu	7
1.2.1. Türkiye’de Kadın Futbolu	12
1.3. Kişilik	17
1.3.1. Kişilik Tanımı	17
1.3.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler	17
1.3.3. Beş Faktör Kişilik Modeli	20
1.3.4. Kişilik ve Spor	27
1.4. Liderlik	29
1.4.1. Bolman ve Deal Dört Çerçevesel Liderlik Teorisi	33
1.4.2. Kadın ve Liderlik	43
1.4.3. Sporcu Liderliği	48
2. AMAÇ	52
3. YÖNTEM	53
3.1. Araştırmanın Tipi (tanımlayıcı, çözümleyici, deneysel vb.)	53
3.2. Araştırma Yerinin Seçimi	53
3.3. Araştırma evreni varsa örneği ve özellikleri ile örnekleme tekniği	53
3.4. Varsa kontrol grubunun özellikleri ve seçimi, kontrol grubu kaynakları, araştırma grubunun (olgu, kontrol, deney) benzerliği	54
3.5. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin belirlenmesi	54

3.6. Araştırmada kullanılan terim, sınıflandırma, yöntem ve ölçütlerin açıklanması	54
3.7. Araştırmada kullanılan araç-gereçlerin (anket, uygulama rehberi, ölçek vb.) tanımlanması	55
3.7.1. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)	55
3.7.2. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)	55
3.7.3. Kişisel Bilgi Formu	56
3.8. Alınan etik kurul onayının yeri ve numarası	56
3.9. Veri çözümlemesi, kullanılan istatistiksel testlerin ve hesaplamaların tanımlanması	56
4. BULGULAR	57
5. TARTIŞMA	80
5.1. Sınırlılıklar	101
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	102
7. KAYNAKLAR	105
8. ÖZGEÇMİŞ	125
EKLER	127
EK-1. Etik Kurul Onayı	127
EK-2. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) Kullanım İzni	128
EK-3. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ) Kullanım İzni	129
EK-4. Araştırmaya Katılım Bilgilendirmesi ve Kişisel Bilgi Formu	130
EK-5. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)	133
EK-6. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)	134

SİMGELER VE KISALTMALAR

BESYO: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu

CEO: Chief Executive Officer (Genel Müdür)

ÇYLYÖ: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği

FA: Football Association (İngiliz Futbol Birliği)

FAWSL: Football Association Women's Super League (İngiliz Futbol Birliği Kadınlar Süper Ligi)

FIFA: Fédération Internationale de Football Association (Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği)

GSB: Gençlik ve Spor Bakanlığı

IOC: International Olympic Committee (Uluslararası Olimpiyat Komitesi)

KASFAD: Kadınlar İçin Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

NFL: National Football League (Amerikan Ulusal Futbol Ligi)

OMKÖ: On-Maddeli Kişilik Ölçeği

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

SUE: Step Up Equality (Eşitliği Artırmak)

TFF: Türkiye Futbol Federasyonu

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

U19: Under 19 (19 yaş altı)

U17: Under 17 (17 yaş altı)

U15: Under 15 (15 yaş altı)

U13: Under 13 (13 yaş altı)

UEFA: Union of European Football Associations (Avrupa Futbol Federasyonları Birliği)

UN: United Nations (Birleşmiş Milletler)

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)

WEF: World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Beş faktör kişilik modeli	20
Şekil 1.2. Dörtlü çerçeve modeli	33



TABLÖLAR

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Tanımlayıcı İstatistikleri	57
Tablo 4.2. Kadın Futbol Liglerine Katılarak Araştırmaya Dahil Olan Bireylerin Dağılımları	58
Tablo 4.3. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Tanımlayıcı İstatistikleri	60
Tablo 4.4. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	61
Tablo 4.5. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Anne Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	62
Tablo 4.6. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Baba Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	63
Tablo 4.7. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	64
Tablo 4.8. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Lig Seviyesi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	65
Tablo 4.9. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Mevki Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	66
Tablo 4.10. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Millilik Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	67
Tablo 4.11. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Tanımlayıcı İstatistikleri	68
Tablo 4.12. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	69
Tablo 4.13. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Anne Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	71
Tablo 4.14. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Baba Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	72
Tablo 4.15. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	73

Tablo 4.16. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Lig Seviyesi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	74
Tablo 4.17. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Mevki Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	75
Tablo 4.18. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Millilik Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	76
Tablo 4.19. Katılımcıların Kişilik Ölçme Aracı ve Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları	77



1. GİRİŞ

Kadınların toplumdaki yeri ve önemi ilk çağlardan günümüze kadar geçen süreç içerisinde değişiklik göstermiştir. Ülkemize bakıldığında ise özellikle Cumhuriyet'in ilanından sonra kadın-erkek eşitliği sağlanmaya çalışılmış ve kadının yeri her alanda sağlamlaşmıştır (Doğu, 2017b).

Toplumun tüm kesimlerini içine alması, kişilerin sağlıklı hale gelmesi gibi birden çok toplumsal işlevi yerine getirmesi nedeniyle spor, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde insanların ilgisini çeken bir olgu haline gelmiştir. Yapılan inceleme ve gözlemler neticesinde sporun toplumla ve toplumu meydana getiren kişilerin birbirleriyle olan ilişkileri ile bağlantılı olduğu (Talmiciler, 2006) ve uluslararası ilişkiler, eğitim, boş zaman, politika, ekonomi, ırkçılık, propaganda, reklam, turizm, kitleler, çevre, engelliler, örgütler, gençlik, kadın, meslekleşme ve iş bölümü vb. başlıklarla direkt ya da dolaylı olarak alakalı olduğu (Yetim, 2000) anlaşılmaktadır.

Spor; toplumsal cinsiyet eşitsizliği üretirken, aynı zamanda bu eşitsizlikte kırılmalar yaratan, özellikle de kadınların güçlenmesi adına stratejiler sergileyen dinamik bir alan olarak görülmektedir. Kadınların ve kız çocuklarının fiziksel aktiviteye ve performans sporuna katılım düzeyleri erkeklere nazaran daha geç olmakla birlikte, günümüzde kadın sporcuların sayılarının azlığı dikkat çekmektedir (Arıtan, 2018).

Futbol geniş kitlelere hitap etmesinin yanı sıra insanların takip ettiği, izlediği ve oynadığı bir oyun olarak benimsenmektedir. Kadınlar sporun tüm branşlarında olduğu gibi futbolda da var olabilmek için erkeklere oranla daha fazla çaba göstermektedir (Koçak ve Taşdemir, 2022). UEFA ve FIFA kadın futbolunu geliştirme ve güçlendirmenin yanı sıra kadın futbolunun kadınlar arasında en çok oynanan takım sporu haline gelmesi için birçok çalışma ve stratejileri hayata geçirmektedir. Ülkemizde ise Süper Lig kulüplerinin kadın futbol şubesi kurmaları ile birlikte kadın futbolunun yükselişi dikkat çekmiş, kulüp ve oyuncu sayıları hızlı bir artış dönemine girmiştir.

Psikolojinin spor performansı üzerindeki etkileri uzun zamandır bilinmektedir. Farklı araştırma alanlarıyla ilgilenen araştırmacılar spordaki başarı ve başarısızlığın gizli faktörlerine daha geniş ve derin bir bakış açısıyla bakmaktadır. Ayrıca farklı sporlarda sporcular arasındaki psikolojik farklılıklar (Bojanic, Nedeljkovic, Sakan ve Drid, 2019) ve sporcularda gözlemlenebilecek bireysel farklılıklar ön plana alınmaktadır. Bu noktadan hareketle kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran özel davranışlar bütünüdür (Weinberg ve Gould, 2015). Dolayısıyla sporcu fiziksel gelişimle birlikte psikolojik yapısının tüm özelliklerini (sosyal, duygusal, kişilik) kullanarak, onları geliştirerek en yüksek performansa erişmeye çaba harcamalıdır (Küçük ve Acet, 2015).

Kişiliğin oluşumunda kalıtım ve biyolojik faktörler, ailesel faktörler, sosyo-kültürel faktörler, coğrafi faktörler, sosyal sınıf faktörü ve diğer faktörler olmak üzere çok çeşitli etkenler rol oynamaktadır. Kişilik araştırmaları sonrasında çok sayıda kuram geliştirilmiştir. Her bir kuram farklı isimlerle ifade edilmiş olsa da kişilik özelliklerinin beş faktör altında değerlendirilebileceğini ileri süren yaklaşım bu görüşleri bir araya toplamıştır. Beş Faktör Kişilik kuramı alt boyutları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge/dengesizlik olarak tanımlanmaktadır.

Liderlik, bireyleri ve grubu ortak hedefler doğrultusunda etkileme ve eyleme sevk etme süreci olarak ifade edilmektedir (Turan, 2020). Spor sektöründe liderlik hem oyun alanı uygulamalarında hem de sporla ilgili faaliyetlerde anahtar faktör ve ayırt edici özelliklerden birisidir (Gündoğdu, 2014). Etkili bir liderlik anlayışını ortaya koymak amacıyla Bolman ve Deal dört çerçeveli liderlik teorisini öne sürmüşlerdir. Bu çerçeveler; yapısal liderlik, insan kaynaklı liderlik, politik liderlik ve karizmatik liderlik olarak belirtilmektedir.

Sporda cinsiyet eşitliğini özendirmek için uzun bir araştırma ve eylem geleneğine rağmen, spor yönetiminin en üst düzeylerinde kadın temsili düşük kalmaya devam etmektedir. Kanıtlar, cinsiyet çeşitliliğinin hem yönetim kurulu düzeyinde hem de kişisel etkileşimlerde olumlu bir etkiye sahip olabileceği konusundaki fikir birliğine rağmen, bu tür eğilimlerin değişmesi yavaş olmaktadır (Evans ve Pfister, 2021). Kadınların spor sektöründe liderlik pozisyonunda öteki olarak konumlandırılması, sporcu, antrenör, yönetici olarak sporda varlığının sürekli inceleme altında olması sebebiyle konu dikkat çekici hale gelmiştir.

Alanyazında antrenör ve yöneticilerin liderliğine yönelik araştırmalara odaklanılmasına rağmen son yıllarda sporcu grubu içindeki liderlik kavramı da dikkat çeken bir araştırma konusu olmuştur. Sporcu lideri bir takım içinde resmi ya da gayriresmi bir rol üstlenen, ortak

bir hedefe ulaşmak için bir grup takım üyesini etkileyen sporcu olarak karşımıza çıkmaktadır (Loughead, Hardy ve Eys, 2006). Takım sporlarında takım kültürünün inşa edilmesinde ve istenilen performansa ulaşılmasında sporcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri etkili olabilmektedir.

Ülkemizde kadın futbolunun seviyesi düşünüldüğünde bu alandaki ilerlemenin mutlaka bilimsel çalışmalarla bir ivme kazanacağı düşünülmektedir. Bu fikir doğrultusunda literatür tarandığında kadın futbolcular üzerinde yapılan çalışmaların ülkemizde çok sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmaların büyük bir kısmının hareket ve antrenman alanında yapıldığı dikkat çekmektedir. Bu çalışma kadın futbolcuların kişilik özelliklerinin tespit edilmesi ve liderlik yönelimlerini ortaya koyma noktasında ülkemizde yapılan ilk çalışma olacaktır. Bu çalışmanın spor alanındaki kişilere ve sporculara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Yapılan literatür taramasında kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerine ilişkin farklı alanlarda yapılan çalışmalar bulunmasına rağmen, kadın futbolu ve kadın futbolcular ile ilgili çalışmalarda kullanılmadığı görülmektedir. Özellikle ülkemizde kadın futbolunun ilerlemesi bu alanda yapılacak bilimsel çalışmaların sayısının artmasıyla paralellik göstereceği ve bu yönü ile değerlendirildiğinde çalışmamızın bu alana yenilikler getireceği, ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacını, kadın futbolcuların kişilik özelliklerine göre liderlik yönelimlerinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Bu bağlamda kadın futbolu, kişilik özellikleri ve liderlik konusu derinlemesine ele alınmış, kadın futbolcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerine aşağıdaki sorularla yanıt aranmıştır.

1. Katılımcıların kişilik özellikleri ile yaş grubu değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?
2. Katılımcıların kişilik özellikleri ile anne mesleği değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?
3. Katılımcıların kişilik özellikleri ile baba mesleği değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?
4. Katılımcıların kişilik özellikleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

5. Katılımcıların kişilik özellikleri ile lig seviyesi değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

6. Katılımcıların kişilik özellikleri ile oynadığı mevki değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

7. Katılımcıların kişilik özellikleri ile millilik durumu değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

8. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile yaş grubu değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

9. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile anne mesleği değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

10. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile baba mesleği değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

11. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

12. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile lig seviyesi değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

13. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile oynadığı mevki değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

14. Katılımcıların liderlik yönelimleri ile millilik durumu değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?

15. Katılımcıların kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.1.Kadın ve Spor

Çağdaş yaşam gereğince bilim, sanat, eğitim, sağlık ve spor gibi yaşamın her alanında toplumları bilgili, medeni, sağlıklı olarak daha ileri düzeye çıkaracak olan bir ülkenin kadınları ve erkekleridir. Bir ülke kadına gerektiği kadar önem vermediği takdirde medeni dünyada ve gelişmiş ülkeler arasında yer alamaz. Dolayısıyla bu durum da o ülkede meclise, eğitime, bilime, sanata, iş yaşamına ve spora yansır (Orta, 2011).

Spor; cinsiyet ayrımı olmaksızın katılımcılara duygusal, fiziksel, sosyal, zihinsel ve psikolojik gelişim açısından ciddi yararlar sağlar. Toplumda kadınların sporun içinde var oluşu uzun ve zorlu bir tarihsel süreci kapsamaktadır (Çelik ve Yenilmez, 2019). Son yıllara bakıldığında tüm dünyada kadınların spora katılımı değerlendirildiğinde, yeni olanakların oluşması, kadınlara özgü yasal düzenlemelerin yenilenmesi, kadın hareketliliğinin yansması, sağlık ve fiziksel uygunluk yönelimlerinin artışı dikkat çekmektedir. Ancak bu artış her toplum ve her kültür için aynı düzeyde olmamakta ve her daim olumlu deneyimleri yansıtmak ve sürekliliği korumakla ilgili zorluklar yaşanabilmektedir (Koca ve Bulgu, 2005).

Kadınların spor dünyasındaki yerine bakıldığında fiziksel farklılıkların yanı sıra kültürel ön yargılardan ötürü de her zaman birçok engellemelerle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Tarihi çerçevede ilk dönemlerden başlayıp günümüze kadar devam eden süreçte kadınlar bu engellemeler karşısında mücadele ederek sporda kazanılan birçok yere sahip olmuşlardır. Ayrıca dünyadaki kadın hareketlerinin spora etkisi incelendiğinde, her türlü ayrımcılığı engellemek adına 1964'te Medeni Haklar Yasası yürürlüğe girerek birtakım adımlar atılmıştır (Öztan, 2004). Coakley (2004), 1970'lerin ilk yıllarında Birleşik Devletlerde kız çocukları ve kadınların spora katılımlarını artıran faktörlerin küresel kadın hakları hareketi, sağlık ve zindelik hareketi, hükümetin eşit haklar yasası, kadınların medyada görünürlüğü ve yeni imkânlar olduğunu belirtmiştir (Noordegraaf ve Çoknaz, 2014).

21 Kasım 1978'de spora ve beden eğitimine erişimin insanın temel hakkı olduğu UNESCO konferansında Birleşmiş Milletler Uluslararası Beden Eğitimi ve Spor Şartı olarak vurgulanmıştır. Bu şart gereğince sporda yaşa, cinsiyete, ırka ve yeteneğe dayalı herhangi bir ayrımcılığın olması söz konusu değildir (Dumangöz ve Özman, 2022). 1996 yılına gelindiğinde kadınların spora katılımını artırmak ve statüsünü iyileştirmek amaçlı Brighton Deklarasyonu, İngiliz Spor Konseyi ve Uluslararası Olimpiyat Komitesi'nin (IOC) desteğiyle bir konferansta onaylanmıştır. 1998 yılında ise Windhoek Eylem Çağrısı bu deklarasyonu takip

etmiştir. Aynı yıl IOC, 2005 yılına kadar kadın yönetici oranının %20 artırılması noktasında teşvik edeceğini belirtmiştir (IOC, 2022; Pfister ve Radtke, 2009).

Toplumsal cinsiyet kavramı; iki cinsiyet arasındaki biyolojik farklılıklardan daha çok psikolojik ve kültürel farklılıkları anlatır. Toplumsal cinsiyet rolü ise belirtilen farklılıklarla birlikte kadın ile erkekten beklenen topluma ilişkin sorumluluk ve rolleri tanımlar (Koca, 2006). Dünya genelinde cinsiyet eşitliğine verilen önem, 2000 yılında Birleşmiş Milletler'in sekizinci kalkınma hedefinde de vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra Birleşmiş Milletler'in hedefleri arasında cinsiyet eşitliğinin teşviki ve kadınların güçlendirilmesi dikkat çekmektedir. Spor dünyasında cinsiyet kavramı önemli bir role sahip olmakla birlikte spor ile ilgili etkinlik ve yarışmalarda eşitlik bilhassa adalet temeli oluşturmaktadır (Çelik ve Yenilmez, 2019). Ülkemizde ilk ve benzersiz bir girişimle 2018 yılından itibaren Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, Tüpraş'ın desteğiyle HeForShe hareketi kapsamında Fenerbahçe Spor Kulübü ile iş birliği yapmaktadır. Bu iş birliği ile Fenerbahçe Spor Kulübünü bütüncül analizlerle, kapasiteyi geliştiren faaliyetler ve ölçülebilen eylemler aracılığıyla, daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir spor kulübü haline getirmek amaçlanmaktadır. Bir diğer taraftan, Fenerbahçe Spor Kulübü 'Nesiller Boyu Eşitlik İçin Spor İlkeleri'ni uygulanır duruma getirme taahhüdünde bulunarak yurt içi ve yurt dışı toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme kaydetmeyi amaçlamıştır (UN Women, 2021). Paris 2024 Olimpiyatlarında ilk kez eşit sayıda kadın ve erkek sporcunun yer alması Olimpiyatlarda cinsiyet eşitliğinin en net göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tarihi eşitlik, tüm kadın sporcuların ortak bir başarısı niteliğinde yansıtılmaktadır.

Birçok alan için kadın ve erkek eşit şartlara sahip olsa da cinsiyet farklılıkları devam etmektedir. Özellikle spor branş seçimi ya da müsabaka ortamlarında cinsiyet ayrımcılığı fark edilir düzeydedir (Yetim, 2006). Günümüzde kadın sporcular farklı spor branşlarını seçebilmekte, geçmiş dönemlere göre spor branşları çeşitlilik arz etmektedir (Çetin, 2009). Spor kız çocukları ve kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyalleşmeyi teşvik etmesi nedeniyle bir araç olarak görülmektedir (Wangari, Kimani ve Mango, 2017).

Toplumda sporun yaygın olarak fiziksel açıdan sağladığı yararlar bilinmektedir. Ancak sporun kişisel ve grup çalışmaları açısından sosyal ve psikolojik yararları da bulunmaktadır. Spor kişiye disiplini, öz kontrolü, öz güveni, bağımsızlığı, liderlik becerilerini ve kurallara uyumu öğreterek farklı kazanımlar sağlar. Ayrıca kişisel hedefler ölçüsünde etkinlikler artırılabilir (Çelik ve Yenilmez, 2019).

Brady ve Khan'a (2002) göre spora katılmak benlik saygısını geliştirmeye yardımcı olur, toplumsal içermeye ve bütünleşmeyi kolaylaştırır, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okur, liderlik ve başarı fırsatları sunar. Ayrıca spor kadınların ve kız çocuklarının liderlik becerileri kazanmalarına ve başarabilecekleri deneyimlere ulaşabilmelerine yardımcı olan aile hayatı ve toplumda güçlü rol modeller barındırır. Bu durum farkındalıklarını ve öz güvenlerini geliştirir. Böylece kendileri için ayağa kalkabilirler (Wangari ve ark., 2017). Dolayısıyla spor, kişilerin bütünlüklü gelişimlerini destekler ve sonucunda da toplum sağlığına katkıda bulunur (UN Women, 2021).

1.2. Kadın Futbolu

Futbol, televizyonda en çok izlenen spor olmasının yanı sıra dünya çapında amatör ve profesyoneller tarafından oynanan en yaygın sporlardan biridir. Futbol hala erkek egemen bir spor olarak görünüyorsa da son dönemde kadın futbolunda güzel gelişmeler olmaktadır (Pettersen, Adolfsen ve Martinussen, 2022). Daha iyi bir gelecek umudu da kadınları futbol oynamaya motive eden önemli bir faktördür (Wangari ve ark., 2017).

Son yirmi yıllık süreç incelendiğinde; FIFA, UEFA ve kadın spor birlikleri kız çocuklarının futbola katılımını artırmışlardır. Böylelikle bu kapsamda spordaki toplumsal cinsiyet eşitliğine futbol merkezli proje, politika ve uygulamalarla destek verilerek pozitif yönde ilerleme sağlanmıştır (Öztürk, 2017).

Günümüzde tüm dünyada kız çocukları ve kadınların büyük bir tutkuyla futbol oynadığı görülmektedir. Birinci sınıf ekipmanlara sahip köy sahalarında ya da stadyumlarda oynayan, yeni başlayan ya da profesyonel olarak futbol hayatını sürdüren mükemmel becerilere sahip birçok kadın futbolcunun varlığı yadsınamaz. Kadın futbolu son yıllarda katlanarak büyüdü. Kadınlar ve kız çocukları Dünyanın her noktasında saha içinde olduğu gibi saha dışında da futbol oyununa coşkuyla katılıyor ve toplumsal bariyerleri ortadan kaldırmak için futbolu bir araç olarak kullanıyor. Bakıldığında futbol kız çocukları ve kadınlar için tüm sınırları aşan küresel bir oyundur. Kadın futbol ligleri dünyanın her yerinde sürekli olarak daha fazla güçleniyor. Artık kadın futbolcular sevdikleri oyunu oynayarak para kazanabiliyor. Kadın futbolunun gelişimi finansman desteği, rekor düzeyde yatırımlar, projeler, yeni ligler ve yarışmaların artması ile mümkün olmaktadır (FIFA, 2023; FIFA, 2018).

Futbol tarihsel açıdan ilerleme ve gelişim çizgilerine sahip olsa da zaman zaman duraklama dönemleri de yaşamıştır. Konu kadınlar açısından ele alındığında ise sporun her

branşında olduğu gibi fırsat eşitliği ve futbol dünyasına girmelerinde birçok zorluk ve yasaklarla karşılaşmıştır (Hargreaves, 1994; Scraton ve Flintoff, 2002).

Tarihsel sürece bakıldığında kadınların futbol oyunu ile tanışması eski dönemleri işaret etmektedir. Günümüz futbol oyununun temelini teşkil eden yaklaşık olarak 3000 yıl önce Çin’de dönemin bazı resim ve gravürlerinde yer alan kadın figürlerinden kadınların da oyuna katıldıkları anlaşılmıştır. 12. yüzyıla gelindiğinde İngiltere’de kadınlar avam oyunlarına katılmışlardır. Kadın dünyasında organize futbolun ilk adımı 17. yüzyılda İskoçya’da bekâr ve evli kadınların kendi aralarında yaptıkları müsabakalarla kendini göstermiştir. Modern futbolla birlikte kadın futbolu 19. yüzyılda gelişerek İngiltere, Fransa ve Kanada’da popüler hale gelmiştir (TFF, 2012).

Kaydedilen ilk kadın futbolu uluslararası maçı 1881’de İskoçya ile İngiltere arasında Edinburg, Easter Road’da meydana gelmiştir. Kadın futbolu önemli bir deneyim yaşasa da, o zamandan beri yavaş bir gelişim izlemiştir. Birinci Dünya Savaşı ile büyüme görüldü. Çünkü erkeklerin çoğu askere gitti, kadınlar ise fabrikalarda ve sahada yerini aldılar. 1921 yılında İngiltere Futbol Federasyonu tarafından kadınların futbol oynaması yasaklandı. 1932’de Fransa ve 1955’te ise Almanya bu kararı uyguladı. Çoğu ülkede bu yasaklar 1979’a kadar sürdü (Nassis, Brito, Tomás, Möller, Harder, Kryger ve Krusturp, 2022). Ülke federasyonlarının kadın futbolunu resmi anlamda tanınması 1970’li yıllara dayanmaktadır. 1984’te ilk olarak Avrupa Kadınlar Futbol Şampiyonası düzenlenmiş, 1997’den bugüne ise Kadınlar Avrupa Şampiyonaları Genç Milli Takımlar düzeyinde de yapılmaktadır (TFF, 2012). İlk uluslararası FIFA erkekler Dünya Kupası 1930’da yapılırken, İlk FIFA Kadınlar Dünya Kupası ise 61 yıl sonra 1991’de gerçekleşti. O zamandan beri kadın futbolu sürekli büyüme göstererek bir değişim yaşadı. Fransa’da düzenlenen 2019 Kadınlar Dünya Kupası 993 milyon izleyiciye ulaşarak bugüne kadar en çok izlenen Dünya Kupası oldu. 2015 yılında Kanada’da yapılan organizasyona göre %30 artış sağlandı (Nassis ve ark., 2022).

FIFA tarafından 2002’den itibaren U20, 2008’den bu yana ise U17 Kadınlar Dünya Kupası organizasyonları düzenlenmektedir. Kadın futbolu ilk defa 1996 Olimpiyat Oyunları’nda yerini almıştır (TFF, 2012). 2009-2010 sezonundan itibaren UEFA tarafından kulüpler düzeyinde Kadınlar Şampiyonlar ligi maçları oynanmaktadır.

Futbol artık kadınlar tarafından düzenli olarak en popüler sporlardan biri haline geldi, oyunun tüm kademelerinde rekor sayıda kadının yanı sıra taban liglerinde ve en üst düzeyde yarışan kız takımları görülmektedir (Bell, 2019).

Dünya çapında kadın futbolunun profesyonelleşmesi konusunda bir ilerleme yaşanmaktadır. Örneğin İngiltere’de futbol için bir kuruluş olan Football Association (FA), FA Women’s Super Ligi (FAWSL) başlattı. Başlangıçta yarı profesyonel olan lig, 2018’de tamamen profesyonelleşti, futbolu İngiltere’deki elit kadın futbolcular için meşru bir kariyer fırsatı haline getirmek önemli oldu (Culvin ve Bowes, 2021). İngiltere’de kadın futbolunun profesyonelleşmesi, hem futbolun kadınlar için bir iş olarak anlaşılmasını sağlama hem de profesyonel kadın futbolculara sunulan iş yeri ve istihdam politikalarını inceleme fırsatı sağladı (Culvin, 2019).

Kadın futbolunun son 20 yılda popülaritesinde bir artış yaşandığı yaygın olarak belgelenmiştir. İngiltere’de Kadınlar Süper Liginin gelişimi ve küresel müsabakaların medyada daha fazla yer alması, popüler kültürdeki elit kadın oyuncuların tanınmasını sağladı ve bir miktar yol kat edildi. Futbol Federasyonu (FA) ve Barclays kız futbolu okul ortaklıkları, FA’nın Shooting Stars ve Wildcats merkezlerinin ortaya çıkışı sayesinde okullarda ve topluluk ortamlarında fırsatlarda genişleme olmuştur. Futbol oynamak isteyen kadınların geleceği parlak görünmesine rağmen cinsiyetçilik, dışlama ve ayrımcılık mevcut oyunun içinde her zaman devam ediyor. Futbol oynayan kadınlar için geçerli olan bu durum aynı zamanda hakem ve antrenör gibi rolleri de etkiliyor. Bu başlıkların altına baktığımızda, futbolda köklü ve kalıcı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığını doğrulayan ikna edici kanıtlar görüyoruz. Örneğin, liderlik ve yöneticilik pozisyonlarında kadın eksikliği devam etmektedir. Kadınlar futbol antrenörlüğü rollerinde önemli ölçüde yetersiz temsil ediliyor. İngiliz kadın futbolunda erkek antrenörlerin kadın antrenörlere oranı 96:4 seviyesindedir (Drury, Stride, Fitzgerald, Allen, Pylypiuk ve Stark, 2021).

UEFA Başkanı Aleksander Čeferin Avrupa futboluna yön veren en üst yapı olarak UEFA’nın görevlerinden bir tanesinin de kadın futbolunu güçlendirmek olduğunu ifade etmiştir. Kadın futbolunun tüm öncelikleri ve eylemleri doğrudan UEFA’nın temel misyonunu yansıtır, politikalara tam anlamıyla uyum sağlamak ve futbol ekosistemini korumak önem kazanır (UEFA, 2019).

UEFA’dan elde edilen verilere göre şu bilgiler dikkati çekmektedir:

- Kulüplere kayıtlı 1,3 milyon kadın futbolcu,
- 40.241 adet nitelikli kadın antrenör,
- 285 adet aktif uluslararası kadın hakem,
- 2017’den itibaren oyuncular %50 daha profesyonel bir kimlik kazandı.

- Profesyonel kulüplerin %28'i, amatör kulüplerin ise %42'si kız çocukları ve kadınlar için futbol imkânı sunuyor.
- 2020'den itibaren UEFA HatTrick programı ile kadınlara %50 daha fazla yatırım yapılarak kadın futbolunun gelişimine katkı verildi.
- Avrupa genelindeki ülke federasyonlarına 2017'den bu yana %10 artış sağlanarak toplam 123 milyon avroluk finansal yatırım desteği verildi.
- 2019'dan beri kadın futbol kulüpleri için 5 ülkede 5 stadyumda rekor katılım görüldü.
- 51 kıdemli yerli kadın liglerine ulaşıldı.
- 2018/19 UEFA Kadınlar Şampiyonlar Ligini 48 ulusal dernek temsil etti.
- 41 milli kadın futbol komiteleri oluşturuldu.
- 2017'den beri yönetim kademelerinde bir dönemden fazla çalışan birçok kadının varlığı her geçen gün artıyor. Tüm ulusal derneklerde 840 sayısı dikkat çekiyor.
- 2017 yılında yapılan UEFA Kadınlar Avrupa Şampiyonasını tüm medyada 265 milyonun üzerinde seyirci izledi. Stadyumda ortalama 615.000 seyirci yerini aldı.
- 2018/19 UEFA Kadınlar Şampiyonlar Ligi çeyrek finallerini 57.200 seyirci izledi. Geçmiş yıllara oranla %36 seyirci artışı sağlandı.
- Milli takım maçlarını ortalama 2200 seyirci izledi. 2017'den bu yana üçte bir oranında artış görüldü. Danimarka, İngiltere, İspanya, Fransa, Almanya, İzlanda, Hollanda, Polonya, İsveç'te maç başına ortalama 5.000'in üzerinde oldu.

UEFA, 2019-2024 yılları arasındaki kadın futbol stratejisini 'yarının futbolu değil bugünün futbolu kadın futbolu' mottosu ile yansıtmaktadır. Bu strateji esnek ve zorlu olacak şekilde tasarlanan, adapte olunması gereken ve kadın futbolunun geleceğinin şekillendirilmesini sağlayan bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır.

UEFA'nın kadın futbolunu tabana yaymak adına son dönemdeki özel kampanyalarından biri olan 'Together # WePlayStrong' ile genç kızların katılımını artırmak ve algıları değiştirmek için ilham vermek amaçlanmıştır.

UEFA 2024 yılında futbol oynayan kız çocukları ve kadınların sayısını ikiye katlayarak 2,5 milyon kayıtlı kadın futbolcuya ulaşmayı, güçlü, kapsayıcı, eğlenceli ve ilham verici projelere devam etmeyi, futbolun her iki cinsiyet için kabul edilen bir spor olduğunu vurgulayarak kadın futboluna ilişkin algıları değiştirmeyi, tüm UEFA organlarında kadın temsilini iki katına çıkarmayı hedeflemektedir. UEFA'nın 2024 yılı hedeflerine bakıldığında öncelikler şu şekilde sıralanabilir:

- Katılımı artırmak,
- Oyunu geliştirmek,
- Dönüşüm yarışmaları tasarlamak,
- Yönetişim yapılarını geliştirmek,
- Görünürlüğü ve ticari değeri artırmak (UEFA, 2019).

Bunun yanı sıra UEFA; Avrupa çapında gelişen oyuna liderlik etmek, tüm nesillere ilham vermek ve toplumu güçlendirmek vizyonu ile Avrupa'daki her oluşumda futbolun yerini güçlendirmek, taban futbolu ve elit yarışmalar arasındaki bütünleyici bağı koruma misyonuyla 'Unstoppable' sloganını kullanarak 2024-2030 Kadın Futbol Stratejisini yayınlamıştır. Toplumu güçlendirmek, tabandan elit seviyeye kadar herkes için fırsatlardan emin olmak, oyunun temellerini güçlendirmek, en yüksek yönetim standartları için birlikte çalışmak, Dünya standartlarında organizasyonlar yapmak, kadın futbolu potansiyelini en üst düzeye çıkarmak, sürdürülebilir bir kültürü izlemek olarak 7 başlık altında değerlendirilen strateji vurgulanmış ve Türkiye Futbol Federasyonu bu stratejiyi desteklediğini resmi sayfasında ilan etmiştir (UEFA, 2024a; TFF, 2024e). UEFA son olarak kadın futbolunun yükselişine işaret ederek UEFA Kadınlar Avrupa Kupasının başlayacağını ve tüm kulüplere büyük katkı sağlayacak yeni bir finansal dağıtım sisteminin hayata geçeceğini duyurmuştur (UEFA, 2024b).

FIFA'nın hedeflerine ulaşmak için uygulayacağı beş yönlü stratejide ise:

- Geliştirmek ve büyümek,
- Görünürlük (Vitrin),
- İletişim ve ticarileştirmek,
- Yönetmek ve yol göstermek,
- Eğitmek ve güçlendirmek yer almaktadır (FIFA, 2023).

FIFA 2023'te organize ettiğı turnuvaya katılan takım sayısını 24'ten 32'ye çıkarmıştır. Bunun yanı sıra mevcut döngüde kadın futboluna yaptığı yatırımı ikiye katlayarak 1 milyar ABD dolarına çıkarmış ve 2026 yılına kadar kadın futbolcu sayısını 60 milyona çıkarmak gibi somut bir hedef koymuştur (FIFA, 2023).

FIFA'nın desteklediğı programlarından bir tanesi de 'FIFA Forward' programıdır. Bu program ile üye federasyonlara katkı sunarak kadın futboluna yatırım için daha fazla fon sağlanması amaçlanmıştır. Sunulan programlar aşağıdaki gibidir:

- Kadın Futbolu Stratejisi
- Lig Gelişimi
- Kadın Futbol Kampanyası
- Kulüp Lisansı
- Yöneticiler için Kapasite Geliştirme
- Antrenör Eğitim Bursları
- Antrenör Mentorluğu
- Kadın Futbolunda Liderlik

FIFA üye federasyonlara ihtiyaçları doğrultusunda uygun programlara başvurma ve kendi yapılarına uygun olan futbol geliştirme stratejilerini yaratma olanağı sunmaktadır. Aynı yıl içinde stratejik olarak uyumlu olmaları şartıyla birden fazla programa başvuru yapılabilir (FIFA, 2023).

1.2.1. Türkiye’de Kadın Futbolu

Futbolun tarihsel süreçlerde oldukça uzun soluklu devinimler yaşaması ile birlikte kadınların sistemli bir yapı içerisine girmeleri ve varlığını devam ettirmeleri daha yakın tarihlere dayanmaktadır. Kısa zaman içerisinde kadın futbolu ile ilgili yapılan organizasyonlar ve kadın futbolcuların her geçen gün sayılarının artışı Dünya genelinde ve ülkemizde bu alanda gelişimin kaydedilmesine imkân sağlamıştır. Dolayısıyla kadınlar futbol dünyasında kendilerine ait bir pozisyon oluşturmuşlardır (Bozlu, 2019).

Tüm Dünyada yansıması çok net olarak görünen kadın futbolunun ilk tohumları ülkemizde 1954 yılında kadın ve erkeklerin birlikte oynadığı müsabaka ile kendini göstermiştir (Orta, 2014). Kadın futboluna dair tüm çalışmalarda, Türkiye’de ilk kadın futbol takımının kurucusu olarak Haluk Hekimoğlu ismi karşımıza gelmektedir (Göktürk, 2024). 1969’da Kınalıada Kız Futbol Takımı diğer adıyla İstanbul Kız Futbol Takımı oluşturularak Türkiye’de kurulan ilk kadın futbol takımı olarak tarihteki yerini almıştır (Öztürk ve Koca, 2015). 1973’te bu takım Dostluk Spor ismini almıştır. Sonrasında Ankara, İstanbul, Bursa, İzmir, Kocaeli ve Samsun’da başka takımlar da kurulmuştur (TFF, 2012). İlk uluslararası maç 1979 yılında Dostluk Spor ile Bad Neuenahr takımları arasında oynanmış, 1985 yılında ise ilk kadın futbol liginin kurulması için girişimler başlamıştır (TFF, 2024b). Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 1993 yılında kadın futbolunu resmi anlamda başlatma kararını almıştır. Kadınlar Futbol Ligi ilk kez 1993-94 sezonunda düzenlenmiş ve ilk şampiyon Dinarsu olmuştur. Ayrıca Dinarsu şampiyonluğun yanı sıra, ilk defa organize edilen Federasyon Kupası’nı da kazanmıştır.

Dinarsu'nun takım kaptanı Ayşe Kuru Avrupa'ya transferi gerçekleşen (Almanya FCR Duisburg) ilk Türk kadın futbolcu olmuştur. 1996-97 sezonuna gelindiğinde ise ilk kez Kadın Futbol 2. Ligi oynanmış ve aynı dönem Amatör İşler Kupası da gerçekleştirilmiştir. 2003-2006 yıllarını kapsayan dönemde kadın futbolu duraklama dönemi yaşamıştır. 2006 yılında lig tekrar başlayarak yeni bir sürece girilmiştir. 2009 yılından itibaren Kadınlar Ligi şampiyonu olan takım ülkemizi UEFA'nın organizasyonu olan UEFA Kadınlar Şampiyonlar Ligi'nde temsil etme hakkı kazanmaktadır (TFF, 2012).

Türkiye'de Kadın Milli Takımların kurulma sürecine bakıldığında; ilk defa 1995'te Kadın A Milli Takımı, 1997'de U18, 2001'de U19, 2006'da U17 ve son olarak 2009'da U15 Milli Takımı oluşturulmuştur. Kadın A Milli Takım ilk müsabakasına 8 Eylül 1995'te İstanbul'da Romanya karşısında çıkmış, ilk golünü 1996 yılında Macaristan'a atmış, ilk galibiyetini 1997'de deplasmanda Gürcistan'a karşı elde etmiştir. 2010 yılında Singapur'da ilk kez organize edilen 1. Gençlik Olimpiyat Oyunları'nda U15 Kız Milli Takımı Avrupa Kıtasını temsilen yer almış ve oynadığı müsabakalar sonucunda üçüncü olup bronz madalya kazanarak önemli ve tarihi bir başarıya imza atmıştır. Ayrıca U15 Kız Milli Takımımız ülkemize olimpiyat tarihinde takım sporlarında ilk madalyayı getiren takım olarak kayıtlara geçmiştir (TFF, 2012).

Ülkemizde kadın futbolunun dünyadaki artan popülaritesine bağlı olarak ciddi gelişmeler yaşanmaktadır. Özellikle TFF'nin teşviki ile birlikte Süper Lig kulüplerinin kadın futbol şubelerini açıp rekabete girmeleri değer katmıştır. Bu gelişim ile birlikte kadınların ve kız çocuklarının spor ve daha özelinde futbolun içerisinde yer alma sayıları artarak bakış açıları pozitif anlamda etkilenmiştir. Her alanda olduğu gibi kadının bulunduğu yerde daima iyilik ve güzellik vardır (Dumangöz ve Özman, 2022).

Türkiye Futbol Federasyonu kadın futbolunun farkındalığını artırmak ve özellikle tabanın oluşturulması noktasında birçok projeyi devreye sokarak kız çocuklarını futbol ile buluşturmuş ve bu projeler sonunda ciddi geri dönüşler alınmıştır. Kadın antrenör sayısını ve istihdamını artırmak amacıyla UEFA B kurslarında kadın antrenörlere özel kurslar düzenlenmiştir (Arslan, 2012). Kız çocukları için 2008 yılında başlatılan ve 2015 yılına kadar devam eden TFF-Ülker Futbol Köyleri Projesi (U13) alt yapı gelişimi açısından önemli projelerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'nin farklı noktalarında yapılan proje sonunda tespit edilen 44 kız çocuğu U15 Kız Milli Takım oyuncu havuzuna kazandırılmıştır

(Göktürk, 2024). TFF kadın futbolunun bugünkü olumlu seyrini dikkate alarak gerek kadın milli takımlarına gerekse kadın futbol liglerine sponsorluk desteğini de sürdürmektedir.

Türkiye Futbol Federasyonu kadın futboluna yeni bir yapı kazandırarak 2023 yılında Kadın Futbol Direktörlüğü'nü kurmuş ve bu direktörlüğün çalışmaları sonucunda 2024 yılında U23 Kadın Milli Takım ve Futsal Kadın A Milli Takımının kurulmasını kararlaştırmıştır (TFF, 2024b). U23 Kadın Milli Takımının Kadın A Milli Takım oyuncu havuzunu geliştirecek olması, Futsal Kadın A Milli Takımının ise okullardaki oyuncu potansiyelini dikkate alması sebebiyle sahalarda varlığını göstermesi pozitif bir adım olarak görülmektedir (TFF, 2024a). Bununla birlikte TFF kadın futbolunu yalnızca bir spor dalı olarak görmeyip, toplumsal kalkınma ve dönüşüm aracı olarak kabul ederek, kadınların ve kız çocuklarının futbol ekosisteminde daha fazla yer almasını sağlayacak kapsayıcı ve sürdürülebilir bir çerçeve oluşturmayı hedefleyerek 'Kadın Futbolu için Tam Zamanı' sloganıyla 2023-2027 dönemini kapsayan Kadın Futbol Stratejisini duyurmuş ve hayata geçirmiştir. Bu stratejinin amacı, genç kızların spor yapma isteğini ve öz güvenini artırarak kadın futbolunu toplumda daha görünür hale getirmek, genç kızların liderlik becerilerini geliştirmek, toplumsal faydayı artıran bir platform haline gelmesini sağlamak ve nihai olarak ulusal ve uluslararası sportif başarıları bu alt yapı üzerine kurmaktır (TFF, 2024b).

Türkiye Futbol Federasyonu'nun 2024-2027 yıllarını kapsayan Kadın Futbol Stratejisinde yer alan öncelikler arasında şunlar yer almaktadır:

- Kadın Futbolunda Yarı Profesyonelleşme,
- Kadın Futbolunun Tabana Yayılması ve İmajının Güçlendirilmesi,
- Kadın Antrenör ve Yönetici Yetiştirme Programlarının Geliştirilmesi,
- Milli Takımlar ve Kulüpler Düzeyinde Uluslararası Başarılar Elde Edilmesi (TFF, 2024b).

Kadınlar Futbol Süper Liginin kurulması ve Süper Lig kulüplerinin katılım sağlama süreci ile birlikte 2021-2022 sezonunda Turkcell Kadın Futbol Süper Liginde 24 takım, Kadınlar Futbol 2. Liginde 26 takım, Kadınlar Futbol 3. Liginde ise 85 takım yer almıştır (TFF, 2021). 2022-2023 sezonunda ise Kadınlar Süper Liginde 19 takım, Kadınlar 1. Liginde 13 takım, Kadınlar 2. Liginde 20 takım, Kadınlar 3. Liginde ise 91 takım mücadele etmiştir (TFF, 2022).

2023-2024 sezonu itibariyle Türkiye’de kadın futbolunun güncel durumuna bakıldığında:

- Turkcell Kadın Futbol Süper Ligi (16 takım)
- Kadınlar 1. Lig (17 takım)
- Kadınlar 2. Lig (32 takım)
- Kadınlar 3. Lig (113 takım)
- U17 Genç Kızlar (69 takım)
- U15 Yıldız Kızlar (57 takım)
- U13 Minikler Ligi (40 takım) yer almıştır.
- Lisanslı Kadın Futbolcu Sayısı (8500 +)
- Kadın Liglerine Katılan Takım Sayısı (180)
- Kadın Futbol Şubesi Açık Olan Takım Sayısı (346)
- Alt Yapı Liglerine Katılan Takım Sayısı (80 +)
- Kadın Hakem Sayısı (592)
- Kadın Antrenör Sayısı (723) olarak belirtilmiştir (TFF, 2024b).

Türkiye Futbol Federasyonu istatistikleri incelendiğinde liglere ve düzenlenen alt yaş grupları organizasyonlarına katılan takım ve oyuncu sayısında artışın yanı sıra kadın hakem sayısı ve kadın antrenör sayısının da arttığı görülmektedir.

Türkiye Futbol Federasyonu’nun Türkiye Futbolu 2024-2028 stratejik planında altı odak gruptan bir tanesi kadın futbolu başlığı olmuştur. Kadın futbolunda 5 stratejik hedef ve 6 stratejik aksiyon belirlenmiştir. Kadın futbolunun güçlendirilmesi konusunda; ülkemizde kadın futbolunun profesyonelleşmesi, futbolcu ve takım sayısının artması ile kariyer planlamalarının doğru bir şekilde yönetilmesi için sürdürülebilir bir yapının kurulması amaçlanmıştır (TFF, 2024c).

TFF son dönemde kız çocuklarının öz güvenlerini kazanma, fiziksel ve zihinsel gelişim boyutlarında futbolun çok önemli bir rol oynadığının farkında olduğu için çeşitli projeleri hayata geçirmiştir. TFF, MEB ve GSB ile protokol imzalayarak 16 pilot ilde 6-14 yaş grubu 500.000 kız ve erkek çocuğuna ‘Dersimiz Futbol’ isimli projeyi gerçekleştirmiştir (TFF, 2024b).

TFF’nin önem verdiği bir diğer proje ise ‘UEFA Playmakers’ programı projesidir. Bu proje Disney’in dünyaca ünlü hikâye anlatıcılığını kullanan ve çocukların spora başlamasında

hikaye anlatıcılığının pozitif rolünü gösteren akademik araştırmalardan ilham almaktadır. Projenin ana amacı, 2024 yılında futbol dünyası içerisinde yer alan kadın sayısının ikiye katlanmasında temel görevlerden birini üstlenmektir. Böylelikle kız çocukları spor yaparak eğlenmekte, sporu kendi sınırlarını geliştirmek, karakterlerini ve kişiliklerini göstermek için bir araç olarak kullanmaktadır (TFF, 2023).

TFF resmi sponsorlarından BtcTurk, ‘BtcTurk ile Yeni Nesil Sahada’ projesini hayata geçirerek ülke genelinde 15 yaşın altındaki kız çocuklarına futbol sevgisini aşılamak ve yeteneklerini keşfederek milli takımlara seçilmelerini hedeflemektedir. Bu proje kapsamında Türkiye Futbol Federasyonuna bağlı 14 bölge ile beraber 21 şehirde U15 ve U17 Kız Milli Takımlar yaş gruplarını kapsayacak seçmeler gerçekleştirilerek yeni yetenekler milli takımlara kazandırılacaktır (TFF, 2024d).

‘Visa Kızlar Sahada Futbol Okulları’, programa katılan 9-14 yaş arası kız çocukları üzerinde Mart 2022-Aralık 2023 dönemini kapsayan sosyal etki ölçümünü gerçekleştirmiştir. Visa sponsorluğunda futbol okulları, 2023 yılında Türkiye genelinde 8 ilde 10 şube ile kadın futbol takımlarının gençlik programlarında sosyoekonomik açıdan dezavantajlı kız çocuklarına yönelik ücretsiz futbol ve sosyal gelişim imkânı sunmaktadır. Futbol aracılığıyla eşitsizliklerin azaltılması, her yaşta kadın ve kız çocuklarını güçlendirmek öne çıkmaktadır. Sosyal etki ölçümünün sonuçlarına bakıldığında:

- Programa katılan kızların %96’sı öz farkındalık artışı yaşamıştır.
- Programa katılan kızların %98’i futbol oynamaya karşı motivasyon artışı sağlamıştır.
- Programa katılan kızların %99’u sosyal becerilerinde artış deneyimlemiştir.
- Programa katılan kızların %96’sı psikolojik dayanıklılığının arttığını belirtmiştir.
- Programa katılan kızların %97’si spor bilgisinde artış olduğunu belirtmiştir (Özgün, 2024).

Tüm bu gelişmelerin yanı sıra kadın futbolcuların yüksek performansa ulaşabilmeleri için sadece fizyolojik yeterlilikleri değil aynı zamanda mental, duygusal ve psikolojik açıdan da güçlü ve hazır olmaları oldukça önemlidir (Konter, 1998).

1.3. Kişilik

1.3.1. Kişilik Tanımı

Etrafımızdaki insanları gözlemlediğimizde, ilk dikkatimizi çeken şeylerden biri, insanların birbirinden ne kadar farklı olduklarıdır (Diener ve Lucas, 2019). Bireyin toplumsal ve fiziki çevresiyle bireysel etkileşim stilini yansıtan ve bireylerin tipik duygu, düşünce ve davranışlarını birbirinden ayıran kavram kişilik olarak tanımlanmaktadır (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Hoeksema, 2002). Diğer bir tanımda ise kişinin doğumundan itibaren ve sonrasında elde ettiği fiziksel, ruhsal ve toplumsal özelliklerinin uyumlu bir bütün halinde etkileşimi olarak belirtilmektedir. Kişilik, bireyin doğuşuyla birlikte getirdiği ve sonrasında elde ettiği bedensel, ruhsal ve sosyal tüm özelliklerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan ahenkli bir bütündür (Gillet ve Pietroni, 1990).

Kişilik kavramı, kişinin davranışındaki zaman ve durumlar arasındaki istikrarı (tutarlılık) ve aynı duruma tepki gösteren insanlar arasındaki davranış farklılıklarını (ayrıt edicilik) açıklamak için kullanılır. Bütün olarak kişilik, bir bireyin tutarlı davranışsal özelliklerin benzersiz takımıydığını ifade eder (Weiten, 1994). Bireyin diğer insanlardan sürekli olarak farklılaştığı fiziksel, sosyal, duygusal, zihinsel ve ruhsal özellikleri ile oluşturulmuştur (Ali, Rahaman ve Khan, 2013).

1.3.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kalıtım ve Biyolojik Faktörler

Bir çocuğun anne ve babasından aldığı genlerin transferi kalıtım olarak adlandırılmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007). En başta gen kanunlarını Mendel bulduğundan bu yana insan hayatında irsiyetin bulunduğu konum, rolü, önemi tartışılır hale gelmiştir (Şengül, 2019). Kalıtsal olarak bireye transfer edilen özellikler kişiliğin temelini oluşturur. Kişilik teorileri incelendiğinde sıklıkla davranışsal özelliklerin anlam kazanması gen ve psikolojik etmenlerle ilişkilidir (Silah, 2000).

Kişilik oluşurken kalıtsal miras ve çevresel faktörler etkili olabilmektedir. Bunun yanı sıra kişinin saldırgan, sinirli, sosyal olması gibi birtakım özellikleri kalıtsal yapıdan etkilenmektedir. Boy, ağırlık, bedensel yapı ve fiziksel görünüm, yüz yapısı kalıtsal olarak belirlenmektedir. Kişinin vücut yapısı ve kişiliği arasındaki ilişki oldukça anlamlıdır. Fiziksel açıdan kuvvetli olan çocuk ve gençlerde olumlu benlik kavramı gelişirken, yavaş gelişim gösteren vücuda sahip çocuklarda ise olumsuz benlik kavramı gelişir. Dolayısıyla bu duygular

kişilik gelişimini etkiler. Bunun yanı sıra bir çocuğun okuldaki akademik başarısı da benlik kavramı gelişimine etki eder. Kalıtsal faktörlerin fiziksel özellikleri belirlediği, fiziksel özelliklerin de kişilik özelliklerini etkilediği bilinmelidir. Bireylerin dışarıdan nasıl görüldüğü ve fiziksel özelliklerinin ne olduğu diğer bireylerin onlara karşı tutum ve davranışlarını etkiler (Kulaksızoğlu, 1998).

Ailesel Faktörler

Bireyin kişiliği oluşurken içinde bulunduğu aile ortamı kişiliğin oluşumuna ciddi ölçüde etki eder. Kişinin içinde yer aldığı ilk sosyal grup aile olmaktadır. Dolayısıyla sosyal norm ve toplumsal kavramlar ilk olarak ailede öğrenilmektedir. Birey toplumsallaşırken ilk olarak anne ve babası ile temas eder. Ödül ve ceza hangi durumda hangi davranışta kullanılacak ailesi bu süreçte öğretir (Özcan, 2011). Ailenin çocuk sayısı, sosyo-ekonomik durumu, bireyin doğum sayısı, anne-babaların yaşam süreci, eğitim düzeyleri, ikinci derece akrabaların etkisi bireylerin kişiliğini yönlendirir ve belirler (Macionis, 2003).

Bireyin aile çevresi ile yaşadığı ilişki ve etkileşimler kişilik üzerinde etki yaratmaktadır. Yapılan araştırmalarda çocuk psikolojisini bilerek hareket eden ailelerin yetiştirdiği çocukların daha güçlü kişilik yapısına sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan bu bilinçte olmayan ailelerde yetişmiş çocukların zayıf kişiliklere sahip oldukları görülmektedir (Silah, 2000).

Sosyo-Kültürel Faktörler

Bireyin kişilik gelişiminin bir bölümünü yaşadığı çevre ve toplumsal kültür yapısı oluşturmaktadır. Kişinin doğuştan getirdiği bazı özellikleri değişmez. Ancak çevre şartları değiştikçe bireylerin hareketleri değişir aynı zamanda kişilik yapısında birtakım değişimler gerçekleşebilir (Özdevecioğlu, 2002).

Her toplumun kendine özgü kültürü, duygusallık tarzı, düşünme biçimi, tutumu, birikmiş bilgisi, ideali ve hedefi bulunur. Her kültürün de kendine has ahlak anlayışı, ayırt edici davranış biçimleri ve değerleri vardır. Birey içinde yaşadığı kültürden etkilenir ve kişiliğine etki eder. Bu durum ailenin çocuğunu eğitmesi sürecinde kurdukları ilişkide koyacağı kurallara zemin oluşturmaktadır. Böylece süreç içinde kişilik gelişiminde birtakım özellikler kendini gösterir (Silah, 2000).

Kişisel olarak tutum ve davranışlarımızın birçoğunda içinde yaşadığımız çevrenin kültürel yansımaları görmek mümkündür. Yemek yeme şekli, temizlik yapma, giyim stili, dil

kullanma ve konuşma şekli, iş ve zaman kullanım şekli, dini inançlar, kalıp yargılar ele alındığında nefes aldığımız topluma göre kültürel etki altındadır. Bir toplumda ortak bir kültür olduğu gibi o yapı içerisinde farklı yöresel ve dini etkenlerle ortaya çıkan değişik alt gruplar ve bu gruplara ait kültürler bulunmaktadır. Bununla birlikte bu alt kültüre ait bireylerde farklı kişilik özellikleri göze çarpmaktadır (Kulaksızoğlu, 1998). Bazı araştırmacılara göre insanların ilgileri ve geleceğe özgü hedefleri kültürel yapı ile doğrudan ilişkili olup buna göre şekillendiğini, kişilik gelişiminde kültürel etkenlerin biyolojik etkenlerden daha yüksek oranda etkili olduklarını öne sürmektedirler (Şar, 2016).

Toplumda bütün bireyler öğrenme sürecinde gelişimsel açıdan birbirlerinden farklı özellikler ortaya koymaktadır. Bu durum kişilik özelliklerinin de farklı olmasını sağlar. Örneğin sosyo-ekonomik seviyesi yüksek bir toplum içinde doğmuş biri büyük olasılıkla ekonomik açıdan rahat bir yaşama sahip olup iş hayatında iyi bir statü elde edecek ve davranışlarını bu yönde şekillendirecektir. Diğer taraftan sosyo-ekonomik açıdan seviye olarak daha aşağıda olan bir toplum içinde doğmuş bir birey hayatını belirsiz bir şekilde sürdürmek durumunda kalacaktır (Güney, 2009).

Coğrafi Faktörler

İnsanın kişilik yapısında coğrafi ve fiziki imkânlar önemli ölçüde etkilidir. Ancak bu imkânların kişilikte dolaylı bir etki yarattığı bilinmelidir. Kişinin yaşadığı yer önem taşır. Yüksek rakımda yaşayan bir insan ile alçak rakımda yaşayan bir insan arasında, ekvatora ya da kutuplara uzak olmayan yerlerde yaşam süren insanlar arasında başlıklar bulunmaktadır. Düşük sıcaklığın bulunduğu yerlerde insanlar daha sert bir karaktere sahipken, sıcak iklimde ve deniz kenarında yaşamını sürdüren insanların daha sıcak bir yapıya sahip olduklarına dair bir anlayış vardır (Can, 2007).

İnsanlar hayatları boyunca bazı sıkıntılar yaşamak durumunda kalabilmekte ve bu durumdan ötürü kişilikleri etkilenmektedir. Diğer taraftan coğrafi faktörler, yaşadığımız yerin bitki örtüsü, iklimi ve fiziki imkânları vb. özellikleri içine almaktadır. Bu faktörler o bölgedeki insanların kişilik özelliklerini şekillendirmektedir (Kaşlı, 2009).

Sosyal Sınıf Faktörü

Kişiler belli kültürel çevrelerinin dışında bazı alt gruplara da üyedir. Kişi alt gruplarla etkileşime girdikten sonra davranışları alt kültüre benzeyen özellikler gösterecektir (Şengül, 2019).

Kavramsal açıdan kişilik özellikleri kültürel çerçevede ortaya çıkabilir. Ancak farklı alt kültürlerde yaşam süren kişilerin birbirlerinden ayrı kişilik özellikleri bulunabilir. Kişilik açıklanırken yalnızca genel kültür belirleyici olmayıp toplumsal grup niteliklerinin de dikkate alınması daha anlaşılır olmasını sağlar (Silah, 2000).

Bireyin sosyal statüdeki yeri yaşam tarzı ve hareketlerine yön verir. Üst statüde çalışan bir birey ile daha alt statüde çalışan bireyin yaşam kalitesi aynı olamayacaktır. Bu nedenle bireysel farklılıklar oluşabilecektir (Şengül, 2019).

Sosyal sınıf; eğitim, mesleki ve ekonomik açıdan benzerlik gösteren kişilerin yaratmış oldukları gruplar olarak tanımlanabilmektedir. Bu yapılar içerisinde bazen eşitlik söz konusu değildir. Birbirinden farklı sosyal sınıf içinde bireyler açısından beklenti durumları değişkendir. Bu beklentiler çocukluk döneminde başlar ve kişiliklerini etkiler. Eğer bir kişiden fazla bir beklenti yoksa benlik gelişimi daha düşük seviyelerde olurken, kendisinden daha fazla bir beklenti olan kişide ise benlik gelişimi daha yüksek düzeyde ortaya çıkacaktır (Kulaksızoğlu, 1998).

Diğer Faktörler

Kişilik konusuna ilişkin olarak kişiliği etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Kişilik yalnızca bir faktör ile ilişkili olamaz. Kişiliğin oluşumunda süreç odaklı bir yaklaşım esas olup bu süreç içinde şekillenme ortaya çıkacaktır. Bu şekillenme aşamasında kişinin içinde bulunduğu çevresi, aile yapısı, toplumsal statüsü ve genetik faktörlerin yanında diğer faktörlerin de etkisiyle biçimlenme sağlanacaktır (Şengül, 2019).

Kişiliği etkileyen diğer faktörlere bakıldığında televizyon, radyo gibi kitle iletişim araçları, teknolojinin gelişimi, yetişkin gruplar, doğum sıraları, içinde yer aldığı taraftar grubu, ailesindeki vefat durumu, deprem vb. afet olayları sıralanabilir. Bu faktörler kişilik üzerinde belli düzeylerde etkilidir (Zel, 2006; Şengül, 2019). Bunların yanı sıra çocuk ve gençlerin yetiştirilmesinde, sosyal yaşamda davranışlarının belirlenmesinde kitap, yazılı ve görsel kaynaklar oldukça etkili olmaktadır. Bu anlamda kişilik gelişiminde görsel medyanın etkisi önemlidir (Masterson, 2008).

1.3.3. Beş Faktör Kişilik Modeli

Geçmişten günümüze kadar kişilik konusunda birçok araştırmalar yapılmaktadır. Geçmiş yıllarda yapılan araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde net bir sonuca ulaşılamamış yakın süreçte yapılan ve birbirlerine zıt olmayan ortak noktalar barındıran

sonuçlara dikkat çekilmiştir. Bu konuda son çalışmalarda araştırmacıların hemfikir oldukları modelin Beş Faktörlü Kişilik Teorisi olduğu vurgulanmıştır (Tomrukçu, 2008). Beş faktör, zaman, bağlam ve kültürler boyunca farklı araştırma yöntemleri aracılığıyla tutarlı bir şekilde bulunmuştur.

Beş Büyük Kişilik Teorisinin tarihi incelendiğinde kişilik özellikleri teorilerinin uzun süredir tam olarak kaç tane özelliğin var olduğunu belirlemeye çalıştığı görülmektedir. Daha önce ortaya atılan teorilerde çeşitli sayılar önerilmiştir. Örneğin, Gordon Allport'un listesi dört bin kişilik özelliği içermektedir. Raymond Cattell on altı kişilik faktörüne sahipken Hans Eysenck ise üç faktörlü bir teori önermiştir. Birçok araştırma yapan kişi, Cattell'in kuramının çok kompleks ve Eysenck'in kuramının kapsam bakımından ise çok sınırlanmış olduğunu düşündüler. Süreç içerisinde 'Büyük Beş Modeli' ortaya çıktı ve kişiliğin esas olarak çalışan geniş özellikleri açıklamak için kullanıldı. Bu kuramın belgesi, 1949'da DW Fiske'nin çalışmasıyla başlayıp sonrasında 1967 yılında Norman, Smith, 1981'de Goldberg ve McCrae'nin eklenmesiyle başkaları aracılığıyla genişletilen psikolojide uzun yıllardır artmaktadır (Cherry, 2023). Beş Faktör Kişilik Modeli normal kişiliğin psikometrik testlerinin altında yatan ana kavramsal boyutları açıklamaya çalışır (Coolidge, Becker, DiRito, Durham, Kinlaw ve Philbrick, 1994). Bu beş faktör dışa dönüklük, uyumluluk (yumuşak başlılık), sorumluluk, deneyimlere açıklık, duygusal denge/dengesizlik (nevrotizm) olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 1.1. Beş Faktör Kişilik Modeli (Yıldız, 2023)

Kişiliği tanımlamak için psikologlar geniş çapta incelenen bir teori olan 'Büyük Beş' adlı teoriyi kullanırlar. Kişiliğin geniş boyutları bu beş teoride öne sürülür. Bu yüksek seviyeli özellikler taksonomisinde yer alan dışa dönüklük (kendini dışa dönük, konuşkan, enerjik olarak gösteren), uyumluluk (nazik, işbirlikçi, sempatik, güvenilir), deneyim (entelektüel merak,

algısal, yaratıcı, yansıtıcı), sorumluluk/vicdanlılık (uyanık, dikkatli, organize, başarıyı hedefleyen), nevroitiklik (kaygı, öfke, suçluluk, hüsrân duyguları) olmak üzere kişiliğin her birini karakterize eder (Rhodes ve Smith, 2006). Daha önceki yapılan araştırmalar kişiliğin çok sayıda sağlığı iyileştirici (örneğin fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme, yeterli uyku) faydası ve sağlığı tehlikeye atan davranışlarla (örneğin alkolün kötüye kullanımı, sigara içme) bağlantısı olduğunu işaret etmektedir (Magee, Heaven ve Miller, 2013).

Dışa Dönüklük

Dışa dönüklük; cana yakın, sosyal ilişkilerde girişken, konuşkan ve uyumlu olma, liderlik becerisi gibi birtakım özellikleri içinde barındırmaktadır. Dışa dönük yapıya sahip kişilere bakıldığında genellikle dışa dönük bir yapı içerisinde arkadaş edindikleri, iyimser ve şakacı bireyler oldukları görülmektedir. İçe dönük bireyler sessiz, içe kapanık, çekingen, temkinli, edilgen, arkadaşlık kurmada zayıf ve çok arkadaşına sahip olmayan bir yapıya sahip olup yalnızlığı sever. Bakıldığı zaman dışa dönük bireylerin tam tersi özelliklere sahip olduğu söylenebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2011).

Sosyal açıdan kişinin hangi durumda olduğu önem kazanır. 2006 yılında Burger'ın yaptığı çalışmada dışa dönük kişilik özelliğinin içe dönük kişilik özelliğine göre kıyaslandığında arkadaş ortamının fazla olduğu ve sıklıkla kalabalık ortamlarda vakit geçirdikleri belirtilmiştir (McCrae ve Costa, 2003).

Dışa dönüklük faktöründe birey sosyal ortamlarda bulunmaktan keyif alan, yaşadığı anda güdülerini devreye sokan, rahat olmayı seven, duyguları konusunda kontrolsüz, çabuk sinirlenen, her durumda güvenilirliği düşük, kaygısız olan bir yapı içerisinde (Koç, 1994; Aydın, 2006).

Dışa dönük bireyler enerjiktir. İçe dönük bireyler ise başka bireylerin izinden gitmeyi seçerler (Caspi, Roberts ve Shiner, 2005). Bu faktörde üç farklı madde dikkat çekmektedir. Bu maddeler bireyin emin ve iddialı olmaya meyilli olması ile birlikte başka bireyler üzerinde kontrolü ele alarak dikkat çekmedir (Hawley, 1999). Dışa dönük kişiler aynı zamanda çalışma hayatında pozitif ve şefkatli kişilerdir ve iş ortamındaki arkadaşları üstünde olumlu bir etki bırakırlar (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009).

Dışa dönüklük faktörü aslında dış dünyaya açıklık anlamını taşır. Kişide bu özellik yüksek ise diğer bireylerle rahat iletişim kurar, kaynak kullanımına liderlik yapar (Zel, 2001). Dışa dönük bireylerin bu kişilik özellikleri sayesinde stres yönetiminde fonksiyonel başa çıkma

metodlarını oldukça fazla kullandıkları, fonksiyonel olmayan metodları kullanırken ise istekli olmadıkları tespit edilmiştir (Watson ve Hubbard, 1996).

Uyumluluk (Yumuşak Başlılık)

Kişiler içinde bulundukları ortamlarda birbirleri ile iletişim halindedir. Bu faktör başka kişiler ile ortaklık kurma düzeyi olarak ifade edilebilir. Yumuşak başlı kişiler cana yakın davranan, alttan alan bir görüntü verirken, yumuşak başlı olmayan kişiler başkalarına karşı sinirli, boş yere ciddiyet sergileyen, uyumlu olmayan bir görüntü verir (Şengül, 2019).

Yumuşak başlılık faktöründe güvenilirlik, kibarlık, esneklik, iyi huylu olma, iş birliğine yatkınlık, affedici olma, yumuşak kalplilik ve hoşgörü sahibi olmak yer almaktadır (Barrick, Mount ve Strauss, 1993). Bu tip kişilerde rekabet yerine iş birliği esastır. Yumuşak başlı olmayan kişilerde ise, inanç ve çıkarları uğruna kavgaya yatkınlık bulunur (Burger, 2006). Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde yumuşak başlılıktan yüksek puan alan bireylerde yumuşak kalpli, saygılı, ince, güven dolu, yardımsever ve iyi mizaca sahip olma öne çıkar. Yumuşak başlılıktan düşük puan alan kişilerde ise kaba, merhametsiz, güvensiz, intikamcı, sinirli, kötümser, çıkarıcı ve iş birliğine kapalı olma özellikleri daha belirgindir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Ayrıca uyumluluk düzeyi düşük kişiler benmerkezci, saldırgan, inatçı, kıskanç, şüpheli olabilirler (Hammond, 2001).

Yumuşak başlı kişiler uyumludur, ailesinin ve çevresinde bulunan arkadaşlarının iyiliğini düşünür (Milfont ve Sibley, 2012). Uyumluluk seviyesi yüksek olanlar başka bireylere fazlasıyla güven duyar, söylenenleri kolayca kabul eder (Madran ve Akdoğan, 2010). Bu kişileri sosyal ilişki boyutunda diğer kişiler sömürebilir, kandırılabilir ve kullanılabilirler (Milfont ve Sibley, 2012). Diğer taraftan yüksek seviyede uyumlu olan kişiler sosyaldır; çevresindeki bireylerle çok az çatışırlar, rekabet etmekten ziyade beraber çalışmayı isterler (Burger, 2006).

Bu kişilik özelliği sayesinde birey herhangi bir ortamda başka insanlarla sorun yaşamadan anlaşabilir, kabul edilir, çevresiyle iyi ilişkiler kurar, kendi kimliğinden ödün vermeden başkalarına karşı anlayışlı bir görüntü verir. Karşı çıkmazlar, dinlerler ve yargılamadan ziyade yardım etmek isterler (Şencan, 2003).

Uyumluluk özelliği, itimat, özverlilik, naziklik, sevecenlik ve başka pozitif sosyal davranışlar gibi nitelikleri içerir. Bu kişilik özelliği yüksek olan insanlar daha iş birlikçi olmaya

eğilimliken, düşük olanlar ise daha kompetitif ve hatta bazen yönlendirilmeye uygun olma eğilimindedir (Cherry, 2023).

Uyumluluk boyutu kişinin başkalarıyla olan ilişkilerinin doğasıyla ilgilidir ve farklılık gösterir. Dışa dönüklükten daha çok ilişki alanına ve başkalarının ilişkilerinin tonuna bakılır. Dışa dönüklük boyutu daha çok bireyin kendisini ifade eder.

Sorumluluk

Sorumluluk faktörü 1929'da Harston, May ve Maller'in incelemesiyle işlenmiş, ayrıca ego gücünün yönü olarak da 1953'te Murray ve Kluckhohn'un araştırması sonucunda istek gücü, üstünlük ve sorumluluk vb. terimlerle tanımlanmıştır (Sevi, 2009). Bu faktörde kişilerin oldukça kontrollü ve disiplinli bir yapıda oldukları görülmektedir. Özellikle sorumluluk faktörünün yoğun olduğu kişiler planlı, programlı, kararlı ve düzen sahibi olan kişiliğe sahiplerdir. Eğer bu faktör kişide yoğun düzeyde değilse dikkati dağınıktır, güvenilir bir insan olmadığı ifade edilir (Burger, 2006).

Sorumluluk sahibi olan yöneticiler görev aldıkları her pozisyonda genellikle başarıya ulaşmışlardır (Zel, 2001). Çalışmalara bakıldığında sorumluluk özelliği çalışma hayatındaki başarı ile ilişkili görünmektedir. Ayrıca tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan niteliklerden bir tanesi de sorumluluk özelliği olmaktadır. Kişilik modeli içinde yer alan diğer faktörler kıyaslandığında performans ile en güçlü bağı bulunan faktör özdenetim/sorumluluk faktörüdür (Ones, Viswesvaran ve Reiss, 1996; Organ, 1994).

Vicdanlı/sorumluluk sahibi olan bireyler etkili seviyede düşüncelilik, iyi dürtü kontrolü ve amaca yönelik davranışlarla tanımlanabilir. Son derece vicdanlı insanlar organize olma ve ayrıntılara dikkat etme eğilimindedirler. Davranışlarının başkalarını nasıl etkilediğini düşünürler, teslim tarihlerine dikkat ederler ve ileriye planlarlar (Cherry, 2023).

Vicdanlılık/sorumluluk boyutu yönelim, kararlılık gibi konulara odaklanır. Davranış ve duyguların kontrolü önem taşır. Beklenti, başarı yönelimi, görev yönelimi, çıkarımlar, organizasyon, azim, titizlik, standartlara ve prosedürlere saygı gibi birtakım unsurları ele alır.

Deneyimlere Açıklık

Deneyime açıklık faktörü, bilim insanları tarafından üzerinde çok az hemfikir olunan bir faktördür. 1963 yılında Norman bu faktörü kültür olarak isimlendirirken, 1983 yılında

Hogan, 1986 yılında Digman ve Inouye, 1989 yılında Peabody ve Goldberg ise zekâ olarak adlandırmışlardır (Somer ve ark., 2004).

Bireyler kişilik özellikleri gereği farklı konularda tecrübe kazanmak ve yeni bilgiler öğrenmek isterler. Bu kişiliğe sahip kişiler tutucu değildirler (Chamorro-Premuzic, 2007; Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012). Değişimlere direnmeyen, aksine onları anlayan, onların üstesinden gelmeye çalışan bir tutum sergilerler. Ayrıca bu bireyler diğer bireylere oranla daha fazla okuyan, gezen ve farklı olanı deneyen kişilerdir (Şencan, 2003). Bu kişilik özelliğinde, baskın kişiler sezgilerine güvenirler (McCrae, 1994). Güçlü bir hayal gücünün yanı sıra yeni görüşlere açıklık, çok yönlü olmak ve zihinle ilgili merak düzeyi yüksektir (Burger, 2006). Bu faktöre yüksek seviyede sahip kişiler değişimlere açık, yaratıcı, yenilikçi, modern, bilinçli, araştırmacı özellikleri ile ön plandadır. Düşük seviyedeki kişiler ise dar görüşlü, bilinçsiz, ilgi alanları kısıtlı, monoton, bağımlı, ön yargılı olma özellikleri daha belirgindir (Somer ve Goldberg, 1999).

Deneyime açıklık kişiliğine sahip kişiler diğer insanlara nazaran sanatı ve macerayı sevmenin yanı sıra alışılmışın dışında fikirlere sahip, meraklı, cesaretli kişiler olurlar (Karaman, Doğan ve Çoban, 2010). Diğer taraftan bu faktör kendine has kişilik özelliklerini, değişim arzusunu ve az görülen deneyimlere açık olan kişileri bünyesinde barındırır (Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız, 2013).

Deneyimlere açıklık boyutu diğer boyutlardan daha çok kendi duygularını anlamayı ve hayal gücünü vurgular. Bireylerin açıklık düzeyi yüksek olduğunda, kapsamı büyük bir ilgi alanına sahip olmaya yatkındır. Dünyayı ve başka insanları anlamak isterler, yeni bilgiler edinmeye ve yeni tecrübelerin tadını çıkarmaya heveslidirler. Bu kişilik özelliği yüksek olan insanlar aynı zamanda daha maceraperest ve yaratıcı olma eğilimindedir. Tersine, düşük olan insanlar ise genel olarak çok daha gelenekseldir ve soyut düşünmeye karşı koyabilirler (Cherry, 2023).

Duygusal Denge/Dengesizlik (Nevrotizm)

Bireyin duygusal dengesinin varlığı ya da yokluğu söz konusudur. Nörotizm kişinin endişeli, sinirli ve depresif biçiminde olumsuz duygulara sahip olması olarak adlandırılmaktadır. Duygusal açıdan dengeli bireylerin ise tedirgin olma durumları daha düşüktür (Chamorro-Premuzic, 2007; Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012).

Nörotizm başka bir ifadeyle kişinin nevroitiklik düzeyini ifade eder. Bu düzeyin yüksek olduğu durumlarda kişiler alıngan, kararsız, huzursuz olurlar. Aynı zamanda duygusal davranış yönelimlerinde çabukça üzülüp öfkelenen kişiler halini alırlar. Bu kişiler engellendikleri ya da problemlerle karşı karşıya kaldıkları durumlarda gereğinden çok duygusal yanıtlar verirler. Tepkilerden sonra normale döndükleri zaman güçlüklerle karşılaşabilir, çabuk heyecanlanabilir ve kolayca depresyona girebilirler (Altın, 2014). Karşılarına yeni bir durum çıktığında bağımlılık ve çaresizlik duygularını diğer kişilere oranla daha fazla hissederler (Somer, 1998).

Nevrotiklik düzeyi yüksek bir kişinin ruhsal durumunda değişkenliğin yanı sıra çoğunlukla depresyon durumu görülür. Uyku kalitesi iyi olmayıp sindirim sorunları yaşarlar (Ulucan ve Bahadır, 2011).

Duygusal denge boyutunda kişiler iç dengelerini koruyabilir; rahat, dingin, tutarlı ve aldırılmaz olabilirler. Kişi iç dengesini sağladığı zaman çoğunlukla mutlu olacaktır (Bozkaya, 2013). İç dengenin korunamadığı durumlarda birtakım olumsuz faktörler yaşanmakta ve güven kaybı, ortaya konulan performansı küçümseme gibi negatif etkilerle karşı karşıya kalılabilmektedir (Bitlisli ve ark., 2013).

Duygusal anlamda dengesiz olan bireyler, çevrelerini gözlemlerken daha olumsuz bir bakış açısı ortaya koyarlar. Bunun yanı sıra bu bireyler belirsiz özellikteki uyaranları da olumsuz ya da tehditkâr olarak görmeye eğilim gösterirler (Altın, 2014). Yapılan araştırmalar duygusal anlamda dengesizlik sergileyen kişilerin yaşamdaki değişikliklerin üstesinden gelmeye uğraşırken stres yaşadıklarını ortaya koymuştur (Ormel ve Wohlfarth, 1991).

Özetle; Beş Büyük Kişilik Modeli bireylerin kişiliklerinde değişkenliğin mümkün olduğunca çoğunu temsil etmek için geliştirilmiştir. Çoğu kişilik psikoloğu bu modelin temel bireysel farklılıkları kapsadığını ve birçok alternatif özellik modelinin Beş Büyük Kişilik Modeli yapısı açısından kavramsallaştırılabileceği konusunda hemfikirdir. Son derece dışa dönük bireyler, sessiz ve çekingen olmaktan ziyade iddialı ve girişkendir. Uyumlu bireyler, düşmanca ve kaba olmaktan ziyade iş birlikçi ve kibardır. Vicdanlı, sorumluluk sahibi bireyler, dağınık olmaktan ziyade görev odaklı ve düzenlidir. Nevrotik bireyler, duygusal olarak esnek olmaktan ziyade kaygı, depresyon ve sinirlilik gibi olumsuz duyguları deneyimlemeye eğilimlidirler. Son olarak deneyimlere oldukça açık bireylerin ilgi alanları geniştir, sanata ve güzelliğe duyarlıdır ve yeniliği rutine tercih eder.

Bu çerçeveden bakıldığında; sporcuların sahip olduğu kişiliği araştırma yapan insanların ilgisini çekmektedir. İnsanlar iş alanlarında kendilerini ortaya koyarken mecburi

kurallar nedeniyle kişilikleri özgür bir biçimde gelişim gösteremez. Dolayısıyla spor ve başka faaliyetler, kişi üzerinde bir baskı kurmadan sınırsızca alanlar oluşturmaktadır (Tosunoğlu, 2008).

1.3.4. Kişilik ve Spor

Davranış performansının yordayıcısı olarak kişiliğin önemi psikolojide kabul edilmiştir. Araştırmacılar son zamanlarda kişiliğin spor üzerindeki önemli etkilerini bildirmişlerdir. Sporcular rekabetçi bir spora katıldıklarında, temel kişilik özellikleri öne çıkarak onlara nasıl davranmaları gerektiğine dair katkı sağlar (Mirzaei, Nikbakhsh ve Sharififar, 2013). Kişilik ile spora katılım arasındaki ilişki çift yönlüdür. Bir yandan spora katılım kişilik gelişimini etkilerken, diğer taraftan kişilik gelişimi de fiziksel aktivite ve spora katılımı etkileyebilir (Laborde, Guillén ve Mosley, 2016).

Kişilik özellikleri açıkça rekabet performansını etkiler ancak sporun kendisi de sıklıkla sporcunun kişiliğini şekillendirmeye katkıda bulunur (Rasmus ve Kocur, 2006). Spor performansı için kişilik özelliklerinin önemi, spor psikolojisi tarihi boyunca derinlemesine tartışılmıştır ve yakın tarihli anlatım incelemeleri, araştırmacıları, araştırma ve uygulamada kişilik özelliklerinin değerini yeniden düşünmeye yöneltmiştir. Kişilik özelliklerinin yaşam boyu fiziksel aktivite ile ilişkili olduğuna dair gelişen kanıtlar, ayrıca araştırmacılara kişilik özelliği değerlendirmelerinin fiziksel aktivite ortamlarında pratik bir şekilde nasıl kullanılabileceğini tartışmaları için ivme sağlamıştır (Laborde, Allen, Katschak, Mattonet ve Lachner, 2020).

Yirminci yüzyılın başlarında ilk egzersiz ve spor psikolojisi laboratuvarları gelişmiş hale geldiğinde, kişilik sporda gelişimi ve başarıyı etkisi altına alan önemli bir faktördü. 1930'lu yıllardan 1960'lı yıllara kadar olan dönem, egzersiz ve spor psikolojisi çalışmaları için epeyce durgun bir dönemdi. Ancak bu dönem boyunca gelişmeye devam eden ve alana hâkim olan bir alan kişilik araştırmasıydı. Bu alan, başarılı sporcuların kişilik profillerinin tanımlayıcı raporlarını, beden eğitiminde kişilik ve başarıdaki gelişimsel değişiklikleri, sporcular ve sporcu olmayanlar arasındaki kişilik farklılıklarını, kadın sporcuların tanımlayıcı kişilik raporlarını, farklı spor dallarında yarışan sporcular arasındaki kişilik farklılıklarını veya farklı fiziksel aktivite gruplarını, spor ve egzersize katılımın ve performans çıktılarının kişilik belirleyicilerini ve performans kalitesini içeriyordu. 1960'lardan itibaren araştırma sorgulaması katlanarak arttı (Allen, Greenlees ve Jones, 2013). Sporda kişilik üzerine yapılan

araştırmaların arka planını özellik teorileri olarak da adlandırılan faktör teorileri oluşturur. Büyük Beş Modeli sıklıkla bu amaç için kullanılmaktadır (Piepiora, 2020).

Spor; bir amaç duygusu, sürekli meydan okuma ve bazen başka yerde deneyimlenmesi zor olan bir dizi duygu sağlayabilen bir ortamdır. Sporda olduğu gibi diğer insanlarla, fiziksel çevreyle ve kendimizle bu kadar yakın temas kurduğumuz çok az durum vardır. Yetkin ve kontrollü olmanın gerçek deneyimi için büyük tatmin gelir. Kişilik, kişinin tutarlı duygu, düşünce ve davranış kalıplarını açıklayan özelliklerini ifade eder (Pervin, Cervone ve John, 2005).

Spora psikolojik çerçeveden bakıldığında direkt olarak kişiliğin gelişimi ile ilişkilendirilebilmektedir. İnsanların kişilik özelliği, kişisel tercihleri, becerileri, eğilimleri, çevresel uyumu sağlamak adına geliştirebildiği davranışların sonucu olarak biçimlenmektedir (Karabağ, 2019). Kişilik, sporcunun ve spor performansının en önemli faktörlerinden biridir (Malakar ve Ghosh, 2017).

Spor yapmak yalnızca fiziksel bir iş değil, bunun yanı sıra bir topluma adapte olma, bir sosyalleşme süreci olarak belirtilebilir (Küçük ve Koç, 2004). Spor yapabilmek için gelişmiş bir kas-iskelet yapısına ve hareketleri yapabilmek için yüksek koordinasyona gerek duyulur. Ayrıca birçok beden ile ilgili, fiziksel, psikolojik kısıtlamalar karşısında başarılı olmak ve başarılı olunmadığı takdirde yapılan işi bırakmamak için gereken kişilik özelliklerinin yanı sıra antrenman motivasyonu da önem kazanmaktadır. Sporla ilgili uğraşın kişilik üstünde etkiler sağladığı yadsınamaz. Sportif branşlar açısından farklılıklar görülmektedir (Horst, 1976). Sporcuların performansı ve başarı seviyeleri yalnızca kalıtsal yapısına ve sistemli antrenman yapmasına bağlı olmakla kalmayıp duygu, düşünce ve zihinsel süreç kontrolleri dikkate alınarak beden-zihin etkileşimi sağlanmalıdır (Syer ve Connolly, 1998).

Başarılı bir sporcu olmak ve başarılı bir performans sergilemenin kilit faktörlerinden biri psikolojik faktördür. Sporcuların çok sayıda gözlem ve değerlendirmesinin temelinde yüksek spor başarısı ile ilgili birtakım kişilik profilleri dikkati çekmektedir. Bu profiller; dürtü, kararlılık zek sı, duygusal zekâ, saldırganlık, liderlik, duygusallık, kendine güven, zihinsel dayanıklılık, yaşam kalitesi, güven ve vicdan gelişimidir (Malakar ve Ghosh, 2017).

Kişilik ve her türlü spor faaliyeti arasında ilişkinin kurulabilmesi için en az iki ana boyutun olması gerekir. Birincisi sporun türü ile ilgilidir. Bazıları uzun mesafe koşucusu veya kürek çekme gibi oldukça bireysel, diğerleri ise açıkça takım halinde futbol veya buz hokeyi gibi aktivitelerdir.  zdeş kişilik kalıplarının olduğu varsayılmaz. Bununla birlikte, bir takım

sporunda bile farklılıklar olabilir; örneğin futbolda forvet oyuncusu ile kaleciler ayrı değerlendirilebilir. Bu konuda cinsiyet farklılıkları da önemli olabilir (Eysenck, Nias ve Cox, 1982).

Takım sporu dinamikleri üzerine kişilik araştırması azdır. Ancak buna izin veren kavramsal önermeler de vardır. Sporcu kişiliğinin takım sporlarında önemli bir rol oynaması beklenebilir. Örneğin Allen, Greenlees ve Jones (2013) şunu ileri sürmüştür: belirli kişilik tarzları belirli rollere ve sorumluluklara az çok uygun olabilir. Liderlerin kişiliği de grup başarısında önemli bir husus olabilir. Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt'ın meta-analizi (2002) büyük beş boyut arasındaki ilişkileri araştırmış ve liderlerin daha dışa dönük, vicdanlı ve açık olma eğiliminde olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bono ve Judge'ın (2004) meta analizinde, dışa dönüklüğün (olumlu) ve nevrotilikğin (olumsuz) dönüşümcü liderlik ile anlamlı bağıntıları olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bulgular, büyük beş boyutun anlayışı açısından gruplarda lider kişilik özelliklerinin anlamlı bir çerçeve sağlayabileceğini ima etmektedir (Kim, Gardant, Bosselut ve Eys, 2018).

1.4. Liderlik

Liderlik araştırmaları tarih boyunca araştırılan konulardan biri olmuştur. Bu araştırmalar başlangıçta liderliğin doğuştan geldiğini öne sürseler de son 10 yılda yapılan çalışmalara bakıldığında liderlik yeteneğinin miras alındığı kavramı sorgulanmaktadır. Demokraside hiç kimseye doğuştan gelen bir hakla liderlik rolü verilmez. Fiedler ise 'kalıtsal aristokrasinin olmadığı yerde, her birey potansiyel olarak bir liderdir ve toplum kendisine rehberlik edebilecek bireylerin belirlenmesi ve uygun şekilde eğitilmesi' gerektiğini belirtmiştir. Günümüzün demokratik toplumu, bireylere liderlik rollerini geliştirme ve uygulama fırsatı sunmaktadır (Callaway, 1982).

Günümüzde teknolojinin gelişimi ve bilginin hızla her alana yayılmasıyla birlikte bu kavramın önem, kapsam ve niteliği değişmiştir. Bu konu Yunan filozoflardan beri yüzlerce yıldır ilgi çekici olmuştur. Liderlik terimiyle ilgili sorunlardan biri de popüleritesine rağmen resmi, standartlaştırılmış bir tanımı olmamasıdır (Vroom ve Jago, 2007). Liderlik kavramı Aglo-Sakson kökenli 'lider' sözcüğünden türetilmiştir, Kelime anlamında ise 'insanları yolculuğa çıkararak ve yolculukta onlara rehberlik eden kişi' lider olarak belirtilmiştir. Bu kavram öte yandan ilk kez 1828'de Webster'ın Amerikan sözlüğünde durum ve koşullar olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2016). Hoy ve Miskel'e (2001) göre liderlik, ortak bir görevi

gerçekleştirmek için bir grup insanı destekleme ve mümkün kılma yeteneği olarak ifade edilmektedir (Joo, Hee ve Piaw, 2014).

Liderlik kavramı sporun içinde ve dışında geniş bir bağlam yelpazesinde incelenmiştir. Bu da geniş bir liderlik tanımları ve teorileri yelpazesine yol açmıştır. Ancak bu çeşitli liderlik kavramsallaştırmalarının ortak özellikleri, liderliğin bir başkalarını etkilemeyi içeren bir süreç olduğu, bir grup bağlamında meydana geldiği ve ortak hedeflere ulaşılmasına ilişkin olduğu şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Northouse, 2018).

Liderliğe yönelik yaklaşımlar dört temel başlıkta toplanmıştır. Bunlar, liderin bireysel özelliklerini işaret eden özellikler yaklaşımı, liderin özelliklerine odaklanan davranışsal yaklaşım, liderin davranışının ve liderliğin duruma göre değişebileceğini ileri süren durumsal yaklaşım ve son zamanlarda vurgulanan koşullar ve durumlar ile çağdaş liderlik yaklaşımlarıdır. Kippenberger'in (2002) kronolojik liderlik sıralaması incelendiğinde; konseptin yıllar içindeki gelişim süreci şu şekildedir:

- 1900'lerin ortalarına kadar Büyük Adam Teorisi
- 1900-1948 Özellikler Teorisi
- 1930'lar, Lewin'in araştırmasına dayanan Otokratik, Demokratik ve Lasissez-Faire Liderlik Stilleri
- 1945-1960'lar Davranış Teorileri (Ohio, Michigan ve Texas)
- 1957-1970'lerin Olasılık Teorileri
- 1967'den günümüze kadar Durumsallık Teorisi
- 1970'ten günümüze kadar Karizmatik Liderlik
- 1970'ten günümüze kadar Takım Liderliği
- 1970'ten günümüze kadar Hizmetkâr Liderlik
- 1978'den günümüze kadar Dönüştürücü Liderlik (Işık, 2021a).

Büyük Adam Teorisi ilk liderlik teorisi olarak ortaya atılmıştır. Bu teori liderliği açıklığa kavuşturmaya çalışarak büyük liderlerin doğuştan var olduklarını vurgulamıştır (Kirkpatrick ve Locke, 1991). Teorinin temel kavramı, lideri takipçilerinden ayıran nitelikler açısından bakıldığında liderin genetik olarak daha yüksek yeteneklere sahip olmasıdır.

Özellikler Teorisi, liderlerin sahip olabileceği çeşitli davranış özellikleri üzerinde çalışmıştır. Kilo, boy, görünüş, zekâ, bilgi, güç ve yaratıcılık gibi özellikler önemlidir. Bu

teoriye göre lider insanlar belirli özellikleri ve nitelikleri miras alırlar (Madanchian, Hüssein, Noordin ve Taherdoost, 2016).

Lewin'in Teorisi, liderlik tarzının otokratik, demokratik ve Laissez-Faire olmak üzere üç boyutunu açıklar (Lewin, 1939). Otokratik liderlikte, Syed İsmail ve Ahmad (2010), Budi (2016) ve Choi'ye (2007) göre, bu liderlik tarzının çok sıkı ve insancıl olduğu gösterilirken liderlerin talimat vermesi ve takipçilerinin görüş belirtme özgürlüğü verilmeden itaat etmeleri gerektiği öne çıkar. Choi, tek taraflı kararlar alındığını ve yönettiği organizasyonu temsil etmediğini tespit ederken, Budi, Syed İsmail ve Ahmad ise acil alınması gereken kararlarda tüm görevlerin doğru ve zamanında yapılmasını sağlaması açısından bu liderlik tarzını olumlu yönleri ile ele alır. Demokratik liderlik tarzında karşılıklı çıkarlar doğrultusunda daha açık ve demokratik bir yapı söz konusudur (Syed İsmail ve Ahmad, 2010). Liderlerin görüş ve eleştirilere açık olduğu kararlar alınır. Liderlik, örgütün başarısı için liderin kişisel başarısından daha güçlü bir karar verebilir. Son olarak Laissez-Faire liderlik tarzında ise astlara tam karar ve eylem özgürlüğü sağlanır. Bu yapıda karar vermekten daha çok çalışan-lider ilişkileri ön plana çıkar (Citra, Tewal ve Jantje, 2014).

Davranış Teorileri, liderin davranışındaki değişimin sürekli olabileceğini bildirmiştir. Hiçbir lider davranışı doğuştan gelmez ancak deneyimle öğrenilebilir (Goff, 2003). Bir liderin etkinliği, liderin nasıl davrandığı ya da ne yaptığıyla ilgilidir (Northhouse, 2010). Ohio Eyaleti çalışmaları, liderlik davranışının çalışan odaklı ve görev odaklı olduğunu ortaya koymuştur. Her iki faktör de bağımsızdır ve aynı anda uygulanabilir. Michigan Üniversitesi'nde yürütülen liderlik araştırmaları etkili ve etkisiz liderlerin davranışını karşılaştırdı (Leftwich, 2001). Bu çalışmalar çalışan merkezli ve iş merkezli olmak üzere iki faktörün olduğunu buldu. Ohio Eyaleti çalışmalarına benzerdir fakat aradaki fark liderliğin aynı anda tek bir liderlik tarzında kullanılabilesidir (Sivaruban, 2021). Ohio Eyaleti çalışmalarından yola çıkarak Texas Üniversitesi'nde Blake ve Mouton yeni bir görüş ortaya sunmuşlardır. Bu görüşte bireye ve işe ilgi boyutu dikey ve yatay eksene yerleştirilmiş, etkisiz liderler, kulüp liderleri, görev liderleri, örgüt liderleri ve ekip liderleri olmak üzere beş farklı liderlik şekli ortaya çıkarılmıştır. Bu teoride kişiler arası ilişkiler ön plandadır (Akın, 2019).

Olasılık Teorisi, Büyük Adam Teorisinin zayıf yönlerine, özelliklere dayalı olarak geliştirilerek ortaya çıkmıştır (Sivaruban, 2021). Olasılık teorilerini Fiedler durumsal olumluluk kavramı ya da takipçileri etkileme, görev yapısı ve konum gücü, lider-üye ilişkilerinin birleşimi olarak tanımlamıştır (Maslanka, 2004). Bu teori bir ölçüm süreci

etrafında gelişmiş olduğu için diğer teorilerden bu anlamda ayrılır. Fiedler, birtakım teorik öneriler sunmak yerine önce yapıları oluşturup sonra da bunlara uygun ölçümler tasarlamıştır. Ölçümlerin ardından önlemler alarak araştırma sonuçlarıyla uyumlu teorik yapılar geliştirmeye çalışmıştır (Miner, 2005).

Durumsallık Teorisi 1969'da Hersey ve Blanchard tarafından geliştirilmiştir. Bu teoride liderin talepler ve durumun ihtiyaçları doğrultusunda liderliğini icra etmesi gerektiği belirtilmektedir (Nordin, Mustafa ve Razzaq, 2020). Ayrıca bu teori liderlik özelliklerinin önemli ölçüde bağlamsal faktörlere bağlı olduğunu varsayarak liderliğin gerekliliğini ifade eder. Liderin davranışını rasyonel bir temele dayalı olarak ayarlaması için durumu anlaması ve duruma uygun bir stil ile liderlik üstlenmesi gerekir. Herkese uyan tek bir kalıbın olmadığı, duruma göre liderlik yaklaşımının sergilendiği görülür (Vidal, Campdesuner, Rodriguez ve Vivar, 2017). Dolayısıyla durumsallık teorisi, kişinin belirli bir durum için etkili bir liderlik tarzı sergilediğini belirtmektedir (Sivaruban, 2021).

Karizmatik liderlik; lider özelliklerinin, davranışlarının, etkisinin ve durumsal faktörlerin birleştiği kapsamlı bir teoridir (King, 1990). Max Weber liderin otoritesinin haklar, ayrıcalıklar ve karizma olmak üzere üç temele dayandığını vurgular. Lidere karakteri, gücü ve becerisi nedeniyle insanüstü nitelikler atfedilir. Takipçilerini bir krizden kurtaran ve bir idol haline gelen lider onlara yön ve ilham vermektedir. Karizmatik liderlikte liderin vizyonu, konuşması, risk alma kapasitesi ve astlarının duyguları önemlidir (Sinha, 1995).

Takım liderliğinde lider vermek yerine soru soran, başkalarına fırsatlar sağlayan, desteklemek için gerçek işler yapan bir görünümdeydir. Ayrıca ekibe belirli rolleri devreder, paylaşır, çeşitliliği önemser, yetenekli insanları arar, meslektaşları geliştirir ve misyon doğrultusunda bir anlam yaratır (Bolden, 2004). Ayrıca lider takımın yönlerini belirler ve takımı en üst düzeye çıkaracak şekilde organize eder. Bu yönlerde ilerleme başarısı, takımın etkinliğine önemli ölçüde katkıda bulunur (Zaccaro, Rittman ve Marks, 2001).

Hizmetkâr lider, hizmet etme arzusu içerisinde olup daha ziyade kendi yolunu takip eder (Bolden, 2004). Hizmetkâr liderlik kavramı 1970 yılında Greenleaf tarafından ortaya atılmıştır. Bu teoride lider, kendi içinde yaratarak yönetilir. Takipçilerin büyümesine yardımcı olacak organizasyon fırsatları sunar. Bunun yanı sıra organizasyon içinde güçlü ilişkiler kurar, kendilerini adanmış ve güvenilir kişilerdir (Dierendonck, 2011).

Dönüştürücü liderlik, motivasyonun dışsal değil içsel temelli olduğu gerçeğinden yola çıkarak liderlik teorisinin önceki dönemlere göre evrimsel ve çarpıcı gelişimine dikkat

çekmektedir. Liderler reaktif olmaktan ziyade proaktif olmalıdır. Onların düşünceleri daha radikal, yenilikçi, yaratıcı ve yeni fikirlere daha açıktır. Lider astlarının isteksiz veya kayıtsız itaate karşı olup coşkulu bağlılığını sağlamak için etki uygular. Bu liderlik, lider ve takipçilerinin yükselmesiyle ortaya çıkar. Birbirlerini daha yüksek motivasyon ve ahlak düzeylerine taşırlar. Takipçilerinin farkına varmalarını ve potansiyellerini geliştirmelerini sağlarlar. Bu liderler takipçilerinin ihtiyaçlarını belirler ve bunları dikkate alır. Takipçilerini ortak bir amaç ve misyon etrafında toplarlar (Khan, Bhat ve Hussanie, 2017).

Bu sınıflandırmadan da anlaşılacağı üzere Özellikler Teorisi 1940'lı yıllarda liderlik araştırmalarına damgasını vurmuştur. Bu çalışmalarda doğuştan gelen dil kullanma yeteneği, zekâ ve dış görünüş gibi özelliklerin ortaya çıktığı düşünülüyordu. Sonra 1940'lı ve 1960'lı yılların sonuna dek davranışsal görüş ön planda oldu ve liderliğin bireyin davranışıyla gelen bir ayrıcalık olduğu ileri sürüldü. İlerleyen yıllarda ise liderlik konusunda lider ve astlarının ilişki içinde olması gerektiğini savunan yaklaşımlar öne çıktı. Hızla değişen teknoloji ve ilişkilerle beraber 1991 yılında Bolman ve Deal bir liderin sahip olması gereken özelliklerin tek bir türde olması gerçeğinden hareketle dört kategorinin yetersiz olduğunu ve liderliğin değişime uyum sağlayabilmesi için birden fazla özelliğe sahip olması gerektiği ifade ederek liderliği farklı çerçevelere bölmüştür (Işık, 2021a).

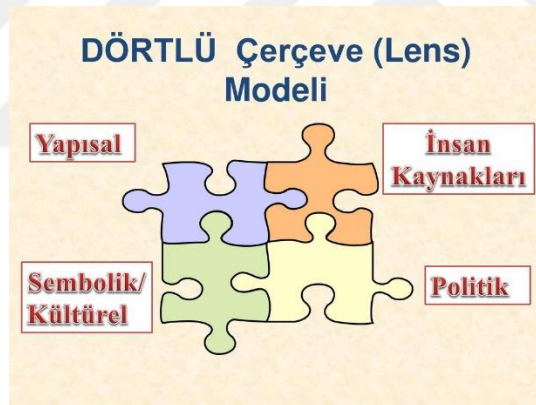
1.4.1. Bolman ve Deal Dört Çerçevesi Liderlik Teorisi

Liderliği ve liderliğin etkinliğini incelemek için oluşturulmuş çok sayıda model vardır. Bolman ve Deal (1991) tarafından oluşturulan modellerden biri, çevreyi çerçevelendirmenin dört yöntemine ve karar alırken karşılaşılan zorluklara odaklanır. Bir liderin tercih ettiği çerçeve tanımlanabilir ve bu model, en etkili liderin, karar vermek için dört çerçeveyi de kullanma becerisine sahip olduğunu belirlemiştir (Al-Omari, 2013). Bu liderlik teorisi, daha önce sözü edilen örgütsel liderlik teorilerinin birçoğunu sentezlediği ve farklı liderlik ortamlarına oldukça uyarlanabilir olduğu için seçilmiştir (Bolman ve Deal, 1990; Little, 2010). Her bir teori, liderleri kendi alanlarında karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmede neyin etkili kıldığını belirlemeye çalışır (Philips ve Baron, 2013). Her bir çerçeve, örgütsel teori ve psikolojiden kaynaklanan literatüre dayanmaktadır. Liderler doğal olarak tek bir çerçeveye bağlı kalabilir ve tüm organizasyonel sorunları çözmeye çalışabilirler. Ancak Bolman ve Deal, en etkili yöneticilerin dört çerçevenin her birinin nasıl ustaca kullanılacağını anlayarak yeniden çerçevelendirebilen kişilerdir (Sriram ve Farley, 2014).

Liderlik yönelimi, grubu hedefine ulaştıran ve bunun yanında meydana çıkan problemleri belirleyip problemlere çözüm üretmek için kullanılan alternatif yöntemler olarak belirtilmektedir (Bolman ve Deal, 1991).

Bolman ve Deal (1991) tarafından liderlerin komplike olan işaretleri anlamlı bir tanılamaya dönüşmesini sağlayarak karşılaştıkları problemleri daha iyi anlayabilmelerine ve bu doğrultuda bir sıra faaliyet ortaya koymalarına yardımcı bulunmak amacıyla dört farklı liderlik yönelimi açıklanmıştır (Arslan ve Uslu, 2014).

Çerçeveler hem dünyaya açılan pencereler hem de dünyayı odak noktasına getiren merceklerdir. Çerçeveler bazı şeyleri filtrelerken diğerlerinin kolayca geçmesine izin verir. Çerçeveler, deneyimi sıralamamıza ve ne yapacağımıza karar vermemize yardımcı olur (Bolman ve Deal, 1997). Her çerçeve, bir liderin belirli bir duruma ilişkin farklı bir bakış açısı kazanmasına olanak tanır (Philips ve Baron, 2013). Liderler daha iyi bir fikir edinmek için birden çok lensi nasıl kullanacaklarını öğrenirler. Bunun yanı sıra karşılaştıkları sorunları ve bunları ele almak için gerekli liderlik eylemlerini tanımlarlar (Holmes ve Scull, 2019).



Şekil 1.2. DörtlÜ Çerçeve Modeli (Doğu, 2017a)

Dört Çerçeve Teorisi, kararları çerçevelerken yapısal, insan kaynakları, politik ve sembolik perspektifleri veya merceği kullanır. Her çerçeve alınması gereken kararları net olarak görmeye ve anlamaya imkân tanıyan bir mercek ya da prizma oluşturan tutarlı fikirler dizisidir. Bolman ve Deal'ın (1991) araştırmasında liderliğin ne demek olduğunu kavramak için dört çerçeve tanımlanmıştır: (a) yapısal; (b) insan kaynağı; (c) siyasi ve (d) sembolik. Liderlik çerçevesi, liderlik pozisyonundaki bir bireyin olup biteni yorumlama ve her durum için uygun eylemi nasıl belirlediğidir. Bolman ve Deal tarafından kullanılan Dört Çerçeve Teorisi, çoklu çerçeve görünümünü kullanmanın yararları olduğu konusunda hemfikir olan birçok akademisyen tarafından araştırılan çoklu çerçeve görüşüne

dayanmaktadır. Pek çok liderin durumları değerlendirmek için kullandıkları tercih edilen veya hükmedilen bir çerçeveye sahip olduğu ancak kullanılan çerçeve sayısı arttıkça liderin kararının daha etkili olduğu belirtilmektedir (Al-Omari, 2013).

Çerçeve, liderin bir konuyu belirli bir perspektiften görmesini sağlayan bir taktır. İlk çerçeve, bir organizasyonun fiziksel yapısını ve bir görevi yerine getirmek için nasıl organize edildiğini ele alan yapısaldır. İkinci çerçeve, liderlerin çalışanlarıyla nasıl etkileşime geçtiğine odaklanan ve onlara ihtiyaç duydukları şeyleri (kaynaklar, teşvik vb.) sağlayan insan kaynaklarıdır. Bir sonraki çerçeve, örgütün hem içindeki hem de dışındaki kıt kaynaklar üzerindeki rekabete odaklanan politik çerçevedir. Son çerçeve, bir örgütün kültürünü liderler ve takipçileri için anlam sembollerine bağlayan sembolik çerçevedir (Philips ve Baron, 2013).

Yapısal Çerçeve

İlk çerçeve yapısaldır ve liderlerin görevlerini yerine getirmek için organizasyonlarını nasıl düzenledikleri ve kurdukları üzerine odaklanır. Bu çerçeve aynı zamanda liderlerin ve takipçilerinin hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmak için kullanmaları gereken prosedürler ve protokollerle de ilgilidir (Bolman ve Deal, 1997). Bolman ve Deal, liderliğin etkinliğini değerlendirmek için birden fazla çerçeve kullanmanın önemini de vurguluyor. Giderek artan belirsizliğin ve karmaşıklığın olduğu bir dünyada birden fazla çerçeve kullanma becerisi, bireyin net yargılarda bulunma ve etkin biçimde hareket etme becerisini artırmalıdır (Bolman ve Deal, 1991).

Yapısal çerçeve, organizasyonlar hakkında klasik ve popüler düşünme biçimlerine dayanmaktadır. Bu çerçeve, kuruluşların maksimum verimlilik için tasarlanması gerektiği inancına dayanmaktadır ve Frederick Taylor'ın ilk çalışmalarına ve onun "bilimsel yönetim" olarak adlandırdığı yaklaşıma odaklanmaktadır (Bolman ve Deal, 1997). Taylor, verimliliği ve üretkenliği artırmak için yönetim ve çalışanlar için yönergeler oluşturarak değişim yaratmaya çalıştı (Robbins, 2003). Bu çerçevenin kökleri Alman ekonomist ve sosyolog Max Weber'in (Bolman ve Deal, 1997) çalışmasına dayanmaktadır. Weber, örgütlenmenin ataerkil örgütlerden uzaklaşmasıyla yeni bir olgu olarak bürokrasi kavramına odaklandı. İdeal bürokrasinin altı ana özelliği vardı: işte uzmanlaşma/sabit iş bölümü, otorite hiyerarşisi, resmi seçim/teknik nitelikler, resmi kurallar ve düzenlemeler, kişiliksizlik ve kariyer yönelimi (Robbins, 2003). Hem Taylor hem de Weber'in çalışmaları, örgütlerin yapısı içindeki ilişkilere, örgüt içindeki etkinliğe ve örgütsel yapının üretkenlik üzerindeki etkisine odaklanmıştır (Al-Omari, 2013).

Yapısal çerçeve, üretken olma durumunu altını çizerek belirtir ve bürokrasi ile ilgili niteliklerden hiyerarşik düzeni, iş bölümünü, görevlerdeki sorumlulukları ifade etmektedir (Dereli, 2003). Bu çerçeveye göre lider konumundaki bireyler her şeyden önce politika ve işlemlerin herkesçe anlaşılmış olmasından ve örgütle ilgili hedeflerin gerçekleşmesinden sorumlu bireylerdir. Bu tür liderler çoğunlukla ne yaptığını iyi bilen liderlerdir (Bilir, 2005). Yapısal çerçevede liderlik; “belirgin ve mantıklı düşünen, problemlere özenli bir çözümlemeyle ele alarak değerlendiren, problemlere araştırma sonuçları ve mantıkla yaklaşan, detaylara kesinlikle özen gösteren” analitik boyut ile “açık yapı ve modellere güçlü ve sağlam bir biçimde inanılan, tutarlı amaç ve yön sağlayan, çok iyi örgütlenen, anlaşılır politikalar geliştirip uygulayan” örgütlenmiş boyut olarak iki boyuttan oluşmaktadır (Bolman ve Deal, 1991).

Yapısal çerçeveyi kullanan birey, örgütü parçalardan oluşan bir fabrika olarak görür. Bu parçalar, birlikte sorunsuz çalışan birbirine bağlı parçalardır. Entelektüel yapısal çerçevenin kökleri Frederick Taylor (1911) ve Max Weber'den (1947) gelmektedir. Yapısal çerçeve, karar vermede otoriteyi vurgulayarak düzen, yön ve verimliliğin altını çizer. Yükseköğretim liderleri mimar olduklarında etkilidirler. Tasarladıkları sistemler aracılığıyla belirli verileri izlerler (Sriram ve Farley, 2014).

Yapısal çerçeve; bir organizasyonun kurallarını, politikalarını, ortamını ve hedeflerini temsil eder. Bu, sürekli mükemmelliğe olan bağlılığımız ve gerekli sistemlerin, politikaların ve teknolojik desteğin geliştirilmesiyle yansıtılmıştır (Mullins, 2020).

Yapısal çerçeve, hedef odaklıdır ve kuruluş içinde uzmanlaşmış rollerin ve resmi ilişkilerin geliştirilmesi yoluyla dış çevreyi yönetmeye yöneliktir. Bu çerçeve; otorite hatlarını netleştirmeye çalışır ve durumu tanımlayarak görevi duygu veya kişilik yerine gerçeklere dayalı olarak formüle ederek sorunları çözmeye uygun mantık ve süreçlere odaklanır (Bolman ve Deal, 1991). Yapısal çerçeve; yapıyı çevre, iş ve teknoloji ile senkronize ettiği için bir organizasyonun günlük faaliyetlerini izleme ve anlamada yararlıdır (Bolman ve Deal, 1997). Aynı zamanda, az çatışma, düşük belirsizlik, iyi gelişmiş neden-sonuç ilişkileri anlayışı ve istikrarlı, iyi tanımlanmış ve meşru bir otorite hiyerarşisi olduğu bilgisi gibi ideal koşullar altında da faydalı olabilir. Yapı duruma uymadığında sorunlar ortaya çıkar ve bazı yeniden çerçevelendirmeler gerekebilir (Poniatowski, 2006).

Yapısal çerçeve, bir organizasyondaki hedefleri, politikaları, rolleri ve sorumlulukları temsil eder ve bunlar ne kadar açık bir şekilde ifade edilirse, organizasyon o kadar verimli olur (Schoepp ve Ünal, 2017).

Bolman ve Deal tarafından tanımlanan yapısal çerçeve, bir organizasyon içindeki yapılara odaklanan çerçevedir. Yapısal çerçeveyi kullananlar, koordinasyon ve kontrol ile ilgili sorunlar yaratabilecek sorumluluk alanlarına göre işleri dağıtmak için organizasyonun yapısını kullanırlar. Örgüt bürokrasisi, kuruluşların normal denetimi dışında gerekli olabilecek yanal eşgüdüm miktarını sınırlayan dikey eşgüdüm alanları yaratmıştır. Başarılı bir organizasyon için çevrenin doğasına ve organizasyonun arzu edilen sonuçlarına uygun bir organizasyon yapısı oluşturmak esastır (Al-Omari, 2013).

Yapısal çerçevede, liderler bireysel performans hedefleri oluşturmak için çalışırlar. Yönlendirme biçimlerinin bir parçası olarak performans beklentileri konusunda eğitim sağlarlar. Liderler daha sonra performans hedeflerini açıklamak için açıklayıcı bir dil kullanırlar. Beklentiler ve ödüller böylece çalışan motivasyonunu artırır (Holmes ve Scull, 2019).

İnsan Kaynakları Çerçevesi

İkinci çerçeve insan kaynakları çerçevesidir. İnsan kaynakları çerçevesi, insanlar ve kuruluşlar arasındaki ilişkiyi vurgular. Kuruluşların insanlara (enerjileri, çabaları ve yetenekleri için) ve insanların kuruluşlara (sundukları birçok içsel ve dışsal ödül için) ihtiyacı vardır ancak ihtiyaçları her zaman uyumlu değildir. İnsanlar ve kuruluşlar arasındaki uyum zayıf olduğunda, biri veya her ikisi de bundan zarar görür, bireyler kendilerini ihmal edilmiş veya baskı altında hissedebilir ve kuruluşlar çatırdayabilir (Bolman ve Deal, 1997). Bu çerçeve, liderlerin, organizasyonda başarılı olmak amacıyla yeterli kaynaklara sahip olabilmeleri için takipçilerine gerekli desteği sağlamasına odaklanır (Philips ve Baron, 2013).

İnsan kaynakları çerçevesinin özünde psikoloji ve örgütsel davranışlar yer alır ve kişilerin gereksinim ve dürtülerinin önemi vurgulanır. Bu yönelimin odak noktasında insan ilişkileri karşılaştırılır (Bilir, 2005). Bu analizde başka kişilerin problemlerine ilgili olmak ve katılımı birlikte bölüşülen kararların alınmasını sağlamak liderleri takip edenlerin bağlılık ve katılımlarını elde etme yollarıdır (Luthans, 1992). Ayrıca bu çerçeve; “başka kişileri destekleyen, onlarla ve duygularıyla ilgilenen, başkalarına tutarlı reaksiyonlar sergileyen ve iyi yapılmış işleri ortaya koyan” destekleyici boyut ile “iyi dinleyen, katılımcı idareyi kabullenen, kararlara katılımı destekleyen ve yeni düşüncelere açık” katılımcı boyut olarak iki boyuttan oluşmaktadır (Bolman ve Deal, 1991).

İkinci çerçeve, ihtiyaçları ve duyguları yansıtır ve insan kaynakları çerçevesi olarak adlandırılır. Mecazi olarak bu çerçeve, üyelerin desteklenip ödüllendirilerek yetkilendirildiği

aile kavramını temsil eder (Bolman ve Deal, 1997). Örgütler, sadece finansal ödüller için çalışan ama aynı zamanda kendini gerçekleştirme ve aidiyet duygusu arayan ve diğer birçok bireysel ihtiyacı karşılamaya çalışan özelliklere sahip olmayan kişilerden oluşur. İnsanlar göz ardı edildiğinde, fikirleri görmezden gelinebilir veya kararlar dikte edildiğinde, kendilerini içine kapanık hissedebilir ve kararlara yanıt vermeyebilirler (Schoepp ve Ünal, 2017).

İnsan kaynakları çerçevesinde, örgütlerin liderleri organizasyonun ihtiyaçlarından daha ziyade insan ihtiyaçlarına hizmet ederler. Liderliğin empatik dil biçimlerinin bir parçası olarak çalışanların kişisel hedeflere ulaşmalarına yardımcı olurlar. Liderler daha sonra bireyselleştirilmiş/çalışanların hedeflerine ulaşmasını desteklemek için özel teşvik yöntemleri, kişisel hedefler belirler. Böylece çalışan bağlılığını derinleştirir (Holmes ve Scull, 2019).

Kökleri insan ihtiyaçlarının karşılanması ve desteklenmesine dayanan insan kaynakları çerçevesi, özellikle bir kriz sırasında iletişimin önemini vurgular. Düzenli ve etkili iletişim kurmanın yanı sıra duygusal destek sağlamakta hayati önem taşır (Mullins, 2020).

İnsan kaynakları çerçevesini kullanan profesyonel, bir organizasyonu birbirini önemseyen ve destekleyen insanların bulunduğu bir aile olarak düşünür (Bolman ve Deal, 1997). McGregor (1960) Maslow'un (1954) ihtiyaçlar hiyerarşisini temel alır. Eğer bir yönetici X Teorisi varsayımına sahipse (McGregor, 1960), çalışanların doğal olarak tembel olduğuna ve bu nedenle kontrollere ihtiyaç duyduklarına inanır, onları verimli kılar. Buna karşın Y Teorisi (McGregor, 1960), örgütlerin hedeflerini çalışanların hedefleriyle uyumlu hale getirmeli, neyin ne olduğu konusunda bir paradigma yaratmalıdır. Birey için iyi olan grup için de iyidir. Öğrenci işleri uzmanı, kendi dünyası ve insan kaynakları çerçevesi ile bireysel gelişim ve katılıma odaklanır. Liderler, yetenek ve performansı geliştirerek etkili olurlar ve süreçler; liderlerin desteği, güçlendirme ve kendini gerçekleştirmeyi vurgulayan durumlarda mükemmelleşir (Sriram ve Farley, 2014).

İnsan kaynakları çerçevesi, çalışanların motive edildiği ve yalnızca maaş çekine hak kazandığı felsefesini sorgulayanların, Mary Parker Follett ve Elton Mayo'nun (Bolman ve Deal, 1997) çalışmaları etrafında gelişti. Follett, "yöneticiler ve çalışanların kendilerini ortak olarak görmeleri gerektiğine" inandı (Robbins, 2003) ve kuruluşların sosyal yönlerinin önemini gördü. Mayo, grup davranışının ve duyarlılığının bireysel davranış üzerinde önemli bir etkisi olduğunu görmek için gruplarla çalıştı. İnsan ilişkileri hareketindeki bu erken öncüler, insan ihtiyaçlarını ve bunların örgütsel etkililik üzerindeki etkilerini anlamının önemini gösteren diğer araştırmacıları teşvik etti (Al-Omari, 2013).

İnsan kaynakları çerçevesinin modern kaynakları Greenleaf ve Collins'in çalışmalarında görülmektedir. Greenleaf'in hizmetkâr liderlik teorisi, bir lideri, takipçilerinin ihtiyaçlarına hizmet etmeye istekli biri olarak tanımladı. Hizmetkâr liderleri, örgüte ve takipçilere önem veren ve durum ne olursa olsun bakım ihtiyacına saygı duyan kişiler olarak nitelendirdi. Collins, liderliğin insan kaynakları çerçevesini Seviye 5 liderliğinin ilk seviyesinde 'önce kim...sonra ne' olarak ele almaya çalışır (Collins, 2001). Ayrıca Collins, insanların nasıl motive edileceği ve yönetileceği sorununun büyük ölçüde ortadan kalktığını belirtir (Al-Omari, 2013).

İnsan kaynakları çerçevesi, organizasyonu, çalışanların perspektifinden ve onların organizasyon içinde ve organizasyonla olan ilişkilerinde görür. Bolman ve Deal'a göre, bu çerçeve dört temel varsayım üzerine inşa edilmiştir: (a) organizasyonlar insan ihtiyaçlarına hizmet etmek için vardır; (b) insanlar ve kuruluşların birbirine, kuruluşların fikirlere, enerjiye ve yeteneğe ihtiyacı vardır; insanların kariyere, maaşa ve fırsatlara ihtiyacı vardır; (c) birey ve sistem arasındaki uyum zayıf olduğunda, biri veya her ikisi de zarar görür ve (d) iyi uyum her ikisine de fayda sağlar. Temel ilke, insan kaynakları çerçevesinin kuruluş ile insanlar (çalışanlar) arasındaki ilişkileri vurgulamasıdır ancak ihtiyaçların her zaman uyumlu olmadığı anlaşılmalıdır. Greenwood (2008), varsayılan otorite ve hiyerarşik konumlandırmaya daha az vurgu yapılırken yönetilenlerin duygularına, tutumlarına, becerilerine ve yeteneklerine saygıya daha fazla vurgu yapıldığını belirtmiştir (Al-Omari, 2013).

İnsan kaynakları çerçevesi, bireyler ve örgütler arasındaki ilişkiye odaklanır. Bir insan kaynakları çerçevesindeki liderlik, kuruluşları oluşturan insanların ihtiyaçları, becerileri, ön yargıları ve yalnızca iş yerinden değil, aynı zamanda kuruluş dışındaki yaşam deneyimlerinden kaynaklanan etkileşimlerden kaynaklanan hisleri olduğunu kabul eder. Bu nedenle liderler, organizasyonun, insanların fikirlerini paylaşmaları için bir yol sağlamak ve verilen işi yapmak için gerekli enerjinin sağlanması konusunda iş yerini uyarlamada çeşitlilik ve yaratıcılık sağlama sorumluluğuna sahip olduğunun farkına varırlar (Bolman ve Deal, 1997).

Politik Çerçeve

Politik çerçeve, gücün kullanımı ve dağılımı ile ilgilidir. Liderler, kuruluşun çevresinde var olan kıt kaynaklar için rekabet etmelidir. Bu kaynaklardan bazıları zaman, para, malzeme, ekipman, tesis vb. içerir. Bu çerçeve önemlidir. Çünkü liderler, takipçilerine en iyi şekilde hizmet etmek için bir güç tabanı oluştururken koalisyonlar oluşturmalı ve tuzaklardan kaçınılmalıdır (Philips ve Baron, 2013).

Politik çerçevede çatışma kaçınılmazdır ve kıt kaynaklar için rekabet girişimi söz konusudur. Bu da örgütsel hayatın ana özelliği olarak onaylanır. Bu yönelimi kabullenmiş liderlerde pazarlık etme yeteneği ve ortak yönetim oluşturma becerileri gelişmiştir (Luthans, 1992). Dolayısıyla liderler karşılıklı uzlaşmaların sağlanabilmesi adına görüşme ve pazarlık metodunu devreye sokarak güçlerini belli bir alanda kabul ettirirler (Dereli, 2003). Ayrıca politik çerçeve; “iş birliği ve destek elde etmede aktif ve güçlü destek zemini için sözleşmeler geliştiren, inandırıcı ve etkileyici olan, insanları ve kaynakları canlandırabilen” güçlü boyut ve “politik açıdan hassas ve beceriye sahip olan muhalefete karşı kazanmasını bilen ve örgütle ilgili uyuşmazlıklara karşılık verebilen” becerikli boyut olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir (Bolman ve Deal, 1991).

Siyasi çerçeve; Bolman ve Deal'ın Dört Çerçeve Modeli'nin üçüncüsüdür ve güç, rekabet, çatışma, müzakere, ağ kurma ve iletişim ile ilişkilidir. Bu çerçeve, bir organizasyonun üyelerini sürekli bir şeyler arayan varlıklar olarak görür. Bolman ve Deal'a göre çatışma kaçınılması gereken bir şey değildir; aslında sağlıklı bir ortamın ve kurumun habercisi olabilir. Eğer ortam verimli konuşma veya anlamlı diyaloglara izin vermiyorsa geliştirmek için değerlendirmede bu konu daha eleştirel bir şekilde ele alınmalıdır (Schoepp ve Ünal, 2017).

Üçüncü çerçeve olan politik, farklı çıkarların ve sınırlı kaynakların olduğu bir ortamda gerçekçi karar alma süreciyle ilişkilidir (Bolman ve Deal, 1997). Bu çerçevenin beş temel varsayımı vardır: (a) kuruluşlar, çeşitli birey ve çıkar gruplarının koalisyonlarıdır; (b) koalisyon üyelerinin değerler, inançlar, bilgiler, ilgiler ve gerçeklik algılarında kalıcı farklılıkları vardır; (c) en önemli kararlar kıt kaynakların tahsis edilmesini içerir; (d) yetersiz kaynaklar ve kalıcı değişiklikler, çatışmayı günlük dinamiklerin merkezine koyar ve gücü en mühim varlık haline getirir ve (e) amaçlar ve kararlar, kendi menfaatleri için yarışan rakip paydaşlar arasındaki pazarlık ve fikir alışverişlerinden doğar (Al-Omari, 2013).

Politik çerçeveyi kullanan bir örgüt, sınırlı kaynakları ve farklı çıkarları olan bir savaş alanıdır (Bolman ve Deal, 1997). Gruplar alt gruplara veya koalisyonlara ayrılır, ortak hedefler ve ittifaklar yoluyla güç kazanma ihtiyacına dayanır. Siyasi çerçeveyi kullananlar, kararların rakip taraflar arasında alınması gerektiğini anlarlar. Etkileme ve pazarlık etme yeteneği, siyasi çerçevenin hayati özellikleridir ve öğrenci işleri liderleri, yapıcı çatışma ve alt gruplar arasında müzakereci olarak hareket ederler (Kezar, 2011).

Politik çerçevede liderler, liderlik biçimlerinin bir parçası olarak mevcut kaynakların tam kullanılabilirliğini ve bunların önceliklerini belirlemeye yön vererek kıt kaynakların tahsisi

ile çalışırlar. Liderler daha sonra açıklayıcı bir dil kullanırlar. Böylece çalışan stresini azaltır ve kurumsal verimliliği artırır (Holmes ve Scull, 2019).

Değerlendirme, son derece iş birliğine dayalıdır ve değerlendirme liderlerinin güçlü koalisyonlar kurmasını, karmaşık ve çeşitli paydaşların ihtiyaç ve isteklerini yönetmesini gerektirir. Bolman ve Deal'ın siyasi çerçevesi bu yönleri dikkate alır ve bireyleri güçlendiren bir etik ve örgütsel politika çerçevesi kullanır; bu, ayrıca önemsemenin olumlu sonuçlar doğurabileceğini daha da vurgulamaktadır (Mullins, 2020).

Sembolik Çerçeve

Son çerçeve sembolik çerçevedir. Bu çerçeve, bir organizasyonda bir kültürü teşvik etmek için kullanılır. Bunu yapmanın bir yolu da sembollerin kullanılmasıdır. Sembol, bir kuruluştaki herkesin kolayca tanımlayabileceği ve gurur duyabileceği bir şeydir. Her ne kadar bir simge önemli olsa da sembole anlam yükleyen kuruluş liderleri olmalıdır. Southwest Airlines'ın eski CEO'su Herb Kelleher, çalışanlarına Southwest çalışanı olmanın ne demek olduğunu kendi örneği üzerinden anlatmıştır (Freiberg ve Freiberg, 1996). Sembolik çerçevede lider denildiğinde; bir liderin işinin en önemli kısmının ilham vermek ya da insanlara inanabilecekleri bir şey vermek olduğuna inanır (Bolman ve Deal, 1997).

Sembolik çerçevede örgütün değerleri ve kültürü ön plandadır. Bu çerçevede örgütsel etkinlikleri açıklama ve kavramada belirsizliği aza indirmek asıl amaçtır (Dereli, 2003). Anlamlı kuralların, anlaşmaların ve anlayışların bölüşülmesi sayesinde semboller davranışlara yön verir. Sembolik liderler, takipçilerinde heyecan oluşturur. Böylelikle örgüte bağlılıkları artar. Sembolik çözümlemeyi kabullenmiş liderler örgütsel mit, merasim ve diğer simgesel öğelerin önemini kabul edip geliştirilmesine de yardımcı olurlar (Bilir, 2005). Ayrıca sembolik çerçeve; “başka kişilere en iyiyi yapmaları için esindiren, güçlü bir görünüm nakleden, içten bağlılık üreten ve ilgi geliştiren” ilham verici boyut ile “yeni ve heyecan verici ihtimaller oluşturan ve olabildiğince etkileyici olan, imgelemeyi çalıştıran ve yaratıcı olan, kültüre itina eden” karizmatik boyut olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir (Bolman ve Deal, 1991).

Sembolik liderler, ortaya koydukları görüntüleri ve karizmatik duruşlarıyla heyecan ve bağlılık hissi aşırlar. Bu tür liderler törene, hikâye, kutlama ve başka simgesel şekillere itina ederler (Bolman ve Deal, 1991). Karizmatik liderler ise kişilere ilham veren, iletişimi kuvvetli, farklı düşüncelere açık, kreatif ve bir şeyi zihinde tasarlayıp canlandırma becerisi olan kişiler olarak tanımlanır (Güler, Dursun ve Günay, 2020).

Sembolik çerçeve, geçmişteki deneyimlerden oluşturulan anlamların, inançların ve inancın kullanımıyla aktarılan kaotik durumlardan nasıl anlam çıkarıldığını araştırır. Sembolik çerçeve içinde örgütlerin miti, vizyonu ve değeri örgütün üyelerine amaç ve kararlılık sağlar. Değerler bir kimlik duygusu taşır ve insanların yaptıkları şey hakkında kendilerini özel hissetmelerine yardımcı olur (Bolman ve Deal, 1997).

Sembolik çerçeve içinde, liderler kafa karışıklığını giderir, yönlendirmeyi destekler ve umut aşılar. Liderliğin anlam oluşturan dil biçimlerinin bir parçası olarak kurumsal ve kültürel değişimi yönlendirirler. Liderler iş birliğine dayalı daha yüksek bir değişimi amaçlar. Böylece çalışanların işbirlikçi risk alma çabalarını teşvik eder (Holmes ve Scull, 2019).

Sembolik çerçeve, “rahatlık, güvence, yönlendirme ve umut” örnekleri sağlayan “hikâye anlatımı” çerçevesidir (Mullins, 2020).

Sembolik çerçeve, insan tecrübesine derinden yayılmıştır ve hikâyeler, kültürü inşa etmek için örgüt üyelerine sembolik anlamı ileten iletişim metodudur. Kültür, sosyal yaşam alanında ve organizasyonlarda bulunan kalıpları ve düzeni sağlar (Scott, 2003). Schein kültürü, bir grubun dış uyum ve bütünleşme problemlerini çözerken öğrendiği, tutulacak kadar iyi işleyen ve bu nedenden ötürü yeni üyelere doğru idrak etme yolu olarak öğretilmesi gereken, paylaşılan temel varsayımların bir modeli olarak tanımlar. Peters ve Waterman, değer ve kültürün etkisinin, bir şirketi bir arada tutmada prosedürler ve kontrol sistemlerinden daha önemli olduğunu belirlemiştir (Al-Omari, 2013).

Sembolik çerçeveyi kullanan profesyonel, kurumu kahramanlar ve kötü adamlarla ilgili hikâyelerden oluşan bir tiyatro olarak görür (Bolman ve Deal, 1997). Bir şeyin ne anlama geldiği daha çok gerçekte ne olduğundan daha önemlidir ve bu çerçevede anekdotlar verilerden daha güçlüdür. Sembolik çerçeve, bir kuruluştaki tarihsel olarak yeterince vurgulanmayan anlam, amaç, değer ve boyutları yakalar (Kezar, 2011; Weick, Sutcliffe ve Obstfeld, 2005). Kolejler gelenekleri, sembolleri, şarkılar, maskotlar ve spor takımları, mücadeleleri ile sembolik çerçeve üzerinde gelişirler. Liderler, sıradan süreçlere anlam katan ilham veren sanatçılar olduklarında en etkilidirler (Sriram ve Farley, 2014).

Sembolik çerçeve hem bir kurumun kültürünü hem de sembolleri bünyesinde barındırır. Onu diğer kuruluşlardan ve dolayısıyla diğer kültürlerden farklı ve ayrı kılan özellikler benimsenmiştir (Poniatowski, 2006).

1.4.2. Kadın ve Liderlik

Tarih boyunca bakıldığında kadınlar toplumda bir yer edinmek için savaşmak zorunda kaldılar. Dolayısıyla kadınlar son yüzyılda erkeklerden daha az yasal hak ve kariyer fırsatına sahip oldu. Bu durum davranış ile ilgili ve kültürel sebepler, kalıplaştırma, simgesellik, güç, tercih edilen liderlik stilleri ve kadın erkek ilişkilerinin psikodinamiği gibi konular etrafında dönen açıklamalara dayanmaktadır. Lemons ve Parzinger'in (2001) çalışmasında ise kadınların ilerlemesinin önündeki potansiyel engeller olarak eğitimsel yönler ve aile özellikleri, kurumsal kültürler ve sosyolojik faktörler olmak üzere üç genel kategori ortaya çıkmıştır (Simmons, 2011).

Günümüzde kadınlar hayatın tüm alanlarında daha belirgin bir şekilde varlıklarını hissettirmekle kalmayıp ilk zamanlarda erkeklerle özdeşleşmiş birçok işi de onların ellerinden alabilmişlerdir. Özellikle kadınların en üst düzeyde yönetici pozisyonunda ve örgütlere yol gösterme konusunda başarısızlıkları ile ilgili belirgin bir bilgiye ulaşamamıştır. Kadınlar onlara yüklenilen toplumsal rol ve sahip olunan peşin hükümlerden dolayı günümüze gelinceye kadar liderlikten uzak tutulmuşlardır. Fakat içinde bulunulan hareketli ortam zaman içinde liderlik kavramında da duygusallığa duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bu durum liderlikte kadınların görünür olmaları için büyük kazanım elde etmelerine sebep olmuştur. Daha önceki dönemlere kıyasla günümüzde kadınların tercih edilmelerine ortam hazırlanmaktadır (Palmer ve Hyman, 1993). Öte yandan araştırmalar, kadın sporcu sayısındaki artışın, liderlik pozisyonlarındaki kadın sayısında buna karşılık gelen bir artışa yol açmadığını ortaya koymaktadır (Brusoe, 2017).

1990 yılında araştırmacılar çağdaş toplumda kadın liderliğinin daha etkili olduğunu belirtmişlerdir (Helgesen, 1990). Çeşitli meta analizlerde kadın ve erkek arasındaki stil farklılıklarını inceleyen araştırmaların liderlik tarzları incelendiğinde, kadınların daha fazla liderlik yaptıkları tespit edilmemiştir. Eagly tarafından yapılan çalışmada kadınların erkeklerden daha demokratik bir şekilde öncülük ettiğine yönelik büyük bir fark bulunmuştur (Eagly ve Johnson, 1990). Ayrıca Eagly, Johannesen-Schmidt ve Van Engen'in (2003) yaptığı bir meta-analizde, erkek ve kadın liderlik stilleri arasında küçük ama önemli farklılıklar bulunmuştur. Kadınların stilleri daha dönüştürücü olma eğilimindedir, erkeklerin tarzı daha işlemsel olma eğilimindedir. Kadınların daha fazla ödül vermesi daha olasıdır (Ayman, Korabik ve Morris, 2009).

2005'te, merkezi New Jersey olan yönetim danışmanlık şirketi Caliper ve kadın haklarını savunan merkezi Londra olan Aurora kuruluşu tarafından bir yıl süren bir çalışma şu sonuca varmıştır:

- Kadın liderler erkek meslektaşlarına göre daha ikna edicidir.
- Kadın liderler, reddedilme acısını yaşadıkları zaman zorluklardan ders çıkararak size "ben" tavrını göstermeyi sürdürürler.
- Kadın liderler, karar verme ve problem çözme konusunda kapsayıcı bir takım oluşturu liderlik stili sergilerler.
- Kadın liderlerin risk alma ve kuralları görmezden gelme olasılığı daha yüksektir (Okonkwo ve Patrick, 2018).

Liderlerin kişilik özelliklerine ilişkin yüzlerce çalışma sonucunda, net bir liderin kişiliğine dair tablo ortaya çıkmamıştır (Kreuzer, 1992).

Tarihsel süreç içerisinde kadınların spor kuruluşlarının yapısı içinde liderlik pozisyonunda yeterince temsil edilmediği ve sektörel anlamda karar mekanizmasına dâhil edilmedikleri görülmektedir. Birleşmiş Milletler; “ekonomi ile ilgili planlamalar ve acil durum gerektiren müdahalelerde de geçerli olan sektörel verilere bakıldığında, kadınların fikri alınmadan hazırlanan ya da karar alınırken kadınların yer almadığı politikaların etkili olmadığını ve hatta ara sıra zararlara yol açtığını” belirtmiştir. Bundan dolayı kız çocukları ve kadınların çağrılarını dikkate alınmadığında, çözüm odaklı yaklaşımlarda faal katılımları sağlanmadığında kadınların tecrübe ve perspektifleri de kararlara eklenmeyecek, özel gereksinimleri hesaba katılmayacaktır. Spor alanında, kadınlar alınan kararlara katıldığı zaman toplumsal cinsiyet konusunda daha hassas politikalar üretildiği kanıtlanmıştır (UN Women, 2006).

Kadının iş hayatında ilerlemesi için verilen mücadele bugün de devam ediyor. Son otuz yılda üst düzey spor yönetimi pozisyonlarında artan kadın sayısına rağmen, erkekler hala bu rollerde baskın olmaya devam ediyor ve bu da spor yönetimi içinde bir cinsiyet eşitsizliği düzeyine işaret ediyor (Shaw ve Hoeber, 2003). Yaklaşık yirmi yıl önce, “cam tavan” terimi, Wall Street Journal tarafından kadınların ve azınlıkların kurumsal hiyerarşinin tepesine ulaşmasını engelleyen bariz engelleri tanımlamak için türetili. Eşitsizliğin boyutu hiyerarşide yukarı çıktıkça artmakla kalmayıp aynı zamanda hızlanıyorsa cam tavan etkisi belirgindir (Pai ve Vaidya, 2009). 1964 Medeni Haklar Yasası işyerinde cinsel ayrımcılığı yasakladı ve bugün

her zamankinden daha fazla kadın iş gücünde yer almaktadır. Kadın Sporları Vakfı, Kanada Sporda Kadınların Gelişimi Derneği ve Avustralya Kadınlar Sporları gibi kuruluşların da onayladığı gibi, spor organizasyonlarının yönetiminde kimin söz sahibi olduğu konusunda kadınlar ve erkekler arasında önemli bir dengesizlik vardır. 1960'ın sonu ve 1970'in başında hatırı sayılır sayıda kadın şirket dünyasına yönetici olarak ilk kez girmeye başladığında, çok azı üst düzey yönetici pozisyonuna giden bir kariyer yolu izlemeyi bekliyordu (Shaw ve Hoaber, 2003). O zamanki kurumsal politikalar, kadınları üst düzey yönetici pozisyonlarına terfi ettirecek pozitif ayrımcılık programlarını içermiyordu, bu da ilk nesil kadın yöneticileri zirveye yükselme hedefi koyma konusunda daha da temkinli hale getirdi (Simmons, 2011).

Kadınların sporda liderliğinin önündeki engeller şu şekilde kategorize edilebilir:

- Yapısal engeller: ayrımcı normlar, değerler ve kurumsal uygulamalar
- Kültürel uygulamalar: tutumlar ve toplumsal cinsiyet klişeleri
- Kapasite boşlukları: eğitim, ağlar/bağlantılar, kaynaklar

Örneğin, yönetim kurulu toplantılarını akşamları ve hafta sonları yapan bir futbol kulübü, çocuk bakımı ve aileyle geçirilen zaman arasındaki çelişki nedeniyle kadınların katılımını zorlaştırabilir, bu hem kültürel bir uygulama hem de yapısal bir engel olarak değerlendirilebilir. Liderlik rolüne seçilmek için bir gereklilik olarak rekabetçi sporda önceki bir geçmişi gerekli kılmak, yapısal bir engel olarak kabul edilebilir. Her ikisi de yönetim kurulu toplantılarında işe yarayabilecek iletişim ve çatışma çözme stilleri etrafındaki erkeksi normlar, kültürel uygulamalar olarak kabul edilebilir. Toplantılarda konuşma süresinin erkeklerin egemenliğinde olması veya örneğin genç bir kadının böyle bir toplantıda bir azınlık konumunu temsil etme duygusu da kültürel bir pratik olarak değerlendirilebilir. Diğer spor kulüpleri arasında tavsiye veya pratik yardım için başvurulacak bağlantıların olduğu geniş ağların olmaması bir kapasite açığı olarak değerlendirilebilir (SUE, 2020).

Profesyonel spor organizasyonları, kadınları denemek ve işe almak için önlemler almaya devam etmektedir. Eylül 2016'da Ulusal Futbol Ligi (NFL), kadınların ligde geleneksel olarak erkekler tarafından tutulan pozisyonlara girmesi için Sam Rapoport'u futbol geliştirme direktörü olarak işe almıştır. Kadınların geleneksel olarak erkek egemen sporlarda çalışma fırsatlarının artmasıyla birlikte, kadınların neden futbol menajeri pozisyonları için işe alınmadığına dair nedenlerin belirlenmesi, bu liderlik rollerindeki kadınların sayısının ve sürdürülebilirliğinin artırılması açısından çok önemlidir (Frank, 2016).

2000'den 2019'a kadar olan Olimpiyatlar, Dünya kupası ve Avrupa kupası gibi büyük şampiyonaları kazanan kadın futbol takımlarının antrenörlerinin bir tanesi hariç hepsi kadındı. Bu başarıya rağmen futbol antrenörlüğü sadece sayısal olarak değil, aynı zamanda cinsiyetçi örgüt kültürü açısından da erkekliğin ulusal kimliğe sahip ünlü söylemsel uygulamaları ve çağrışımlarıyla ilişkili değerler, fikirler ve anlamlar nedeniyle güçlü bir şekilde erkek egemen meslek olarak devam ediyor (Fasting, Sand ve Nordstrand, 2017; LaVoi, 2009). Uluslararası düzeydeki mevcut kadın futbol antrenörleri öncüleri; genellikle ülkelerinde uluslararası düzeyde antrenörlük yapan ilk kadınlardı. Bu antrenörlerin çoğu hem resmi hem de gayriresmi ortamlarda erkeklerle futbol oynayarak büyüdü. Sokak futbolu oynadılar ve oyunun bir parçası oldular (Knoppers, Haan, Norman ve LaVoi, 2022).

Açıkça görülüyor ki kadınlar bu rolleri üstlenme konusunda istekli ve motiveledir ancak yapı ve kültür hala ilerlemelerini ve etkilerini engelliyor. Nitekim bu rolü üstlenen kadınların spora katılımı sadece kendi becerilerini değil, akran liderlerin katılımlarını da artırmaktadır. Eğer her spor organizasyonu ve yönetim kurulunda yetenekli kadınlar desteklenir ve onlara değer verilirse onlar inanılmaz birer kaynaktır. Bu, sürdürülebilirlik ve gelişen bir konu olduğu kadar spor kültürü ve endüstrisi, cinsiyet eşitliği ve etkileme fırsatı eşitliği ile ilgili olduğu için de önemlidir (SUE, 2020).

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı yönetim kademelerinde yer alan konumların yalnızca bir tanesinde kadın yönetici yer almaktadır. 2023 yılında 64 spor federasyonu başkanlarından sadece %3'ünü kadın başkanlar (briç, satranç, yelken) oluşturmaktadır. Spor federasyonları yönetim kurullarında kadın üyelerin sayısı erkeklere oranla daha azdır. Ancak 2023 yılı verilerine göre 64 spor federasyonun yönetim kurullarındaki kadınların oranında, kadın antrenör ve lisanslı kadın sporcu sayılarında bir önceki yıla göre yüzdesel artışlar görülmektedir (KASFAD, 2023).

Türkiye Futbol Federasyonu ise 2022'de oluşturduğu yönetim kurulunda ilk kez iki kadın üyeye yer vererek bir ilke imza atmıştır. Türkiye Futbol Federasyonu'nun 2023-2027 Kadın Futbolu Stratejisi incelendiğinde; temel değerler başlığında erişim, gelişim, ilham vermek, etki, kültür ve iletişim yer almaktadır. Bu temel değerlerden etki kapsamında kız çocukları ve kadınlara öz güven, karar verme, takım çalışması ve liderlik gibi kişisel gelişim için gerekli olan becerileri kazandırmak dikkati çekmektedir (TFF, 2024b).

Sporda istenilen düzeyde kadın yönetici ve lider bulunmamasına rağmen tarihsel süreç içinde Türk kültür ve devlet geleneğine bakıldığında kadının varlığının önemi yadsınamaz bir

gerçektir. Kadının annelik rolü değerli görülürken bir toplumda kadın varsa aile var, aile varsa devlet var olmaktadır (Acar, 2019).

Dünya Bankası'nın (2008) haklı olarak belirttiği gibi, ön yargılar ve ayrımcılık varsa hiçbir toplum sürdürülebilir bir şekilde ayakta kalamaz ve üyelerin onurlu bir şekilde yaşamasına izin veremez. Erkek ve kadın arasındaki ortaklık ve eşitlik, hızla değişen dünyada güçlü ailelerin ve yaşayabilir toplumların temelidir. Sürdürülebilir insani gelişme, kadınların tam ve eşit katılımı olmadan mümkün değildir. Kadınların güçlendirilmesi, ulusal kalkınma için bir zorunluluktur (Okonkwo ve Patrick, 2018).

Ki Moon'un (2011) söylediği gibi "*Kadınlar gökyüzünün yarısından fazlasını elinde tutuyor ve dünyanın gerçekleştirmemiş potansiyelinin çoğunu temsil ediyor.*" Kadınların liderlikteki dengesiz temsili önemli bir sosyal, kültürel ve organizasyon sorunudur. Kadınların şu anda küresel çalışan nüfusun %40'ını temsil ettiği göz önüne alındığında (The World Bank, 2017), liderlik rollerinde karşılaştırılabilir bir cinsiyet oranı beklemek makul olacaktır. Bununla birlikte, kadınlar dünyadaki yönetici pozisyonlarının yalnızca %34'ünü temsil ediyor (World Economic Forum [WEF], 2018) ve bu oran üst düzey rollerde daha da az olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde %5'ten az Fortune 500 CEO'ları kadındır (Zarya, 2018). Bu nedenle, farklı ülkelerdeki CEO'lar, kadınların ısrarlı yetersiz temsili süreçlerinde kadın liderlerin işe alınması ve terfisinde önemli cinsiyet ön yargılarıyla karşı karşıya kaldığını öne sürüyor. Kadınların farklı kariyer yörüngeleri olsa bile bu durum yönetim pozisyonlarını işgal etme olasılıklarını erkeklerden daha düşük hale getirir (Eagly ve Karau, 1991, 2002; Ryan ve Branscombe, 2012; Hoobler, Lemmon ve Wayne, 2014). Ayrıca, bazı araştırmalar gösteriyor ki erkek liderlerin tercihli seçimine ilişkin istisnalar da vardır; örneğin riskli veya güvencesiz pozisyonlara atanmak için kadınların lider olma olasılığı daha yüksektir (Ryan ve Haslam, 2005). Bununla birlikte, kanıtlar genel olarak kadınların üst düzey liderlik rollerine atanma olasılığının erkeklerden daha düşük olduğunu göstermektedir (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham ve Handelsman, 2012; Scott, 2016; Glass ve Cook, 2016).

Kadın spor liderleri (yönetici, antrenör, hakem) ve kadın sporcular, toplumlar için güçlü rol modellerdir. Rakamsal ve kültürel açıdan erkek egemenliğinde olan spor alanlarında bulunan kadınlar, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını değiştirebilir ve kadın liderlere bakış anlamında olumlu tutumların gelişmesine katkı sağlayabilirler (UN Women, 2021).

1.4.3. Sporcu Liderliği

Sporcuların motivasyonunu ve performansını arttırmada antrenörlerin kritik rolü kapsamlı bir şekilde kanıtlanmış olmasına rağmen, sporcu liderlerinin rolü çok daha az dikkat çekmiştir. Sporcu liderleri, takımları tarafından lider olarak algılanan takım içindeki oyunculardır (Fransen, Vansteenkiste, Broek ve Boen, 2018).

Liderlik, yüksek performanslı spor takımlarında takım çalışması için çok önemli bir bileşendir (Chelladurai, 2007). Ancak araştırmalar ağırlıklı olarak bireysel, yukarıdan aşağıya liderlik biçimlerine (yani antrenörler, yöneticiler) odaklanmış, çoğunlukla yanal veya aşağıdan yukarıya liderliği (yani sporcular) dikkate almamıştır. Son on yılda, sporcu liderliği çalışması, sporcuların kendi amaçlarına sağladığı liderliği araştıran bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Aslında takım uyumu (Price ve Weiss, 2011; Loughhead ve ark., 2016), takım dayanıklılığı (Morgan, Fletcher ve Sarkar, 2013; 2015), sporcu memnuniyeti (Eys, Loughhead ve Hardy, 2007), rol netliği (Crozier, Loughhead ve Munroe-Chandler, 2013) ve takım etkinliği (Fransen ve ark., 2017) gibi ampirik çalışmalar, sporcu liderliği ve performans arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Maechel, Loughhead ve Beckmann, 2020). Ayrıca sporda, araştırmacılar liderliğin optimal takım işleyişinin merkezinde olduğunu bulmuşlardır (Cotterill, 2016). Yeterince eğitilmiş ve donanımlı olmayan sporcu liderleri takımın işleyiş ve performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir (Haddad, O'Connor ve Burns, 2021; Jones ve Standage, 2006).

Liderlik takım sporlarında çok önemlidir çünkü takım üyeleri hedefleri doğrultusunda başarılı olmak için birlikte çalışmalıdır (Calvo ve Topa, 2019). Antrenörler, oyuncular ve spor psikologları, bir takımda önde gelen sporcuların öneminin farkındadır. Örneğin, son birkaç yılın en iyi futbol adamlarından biri olan Mourinho (2019) şöyle dedi: *“Ne zaman onlara (yani takım liderlerine) sahipsiniz, takımınız bir adım önde.”* Jose Mourinho'nun bu sözü bazı antrenörler için takımda liderlik rolü adına iyi bir sporcu teşvik etmek için iyi bir çalışma grubu oluşturmanın önemine işaret etmektedir. İyi bir sporcu liderliği, takımı organizasyon, ekip çalışması ve grup performansı açısından etkili bir operasyona dönüştürebilir (Fransen ve ark., 2015).

Spor takımlarında sporcu liderliği paylaşılan bir süreçtir (Pearce ve Conger, 2003). Bu gereksinimleri karşılamaya hizmet eden liderlik işlevlerini ifade eder. Ekibin ihtiyaçlarının aynı kişi tarafından yerine getirilmesi gerekmez; bunun yerine, bu sorumlulukları yerine getiren herkes liderlik rolünü üstlenebilir. Bu nedenle, Loughhead ve arkadaşları (2019) sporcu

liderliğinin ortak doğasına işaret ederek “karşılıklı etki ve etkileşimden oluşan paylaşılan bir ekip süreci” olduğunu vurgulamışlardır (Maechel, Loughhead ve Beckmann, 2020).

Sporcu liderliği kavramı, “bir alanı işgal eden bir sporcu” olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımda bir ekip içinde ortak bir hedefe ulaşmak için bir grubu etkileyen, ekip üyelerinin resmi veya gayriresmi rolü” olarak ifade edilebilir. (Loughhead ve ark., 2006). Sporcu liderliği denildiğinde genellikle resmi takım liderleri olarak kaptanlar öne çıkar. Ancak, Fransen ve arkadaşlarına (2014) göre, kaptanlar her zaman en etkili kişiler değildir. Liderin resmi mi yoksa gayriresmi mi olduğu o kadar ilişkili olmayabilir; bunun yerine, bu liderliğin kalitesi ekibe fayda sağlayabilir (Cotterill ve Fransen, 2016). Sporcu liderliğinin kalitesi, kendine özgü rolünü iyi yerine getiren, etki yaratan ekip işleyişine bağlıdır ve ekip arkadaşları tarafından sosyal olarak iyi kabul edilir (Fransen ve ark., 2014). Aslında, böyle bir liderlik kalitesi, liderin etkililiği ile ilgilidir (Fransen ve ark., 2017). Gayriresmi liderler, sonuç olarak lider olarak ortaya çıkan sporcuları ifade eder (Maechel ve ark., 2020). Öte yandan, sporcular genellikle isteklerinde veya liderliğe olan ihtiyaçlarında farklılık gösterir. Bazı sporcular karar vermede sorumlulukları ve biraz özerkliği kabul ederken, diğerleri yönlendirildiklerinde kendilerini daha iyi hissederler (Calvo ve Topa, 2019).

Öte yandan, sporcu liderlerinin faydalarına bakıldığında; yüksek standartlar ve güçlü bir iş ahlakı sağladığı, takımın zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olduğu, daha iyi bir takım kimyası geliştirilmesine, antrenörün takımı daha iyi anlamasına, takıma oyuncu alımına yardımcı olmasına, çatışmayı yönetmesine, sorunları en aza indirmeye yardımcı olmasına katkı sağladığı ifade edilebilir (Dupuis ve ark., 2006; Janssen, 2003).

Loughhead ve arkadaşları (2006) sporcu liderliğinde farklı roller olduğunu belirtmişlerdir. Bu rol kapsamında, görev ve motivasyon liderleri olarak adlandırılan bazı liderler bir yandan rekabet eylemleri üzerinde diğer yandan da eğitim oturumlarında liderliklerini geliştirmekle karakterize edilir. Görev lideri sahada taktiksel kararlar almaya, tavsiyelerde bulunmaya ve ekibin odaklanmasına yardımcı olur. Motivasyonel lider ise sahadaki herhangi bir durumda takım arkadaşlarının katılımını teşvik eder. Öte yandan, roller kapsamında diğer liderler, spor dışı bir bağlamda sosyal ve dış liderler olarak bilinir. Sosyal lider ekip içinde iyi ilişkiler geliştirir, iyi bir ortam yaratır. Dış (harici) lider oyuncular ve kulüp yönetimi arasındaki saha dışındaki atmosfer, sosyal ağlar veya sponsorlar ile bir bağlantı görevi görür. Bu liderlik rollerinin her biri ekiplerin kolektif işleyişini geliştirebilir (López-Gajardo, Pulido, Tapia-Serrano, Ramirez-Bravo ve Leo, 2021).

Fransen tarafından tanımlandığı şekliyle dört liderlik rolünün tanımları şu şekildedir:

- Görev lideri: Sahada görevli bir görev lideri vardır; bu kişi ekibin hedeflere odaklanmasına ve taktiksel karar vermeye yardımcı olur. Ayrıca, görev lideri gerekirse takım arkadaşlarına oyun sırasında taktiksel tavsiyeler verir.
- Motivasyonel Lider: Motivasyon lideri sahada en büyük motive edicidir. Bu kişi takım arkadaşlarını cesaretlendirir. Kısacası bu lider takım olarak en iyi şekilde performans göstermek için duyguları sırayla doğru yönde harekete geçirerek sahadaki tüm işleri yönetir.
- Sosyal lider: Sosyal lider, iyi ilişkileri teşvik eder ve iyi bir ekip atmosferini (örneğin soyunma odasında, kafeteryada veya sosyal ekip faaliyetleri ile) önemser. Üstelik bu lider takım arkadaşları arasındaki çatışmaların üstesinden gelmeye yardımcı olur. İyi bir dinleyicidir ve takım arkadaşları tarafından güvenilirdir.
- Dış lider: Dış lider, ekibimiz ve dışarıdaki insanlar arasındaki bağlantıdır. Bu lider temsilcilik görevini üstlenir. Medya veya sponsorlar ile iletişime ihtiyaç duyulursa bu kişi liderliği alacaktır. Bu lider aynı zamanda takıma sponsorluk için kulüp faaliyetleri ile ilgili yönergeleri kulüp yönetimine iletecektir (López-Gajardo ve ark., 2021).

Alanyazında sporcu liderliğine yönelik araştırmalar mevcuttur. Fransen ve arkadaşlarının (2020) yaptığı araştırmada ortak bir biz anlayışı yaratmanın önemini, kaptan ve resmi olmayan liderlerin yalnızca ekibin işleyişini ve etkinliğini geliştirmekle kalmadığını aynı zamanda takım üyelerinin refahını da artırdığını belirtmiştir. Mertens ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırmada antrenör ve sporcu liderlerinin kontrol grubundaki bireylere göre takım üyelerine yeterlilik desteği sağladığı, bu durumdan dolayı sporcuların motivasyonu artarak daha iyi performans sergilediği ortaya konulmuştur. Leo ve arkadaşlarının (2019) araştırmasında liderlik rolleri arasında ve içinde paylaşılan liderliğin erkek ve kadın futbol takımları için en etkili liderlik yapısı olarak ortaya çıktığı, erkek takımlarının daha fazla göreve ve dış lidere sahip olduklarında daha faydalı olduğu, kadın takımların ise daha fazla deneyim yaşaması gerektiği vurgulanmıştır. Takımda daha fazla görev ve sosyal liderin olmasının fayda sağlayacağı ve antrenörlerin hem farklı liderlik rolleri hem de kendi ekipleri içinde ortak bir liderlik yapısı uygulayarak ekiplerinin işleyişini optimize edecekleri belirtilmiştir.

Fransen ve arkadaşlarının (2019) Avustralya profesyonel futbol takımları ile yaptığı başka bir araştırmasında takımda sporcu liderinin bulunması diğer takım üyelerinin sağlığını geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda sporcu tükenmişliğini azaltmaktadır. Alvarez ve

arkadaşlarının (2019) erkek futbolcular üzerinde yaptığı araştırmasında sporcuların ekstra çabasını geliştirmek için görev ortamını geliştirmek, görevin etkinliğine ilişkin algılarını artırmak ve antrenörlerin liderlik tarzlarından duydukları memnuniyetin önemi işaret edilmiştir. Haddad ve O'Connor (2022) tarafından yapılan araştırmada sporcu liderlerinin çok boyutlu ilişkisel bir süreç içinde liderlik anlayışı geliştirdiği, çeşitli liderlik tarzları sergiledikleri ve takım arkadaşları üzerinde etkileri olduğu belirtilmiştir. Kılınç'ın (2013) yaptığı nitel araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ise katılımcıların spor yöneticiliğine giden yolda algıladıkları bireysel, örgütsel ve toplumsal bariyerleri liderlik yetenekleri ile aşabildikleri ve kadın spor yöneticilerinin spor özgeçmişlerinin liderlik becerilerinin gelişiminde önemli bir detay olduğu ortaya konulmuştur.

Sporcu liderliğinin öneminin kabul edilmesi iyi bir şekilde yerleşmiş olsa da spor takımlarındaki sporcuların liderlik becerilerini ve yeteneklerini artırmak ve geliştirmek için sistematik yaklaşımların geliştirilmesinde bir gecikme olmuştur (Cotterill ve ark., 2022). Antrenörler bu konuda zaman, bilgi ve deneyim eksikliği yaşamalarına rağmen sporcu liderliğinin değerini kabul edip sporcu liderlerine liderlik gelişimi ve bunu yapacak kaynakları sağlamalıdır (Duguay, Loughhead, Hoffmann ve Caron, 2019; Gould, Voelker ve Griffes, 2013). Oyunculara ısınma veya devre arası konuşmasını üstlenme ve her hafta bu sorumlulukları dönüşümlü olarak yaparak takımdaki her oyuncuya deneyim kazanma fırsatı verme gibi sorumluluklar verilebilir (Cotterill ve Fransen, 2016). Bireylerin liderlik yeteneklerini geliştirme yeteneği bir ekip içinde liderlik olasılığını artırabilir, bir ekibin ihtiyaçları karşılanır (Cotterill, 2016).

2. AMAÇ

Sporcuların performanslarını etkili bir şekilde ortaya koyabilmeleri için birçok faktörün bir araya gelmesi gerekmektedir. Özellikle takım sporlarında yer alan sporcuların saha içi görevlerinin yanı sıra kendisini tanımlayabilen, özelliklerini ortaya koyabilen ve diğer sporculara etki yaratabilen yapıları sayesinde başarıya ve doyuma ulaşma şansı daha yüksektir. Fiziksel, zihinsel ve duygusal becerilerin aynı anda öğretildiği spor ortamlarında, sporcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri önem taşımaktadır. Dünyada ve ülkemizde hızla gelişim kaydeden kadın futbolu ekosistemi içinde de birçok bilginin bir araya gelmesi kadın futbolcuların kişisel ve sportif gelişimlerine katkı sağlayacaktır. Bu bilgiler ışığında alanyazın incelendiğinde benzer ölçekler birlikte kullanılarak kadın futbolculara yönelik ulusal ve uluslararası alandaki çalışmaların yetersiz olması göze çarpmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, kadın futbolcuları kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri açısından incelemektir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi (tanımlayıcı, çözümleyici, deneysel vb.)

Araştırmamız; temel felsefesi bakımından uygulamalı, amacı bakımından açıklayıcı, yöntemi bakımından nicel ve ilişkisel tarama, süresi bakımından kesitsel ve analiz birimi bakımından gruptur.

3.2. Araştırma Yerinin Seçimi

Araştırma Türkiye genelinde Türkiye Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonu kadın futbol liglerinde (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig) yer alan kulüplerle gerçekleştirilmiştir. Lig seviyelerine bağlı olarak daha fazla kadın futbolcuya ulaşmak amaçlanmıştır.

3.3. Araştırma evreni varsa örneği ve özellikleri ile örnekleme tekniği

Araştırmanın evrenini Türkiye Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonu kadın futbol liglerinde (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig) yer alan kulüplerde lisanslı ve aktif olarak mücadele eden toplam 1409 kadın futbolcu oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Araştırmaya dâhil edilme kriterleri şu şekildedir:

- 14-39 yaş aralığında olmak,
- Herhangi bir engeli bulunmamak,
- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak ve Türkçe bilmek,
- Türkiye Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonu kadın futbol liglerinde (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig) yer alan kulüplerde lisanslı ve aktif sporcu olarak yer almak.

Bu kriterleri sağlamayan bireyler araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Nunnally (1978) bir araştırmada örneklem sayısı için kullanılacak ölçekte yer alan madde sayısının 10 katı örnekleme, MacCallum, Widaman, Preacher ve Hong (2001) ise 4 katı büyüklüğünde örnekleme ulaşılmamasının uygunluğunu belirtirken, Comrey ve Lee (1992), Tabachnick ve Fidel (1996) ile DeVellis (2014), örneklem sayısını 200 kişi orta, 300 kişi iyi, 500 kişi çok iyi, 1000 ve üzeri kişiyi mükemmel şekilde bir değerlendirme yaparak ele almışlardır. Birçok araştırmacı madde sayısının en az 5 katı olması gerekliliğini kabul etmişlerdir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017; Tavşancıl, 2002).

Bu bilgiler, 29 sorudan oluşan envanterin 290 kişilik bir örneklem grubuna uygulanmış olmasının, istatistiksel açıdan yeterli örneklem sayısına ulaşıldığını göstermektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004) göre araştırma evreninin yüz milyon olması durumunda dahi örneklem büyüklüğü için 384 sayısının yeterli olduğu düşünüldüğünde, ulaşılan bu örneklem sayısının yeterli olduğu söylenebilir.

3.4. Varsa kontrol grubunun özellikleri ve seçimi, kontrol grubu kaynakları, araştırma gruplarının (olgu, kontrol, deney) benzerliği

Araştırmada kontrol grubu yer almamaktadır.

3.5. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin belirlenmesi

Araştırmadaki bağımlı değişkenler On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) ve Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri (ÇYLYÖ) Ölçeği'ne verilen cevaplardır. Bağımsız değişkenler ise yaş grubu, anne mesleği, baba mesleği, eğitim düzeyi, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik düzeyi sorularına verilen cevaplardır.

3.6. Araştırmada kullanılan terim, sınıflandırma, yöntem ve ölçütlerin açıklanması

Eğitim düzeyi değişkenleri 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş olan Milli Eğitim Sistemi dikkate alınarak, örgün eğitim; okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları olmak üzere kategorik hale getirilmiştir (MEB, 2022). Araştırmada bu tanımlamalar kabul edilmiştir.

Lig seviyesi değişkenleri, ülkemizde geçerli olan Türkiye Futbol Federasyonu'nun ilgili sezonda Kadın Ligleri Statüsünde belirtmiş olduğu ligler (Kadınlar Süper Ligi, Kadınlar 1. Ligi, Kadınlar 2. Ligi, Kadınlar 3. Ligi) baz alınmıştır.

Futbolda oyuncuların görev yaptığı farklı mevkieer bulunmaktadır. Bu mevkieer sistemlere göre çeşitlilik göstermekle birlikte ana hatları ile kaleci, defans (savunma), orta saha, forvet (hücum) oyuncularını olarak ayrılmaktadır.

Millilik düzeyi değişkenleri, ilgili branşı yönelik Türkiye Futbol Federasyonu'nun yaş gruplarına göre oluşturduğu takımlar (A Milli Takım, U19 Milli Takım, U17 Milli Takım, U15 Milli Takım) ele alınarak kategorik hale getirilmiştir.

3.7. Araştırmada kullanılan araç-gereçlerin (anket, uygulama rehberi, ölçek vb.) tanımlanması

Araştırmada veriler katılım sağlayan kişilere ulaştırılmış, katılımcılara anket formuna ilişkin gerekli bilgilendirme yapılmış ve araştırmaya gönüllü katılım sağlanmıştır.

Araştırmanın veri toplama araçları üç kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların kişisel bilgilerini ölçmeye yönelik yaş grubu, anne mesleği, baba mesleği, eğitim düzeyi, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu soruları yer almaktadır. İkinci kısımda Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)” ve üçüncü kısımda Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilmiş olan “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)” kullanılmıştır.

3.7.1. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)

Katılımcıların, beş temel kişilik özelliğini ölçebilmek için Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)” kullanılmıştır. Ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmadan önce yazardan mail yolu ile izin alınmıştır.

Ölçek 5 alt boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutlarının isimlendirilmesi; deneyime açıklık (2 madde), yumuşak başlılık (2 madde), duygusal denge (2 madde), sorumluluk (2 madde) ve dışa dönüklük (2 madde) şeklinde yapılmaktadır. Ölçek yedili likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 1: Tamamen katılmıyorum, 2: Çoğunlukla katılmıyorum, 3: Katılmıyorum, 4: Kararsızım, 5: Katılıyorum, 6: Çoğunlukla katılıyorum ile 7: Tamamen katılıyorum şeklinde yedi seçenek yer almaktadır. Ölçekte tersten kodlanması gereken herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçeğin alt boyutlarında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı Deneyime Açıklık 0,83, Yumuşak Başlılık 0,81, Duygusal Dengelilik 0,83, Sorumluluk 0,84 ve Dışa Dönüklük 0,86 olarak belirlenmiştir.

3.7.2. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)

Katılımcıların, liderlik yönelimlerini belirleyebilmek için Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilmiş olan “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)” kullanılmıştır. Ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmadan önce yazardan mail yolu ile izin alınmıştır.

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ), 4 alt boyut ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutların isimlendirilmesi; politik liderlik (5 madde), insan kaynaklı liderlik (5 madde), karizmatik liderlik (5 madde) ve yapısal liderlik (4 madde) şeklinde yapılmaktadır.

Ölçek 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte; 1: Tamamen katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum şeklinde beş seçenek yer almaktadır. Ölçekte ters kodlanmış herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçeğin alt boyutlarında Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı Politik Liderlik 0,80, İnsan Kaynaklı Liderlik 0,73, Karizmatik Liderlik 0,74 ve Yapısal Liderlik 0,72 olarak belirlenmiştir.

3.7.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılım sağlayan bireylerin kişisel verilerinin toplanabilmesi adına kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda; yaş grubu, anne mesleği, baba mesleği, eğitim düzeyi, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu ile ilgili 7 adet soru bulunmaktadır. Katılımcılardan hiçbir kimlik bilgisi istenmemiştir.

3.8. Alınan etik kurul onayının yeri ve numarası

T.C. Kocaeli Üniversitesi - Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 25.04.2023 tarih ve 400328 sayılı ‘Kadın Futbolcuların Kişilik Özelliklerine Göre Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi’ başlıklı çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için etik kurul onayı alınmıştır.

3.9. Veri çözümlemesi, kullanılan istatistiksel testlerin ve hesaplamaların tanımlanması

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25 paket programlarında analiz edilmiştir. SPSS 25 paket programında verilerin normal dağılıma uygun olup olmadıklarını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve bu değerlerin -2 ve +2 arasında olduğu görülmüştür (George ve Mallery, 2003). Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testlerle analizler gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel hesaplamalar (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma), bağımsız değişkenlerde 3 ve daha fazla olan değişkenler için One-Way ANOVA kullanılmıştır. One-Way ANOVA aracılığı ile gerçekleştirilen işlemlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Anlamlı farklılığın kaynaklandığı grubun belirlenmesi için LSD testi kullanılmıştır. İki ölçek arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon değer aralıkları, 0,00-0,30 arasında düşük, 0,30-0,70 arasında orta, 0,70-1,00 arasında yüksek düzeyde ilişki olarak tanımlanmış (Büyüköztürk, 2023) ve araştırma bu değerler üzerinden yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	min	max	$\bar{x}$	$\pm S. S.$
Yaş	14	39	17,7	3,4

Araştırmaya Türkiye Futbol Federasyonu kadın futbol liglerinde yer almış olan toplam 1409 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaşları; minimum 14, maksimum 39, ortalaması $17,7 \pm 3,4$ olarak bulunmuştur.

Tablo 4.2. Kadın Futbol Liglerine Katılarak Araştırmaya Dahil Olan Bireylerin Dağılımları

Değişken	Parametre	N	%
Yaş Grubu	14-15 yaş	314	22,3
	16-17 yaş	572	40,6
	18-19 yaş	260	18,5
	20 yaş ve üzeri	263	18,7
Anne Mesleği	Memur	57	4
	İşçi	248	17,6
	Serbest Meslek Sahibi	136	9,7
	Emekli	39	2,8
	Çalışmıyor	929	65,9
Baba Mesleği	Memur	112	7,9
	İşçi	488	34,6
	Serbest Meslek Sahibi	467	33,1
	Emekli	226	16
	Çalışmıyor	116	8,2
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	64	4,5
	Ortaöğretim	679	48,2
	Ön Lisans	311	22,1
	Lisans	342	24,3
	Lisansüstü	23	,9
Lig Seviyesi	Kadınlar Süper Ligi	154	10,9
	Kadınlar 1. Ligi	206	14,6
	Kadınlar 2. Ligi	280	19,9
	Kadınlar 3. Ligi	769	54,6

Mevki	Kaleci	129	9,2
	Defans	519	36,8
	Orta Saha	449	31,9
	Forvet	312	22,1
Millilik Durumu	A Milli Takım	72	5,1
	U19 Milli Takım	46	3,3
	U17 Milli Takım	82	5,8
	U15 Milli Takım	62	4,4
	Milli Sporcu Değil	1147	81,4

Katılımcıların yaş grubu değişkenine göre dağılımları; 314 kişi 14-15 yaş aralığında (%22,3), 572 kişi 16-17 yaş aralığında (%40,6), 260 kişi 18-19 yaş aralığında (%18,5), 263 kişi 20 yaş ve üzeri aralıktadır (%18,7).

Anne mesleği değişkenine göre dağılımları; 57 kişi memur (%4), 248 kişi işçi (%17,6), 136 kişi serbest meslek sahibi (%9,7), 39 kişi emekli (%2,8), 929 kişi çalışmıyor (%65,9) durumdadır.

Baba mesleği değişkenine göre dağılımları; 112 kişi memur (%7,9), 488 kişi işçi (%34,6), 467 kişi serbest meslek sahibi (%33,1), 226 kişi emekli (%16), 116 kişi çalışmıyor (%8,2) durumdadır.

Eğitim düzeyi değişkenine göre dağılımları; 64 kişi ilköğretim (%4,5), 679 kişi ortaöğretim (%48,2), 311 kişi ön lisans (%22,1), 342 kişi lisans (%24,3), 23 kişi lisansüstüdür (%9).

Lig seviyesi değişkenine göre dağılımları; 154 kişi Kadınlar Süper Ligi (%10,9), 206 kişi Kadınlar 1. Ligi (%14,6), 280 kişi Kadınlar 2. Ligi (19,9), 769 kişi Kadınlar 3. Liginde (%54,6) mücadele etmektedir.

Mevki değişkenine göre dağılımları; 129 kişi kaleci (%9,2), 519 kişi defans (36,8), 449 kişi orta saha (%31,9), 312 kişi forvettir (%22,1).

Millilik durumu değişkenine göre dağılımları; 72 kişi A Milli Takım (%5,1), 46 kişi U19 Milli Takım (%3,3), 82 kişi U17 Milli Takım (%5,8), 62 kişi U15 Milli Takım (%4,4), 1147 kişi Milli Sporcu değil (%81,4) olarak bulunmuştur.

Tablo 4.3. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Tanımlayıcı İstatistikleri

Faktörler	min	max	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.
1. Faktör: Dışa Dönüklük	2	14	8,56	2,2
2. Faktör: Duygusal Denge	2	14	8,05	2,47
3. Faktör: Deneyimlere Açıklık	2	14	8,28	2,04
4. Faktör: Sorumluluk	2	14	8,32	1,92
5. Faktör: Yumuşak Başlılık	2	14	8,23	2,08

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamaları; dışa dönüklük alt boyutunda $\bar{x}=8,56\pm 2,2$, duygusal denge alt boyutunda $\bar{x}=8,05\pm 2,47$, deneyimlere açıklık alt boyutunda $\bar{x}=8,28\pm 2,04$, katılımcılar için sorumluluk alt boyutunda $\bar{x}=8,32\pm 1,92$, yumuşak başlılık alt boyutunda $\bar{x}=8,23\pm 2,08$ olarak bulunmuştur.

Tablo 4.4. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.	df	F	p	LSD
1.Faktör: Dışa Dönüklük	14-15 yaş	314	8,46	2,25	3	,703	,551	
	16-17 yaş	572	8,53	2,14				
	18-19 yaş	260	8,71	2,11				
	20 yaş ve üzeri	263	8,61	2,34				
2.Faktör: Duygusal Denge	14-15 yaş	314	7,80	2,54	3	2,529	,056	
	16-17 yaş	572	7,99	2,48				
	18-19 yaş	260	8,23	2,48				
	20 yaş ve üzeri	263	8,29	2,32				
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	14-15 yaş	314	8,23	2,10	3	,566	,637	
	16-17 yaş	572	8,36	2,12				
	18-19 yaş	260	8,18	1,93				
	20 yaş ve üzeri	263	8,28	1,88				
4.Faktör: Sorumluluk	14-15 yaş	314	8,18	1,95	3	1,623	,182	
	16-17 yaş	572	8,27	1,90				
	18-19 yaş	260	8,37	2,06				
	20 yaş ve üzeri	263	8,52	1,77				
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	14-15 yaş	314	8,06	2,14	3	2,957	0,31*	1-4 (p=0,09) 2-4 (p=0,015)
	16-17 yaş	572	8,14	2				
	18-19 yaş	260	8,33	2,07				
	20 yaş ve üzeri	263	8,51	2,16				

* p<0,05

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; yumuşak başlılık faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Farklılık 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri yaş arasında ve 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri yaş arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; diğer faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.5. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Anne Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.	df	F	p
1.Faktör: Dışa Dönüklük	Memur	57	8,44	2,22	4	,189	,944
	İşçi	248	8,49	2,18			
	Serbest Meslek	136	8,60	2,19			
	Emekli	39	8,72	1,93			
	Çalışmıyor	929	8,58	2,21			
2.Faktör: Duygusal Denge	Memur	57	8,16	2,60	4	,711	,585
	İşçi	248	8,08	2,47			
	Serbest Meslek	136	8,33	2,41			
	Emekli	39	7,74	1,88			
	Çalışmıyor	929	8	2,49			
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	Memur	57	8,23	2,16	4	,535	,710
	İşçi	248	8,31	1,91			
	Serbest Meslek	136	8,26	2			
	Emekli	39	7,82	2,07			
	Çalışmıyor	929	8,30	2,07			
4.Faktör: Sorumluluk	Memur	57	7,70	1,42	4	1,708	,146
	İşçi	248	8,30	1,85			
	Serbest Meslek	136	8,47	2,09			
	Emekli	39	8,38	1,64			
	Çalışmıyor	929	8,33	1,95			
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	Memur	57	7,86	1,91	4	,865	,484
	İşçi	248	8,29	2,08			
	Serbest Meslek	136	8,36	2,18			
	Emekli	39	8,51	2,30			
	Çalışmıyor	929	8,20	2,06			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.6. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Baba Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.	df	F	p
1.Faktör: Dışa Dönüklük	Memur	112	8,30	2,13	4	1,892	,109
	İşçi	488	8,41	2,13			
	Serbest Meslek	467	8,74	2,32			
	Emekli	226	8,66	2,09			
	Çalışmıyor	116	8,56	2,21			
2.Faktör: Duygusal Denge	Memur	112	8,05	2,59	4	1,934	,102
	İşçi	488	7,87	2,52			
	Serbest Meslek	467	8,06	2,45			
	Emekli	226	8,15	2,32			
	Çalışmıyor	116	8,54	2,46			
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	Memur	112	8,03	1,89	4	,826	,508
	İşçi	488	8,35	2,04			
	Serbest Meslek	467	8,33	2,09			
	Emekli	226	8,26	1,98			
	Çalışmıyor	116	8,11	2,07			
4.Faktör: Sorumluluk	Memur	112	8,24	1,97	4	,540	,706
	İşçi	488	8,38	1,92			
	Serbest Meslek	467	8,24	1,96			
	Emekli	226	8,42	1,79			
	Çalışmıyor	116	8,26	1,99			
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	Memur	112	8,15	2,40	4	1,248	,289
	İşçi	488	8,26	1,95			
	Serbest Meslek	467	8,08	2,08			
	Emekli	226	8,37	2,13			
	Çalışmıyor	116	8,45	2,16			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının baba mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.7. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	p
1.Faktör: Dışa Dönüklük	İlköğretim	64	8,20	2,32	4	1,237	,293
	Ortaöğretim	679	8,65	2,13			
	Ön Lisans	311	8,48	2,22			
	Lisans	342	8,57	2,30			
	Lisansüstü	13	7,77	1,58			
2.Faktör: Duygusal Denge	İlköğretim	64	7,95	2,75	4	,714	,582
	Ortaöğretim	679	7,95	2,45			
	Ön Lisans	311	8,12	2,52			
	Lisans	342	8,20	2,41			
	Lisansüstü	13	7,92	2,32			
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	İlköğretim	64	8,52	2,05	4	,552	,698
	Ortaöğretim	679	8,28	2,04			
	Ön Lisans	311	8,35	1,95			
	Lisans	342	8,19	2,12			
	Lisansüstü	13	7,92	1,49			
4.Faktör: Sorumluluk	İlköğretim	64	8,52	1,73	4	,972	,422
	Ortaöğretim	679	8,33	1,93			
	Ön Lisans	311	8,19	1,82			
	Lisans	342	8,39	2,02			
	Lisansüstü	13	7,69	2,13			
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	İlköğretim	64	7,94	1,92	4	,681	,605
	Ortaöğretim	679	8,24	2,09			
	Ön Lisans	311	8,20	2,04			
	Lisans	342	8,29	2,11			
	Lisansüstü	13	7,62	2,14			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.8. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Lig Seviyesi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.	df	F	P
1.Faktör: Dışa Dönüklük	Kadınlar Süper Ligi	154	8,76	2,23	3	2,064	,103
	Kadınlar 1.Ligi	206	8,37	1,93			
	Kadınlar 2.Ligi	280	8,36	2,30			
	Kadınlar 3.Ligi	769	8,65	2,21			
2.Faktör: Duygusal Denge	Kadınlar Süper Ligi	154	8,04	2,53	3	2,023	,109
	Kadınlar 1.Ligi	206	7,92	2,25			
	Kadınlar 2.Ligi	280	8,37	2,52			
	Kadınlar 3.Ligi	769	7,97	2,49			
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	Kadınlar Süper Ligi	154	8,33	2,27	3	,119	,949
	Kadınlar 1.Ligi	206	8,32	1,97			
	Kadınlar 2.Ligi	280	8,30	2,03			
	Kadınlar 3.Ligi	769	8,25	2,01			
4.Faktör: Sorumluluk	Kadınlar Süper Ligi	154	8,01	2,20	3	1,598	,188
	Kadınlar 1.Ligi	206	8,29	1,81			
	Kadınlar 2.Ligi	280	8,41	1,95			
	Kadınlar 3.Ligi	769	8,35	1,88			
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	Kadınlar Süper Ligi	154	8,08	2,39	3	,415	,742
	Kadınlar 1.Ligi	206	8,24	1,93			
	Kadınlar 2.Ligi	280	8,17	2,07			
	Kadınlar 3.Ligi	769	8,27	2,06			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının lig seviyesi değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.9. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Oynadığı Mevki Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.	df	F	P
1.Faktör: Dışa Dönüklük	Kaleci	129	8,54	2,03	3	,699	,553
	Defans	519	8,67	2,19			
	Orta Saha	449	8,47	2,24			
	Forvet	312	8,54	2,20			
2.Faktör: Duygusal Denge	Kaleci	129	7,88	2,58	3	1,924	,124
	Defans	519	8,16	2,54			
	Orta Saha	449	8,15	2,34			
	Forvet	312	7,79	2,45			
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	Kaleci	129	8,57	2	3	1,477	,219
	Defans	519	8,21	2,03			
	Orta Saha	449	8,21	2			
	Forvet	312	8,38	2,10			
4.Faktör: Sorumluluk	Kaleci	129	8,36	2,04	3	,747	,524
	Defans	519	8,27	1,89			
	Orta Saha	449	8,42	1,93			
	Forvet	312	8,23	1,91			
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	Kaleci	129	8,21	2,08	3	,571	,634
	Defans	519	8,22	2,07			
	Orta Saha	449	8,15	2,04			
	Forvet	312	8,35	2,14			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının oynadığı mevki değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.10. Katılımcıların On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Millilik Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	P
1.Faktör: Dışa Dönüklük	A Milli Takım	72	8,51	2,32	4	1,584	,176
	U19 Milli Takım	46	8,91	2,27			
	U17 Milli Takım	82	8,70	2,50			
	U15 Milli Takım	62	7,95	1,84			
	Milli Sporcu Değil	1147	8,58	2,18			
2.Faktör: Duygusal Denge	A Milli Takım	72	8,49	2,52	4	,601	,662
	U19 Milli Takım	46	8,07	1,99			
	U17 Milli Takım	82	8	2,52			
	U15 Milli Takım	62	8	2,63			
	Milli Sporcu Değil	1147	8,03	2,47			
3.Faktör: Deneyimlere Açıklık	A Milli Takım	72	8,38	1,83	4	1,683	,151
	U19 Milli Takım	46	7,70	1,68			
	U17 Milli Takım	82	8,55	2,24			
	U15 Milli Takım	62	7,98	1,64			
	Milli Sporcu Değil	1147	8,30	2,06			
4.Faktör: Sorumluluk	A Milli Takım	72	8,26	1,78	4	,432	,785
	U19 Milli Takım	46	8,15	1,63			
	U17 Milli Takım	82	8,23	2,26			
	U15 Milli Takım	62	8,08	2,05			
	Milli Sporcu Değil	1147	8,35	1,91			
5.Faktör: Yumuşak Başlılık	A Milli Takım	72	8,24	1,90	4	,074	,990
	U19 Milli Takım	46	8,07	1,86			
	U17 Milli Takım	82	8,26	1,86			
	U15 Milli Takım	62	8,23	2,31			
	Milli Sporcu Değil	1147	8,23	2,10			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin On-Maddeli Kişilik Ölçme Aracı puan ortalamalarının millilik durumu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.11. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Tanımlayıcı İstatistikleri

Faktörler	min	max	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.
1.Faktör: Politik Liderlik	5	25	19,25	3,80
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	5	25	21,93	3,39
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	5	25	19,70	3,74
4.Faktör: Yapısal Liderlik	4	20	16,57	3

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamaları; politik liderlik alt boyutunda $\bar{x}=19,25\pm3,80$, insan kaynaklı liderlik alt boyutunda $\bar{x}=21,93\pm3,39$, karizmatik liderlik alt boyutunda $\bar{x}=19,70\pm3,74$, katılımcılar için yapısal liderlik alt boyutunda $\bar{x}=16,57\pm3$ olarak bulunmuştur.

Tablo 4.12. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Yaş Grubu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	p	LSD
1.Faktör: Politik Liderlik	14-15 yaş	314	18,29	3,89	3	18,99	,000*	1-2 (p=0,011) 1-3 (p=0,000) 1-4 (p=0,000) 2-3 (p=0,003) 2-4 (p=0,000) 3-4 (p=0,047)
	16-17 yaş	572	18,96	3,74				
	18-19 yaş	260	19,80	3,54				
	20 yaş ve üzeri	263	20,45	3,69				
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	14-15 yaş	314	21,24	3,58	3	8,83	,000*	1-2 (p=0,009) 1-3 (p=0,000) 1-4 (p=0,000) 2-4 (p=0,003)
	16-17 yaş	572	21,86	3,44				
	18-19 yaş	260	22,24	3,27				
	20 yaş ve üzeri	263	22,61	3,01				
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	14-15 yaş	314	18,72	3,81	3	18,12	,000*	1-2 (p=0,003) 1-3 (p=0,000) 1-4 (p=0,000) 2-3 (p=0,018) 2-4 (p=0,000) 3-4 (p=0,026)
	16-17 yaş	572	19,50	3,63				
	18-19 yaş	260	20,15	3,80				
	20 yaş ve üzeri	263	20,87	3,43				
4.Faktör: Yapısal Liderlik	14-15 yaş	314	15,81	3,01	3	19,26	,000*	1-2 (p=0,011) 1-3 (p=0,000) 1-4 (p=0,000) 2-3 (p=0,002) 2-4 (p=0,000)
	16-17 yaş	572	16,34	2,92				
	18-19 yaş	260	17,04	3,05				
	20 yaş ve üzeri	263	17,51	2,81				

* p<0,05

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Farklılık politik liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 ile 18-19 yaş, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 18-19 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında kaynaklanmaktadır. Farklılık insan kaynaklı liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında kaynaklanmaktadır. Farklılık karizmatik liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 yaş ile 18-19 yaş, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 18-19 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında kaynaklanmaktadır. Farklılık yapısal liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 yaş ile 18-19 yaş, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için LSD testi yapılmıştır.

Tablo 4.13. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Anne Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm$ S. S.	df	F	p
1.Faktör: Politik Liderlik	Memur	57	18,60	3,78	4	1,04	,381
	İşçi	248	19,31	3,49			
	Serbest Meslek	136	19	4,42			
	Emekli	39	20,08	3,62			
	Çalışmıyor	929	19,27	3,79			
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	Memur	57	21,02	4,25	4	1,189	,314
	İşçi	248	21,92	3,45			
	Serbest Meslek	136	21,90	3,37			
	Emekli	39	21,69	3,68			
	Çalışmıyor	929	22	3,30			
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	Memur	57	19,37	3,97	4	,516	,724
	İşçi	248	19,50	3,86			
	Serbest Meslek	136	19,74	3,84			
	Emekli	39	20,21	3,18			
	Çalışmıyor	929	19,75	3,70			
4.Faktör: Yapısal Liderlik	Memur	57	16,19	3,35	4	,407	,804
	İşçi	248	16,46	3,05			
	Serbest Meslek	136	16,51	3,18			
	Emekli	39	16,67	3,03			
	Çalışmıyor	929	16,63	2,94			

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının anne mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.14. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Baba Mesleği Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	P	LSD
1.Faktör: Politik Liderlik	Memur	112	19,26	3,74	4	1,73	,139	
	İşçi	488	18,99	3,81				
	Serbest Meslek	467	19,21	3,93				
	Emekli	226	19,56	3,62				
	Çalışmıyor	116	19,87	3,59				
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	Memur	112	21,42	3,37	4	2,79	,025*	1-3 (p=0,040)
	İşçi	488	21,65	3,67				1-5 (p=0,018)
	Serbest Meslek	467	22,15	3,22				2-3 (p=0,023)
	Emekli	226	22,04	3,34				2-5 (p=0,018)
	Çalışmıyor	116	22,48	2,79				
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	Memur	112	19,57	3,92	4	2,52	,039*	2-4 (p=0,019)
	İşçi	488	19,35	3,99				2-5 (p=0,010)
	Serbest Meslek	467	19,76	3,60				
	Emekli	226	20,06	3,47				
	Çalışmıyor	116	20,35	3,34				
4.Faktör: Yapısal Liderlik	Memur	112	16,48	2,85	4	4,58	,001*	1-5 (p=0,020)
	İşçi	488	16,24	3,27				2-4 (p=0,004)
	Serbest Meslek	467	16,56	2,82				2-5 (p=0,000)
	Emekli	226	16,92	2,92				3-5 (p=0,006)
	Çalışmıyor	116	17,41	2,65				

* p<0,05

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının baba mesleği değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Farklılık insan kaynaklı liderlikte; memur ile serbest meslek, memur ile çalışmıyor, işçi ile serbest meslek, işçi ile çalışmıyor arasında kaynaklanmaktadır. Farklılık karizmatik liderlikte; işçi ile emekli, işçi ile çalışmıyor arasında kaynaklanmaktadır. Farklılık yapısal liderlikte; memur ile çalışmıyor, işçi ile emekli, işçi ile çalışmıyor, serbest meslek ile çalışmıyor arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; diğer faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.15. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	P	LSD
1.Faktör: Politik Liderlik	İlköğretim	64	18,52	4,19	4	3,57	,007*	1-4 (p=0,010) 2-4 (p=0,001)
	Ortaöğretim	679	19,01	3,77				
	Ön Lisans	311	19,30	3,73				
	Lisans	342	19,85	3,76				
	Lisansüstü	13	18,38	4,35				
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	İlköğretim	64	22	2,63	4	1,85	,116	
	Ortaöğretim	679	21,77	3,38				
	Ön Lisans	311	22,20	3,14				
	Lisans	342	22,05	3,63				
	Lisansüstü	13	20,15	5,59				
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	İlköğretim	64	19,81	3,66	4	2,28	,059	
	Ortaöğretim	679	19,42	3,62				
	Ön Lisans	311	19,86	3,85				
	Lisans	342	20,12	3,77				
	Lisansüstü	13	18,92	5,42				
4.Faktör: Yapısal Liderlik	İlköğretim	64	16,63	3,16	4	3,04	,016*	2-4 (p=0,001)
	Ortaöğretim	679	16,33	2,90				
	Ön Lisans	311	16,66	3,01				
	Lisans	342	16,98	3,05				
	Lisansüstü	13	15,69	4,73				

* $p < 0,05$

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; politik liderlik ve yapısal liderlik faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Farklılık politik liderlikte; ilköğretim ile lisans, ortaöğretim ile lisans arasında kaynaklanmaktadır. Farklılık yapısal liderlikte; ortaöğretim ile lisans arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; diğer faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.16. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Lig Seviyesi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	P	LSD
1.Faktör: Politik Liderlik	Kadınlar Süper Ligi	154	19,15	4,53	3	3,32	,019*	2-4 (p=0,041)
	Kadınlar 1.Ligi	206	19,60	3,54				3-4 (p=0,005)
	Kadınlar 2.Ligi	280	19,74	3,50				
	Kadınlar 3.Ligi	769	18,99	3,80				
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadınlar Süper Ligi	154	21,44	4,20	3	2,37	,068	
	Kadınlar 1.Ligi	206	22,23	2,96				
	Kadınlar 2.Ligi	280	22,20	2,91				
	Kadınlar 3.Ligi	769	21,85	3,47				
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	Kadınlar Süper Ligi	154	19,51	4,51	3	1,60	,186	
	Kadınlar 1.Ligi	206	20,14	3,45				
	Kadınlar 2.Ligi	280	19,86	3,62				
	Kadınlar 3.Ligi	769	19,56	3,67				
4.Faktör: Yapısal Liderlik	Kadınlar Süper Ligi	154	16,60	3,60	3	1,95	,119	
	Kadınlar 1.Ligi	206	16,95	2,48				
	Kadınlar 2.Ligi	280	16,70	2,94				
	Kadınlar 3.Ligi	769	16,41	3,02				

* p<0,05

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının lig seviyesi değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; politik liderlik faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Farklılık politik liderlikte; Kadınlar 1. Ligi ile Kadınlar 3. Ligi, Kadınlar 2. Ligi ile Kadınlar 3. Ligi arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; diğer faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.17. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Mevki Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	P	LSD
1.Faktör: Politik Liderlik	Kaleci	129	19,29	3,90	3	2,73	,042*	2-4 (p=0,004)
	Defans	519	18,95	3,88				
	Orta Saha	449	19,25	3,75				
	Forvet	312	19,72	3,65				
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	Kaleci	129	21,97	3,75	3	,118	,950	
	Defans	519	21,95	3,41				
	Orta Saha	449	21,97	3,16				
	Forvet	312	21,83	3,54				
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	Kaleci	129	20,05	3,95	3	2,27	,078	
	Defans	519	19,46	3,77				
	Orta Saha	449	19,62	3,74				
	Forvet	312	20,08	3,56				
4.Faktör: Yapısal Liderlik	Kaleci	129	16,28	3,25	3	1,00	,388	
	Defans	519	16,47	2,93				
	Orta Saha	449	16,65	3,06				
	Forvet	312	16,74	2,94				

* p<0,05

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının mevki değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; politik liderlik faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Farklılık politik liderlikte; defans ile forvet arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; diğer faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.18. Katılımcıların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı Puan Ortalamalarının Millilik Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Parametre	n	$\bar{x}$	$\pm S. S.$	df	F	P	LSD
1.Faktör: Politik Liderlik	A Milli Takım	72	20,69	3,51	4	3,59	,006*	1-2 (p=0,001) 1-3 (p=0,037) 1-4 (p=0,009) 1-5 (p=0,001)
	U19 Milli Takım	46	18,24	3,62				
	U17 Milli Takım	82	19,41	4,21				
	U15 Milli Takım	62	18,98	3,70				
	Milli Sporcu Değil	1147	19,20	3,78				
2.Faktör: İnsan Kaynaklı Liderlik	A Milli Takım	72	22,57	3,00	4	,888	,470	
	U19 Milli Takım	46	21,57	3,93				
	U17 Milli Takım	82	21,73	3,90				
	U15 Milli Takım	62	22,10	3,48				
	Milli Sporcu Değil	1147	21,91	3,35				
3.Faktör: Karizmatik Liderlik	A Milli Takım	72	20,85	3,61	4	2,26	,060	
	U19 Milli Takım	46	18,91	4,26				
	U17 Milli Takım	82	19,63	3,92				
	U15 Milli Takım	62	19,81	3,44				
	Milli Sporcu Değil	1147	19,66	3,72				
4.Faktör: Yapısal Liderlik	A Milli Takım	72	17,24	3,16	4	1,78	,130	
	U19 Milli Takım	46	16,22	3,07				
	U17 Milli Takım	82	16,05	3,60				
	U15 Milli Takım	62	16,32	3,27				
	Milli Sporcu Değil	1147	16,59	2,93				

* $p < 0,05$

Kadın futbol liglerine katılarak araştırmaya dâhil olan bireylerin Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçme Aracı puan ortalamalarının millilik durumu değişkenine göre ANOVA sonuçlarında; politik liderlik faktörünün ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Farklılık politik liderlikte; A Milli Takım ile U19 Milli Takım, A Milli Takım ile U17 Milli Takım, A Milli Takım ile U15 Milli Takım, A Milli Takım ile Milli Sporcu Değil arasında kaynaklanmaktadır. Farkın kaynaklandığı grubun tespit edilmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına göre; diğer faktörlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.19. Katılımcıların Kişilik Ölçme Aracı ve Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Düzeylerine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

		1	2	4	5	6	7	8	9	10
KDIŞADÖNÜKLÜK	r	1								
	p									
KDUYGUSALDENGE	r	,223**	1							
	p	,000								
KDENEYİMAÇIKLIK	r	,148**	,109**	1						
	p	,000	,000							
KSORUMLULUK	r	,181**	,207**	,115**	1					
	p	,000	,000	,000						
KYUMUŞAKBAŞLILIK	r	,020	,080**	,139**	,144**	1				
	p	,450	,003	,000	,000					
LYPOLİTİK	r	,049	,037	,087**	,050	,259**	1			
	p	,063	,167	,001	,061	,000				
LYİNSAN KAYNAKLI	r	,124**	,183**	,126**	,076**	,193**	,522**	1		
	p	,000	,000	,000	,004	,000	,000			
LYKARİZMATİK	r	,048	,049	,089**	,042	,230**	,702**	,582**	1	
	p	,072	,065	,001	,111	,000	,000	,000		
LYYAPISAL	r	,101**	,106**	,120**	,079**	,114**	,596**	,629**	,668**	1
	p	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	
	n	1409	1409	1409	1409	1409	1409	1409	1409	1409

Tablo 4.19’da araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı dışı dönüklük alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği politik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=,049$; $p=,063$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı dışı dönüklük alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği insan kaynaklı liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,124$; $p=0,00$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı dışı dönüklük alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği karizmatik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=,048$; $p=0,72$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı dışı dönüklük alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği yapısal liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,101$; $p=0,00$).

Tablo 4.19’da araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı duygusal denge alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği politik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=,037$; $p=,167$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı duygusal denge alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği insan kaynaklı liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,183$; $p=0,00$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı duygusal denge alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği karizmatik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=,049$; $p=0,65$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı duygusal denge alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği yapısal liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,106$; $p=0,00$).

Tablo 4.19’da araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı deneyimlere açıklık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği politik liderlik alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,087$; $p=0,01$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı deneyimlere açıklık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği insan kaynaklı liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,126$; $p=0,00$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı deneyimlere açıklık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği karizmatik liderlik alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,089$; $p=0,01$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı deneyimlere açıklık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği yapısal liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,120$; $p=0,00$).

Tablo 4.19’da araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı sorumluluk alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği politik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=,050$; $p=,061$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı sorumluluk alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği insan kaynaklı liderlik alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,076$; $p=0,04$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı sorumluluk alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği karizmatik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=,042$; $p=,111$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı sorumluluk alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği yapısal liderlik alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,079$; $p=0,03$).

Tablo 4.19’da Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı yumuşak başlılık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği politik liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,259$; $p=0,00$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı yumuşak başlılık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği insan kaynaklı liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,193$; $p=0,00$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı yumuşak başlılık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği karizmatik liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,230$; $p=0,00$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Kişilik Ölçme aracı yumuşak başlılık alt boyutu ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği yapısal liderlik alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($r=,114$; $p=0,00$).

5. TARTIŞMA

Bu araştırma kadın futbolcuların kişilik özelliklerine göre liderlik yönelimlerinin incelenmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerini ölçmeye yönelik yaş grubu, anne mesleği, baba mesleği, eğitim düzeyi, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu soruları yer almaktadır. İkinci kısımda Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)” ve üçüncü kısımda Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilmiş olan “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)” kullanılmıştır.

Araştırmaya Türkiye Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonu kadın futbol liglerinde (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig) yer alan kulüplerde lisanslı ve aktif olarak mücadele eden toplam 1409 kadın futbolcu katılmıştır. Kadın futbolcular kişisel bilgi formu ile kişilik ve liderlik ölçeklerini doldurmuş, analizler yapılarak bulgulara ulaşılmıştır. Bulgulara bakıldığında katılımcıların çoğunluğunu 572 kişi ile 16-17 yaş aralığında olan kadın futbolcuların oluşturduğunu, bu grubu 314 kişi ile 14-15 yaş aralığındaki kadın futbolcuların, 263 kişi ile 20 yaş ve üzeri katılımcıların, 260 kişi ile de 18-19 yaş grubundaki kadın futbolcuların takip ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın futbolcuların anne mesleğine bakıldığında 929 kişinin çalışmıyor, 248 kişinin işçi, 136 kişinin serbest meslek sahibi, 57 kişinin memur ve 39 kişinin emekli olduğu karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların baba mesleğine bakıldığında ise 488 kişinin işçi, 467 kişinin serbest meslek sahibi, 226 kişinin emekli, 116 kişinin çalışmıyor ve 112 kişinin memur olduğu görülmektedir. Katılımcı kadın futbolcuların eğitim düzeyi bilgilerine baktığımızda 679 kişinin ortaöğretim, 342 kişinin lisans, 311 kişinin ön lisans ve 64 kişinin ilköğretim olduğu görülmektedir. Katılım sağlayan kadın futbolculardan 769 kişinin Kadınlar 3. Liginde, 280 kişinin Kadınlar 2. Liginde, 206 kişinin Kadınlar 1. Liginde ve 154 kişinin Kadınlar Süper Liginde mücadele ettiği görülmektedir. Araştırmamızda yer alan katılımcıların mevkilerine bakıldığında 519 kişinin defans, 449 kişinin orta saha, 312 kişinin forvet ve 129 kişinin kaleci olduğu görülmektedir. Kadın futbolcuların millilik durumu bilgilerine baktığımızda 1147 kişinin Milli sporcu olmadığı,

82 kişinin U17 Milli Takım, 72 kişinin A Milli Takım ve 46 kişinin U19 Milli Takımda görev aldığı görülmektedir (Tablo 4.2).

Kadın futbolcuların kişilik özelliklerini belirlemek adına Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan, 10 madde ve 5 alt boyutu olan On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)” araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek yedili likert tipi ‘1=tamamen katılmıyorum, 2=kısmen katılmıyorum, 3=biraz katılmıyorum, 4=kararsızım, 5=biraz katılıyorum, 6=kısmen katılıyorum, 7=tamamen katılıyorum’ şeklinde sınıflandırılmıştır.

Kadın futbolcuların kişilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamanın dışa dönüklük alt boyutunda olduğu görülürken, bunu sırasıyla sorumluluk, deneyimlere açıklık, yumuşak başlılık alt boyutlarının izlediği, en düşük ortalamanın ise duygusal denge alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Takım sporu ile uğraşan kişilerin dışa dönüklük puanlarının yüksek olması, takım sporlarının genellikle işbirliği, dayanışma, iletişim ve grup içerisinde sorumluluk almayı gerektiren bir dinamiğe sahip olmasından kaynaklanabilir. Bunun yanı sıra kadınların toplumsal hayatta birçok zorlukla baş etmeleri, spor sektöründe kabul görme çabaları, erkeklere kıyasla duygusal bir yapıya sahip olmaları, yaşadıkları durum ve olaylar karşısındaki duygu değişiklikleri, çeşitli stres faktörlerini etkili bir şekilde yönetme ve yönlendirme becerileri gibi birtakım nedenler duygusal denge alt boyutunun en düşük değer olarak yansımaları sağlamış olabilir.

Piepiora ve arkadaşları (2020) rekabetçi futbol ortamında kadın futbolcuların erkek futbolculara göre daha az duygusal istikrara sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra spor aktivitelerinin ve cinsiyetin kişiliği şekillendirdiği görüşü benimsenmiştir. Marczak ve Ginszt’nin (2017) tırmanışçılar ile yaptığı araştırmada hem erkek hem kadın spor tırmanışçıları düşük nevrotiklik, yüksek düzeyde dışa dönüklük ve ortalama vicdanlılık düzeyine sahip olarak saptanmıştır. Eagleton ve arkadaşlarının (2007) yaptığı araştırmada takım sporlarıyla uğraşan katılımcıların bireysel sporla uğraşan ve hiçbir spor branşı ile uğraşmayan katılımcılara göre dışa dönüklük alt boyutu daha yüksek bulunmuştur. Piepiora ve Witkowski’nin (2018) farklı dört spor disiplini ile yaptığı araştırmada voleybol ve futbolcuların vücut geliştirme sporu ile uğraşan sporcular ve karatecilere göre daha düşük düzeyde nevrotiklik sergiledikleri tespit edilmiştir. Mollazadeh ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmada takım sporlarında yer alan sporcular bireysel sporculara göre daha dışa dönük ve vicdanlı, bireysel sporcular takım sporlarında yer alan sporculara göre ise daha deneyimlere açıklık ve nevrotiklik alt

boyutu daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Bireysel ve takım sporları için sporcuların kişilik özelliklerinin farklı olduğu sonucuna varılabilir. Piepiora ve Piepiora'nın yaptığı araştırmasında (2021) şampiyon sporcuların diğer sporculara göre daha düşük düzeyde nevroitiklik ve daha yüksek düzeyde dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık gösterdiğini vurgulamıştır. Bulut (2021) uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllüler ile yaptığı araştırmasında, Tunç'un (2019) üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, Demir'in (2018) futbol hakemleri ile yaptığı araştırmada ve Arısoy'un (2021) E-Spor oyuncularını kullandığı araştırmada kişilik ölçeği alt boyutlarında en yüksek ortalamanın dışa dönüklük alt boyutunda olduğunu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular araştırmamızın verileri ile paralellik göstermektedir.

Piepiora ve arkadaşlarının (2019) yaptığı bir başka araştırmada ise dayanıklılık disiplinlerini uygulayan uzun mesafe koşucuları ile futbolcular karşılaştırılmıştır. Nevrotiklik ve dışa dönüklük alt boyutlarında futbolcuların, vicdanlılık alt boyutunda ise uzun mesafe koşucularının daha yüksek değerlere sahip olduğu saptanmıştır. Brown ve arkadaşları (2017) tarafından öğrencilerle yapılan araştırmada en yüksek değer sorumluluk alt boyutu, en düşük değer ise dışa dönüklük alt boyutunda bulunmuştur. Acar'ın (2022) araştırmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin On-Maddeli kişilik ölçeğine verdiği cevaplar incelendiğinde, sorumluluk alt boyutu en yüksek ortalama puanına sahip olurken, duygusal denge alt boyutu en düşük ortalama puana sahip olarak görülmektedir. Aslan ve arkadaşlarının (2022) hemşirelik öğrencileri ile yaptığı araştırmasında kişilik özelliklerinin OMKÖ ile değerlendirildiğinde, öğrencilerin en yüksek duygusal dengelilik alt boyutundan puan aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve Kurtgöz (2023) öğrencilerle yaptıkları araştırmada kişilik özellikleri değerlendirildiğinde; en yüksek puan ortalaması sorumluluk, en düşük puan ortalaması duygusal dengelilik alt boyutunda saptanmıştır. Başbay ve arkadaşları (2018) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise katılımcıların kişilik özellikleri alt boyutlarına bakıldığında sorumluluk puanlarının ortalaması en yüksek bulunmuştur. Tarcan ve Samancı'nın (2023) yaptığı araştırmada öğrencilerin kişilik özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde, en yüksek nevroitiklik, en düşük deneyime açıklık alt boyutunun olduğu görülmüştür. Özdemir ve arkadaşlarının (2020) hemşirelerle yaptığı araştırmasında katılımcıların sırasıyla yumuşak başlılık, dışa dönüklük ve duygusal dengelilik alt boyutları diğer boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bozyel ve Karavelioğlu'nun (2021) yaptığı araştırmada kadın futbolcuların deneyime açıklık kişilik özelliğinin daha yüksek ortalama puan aldığı tespit edilmiştir. Karataş (2018) Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu öğrencileri ile

gerçekleştirdiği araştırmasında kişilik alt boyutları açısından deneyime açıklık özelliğinin en yüksek etkiye sahip olduğunu, uyumluluk özelliğinin ise en düşük etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Elde edilen bu bulgular araştırmamızın verileri ile paralellik göstermemektedir. Alanyazında yer alan çalışmaların birbirinden farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir.

Kadın futbolcuların yaş grubu değişkenine göre, kişilik ölçeği alt boyutlarından yumuşak başlılık alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4.4). Anlamlı farklılığın 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri yaş arasında ve 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, katılımcıların yaşları arttıkça yumuşak başlılık kişilik özelliği puan ortalamalarının da arttığı görülmektedir. Farklılığın olduğu gruplarda 20 yaş ve üzeri katılımcıların yumuşak başlılık puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Bu bulgu kişilerin yaş aldıkça olgunlaşması, deneyim kazanması, uysal, uyumlu, esnek, güvenilir, iş birlikçi olması, kendini gerçekleştirebilmesi, daha fazla sorumluluk alması ile ilişkilendirilebilir.

Özkan'ın (2023) araştırmasında yaş değişkenine göre profesyonel kulüp yöneticilerinin yumuşak başlılık alt boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Acar'ın (2022) beden eğitimi ve spor öğretmenleri, Gezer'in (2022) ise öğrencilerle yaptığı araştırmada yumuşak başlılık, duygusal denge boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 22-23 yaş grubu yumuşak başlılık puanları diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Fişne (2017) tarafından gönüllülere yönelik yapılan araştırmada dışa dönüklük alt boyutu dışında tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bulut (2021) uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllüler ile yaptığı araştırmasında yaşa göre kişilik özelliklerinin tüm boyutları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. 21-23 yaş arası grupta deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük ve yumuşak başlılık puanları daha yüksek bulunurken, 17 yaş ve altında ise duygusal dengelilik daha yüksek bulunmuştur. Orhan (2020) tarafından yüzücülerle yapılan araştırmada yaşa göre kişilik özelliklerinin deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve dışa dönüklük alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Öztürk'ün (2018) spor eğitimi veren kadın akademisyenler ile yaptığı araştırmada yumuşak başlılık, öz disiplin, duygusal denge, deneyime açıklık alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Arslan (2023) tarafından öğretmenler ile yapılan araştırmada dışa dönüklük, sorumluluk, geçimlilik-uyumluluk, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ve olumsuz değerlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Lakhal ve arkadaşlarının (2015) öğrencilerle

yaptığı araştırmada kişilik özellikleri açısından farklılık bulunmuştur. Alandaki sonuçlar çalışmadaki bulguları desteklemektedir.

Gülbetekin'in (2019) ilkokul öğretmenleri üzerindeki araştırmasında ve Tanrıverdi ve arkadaşlarının (2019) ise öğrencilerle yaptıkları araştırmada kişilik özelliklerinin alt boyutlarından sadece sorumluluk boyutu düzeyinde anlamlı fark olduğu belirtilmiştir. Vural (2023) tarafından yapılan araştırmada uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülerin duygusal dengelilik alt boyutu puanında, Avcu'nun (2023) Spor Lisesi öğrencileri ile yaptığı araştırmada ise kişilik ölçeği sorumluluk alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Karabağ (2019) araştırmasında ortaöğretim öğrencilerinin nörotiklik, dışa dönüklük, gelişime açıklık ve uyumluluk düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, öz disiplin düzeylerinin ise anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. İnce'nin (2022) beden eğitimi ve spor öğretmen adayları üzerinde yaptığı araştırmada yalnızca deneyimlere açıklık alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Aksu (2018), Polat (2020), Yüncü (2020), Işık (2021b), Bilgin (2022), Eroğlu (2022), Terzioğlu (2024), Selucik (2021) tarafından yapılan araştırmalarda kişilik ölçeği alt boyutları ile katılımcıların yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuçlar ise araştırma ile paralellik göstermeyen sonuçlardır. Bu farklı sonuçların ölçek farklılığından, örneklemin branş farklılığından, araştırmalar arasındaki yıl farklarından, değer yargılarından ve yaş aralığının farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Kadın futbolcuların anne mesleği, baba mesleği, eğitim durumu, lig seviyesi, oynadığı mevki ve millilik durumu değişkenlerine göre kişilik ölçeği alt boyutlarının anlamlı farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.5, Tablo 4.6, Tablo 4.7, Tablo 4.8, Tablo 4.9, Tablo 4.10).

Eskiyörük'ün (2024) üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmasında kişilik özelliklerinde anne ve baba mesleği değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Tozoğlu'nun (2022) öğretmen adayları ile yaptığı araştırmada anne ve baba meslekleri ile narsist kişilik düzeyleri ölçeğinden alınan puanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular araştırmamızı kısmen destekler niteliktedir. Kayasandık ve arkadaşları (2015) tarafından çalışanlarla yapılan araştırmada anne mesleği memur olan katılımcıların, anne mesleği ev hanımı olan katılımcılara göre kişilik özellikleri açısından deneyime açıklık alt boyunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu araştırmamız ile farklılaşmaktadır. Bu farklılık örneklemin farklılığından kaynaklanmış olabilir.

Bilgin (2022), Eroğlu (2022), Özkan (2023), Gülbetekin (2019), Karakaş (2023), Şahin (2023b), Özer'in (2019) yaptığı araştırmalarda kişilik ölçeği alt boyutları ile katılımcıların eğitim durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Elde edilen bu bulgular araştırmamızın verileri ile paralellik göstermektedir. Bulut'un (2021) uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllüler ile yaptığı araştırmada eğitim durumlarına göre dışa dönüklük alt boyutunda anlamlı fark bulunmazken diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur. Akgül (2022) tarafından futbol taraftarları üzerinde yapılan araştırmada yumuşak başlılık, sorumluluk ve dışa dönüklük alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Acar (2022) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yer aldığı araştırmasında yalnızca yumuşak başlılık alt boyutunda lisans mezunları lehine anlamlı bir farklılık görmüştür. Işık'ın (2021b) genç yetişkinlerle yaptığı araştırmada eğitim düzeyi lisansüstü olan katılımcılar ile deneyime açıklık boyut puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Vural (2023) uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülerin yumuşak başlılık alt boyutu puanında lisansüstü eğitim düzeyinde olanların lehine ortaöğretim ve lisans eğitimi düzeyinde olanlara oranla anlamlı farklılık görmüştür. Alan ve Baykal'ın (2018) yönetici hemşirelerle yaptığı araştırmada gelişime açıklık alt boyutunda lisansüstü eğitim düzeyinde olanların lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Ulucan ve Bahadır'ın (2011) araştırmasında sporcuların dışa dönüklük alt boyutunda anlamlı farklılık yer almaktadır. En yüksek ortalamanın lisans düzeyinde olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar ise araştırma ile paralellik göstermeyen sonuçlardır. Bu farklılıklar, araştırma örneklemelerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Özkan'ın (2023) yaptığı araştırmada profesyonel kulüp yöneticilerinin yöneticisi bulundukları kulübün TFF'de mücadele ettiği lig değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Dayıcan (2019) masa tenisi sporcuları ile yaptığı araştırmasında ve Acet'in (2019) ampute futbol ve tekerlekli sandalye basketbol sporcularıyla yaptığı araştırmada katılımcıların oynadıkları lig değişkenine göre kişilik ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Elde edilen bu bulgular araştırmamız ile örtüşmektedir. Doğan (2022) tarafından yapılan araştırmaya katılan futbolcuların oynadıkları lig değişkenine göre kişilik alt boyutlarından dışa dönüklük, deneyimlere açıklık, sorumluluk ve yumuşak başlılık sıra ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte kişilik genel ve duygusal dengelilik alt boyut sıra ortalamalarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Piepiora ve arkadaşlarının (2021) araştırmasında Amerikan futbolu oyuncularının lig seviyelerine göre nevroitiklik, dışa dönüklük, uyumluluk ve vicdanlılık alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmezken, deneyime açıklık alt boyutunda anlamlı farklılık

bulunmuştur. Piepiora ve Kaśków'un (2019) Polonya'da farklı seviyelerdeki voleybolcularla yaptığı araştırmasında nevrozizm, dışa dönüklük, vicdanlılık alt boyutlarında 1. lig ve 3. lig oyuncularını arasında anlamlı farklılık bulunurken, deneyimlere açıklık ve uyumluluk alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu bulgular araştırma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir. Bu durumun nedeninin katılımcıların bireysel farklılıkları ve farklı spor branşının gereksinimlerinden kaynaklı olabileceği düşünülebilir.

Güvendi ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırmada korumalı futbol sporcularının mevkilere göre kişilik ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. İnan'ın (2022) elit hentbolcularla yapılan çalışmasında katılımcıların oynadıkları mevkilere göre kişilik özellikleri açısından anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Turkak'ın (2020) amatör futbolcularla yaptığı araştırmada pozisyon değişkenine göre kişilik özellikleri alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Elde edilen bu bulgular araştırmayı destekler niteliktedir. Orhan ve arkadaşlarının (2022) yaptığı araştırmada profesyonel futbolcuların mevkilerine göre kişilik özellikleri nevrozizm ve deneyime açıklık alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sivri'nin (2018) araştırmasında ise oynanan pozisyona göre amatör futbolcuların kişilik özellikleri duygusal denge alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgular ise araştırmamızı desteklememektedir. Bu farklılıklar, örneklemin ve kullanılan ölçme aracının farklılığından kaynaklanmış olabilir.

Şahin (2023a) tarafından hokey sporcuları ile yapılan araştırmada ve Ağduman'ın (2018) kış sporlarıyla elit düzeyde ilgilenen sporcular üzerinde yaptığı araştırmada kişilik özelliklerinin milli olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Şahin'in (2023b) bocce ve dart oyuncularını üzerinde yaptığı bir başka araştırmada ise milli sporculuk durumuna göre beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Zorlu ve arkadaşlarının (2020) atletizm branşındaki sporcularla yaptığı araştırmada millilik değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kuru'nun (2003) öğrencilerle yaptığı araştırmada ise milli sporcular ile milli olmayan sporcular arasında kişilik özellikleri açısından anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulgular araştırmamız ile örtüşmektedir. Kusan (2024) sporcularla yaptığı araştırmada milli sporcuların milli olmayan sporculara göre sporcu kimliği toplam puan, sportmenlik yönelimi ölçeği rakibe saygı alt boyut ve kişilik özellikleri yumuşak başlılık alt boyut toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit etmiştir. Aksu'nun (2018) karate sporcuları ile yaptığı araştırmasında millilik derecesine göre yalnızca sorumluluk alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Yılmaz'ın (2022) elit sporcularla yaptığı araştırmada millilik durumu değişkenine göre sorumluluk ve deneyime

açıklık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Hadi ve Karavelioğlu'nun (2023) futsal oyuncuları ile yaptığı araştırmasında sorumluluk alt boyutunda Futsal A Milli Takım oyuncuları ile lig oyuncuları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Özdemir'in (2021) elit ve elit olmayan güreşçilerle yaptığı araştırmasında milli olma durumuna göre deneyime açıklık alt boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Altıparmak'ın (2019) temaslı ve temaslı olmayan sporcular üzerinde yaptığı araştırmada milli olma durumu açısından uyumluluk alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuçlar ise araştırmamız ile paralellik göstermeyen sonuçlardır. Alanyazındaki bu çalışmaların kullanılan ölçme aracı ve branş farklılığından, bireysel, sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı çalışmamızdan farklı bir sonuç ortaya koyduğu düşünülebilir.

Sporun bireylere sağladığı birçok yararın yanı sıra sporcuların kişilik özellikleri üzerinde de etkili olduğu yadsınamaz. Bireyler spor ortamlarında farklı konularda kazanım elde ederler. Dolayısıyla bu kazanımlar onların gerek antrenman gerekse müsabaka performansına yansır. Bu noktadan hareketle, kişiliğin beş bileşeni sporcuların psikolojik çıktıları ile antrenman ve müsabakanın değişen farklı koşullarında etki yaratır. Bazı sporcular antrenmanlarda iyi performans sergilemelerine rağmen müsabaka ortamında düşük performans gösterebilirler. Bu durumun nedenleri arasında antrenör kararları ve teknik problemler gösterilse de oyuncu kişiliklerinin de büyük ölçüde belirleyici olduğu düşünülebilir. Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalarda tam bir netlik olmamakla birlikte kadın futbolcular takım sporu ile uğraşmalarından dolayı yüksek dışa dönüklük ve düşük duygusal dengeye sahiptir. Kadın futbolcuların kariyerlerindeki geçmiş yaşantıları, spor ile ilgili eğitimleri, olgunluk seviyeleri, başarıları kişilik özellikleri üzerinde önemli olup onlarla çalışan antrenör ve yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır. Ayrıca bir takıma sporcu seçimi yaparken performans testlerinin yanı sıra psikolojik testlerin de gerçekleştirilerek tüm data sonucunda değerlendirme yapılması sporcu hakkında daha sağlıklı sonuçlara işaret edebilir.

Kadın futbolcuların liderlik yönelimlerini belirlemek adına Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilen, 19 madde ve 4 alt boyutu olan Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)" araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipi '1=tamamen katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum' şeklinde sınıflandırılmıştır.

Kadın futbolcuların liderlik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamanın insan kaynaklı liderlik alt boyutunda olduğu görülürken, bunu sırasıyla karizmatik

liderlik, politik liderlik alt boyutlarının izlediği, en düşük ortalamanın ise yapısal liderlik alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Kadın futbolcuların takım arkadaşları ile sürekli birlikte olmalarından dolayı her şartta ve durumda onlarla birebir ilgilenmeleri, onların saha içi ve dışı sorunlarını dinlemeleri, çözüm odaklı yaklaşım sergilemeleri ve onlara değer vererek fikirlerini önemsemelerine bağlanabilir. Araştırmada yapısal liderlik alt boyutunun düşük çıkmasının sebebi, yapı içerisinde liderliği yönetici, antrenör, takım kaptanı gibi bireylerin yürütmesinden kaynaklı olabilir. Takım içerisinde yönlendiren ve yapıyı denetleyen bireylerin varlığı sporcuların kendi başlarına hareket edememelerine sebep olur ve dolayısıyla onların liderlik yönelim düzeyleri olumsuz yönde etkilenebilir.

Alanyazın incelendiğinde araştırmamızın sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar görülmektedir. Dursun (2024) yönetici adayları ile yaptığı araştırmasında ÇYLYÖ alt boyutları puanlarına bakıldığında en yüksek puan insan kaynaklı liderlikte, en düşük puan ise yapısal liderlikte görülmektedir. Çakıcı'nın (2019) amatör futbolcularla yaptığı araştırmada insan kaynaklı liderlik alt boyutunda en yüksek puanın elde edildiği ortaya konulmuştur. Aynı araştırmada futbolcuların yapısal liderlik düzeyleri insan kaynaklı liderlik düzeyine göre düşük çıkmıştır. Yaşın ve Tan'ın (2022) öğretmenlere yönelik, Ünlü ve Demirtaş'ın (2023) ise öğrencilere yönelik yaptıkları araştırmalarda insan kaynaklı liderlik puan ortalamalarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Sezer ve Kahraman (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ölçeğinden aldıkları en yüksek puan insana yönelik liderlik boyutundan, en düşük puan ise dönüşümsel liderlik alt boyutunda görülmektedir. Özdenk'in (2015) bireysel ve takım sporcuları ile spor yapmayan bireyler üzerinde yaptığı araştırmada katılımcıların toplam liderlik puanları incelendiğinde, en yüksek insan kaynağı, en düşük sembolik liderlik puanları ile karşılaşmıştır. Aynı çalışmada yapıya yönelik liderlik alt boyutunda sedanterlerin puan ortalamasının sporculara göre daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Lotfi ve arkadaşlarının (2023) futbol kulüp personelleri ile yaptığı araştırmada teknik personel, kaptanlar, yöneticiler ve sağlık ekibi üyelerinin eğitim ve uygulamada insan kaynaklı liderlik boyutuyla öne çıktıklarını tespit etmişlerdir. Cormier (2008), Bowden ve McCauley (2016), Güler ve arkadaşları (2020), Dursun ve Göksel (2022), Arslan ve Uslu (2014), Bayrakdaroglu ve arkadaşları (2020), Yılmaz ve Yenel (2020), Sinanoğlu (2019), Karagülle (2024), Eliçora (2021), Kurt'un (2023) yaptıkları araştırmalarda liderlik ölçeklerinin alt boyutlarına bakıldığında, en yüksek ortalama insan kaynaklı liderlik, en düşük ortalama politik liderlik alt boyutunda görülmüştür. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Alanyazın incelendiğinde araştırmamızın sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşmayan çalışmalar da görülmektedir. Durmuş ve arkadaşlarının (2024) Spor Bilimleri akademisyenleri ile yaptığı araştırmada katılımcıların ÇYLYÖ yapısal liderlik alt boyutunun en yüksek, politik liderlik alt boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Al-Omari (2013) okul müdürleri ile, Lawson (2014) atletik direktörler ile yaptığı araştırmalarında dört çerçeve liderlik modelinden en çok yapısal liderliği, en az ise sembolik liderliği tercih ettikleri belirtilmiştir. Ermiş ve Dereceli'nin (2023) basketbolcularla yaptığı araştırmada politik liderlik alt boyutunda en yüksek, insan kaynaklı liderlik alt boyutunda en düşük ortalama puanlar elde edilmiştir. Bu bulgular araştırma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Kadın futbolcuların yaş grubu değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarından politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4.12). Anlamlı farklılığın politik liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 ile 18-19 yaş, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 18-19 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında, insan kaynaklı liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında, karizmatik liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 yaş ile 18-19 yaş, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 18-19 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında, yapısal liderlikte; 14-15 yaş ile 16-17 yaş, 14-15 yaş ile 18-19 yaş, 14-15 yaş ile 20 yaş ve üzeri, 16-17 yaş ile 18-19 yaş, 16-17 yaş ile 20 yaş ve üzeri arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, katılımcıların yaşları arttıkça politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik puan ortalamalarının da arttığı görülmektedir. Farklılığın olduğu gruplarda 20 yaş ve üzeri katılımcıların puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Ulaşılan bu bulgu liderliğin zaman içerisinde gelişim gösteren bir süreç olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda kadın futbolcuların yaşlarının ilerlemesiyle birlikte liderlik yönelimleri algılarının daha etkin olduğu düşünülebilir. Sporcuların yaşı ve takımdaki görev süreleri dikkate alındığında uzun süredir oynayan yaş almış oyuncuların lider olarak algılanma şansları daha yüksek olabilir. İlgili literatür incelendiğinde yaşa göre liderlik yönelimlerinin bazı çalışmalarda farklılaşmadığı, bazı çalışmalarda ise önemli farklılıkların olduğu görülmektedir.

Yaşın ve Çolakoğlu'nun (2022) araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre politik liderlik alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, yapısal, insan kaynaklı ve karizmatik liderlik alt boyutlarında anlamlı farklar elde edilmiştir. Dayıcan ve Demiray'ın (2021) masa tenisi sporcularıyla yaptığı araştırmada bütün alt boyutlarda anlamlı

farklılık olup, 25 yaş ve üstü sporcuların daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür. Boyacı (2023) Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yaş dağılımına göre insan kaynaklı ve yapısal liderlik alt boyut toplam puanları arasında farklılık saptamıştır. 18-20 yaş grubu öğrencilerin toplam puanları 21-23 yaş grubundaki öğrencilerin puanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Han (2024) tarafından Spor Yöneticiliği öğrencileri ile yapılan araştırmada yaş değişkeninde ÇYLYÖ toplam puan ile karizmatik ve yapısal liderlik alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmüştür. Karizmatik liderlikte 23 yaş ve üzeri, yapısal liderlikte ise 22 yaş ile 23 yaş üzeri öğrenciler 20 yaş altı öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek puanlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz ve Yenel'in (2020) kamp liderlerinin liderlik yönelimlerini tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmada farklı yaş grupları arasında yapısal liderlik ve politik liderlik alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Kolamaç'ın (2024) spor yöneticileri ile yaptığı araştırmada yaşa göre yapısal liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. 20-30 yaş aralığında olan katılımcıların puanları, 31-60 yaş ve 60 yaş üzeri olan katılımcılardan yüksek bulunmuştur. Şekerözü'nün (2024) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile yaptığı araştırmasında yaş durumuna göre yapısal liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Çetintaş'ın (2019) antrenörler ile yaptığı araştırmasında yaş gruplarına göre politik, yapısal, insan kaynaklı ve genel liderlik yönelim düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, sembolik liderlik yöneliminde fark olmadığını belirlemiştir. Dursun (2022) çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında katılımcıların yaşları ile ÇYLYÖ'nin karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutu arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Kotur ve Anbazhagan (2014) liderlik tarzları açısından çalışanların yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bu bulgular araştırmamızın verileri ile paralellik göstermektedir.

Ilgar ve arkadaşları (2022), Altınışık ve Çelik (2022), Düzgünce (2021), Cirit (2022), Özkan (2023), Kendirli (2023), Çelik ve arkadaşları (2024), Karagülle (2024), Doğan (2024), Sarıkol ve Hoşver (2023), Korkmaz ve Mamak (2022) tarafından yapılan araştırmalarda yaş değişkenine göre liderlik yönelimleri alt boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu araştırmaların sonuçları ile mevcut araştırmamızın sonuçları farklılaşmaktadır. Sosyal çevre, öz farkındalık, yaşam süresine bağlı olarak birey belli bir deneyime ve birikime sahip olabilir ve bu da liderlik yönelim düzeylerine farklı yansıyabilir.

Kadın futbolcuların anne mesleği değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarının anlamlı farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.13). Çalışmamızda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, anne mesleği değişkeninin liderlik yönelimleri üzerinde etkili bir faktör

olmadığı şeklinde yorumlanabilirken alanyazında yer alan bazı çalışmalar ise anne mesleğinin bazı liderlik yönelimleri alt boyutları açısından etkili bir faktör olabileceğine işaret ettiği söylenebilir. Tekinbay (2022) tarafından Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerle yapılan araştırmada annenin çalışma durumuna göre liderlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Tekin (2024) Spor Lisesi ve diğer liselerde yer alan öğrencilerle farklı ölçek kullanarak yaptığı araştırmada ise anne mesleği açısından gençlik liderlik özellikleri ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgular araştırmamızı destekler niteliktedir. Çelik ve Gıdık'ın (2022) yaptığı araştırmada hokey sporcularının liderlik öz-yeterlik ölçeği ile anne mesleği değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Paydaş'ın (2019) antrenörler ile yaptığı araştırmada anne mesleğine göre liderlik tarzları ölçeği tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular ise araştırmamız verileri ile örtüşmemektedir. Bu farklılıklar, örneklem ve branş farklılığından kaynaklanmış olabilir.

Kadın futbolcuların baba mesleği değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarından insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4.14). Anlamlı farklılığın insan kaynaklı liderlikte; memur ile serbest meslek, memur ile çalışmıyor, işçi ile serbest meslek, işçi ile çalışmıyor arasında, karizmatik liderlikte; işçi ile emekli, işçi ile çalışmıyor arasında, yapısal liderlikte; memur ile çalışmıyor, işçi ile emekli, işçi ile çalışmıyor, serbest meslek ile çalışmıyor arasında olduğu tespit edilmiştir. Politik liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir. Farklılığın olduğu gruplarda bir meslek grubunda çalışmıyor olan katılımcıların puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Genellikle çalışmayan ebeveyne sahip sporcular ailelerine destek verebilmek adına birçok noktada kendileri sorumluluk alarak liderlik yapma eğilimi gösterebilirler. Futbol branşının kendi doğası ve dinamikleri düşünülerek bu sonuca ulaşılmış olabilir. Çalışmamızda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, baba mesleği değişkeninin liderlik yönelimleri üzerinde etkili bir faktör olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çelik ve Gıdık'ın (2022) yaptığı araştırmada hokey sporcularının liderlik öz-yeterlik ölçeği ile baba mesleği değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu araştırmayı destekler niteliktedir. Paydaş'ın (2019) antrenörler ile yaptığı araştırmada baba mesleğine göre liderlik tarzları ölçeği tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Tekinbay (2022) tarafından Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerle yapılan araştırmada baba mesleği açısından liderlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bulgular

araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Bu farklılıklar, araştırma örneklemelerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Kadın futbolcuların eğitim durumu değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarından politik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4.15). Anlamlı farklılığın politik liderlikte; ilköğretim ile lisans, ortaöğretim ile lisans arasında, yapısal liderlikte; ortaöğretim ile lisans arasında olduğu tespit edilmiştir. İnsan kaynaklı liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, farklılığın olduğu gruplarda eğitim durumu lisans olan katılımcıların politik liderlik ve yapısal liderlik puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça gerek saha içi gerek saha dışı farkındalıklarının, sosyal ve bireysel becerilerinin arttığı, hedef ve beklentilere ulaşarak daha iyi olanaklara sahip olduğu ve bu durumun liderlik düzeyini olumlu anlamda etkilediği düşünülebilir. Aynı zamanda kişilerin eğitim seviyesi yükseldiğinde farklı konularda bilgi sahibi oldukları zaman hayata bakış açıları değişir ve bu durum liderlik yönelimlerini etkiler. Politik liderlikte eğitim durumunun artması çatışmaları çözen, kaynakları etkin kullanan, rekabet edebilen, gerçekçi karar alan ve açıklayıcı dil kullanarak kendini ifade edebilen kişilerin varlığı ile ilişkili olabilir. Yapısal liderlikte ise eğitim durumunun artışı kişilerin üretkenlik, mantıklı düşünme, hedef odaklı yaklaşım, organizasyonun tüm kural ve prosedürlerine sadık kalma gibi detayların daha ön plana çıkmasından kaynaklı yorumlanabilir. Elde edilen bulgu alanyazında bulunan birçok çalışmada da benzerlikler ve farklılıklar oluşturmaktadır.

Dinçer'in (2023) futbol yöneticileri ile yaptığı araştırmasında katılımcıların eğitim durumları açısından yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitim durumu yüksek lisans/doktora olan katılımcıların yapısal liderlik puanları, eğitim durumu ilköğretim/ortaokul ve lise olan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dayıcan ve Demiray'ın (2021) masa tenisi sporcularıyla yaptığı çalışmada eğitim durumu verilerine göre, insan kaynakları, politik ve sembolik çerçeve alt boyutları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin üniversite öğrencilerinin ortalamaları, lise öğrencilerinin ortalamalarına göre yüksektir. Uslu (2021) spor yöneticileri ile yaptığı araştırmasında eğitim durumu değişkenine göre liderlik yönelimi alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Karaka (2023) tarafından gençlik kulüpleri çalışanları üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyine göre liderlik yönelimleri tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Altunsöz'ün (2022) spor sevk ve idaresinden sorumlu personeller ile yaptığı çalışmada eğitim durumlarına göre yapısal liderlik ve insan kaynaklı

liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşmuştur. Ön lisans, lisans ve lisansüstü katılımcıların değerleri yüksektir. Ermiş ve Dereceli'nin (2023) basketbolcularla yaptığı araştırmada yapısal liderlik ve politik liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık yer almıştır. Bu farklılıklar; yapısal liderlikte ön lisans ile lisans arasında lisans düzeyindeki katılımcılar lehine, politik liderlikte ise lise ve yüksek lisans ve üzeri arasında yüksek lisans ve üzeri düzeyindeki katılımcılar lehinedir. Metin (2023) tarafından futbolcular üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise sporda liderlik toplam puanı ile eğitim düzeyi değişkeni arasında lisans mezunu futbolcular lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bitik'in (2021) yüzme antrenörleri ile yaptığı araştırmada eğitim durumlarına göre sporda liderlik ölçeği demokratik davranış alt boyutunda lisansüstü lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Elde edilen bu bulgular araştırmamızın verileri ile paralellik göstermektedir.

Kendirli'nin (2023) spor yöneticileri ile yaptığı araştırmada ÇYLYÖ'nin öğrenim düzeyine göre politik, insan kaynaklı ve yapısal liderlik alt boyutları ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiş, karizmatik liderlik alt boyutunda lisansüstü öğrenim düzeyinde olan yöneticilerin puan ortalamaları lisans öğrenim düzeyinde olan yöneticilerinin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamıştır. Gönen (2021), Cirit (2022), Özkan (2023), Ayten (2019), Yeşiloğlu (2023), Ateş (2023), Mutlu ve arkadaşlarının (2019) yaptıkları araştırmalarda eğitim durumu değişkenine göre liderlik yönelimleri açısından anlamlı fark tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar ise araştırmamızda çıkan sonuç ile farklılaşmaktadır. Eğitim durumuna ait çalışmalardan elde edilen farklı sonuçların örneklemin çeşitliliğinden etkilendiği düşünülebilir.

Kadın futbolcuların lig seviyesi değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarından politik liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4.16). Anlamlı farklılığın politik liderlikte; Kadınlar 1. Ligi ile Kadınlar 3. Ligi, Kadınlar 2. Ligi ile Kadınlar 3. Ligi arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, farklılığın olduğu gruplarda lig seviyesi Kadınlar 2. Ligi olan katılımcıların politik liderlik puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Böylece üst ligde oynayan kadın futbolcuların başkalarını anlama, etkileyebilme, yönlendirebilme, ilişkileri yönetebilme gibi yeteneklerini alt ligde oynayan kadın futbolculara göre daha iyi ortaya koyabildiği söylenebilir. Futbolcular Süper Lig seviyesine ulaştıklarında hata yapmaktan çekinme durumu daha fazla göz önüne geleceği için süreç içerisinde değişimler gerçekleşebilir. Kadınlar 3. Liginde forma giyen futbolcuların liderlik düzeylerinin daha düşük olmasının sebebi, yarışmacı boyutta resmi futbol organizasyonlarına yeni dâhil olmaları ve

antrenman ve müsabaka deneyimlerinin oldukça az sayıda olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Dolayısıyla bu lig seviyesinde yer alan kadın futbolcuların liderlik algıları tam olarak yerleşmemiş olabilir. Bu durum alanyazında bulunan birçok çalışmada da benzerlikler ve farklılıklar oluşturmaktadır.

Özkan'ın (2023) araştırmasında profesyonel futbol kulüp yöneticilerinin yöneticisi bulundukları kulübün TFF'de mücadele ettiği lig değişkenine göre liderlik yönelimleri tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın Süper Lig ve 2. Lig lehine olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu çalışmamızı desteklemektedir. Dayıcan ve Demiray'ın (2021) masa tenisi sporcularıyla yaptığı çalışmada oynadıkları lig değişkenine göre, liderlik yönelim ölçeği alt boyutlar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Karakurt (2022) profesyonel futbolcularla yaptığı çalışmada oynadıkları liglere göre karizmatik liderlik ölçeğinin antipatik algı, motive etme ve risk alma alt boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur. Bu bulgular ise çalışmamızı desteklememektedir. Bu farklılıklar, örneklem ve branş farklılığından kaynaklanmış olabilir.

Kadın futbolcuların mevki değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarından politik liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4.17). Anlamlı farklılığın politik liderlikte; defans ile forvet arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, farklılığın olduğu gruplarda oynadığı mevki forvet olan katılımcıların politik liderlik puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Futbol oyunu içerisinde forvet mevkinde oynayan oyuncuların risk aldıkları, daha bencil bir yapıda oldukları ve oyunun sonucuna etki edecek kişiler oldukları düşünüldüğünde bu sonuca ulaşılabilir. Bunun yanı sıra forvet oyuncularının takım arkadaşlarını etkileyen ve canlandırabilen bir yapıda olması, zaman, alan ve rakip baskısı altında oynanan oyunda gücünü ve becerilerini kullanarak rekabet edebilmesi politik liderlik özelliği ile ilişkilendirilebilir. Futbol oyununda saha büyüdükçe takım içerisinde daha fazla sporcu liderine ihtiyaç oluşacağı düşünülebilir. Ayrıca farklı mevkiilerin ön plana çıktığı futbol oyununda bulunduğu mevkinin gerekliliği olan teknik/taktik becerilerin sporcuların liderlik yönelimleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Gözütok'un (2024) yaptığı çalışmada Curling sporcularının oyuncu pozisyonları arasında politik liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. 4. pozisyonda yer alan oyuncuların politik liderlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Çelik ve Gıdık'ın (2022) hokey sporcuları ile yaptığı çalışmada mevki değişkenine göre defans ile forvet arasında anlamlı

fark bulunmuştur. Farkın defans oyuncularına lehine olduğu görölmüştür. Bu sonuçlar araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Er ve Koç (2020) amatör futbolcularla yaptıkları araştırmada pozisyon değişkeni açısından liderlik yönelimi ölçeği alt boyutları arasında anlamlı fark saptamamıştır. Metin (2023) tarafından futbolcular üzerinde yapılan başka bir araştırmada ise sporda liderlik toplam puanı ile mevki değişkeni arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Saha içerisinde tüm mevkilerde oynayan oyuncuların liderliği önemseme konusunda hemfikir oldukları söylenebilir. Bu sonuç ise araştırma bulguları ile farklılaşmaktadır. Bu farklılık, örneklemin ve kullanılan ölçme aracının farklılığından kaynaklanmış olabilir.

Kadın futbolcuların millilik durumu değişkenine göre, liderlik ölçeği alt boyutlarından politik liderlik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görölmüştür (Tablo 4.18). Anlamlı farklılığın politik liderlikte; A Milli Takım ile U19 Milli Takım, A Milli Takım ile U17 Milli Takım, A Milli Takım ile U15 Milli Takım, A Milli Takım ile Milli Sporcu Değil arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık görölmemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, farklılığın olduğu gruplarda A Milli Takımda görev alan katılımcıların politik liderlik puan ortalamaları diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Milli sporcular mevcut kaynakları kullanarak gerçekçi kararlar alabilirler. Milli sporcuların ölkelerini temsilen katıldıkları organizasyonlarda yarışmaların getirdiği sorumluluk ve baskı, onları takım arkadaşlarına karşı daha sorumlu, daha saygılı ve daha denge kurmaya yönelik bir duruma yöneltebilir. Ayrıca milli sporcular yüksek öz güvene sahip olmakla birlikte takım içerisinde rol model olarak görölürler ve bu bilincin farkında olarak daha dikkatli davranabilirler.

Önlü ve Hasırcı'nın (2023) Kick Boks sporcuları ile yaptığı araştırmada milli sporcu olma değişkenine göre liderlik yönelimleri alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Milli sporcu puan ortalamalarının milli sporcu olmayan katılımcılara göre yüksek olduğu görölmüştür. Çetintaş (2019) antrenörler ile yaptığı araştırmasında milli antrenör olanların sembolik, politik, yapısal, insan kaynaklı ve genel liderlik düzeylerinin milli antrenör olmayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Özkan'ın (2021) hentbolcularla farklı ölçek kullanarak yaptığı araştırmada spor için liderlik ölçeği alt boyutlarından eğitici ve destekleyici davranış ve demokratik davranış alt boyutlarında milli sporcular lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Elde edilen bu bulgular araştırmamızın verilerini destekler niteliktedir. Gülaştı (2022) tarafından amatör sporcular ile spor yapmayan bireyler üzerinde yapılan araştırmada anlamlı farklılık tespit edilmiş, milli sporcu olan katılımcıların alt boyutlardan dönüşümsel liderlik eğilimleri daha yüksek düzeyde çıkmıştır.

Vurgun ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan araştırmada antrenörlerin ÇYLYÖ boyutları ile milli olma durumu arasında istatistiksel olarak bir fark bulunamamıştır. Gençgör'ün (2024) Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ile yaptığı araştırmada milli sporcu olup olmama durumuna göre liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular ise araştırma verileri ile örtüşmemektedir. Bu farklılıklar, araştırma örneklemelerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Liderin, rol yapısı ve hedef yönün geliştirilmesi ve sürdürülmesinde aktif rolü bulunur. Bu durum grubun varlığını ve verimliliğini etkiler. Sporcu liderlerinin varlığı, takımın işleyişini etkilemekle birlikte takım arkadaşlarının performansı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle bir takım içerisinde sporcuların liderlik becerilerini ve yeteneklerini geliştirmek, yöneticiler, antrenörler, spor psikologları açısından önemli bir odak noktası olarak görülmektedir. Araştırmamızda kadın futbolcuların liderlik özelliklerinin dikkat çekici olması kadın futbolcuların aktif oynadıkları dönemlerde gelişen sosyal yapılarının yanı sıra saha içi ve dışındaki paydaşlar ile devamlı olarak yakın ilişkiler kurma ve iş birliği içerisinde çalışmalarını gibi nedenlere bağlanabilir.

FIFA ve UEFA'nın kadın futbolunu güçlendirmeye ve teşvik etmeye yönelik hamlelerinin yanı sıra kadın futbolunun ülkemizdeki gelişimini destekleyecek farklı plan, program ve stratejiler hazırlamak, sporcuları hedefe yönlendirmek ve hedefe giderken hangi yollarda neler yapacağını öğretmek için iyi liderlere duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Yalnızca spor ve özelinde futbol sektöründe değil kadınların tüm sektörlerde cam tavanları kırarak istihdam edilmeleri için fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Bu etki, hikâyesi birbirinden farklı kadınları rol model olarak karşımıza çıkaracaktır. Bu noktada başta futbolun sevk ve idaresinden sorumlu Türkiye Futbol Federasyonu olmak üzere kadın futbol şubesi bulunan kulüplere, yöneticilere, antrenörlere ve kadın futbolculara büyük görevler düşmektedir. Ortak amaçlara ulaşabilmenin yolunun etkili liderler ve onlara inanmış bir ekip çalışmasıyla mümkün olabileceği düşünülebilir.

Araştırmada iki ölçek arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Kadın futbolcuların kişilik ve liderlik ölçeklerine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişilik ölçeği dışa dönüklük alt boyutu ile liderlik ölçeği politik liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmazken, kişilik ölçeği dışa dönüklük alt boyutu ile liderlik ölçeği insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları

arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Anlamlı ilişkinin insan kaynaklı ve yapısal liderlik alt boyutlarında düşük düzeyde pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Kadın futbolcuların kişilik ve liderlik ölçeklerine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişilik ölçeği duygusal denge alt boyutu ile liderlik ölçeği politik liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmazken, kişilik ölçeği duygusal denge alt boyutu ile liderlik ölçeği insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Anlamlı ilişkinin insan kaynaklı ve yapısal liderlik alt boyutlarında düşük düzeyde pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Kadın futbolcuların kişilik ve liderlik ölçeklerine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişilik ölçeği deneyimlere açıklık alt boyutu ile liderlik ölçeği politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Anlamlı ilişkinin politik liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarında yüksek düzeyde pozitif yönlü, insan kaynaklı ve yapısal liderlikte ise düşük düzeyde pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Kadın futbolcuların kişilik ve liderlik ölçeklerine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişilik ölçeği sorumluluk alt boyutu ile liderlik ölçeği politik liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmazken, kişilik ölçeği sorumluluk alt boyutu ile liderlik ölçeği insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Anlamlı ilişkinin insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında yüksek düzeyde pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Kadın futbolcuların kişilik ve liderlik ölçeklerine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; kişilik ölçeği yumuşak başlılık alt boyutu ile liderlik ölçeği politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Anlamlı ilişkinin politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarında düşük düzeyde pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızda kadın futbolcuların kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Genel olarak bakıldığında beş faktör kişilik özellikleri liderlik yönelimleri ile pozitif ilişkilere sahiptir. Sporcunun kişilik özelliklerinin şekillenmesinde rekabetçi spor ortamının rol oynadığı söylenebilir. Son yıllarda özellikle kadınların spor alanında özelinde de futbol alanında varlıklarının hissedilir derecede artmış olması onların liderlik becerilerini sergilemelerine zemin hazırlamış olabilir.

Alanyazın incelendiğinde araştırmamızın sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar görülmektedir. Özkan ve Yaman'ın (2023) Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada, kişilik özellikleri alt boyutları ile politik, insan kaynaklı, yapısal ve karizmatik liderlik yönelimleri arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ünlü ve Hasırcı'nın (2023) Kick Boks sporcuları ile yaptıkları araştırmada liderlik ve kişilik özelliklerinin birbirleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki sergilediği ortaya konulmuştur. Sinanoğlu'nun (2019) öğretmen adayları ile yaptığı araştırmada kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dayıcan ve Demiray'ın (2021) masa tenisi sporcularıyla yaptığı araştırmada sporcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Koutsoumpa'nın (2023) sistematik incelemelerden yararlanarak yaptığı araştırmasında liderliğin etkinliği ile dışa dönüklük, uyumluluk, deneyimlere açıklık, vicdanlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ballı'nın (2013) yaptığı araştırma sonuçları incelendiğinde, özel güvenlik görevlilerinin liderlik puanları ile dışa dönüklük arasında anlamlı ve pozitif, sorumluluk ve gelişime açıklık özellikleri ile de pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Judge ve arkadaşları (2002) tarafından kişilik ve liderlik ilişkisine yönelik kapsamlı literatür incelemeleri yapılan araştırmada çalışma ortamında liderin ortaya çıkışı ve liderliğin etkinliği ile ilgili tüm alt boyutların etkili olduğu, en tutarlı ilişkinin dışa dönüklük alt boyutunda bulunduğu görülmüştür. Simic ve Ristic'in (2017) yöneticilerle yaptığı araştırmasında kişilik özellikleri ile liderlik tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve en baskın ilişkinin pozitif anlamda dönüşümcü liderlik tarzı ile dışa dönüklük arasında olduğu görülmüştür. Gol ve Zare (2017) tarafından yöneticilerle yapılan, Rameshkumar'ın (2019) ise teknoloji çalışanları ile yaptığı araştırmada liderlik tarzları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gökbaraz ve arkadaşları (2021) tarafından farklı ölçek kullanılarak yapılan araştırmada Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında bazı boyutlar açısından orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kaşlı ve Seymen'in (2010) farklı ölçek kullanarak çalışanlarla yaptığı araştırma bulgularında, kişilik özellikleri ile lider-üye etkileşimi alt boyutlarının tümü arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur.

Alanyazın incelendiğinde araştırmamızın sonuçları ile benzer sonuçlar göstermeyen çalışmalar da görülmektedir. Özkan'ın (2023) araştırmasında profesyonel futbol kulüp yöneticileri ile yaptığı araştırmada liderlik yönelimi değişkeni ile kişilik özellikleri değişkeni arasında negatif düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yazıcı ve İmamoğlu'nun

(2024) Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ile yaptığı araştırmada insana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik yönelimlerinin duygusal dengesizlik ile negatif yönde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Gama ve arkadaşları (2019) tarafından hentbol antrenörleri ile kişilik ve liderlik özellikleri ilişkisi analizine dayalı yapılan araştırmada dışa dönüklük ve nevrotiklik ile olumlu geri bildirim davranışı, aynı zamanda nevrotiklik ile otokratik davranış arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yavuz ve arkadaşlarının (2022) çalışanlarla yaptığı araştırmada çalışanların B tipi kişilik tipi ile ÇYLYÖ arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, A tipi kişilik tipi arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Oral'ın (2013) yöneticilerle yaptığı araştırmada yöneticilerin kişilik tarzları ile liderlik davranışları arasında doğrudan bir bağlantı bulunmazken, bazı kişilik tarzları ile liderlik tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ruiz-Vazquez ve arkadaşlarının (2024) Z kuşağı bireylerle yaptığı araştırmada deneyime açıklık, vicdanlılık ve nevrotiklik kişilik özellikleri ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir. Easley'in (2019) öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmasında dışa dönük kişilik özelliklerinin dönüşümcü liderlikle pozitif ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Farsani ve arkadaşlarının (2013) kadın beden eğitimi öğretmenleri ile yaptığı araştırmada etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik ve pasif/kaçıncı liderlik ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Çalık ve arkadaşlarının (2019) farklı ölçek kullanarak yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile teknolojik liderlik öz yeterlik becerileri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Moss ve Ngu (2006) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada dışa dönüklük ve vicdanlılık ile dönüşümcü liderlik, nevrotiklik ile laissez-faire liderlik arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Yeh ve arkadaşları (2016) tarafından hemşirelerle yapılan araştırmada başlatıcı liderlik tarzı ile vicdanlılık, dışa dönüklük, uyumluluk, deneyimlere açıklık arasında yüksek düzeyde, nevrotiklik arasında düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Zadok ve arkadaşlarının (2024) öğretmenlerle yaptığı araştırmada dışa dönüklük ile dönüşümsel liderliğin alt boyutları olan idealize edilmiş etki, entelektüel uyarım ve ilham verici motivasyonun pozitif korelasyon gösterdiği, bireysel ilgi ile korelasyon göstermediği, sorumluluk ile idealize edilmiş etki ve ilham verici motivasyonun negatif korelasyon gösterdiği, bireysel ilgi ve entelektüel uyarımla korelasyon göstermediği, deneyime açıklık ile idealize edilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel ilgi ile pozitif korelasyon gösterdiği görülmüştür.

Yaşadığımız çağda teknolojinin hayatımıza girmesi ve günlük hayatın akışını etkilemesi ile birlikte değişimlere ayak uydurmak, sorunlara yeni yaklaşımlarla çözümler üretebilmek

günümüz şartlarında değerli görünmektedir. Diğer sektörlerde olduğu gibi spor sektöründeki dinamizmi de dikkate alarak diğer kişilerin önüne geçebilmek adına kişisel gelişimini ön plana alan, yaratıcı fikirler, düşünceler, adımlar ortaya koyabilen, farkındalık yaratabilen kişilerin sahip olduğu kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri oldukça önem taşımaktadır.

Araştırma verilerinden yola çıkarak spor yapmanın ya da bir başka değişle aktif futbol oynamanın kişilerin psikolojik sağlığına katkı sağladığı, kişilik özelliklerini ve liderlik yönelimlerini faydalı yönde geliştirdiği söylenebilir. Takım sporlarında ekibe daha bağımlı, dışa dönük, takım arkadaşları, antrenörleri ve yöneticilerine daha fazla destek veren, fikir üreten, sosyal olarak daha destekleyici, daha olumlu geri bildirim sunan oyuncuların varlığı etkili olmakla birlikte kişilik özellikleri ve liderlik davranışları bir arada ele alındığında performansın tahmin edilmesine de önemli katkı sağladığı düşünülebilir. Bunun yanı sıra kişilik özelliklerinin liderlik eğilimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, sporcuların liderlik yönelimi güduları arttıkça kişilik özelliklerinin geliştiği ifade edilebilir.

Kadın futbolcular futbol ortamında dinamik zorlukları aşabilmek için çok önemli olan kişilik özellikleri ve liderlik becerilerini amaca yönelik olarak akılcı bir şekilde devreye sokarak işlerini kolaylaştırma potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak, kişilik özellikleri potansiyel liderliğin değerlendirilmesinde temel bir çerçevedir. Bununla birlikte etkisinin farkına varılması oldukça önemlidir. Çalışmamızın sonuçları bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalara temel teşkil edebilir.

5.1. Sınırlılıklar

Araştırma süreci toplamda 1 sezonluk süreç ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubu 14-39 yaş ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma Türkiye’de aktif ve lisanslı olarak futbol oynayan kadın futbolcular olarak sınırlandırılmıştır.

Gönüllü katılım ile sınırlıdır.

Ölçekleri yönergeye uygun şekilde doldurmuş kadın futbolcular ile sınırlandırılmıştır.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de çeşitli illerde futbol oynayan farklı liglerdeki kadın futbolcuların bazı değişkenlere göre kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerini ortaya koymaktır. Ayrıca kadın futbolcuların kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yaptığımız çalışmada kişisel bilgi formunda yer alan değişkenler açısından kişilik ölçek sonuçları incelendiğinde:

- Kadın futbolcuların dışa dönüklük kişilik özelliğinin en yüksek düzeyde olduğu,
- Kadın futbolcuların duygusal denge kişilik özelliğinin en düşük düzeyde olduğu,
- Yaş arttıkça yumuşak başlılık kişilik özelliklerinin arttığı,
- Anne mesleğinin kişilik özelliklerini etkilemediği,
- Baba mesleğinin kişilik özelliklerini etkilemediği,
- Eğitim durumunun kişilik özelliklerini etkilemediği,
- Lig seviyesinin kişilik özelliklerini etkilemediği,
- Mevki değişkeninin kişilik özelliklerini etkilemediği,
- Millilik durumunun kişilik özelliklerini etkilemediği tespit edilmiştir.

Bu araştırmada kişisel bilgi formunda yer alan değişkenler açısından liderlik yönelimleri ölçek sonuçları incelendiğinde:

- Kadın futbolcuların insan kaynaklı liderlik yönelimlerinin en yüksek düzeyde olduğu,
- Kadın futbolcuların yapısal liderlik yönelimlerinin en düşük düzeyde olduğu,
- Yaş arttıkça politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik yönelimlerinin arttığı,
- Anne mesleğinin liderlik yönelimlerini etkilemediği,
- Baba mesleği çalışmayan olanların insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri puan ortalamalarının yüksek olduğu,
- Eğitim durumu lisans olan kadın futbolcuların politik liderlik ve yapısal liderlik yönelimlerinin daha yüksek olduğu,

- Kadınlar 2. Liginde yer alan kadın futbolcuların politik liderlik yönelimlerinin daha yüksek olduğu,
- Forvet mevkisinde oynayan kadın futbolcuların politik liderlik yönelimlerinin daha yüksek olduğu,
- A Milli takımda görev alan kadın futbolcuların politik liderlik yönelimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, araştırmada kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri ilişkisi incelendiğinde:

- Dışa dönüklük kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkide olduğu,
- Duygusal denge kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkide olduğu,
- Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin politik liderlik ve karizmatik liderlik yönelimleri ile yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkide olduğu,
- Deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkide olduğu,
- Sorumluluk kişilik özelliğinin insan kaynaklı liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri ile yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkide olduğu,
- Yumuşak başlılık kişilik özelliğinin politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik yönelimleri ile düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak araştırmada elde edilen bulgular tartışma başlığı altında incelenmiş ve yorumlanmıştır. İlgili literatür incelendiğinde kadın futbolcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri üzerine ayrı başlıklar altında çalışmaların olduğu ve Türkiye’de böylesine kapsamlı bir çalışmanın daha önce yapılmadığı görülmektedir. Bu yönüyle çalışma özgün ve alana katkı sunan bir kaynak niteliğindedir.

Bu sonuçlar neticesinde aşağıdaki öneriler sunulabilir.

Araştırma verilerinden yola çıkarak yeni çalışmalara ilişkin öneriler aşağıda belirtilmiştir.

- Kadın futbolcuların gelişimi dikkate alındığında kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerinin önemli olduğu söylenebilir. Bu durumda, özellikle futbola yönlendirilen kız çocuklarının psikososyal düzeylerinin artırılması ve temelin sağlam oluşturulabilmesi için antrenör eğitim kurs müfredatlarına ve takım içerisinde yapılan eğitim faaliyetlerine bu konulara ilişkin içerikler eklenebilir.
- Yönetici, antrenör ve sporcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerinin geliştirilmelerine yönelik paydaşlarla çalışarak uzman kişilerden teorik ve uygulamalı eğitim almaları sağlanabilir.
- Alt yaş gruplarında sporcuların kişisel gelişimlerine katkı sağlamak, olumlu kişilik ve liderlik özelliklerinin geliştirilmesi amacıyla oyunusal formda çalışmalar yapılabilir.
- Kadın futbolunun gelişimi göz önüne alındığında kadın futbol destek programları çerçevesinde FIFA, UEFA ve TFF'ye ya da TÜBİTAK'a proje kapsamında bir araştırma önerilebilir.
- Futbolda toplumsal cinsiyet çalışmalarının gerekliliği düşünülerek, her sektörde alanında yetkin olan kadınlara fırsat eşitliği sağlanarak liderlik rolü verilmeli, desteklenmeli ve böylece rol modeller artırılmalıdır.
- Kadın futbolcuların annelerinin iş gücüne katılımını artırmak için çalışmalar yapılabilir.
- Milli takımda yer alan kadın futbolcular kız çocuklarına ilham verebilmek için çeşitli etkinliklerle buluşturulabilir.
- Araştırma farklı ölçeklerle, farklı zamanlarda, farklı branşlarda takım sporcuları ve bireysel sporcular ile karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
- Araştırma evren ve örneklem grubu daha fazla genişletilerek, farklı ülkeler ile karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilişkisi olduğu düşünülen farklı değişkenlerin katkısı incelenebilir.
- Kadın futbolcuların kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerini farklı bir bakış açısı ile değerlendirmek için nitel araştırma yöntemi ya da deneysel çalışmalar önerilebilir.

7. KAYNAKLAR

- Acar, E. (2022). Beden eğitimi öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolü (Doktora tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Acar, H. (2019). Türk kültür ve devlet geleneğinde kadın. *İnsan ve İnsan*, yıl 6, sayı 21, 395-411. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.536610>
- Acet, M. (2019). Ampute futbol ve tekerlekli sandalye basketbol sporcularının kişilik özellikleri ve karar verme stillerinin karşılaştırılması (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ağduman, F. (2018). Antrenör sporcu ilişkisi ve kişilik özelliklerinin kış sporlarında motivasyona etkisi (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Akgül, H. (2022). Futbol taraftarlarında takım bağlılığının tüketici davranışlarına etkisinde kişilik faktörünün rolü (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Akın, B. (2019). Çalışma yaşamında liderlik davranışlarının motivasyon ve iş tatmini üzerine etkisi: Bir alan araştırması (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Aksu, O. (2018). Karate sporcularının sürekli kaygı düzeyleri, duygusal zeka ve kişilik özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre belirlenmesi (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Al-Omari, A. A. (2013). Leadership frame preference of Jordanian schools principals' as perceived by their teachers: The Bolman and Deal four frames model. *European Journal of Social Sciences*, 38 (2), 252-262.
- Alan, H., & Baykal, Ü. (2018). Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9 (2), 119-128. <https://doi.org/10.14744/phd.2017.08870>
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*, 23 (3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Ali, J., Rahaman, A., & Khan, N. (2013). Personality traits of football and hockey players: A comparative study. *International Conference On Futuristic Trends in Physical Education*. Department of Physical Education, Punjabi University. Patiala. India.
- Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. V. (2013). Personality in sport: A comprehensive review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6, 184-208. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2013.769614>
- Altın, B. (2014). Kadınlarda benimsenen cinsiyet rollerine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınışik, Ü., & Çelik, A. (2022). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 225-236. <https://doi.org/10.25307/jssr.1092906>
- Altıparmak, Y. (2019). İmgeleme ve kişilik: Temaslı ve temassız spor branşlarıyla uğraşan sporcular üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Altunsöz, İ. (2022). Liderlik yönelimleri ve sosyal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Spor sevk ve idaresinden sorumlu personel (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Alvarez, O., Castillo, I., Molina-Garcia, V., & Tomas, I. (2019). Transformational leadership, task-involving climate, and their implications in male junior soccer players: A multilevel approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, (19): 3649, 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193649>
- Arisoy, Y. E. (2021). E-Spor oyuncularının zihinsel dayanıklılık ve kişilik özelliklerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Aritan, C. K. (2018). Spor'un toplumsal cinsiyet halleri. *İzmir Barosu Bülten*, Özel Sayı, 31-37.

- Arslan, B. (2012). Türkiye’de kadın futbolcu profili (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, H., & Uslu, B. (2014). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 42-60. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.69648>
- Arslan, S. G. (2023). Spor yapan ve yapmayan öğretmenlerin duygu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Aslan, K. S. Ü., Cantekin, I., & Tar, E. (2022). Hemşirelik öğrencilerinin kişilik özelliklerinin yeme davranışları üzerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 12 (1), 69-75. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.958398>
- Atak, H. (2013). On-Maddeli kişilik ölçeği’nin Türk kültürü’ne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 50, 312-319. <https://doi.org/10.4274/npa.y6128>
- Ateş, N. (2023). Examination of the leadership characteristics of individual and team sports coaches according to some demographic variables. *Revista GeSec*, 14 (10), 17677-17690. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i10.2990>
- Atkinson, R., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Hoeksema, N. S. (2002). *Psikolojiye Giriş*. Y. Alogan (Çeviri). 2. Baskı. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Avçu, G. (2023). Spor lisesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ve sportmenlik yönelim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- Aydın, A. (2006). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. 7. Baskı. Ankara: Tekağaç Eylül Yayınları.
- Ayman, R., Korabik, K., & Morris, S. (2009). Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates’ devaluation of female transformational leaders. *Journal of Applied Social Psychology*, 39 (4), 852-879. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00463.x>
- Ayten, İ. (2019). Okul sporlarında antrenör olarak yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik algıları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Ballı, E. (2013). Lider olarak algılanmada kişilik özelliklerinin etkisi: Özel güvenlik görevlisi örnekleminde ampirik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3), 85-94.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 715-722. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.715>
- Başbay, A., Kağnıcı, D. Y., & Başbay, M. (2018). Öğretmenlerin çokkültürlü yeterlik algıları ile ahlaki olgunluk/yargı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 17 (3), 1150-1167. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2018.466317>
- Bayrakdaroğlu, Y., Albayrak, A. Y., Türkay, H., & Kurudirek, M. İ. (2020). Basketbol oyuncularının liderlik yönelimi ve zaman yönetimlerinin incelenmesi. *İğdır Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 1-12.
- Bell, B. (2019). Women’s Euro 2005 a ‘watershed’ for women’s football in England and a new era for the game? *Sport in History*, 39 (4), 1-17. <https://doi.org/10.1080/17460263.2019.1684985>
- Bilgin, A. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin liderlik davranışlarına olan etkisinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Bilir, F. P. (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Bitik, E. (2021). Yüzme antrenörlerinin liderlik davranışlarının incelenmesi (İstanbul ili örneği) (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., & Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 459-480.
- Bojanic, Z., Nedeljkovic, J., Sakan, D., & Drid, P. (2019). Personality traits and self-esteem in combat and team sports. *Frontiers in Psychology*, 10 (2280), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02280>

- Bolden, R. (2004). What is leadership? *Leadership South West Research Report 1*. 1-36.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1990). *Leadership Orientation Instrument*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multisector analysis. *Human Resource Management*, 30 (4), 509-534. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300406>
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1997). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. 2nd Edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 901-910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Bowden, R., & McCauley, K. (2016). Leadership styles of college and university athletic directors and the presence of NCAA transgender policy. *Journal of Educational Issues*, 2 (2), 267-289. <https://doi.org/10.5296/jei.v2i2.10120>
- Boyacı, M. T. (2023). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik özellikleri ve empati düzeylerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Bozkaya, E. (2013). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bozlu, B. (2019). Kadın futbol alanının ilişkisel analizi. *Sosyoloji Dergisi (Ege Üniversitesi)*, Sayı:39, 53-80.
- Bozyel, D., & Karavelioğlu, M. B. (2021). Kadın futbolcuların kişilik özelliklerinin rekreasyonel tercihlere etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 41-48.
- Brady, M., & Khan, A. B. (2002). *Letting Girls Play: The Mathare Youth Sports Association's Football Program For Girls*. New York: Population Council.
- Brown, T., Etherington, J. & Williams, B. (2017). Emotional intelligence and personality traits as predictors of undergraduate occupational therapy students' teamwork skills: A cross-sectional study. *British Journal of Occupational Therapy*, 80 (7), 432-439. <https://doi.org/10.1177/0308022617691539>
- Brusoe, C. (2017). *The 12th Man: A Woman. Inequity in Professional Football Leadership Hiring*. Leadership Education Capstones. 5. Winona State University.
- Budi, K. (2016). *Tiga Gaya Kepimpinan Utama Dalam Manajemen*.
- Bulut, B. A. (2021). Uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülerin kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonları üzerine etkisinin incelenmesi (İstanbul örneği) (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İ. D. E. Sarioğlu (Çeviri). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 30. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Callaway, D. J. (1982). A comparison of leadership styles of successful and unsuccessful collegiate woman basketball coaches (Master theses). Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Calvo, C., & Topa, G. (2019). Leadership and motivational climate: The relationship with objectives, commitment, and satisfaction in base soccer players. *Behavioral Sciences*, 9 (29), 2-10. <https://doi.org/10.3390/bs9030029>
- Can, Y. (2007). A tipi ve B tipi kişilikler bakımından mobbing kişilik ilişkisinin incelenmesi ve bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and Individual Differences*. Oxford: Wiley Blackwell.

- Chelladurai, P. (2007). *Leadership in Sports*. Tenenbaum, G., Eklund, R. C. (Editors) Handbook of Sport Psychology. 3rd Edition. 113-135. John Wiley & Sons.
- Cherry, K. (2023). What Are The Big 5 Personality Traits? <https://www.verywellmind.com/the-big-five-personality-dimensions-2795422> (Erişim Tarihi: 11 Mart 2023)
- Choi, S. (2007). Democratic leadership: The lessons of exemplary models for democratic governance. *International Journal of Leadership Studies*, 2 (3), 243-262.
- Cirit, G. (2022). Hemşirelerin liderlik yönelimleri ile hasta merkezli bakım uygulamalarının incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Citra, L. T., Tewal, B., & Jantje, L. S. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kpp pratama manado. *Jurnal EMBA*, 2 (1), 38-47. <https://doi.org/10.35794/emba.2.1.2014.3516>
- Coakley, J. J. (2004). *Sport in Society: Issues and Controversies*. 8th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make The Leap... and Other Don't*. New York. NY: HarperCollins.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. (2. Baskı), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coolidge, F. L., Becker, L. A., DiRito, D. C., Durham, R. L., Kinlaw, M. M., & Philbrick, P. B. (1994). On the relationship of the five-factor personality model to personality disorders: Four reservations. *Psychological Reports*, 75 (1). 11-21. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.1.11>
- Cormier, J. (2008). Multi-frame leadership, goal orientation their relationship to organizational effectiveness in intercollegiate athletics (Dissertation). The University of New Mexico, Albuquerque.
- Cotterill, S. T. (2016). Developing leadership skills in sport: A case study of elite cricketers. *Case Studies Exercise Psychology*, 1 (1), 16-25. <https://doi.org/10.1123/CSSEP.2016-0004>
- Cotterill, S. T., & Fransen, K. (2016). Athlete leadership in sport teams: Current understanding and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9 (1), 116-133. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1124443>
- Cotterill, S. T., Loughhead, T. M., & Fransen, K. (2022). Athlete leadership development within teams: Current understanding and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 820745. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.820745>
- Crozier, A. J., Loughhead, T. M., & Munroe-Chandler, K. J. (2013). Examining the benefits of athlete leaders in sport. *Journal of Sport Behavior*, 36 (4), 346-364.
- Culvin, A. (2019). Football as work: The new realities of professional women footballers in England (Doctoral thesis). University of Central Lancashire, Preston.
- Culvin, A., & Bowes, A. (2021). The incompatibility of motherhood and professional women's football in England. *Front Sports Act Living*, 30 (3):730151. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.730151>
- Çakıcı, H. A. (2019). Amatör futbolcuların liderlik özellikleri ile sportmenlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çalık, T., Çoban, Ö., & Özdemir, N. (2019). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik öz yeterlikleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52 (1), 83-106. <https://doi.org/10.30964/auebfd.457346>
- Çelik, D., Paşlı, F., & Zengin, S. (2024). Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin çatışma yönetim stratejileri ve liderlik özelliklerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 161-175. <https://doi.org/10.17155/omuspd.1395476>
- Çelik, H., & Gıdık, O. (2022). Hokey sporcularının liderlik öz-yeterlik durumlarının belirlenmesi. *Sporda Güncel Araştırmalar*, Bölüm 17, 287-301.

- Çelik, O. B., & Yenilmez, M. İ. (2019). Oyunu değiştirmek: Neden daha fazla kadın spora katılım sağlayamıyor? *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 9-17. <https://doi.org/10.18506/anemon.573176>
- Çetin, B. (2009). Feminen ve maskülen spor yapan kadınlarda fiziksel benlik algısı (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 3, Sayı 5, 110-132.
- Çetintaş, Y. (2019). Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Çivitçi, N., & Arıcıoğlu, A. (2012). Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri ve beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (23), 78-96. <https://doi.org/10.21764/efd.85649>
- Dayıcan, Y. (2019). Türkiye masa tenisi liglerinde oynayan sporcuların liderlik yönelimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 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), 257-268. <https://doi.org/10.25307/jssr.892620>
- Demir, M. B. (2018). Futbol hakemlerinde karar verme stilleri ile kişilik özellikleri yaratıcılık ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Doktora tezi). Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Dereli, M. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek Geliştirme: Kuram ve Uygulamalar*. T. Totan (Çeviri Editör). Ankara: Nobel Akademik.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2019). Personality Traits. *General Psychology: Required Reading*. L. Brewer (Editor). Chapter 9: Personality Psychology (Required).
- Dierendonck, D. V. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37 (4), 1228-1261. <https://doi.org/10.1177/01492063103804>
- Dinçer, F. (2023). Kuzey Kıbrıs'taki futbol yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Karpaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Doğan, C. (2022). Profesyonel futbolcularda duygusal zeka ile motivasyon ilişkisinde kişilik tipinin aracı rolü (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Doğan, H. (2024). Beden eğitimi öğretmenlerinin kişilerarası öz-yeterlilik düzeyleri ile liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Doğu, C. (2017a). Liderlik Nedir? <https://slideplayer.biz.tr/slide/12334107/> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2024)
- Doğu, H. M. (2017b). Spor ve spor hukuku'nda kadının yeri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 313-324.
- Drury, S., Stride, A., Fitzgerald, H., Allen, N. H., Pylypiuk, L., & Stark, J. W. (2021). I'm a referee, not a female referee: The experiences of women involved in football as coaches and referees. *Frontiers in Sports Active Living*, 3:789321. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.789321>
- Duguay, A. M., Loughhead, T. M., Hoffmann, M. D., & Caron, J. G. (2019). Facilitating the development of shared athlete leadership: Insights from intercollegiate coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*, 8, 1-22. <https://doi.org/10.1080/10413200.2020.1773576>
- Dumangöz, P. D., & Özman, C. (2022). Sporda liderlik ve yönetim feminizasyonuna ilişkin bir inceleme. 2. *Uluslararası Spor ve Sosyal Bilimlere Multidisipliner Yaklaşım Kongresi*. 276-284.
- Dupuis, M., Bloom, G. A., & Loughhead, T. M. (2006). Team captains' perceptions of athlete leadership. *Journal of Sport Behaviour*, 29, 60-78.

- Durmuş, G., Doğan, P. K., & Ceyhan, S. (2024). İdari göreve sahip Spor Bilimleri akademisyenlerinin enneagram kişilik tipleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 21-38. <https://doi.org/10.38021/asbid.1374289>
- Dursun, E. (2022). Çalışanların liderlik yönelimleri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda araştırma (Yüksek lisans tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Dursun, E., & Göksel, A. (2022). Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Spor Bilimleri Fakültesi örneği). *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 111-123. <https://doi.org/10.33468/sbsebd.274>
- Dursun, M. (2024). Yönetici adaylarının liderlik yönelimleri, duygusal zeka düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dursun, M., Günay, M., & Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2 (2), 333-347. <https://doi.org/10.33712/mana.596370>
- Düzgünce, A. (2021). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin liderlik tarzlarının incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Kafkas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kars.
- Eagleton, J. R., Mckelvie, S. J., & Man, A. D. (2007). Extraversion and neuroticism in team sport participants, individual sport participants, and nonparticipants. *Perceptual and Motor Skills*, 105, 265-275. <https://doi.org/10.2466/PMS.105.5.265-275>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: A meta analysis comparing men and women. *Psychological Bulletin*, 129 (4), 569-591. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 233-256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (5), 685-710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.5.685>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Easley, S. (2019). The relationship between leadership style and personality type among college students (Honors theses). Dominican University of California.
- Eliçora, A. (2021). Öğretmenlerin öğretmen öz-yeterliliği, çeşitlilik ve sosyal adalet algıları ve çok yönlü liderlik yönelimlerinin araştırılması. *Route Educational and Social Science Journal*, 8 (5), 362-377. <https://doi.org/10.17121/ressjournal.2957>
- Er, Y. & Koç, M. C. (2020). Investigation of the relationship between the leadership characteristics and sportmanship orientations of amateur football players. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9 (5), 123-132.
- Ermiş, S. A., & Dereceli, E. (2023). Farklı liglerde oynayan basketbolcuların liderlik yönelimleri (Ege Bölgesi örneği). *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 11-20. <https://doi.org/10.46385/tsbd.1251298>
- Eroğlu, Ş. (2022). Spor yöneticilerinin kişilik özelliklerinin karar verme stilleri üzerine etkileri (Doktora tezi). Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Eskiyörük, D. (2024). Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu öğrencilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin problem çözme becerilerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 12 (3), 2263-2295. <https://doi.org/10.21325/jotags.2024.1487>
- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2021). Woman in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review For The Sociology of Sport*, 56 (3), 317-342. <https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Hardy, J. (2007). Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 281-296. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.04.005>

- Eysenck, H. J., Nias, D. K. B., & Cox, D. N. (1982). Sport and personality. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 4 (1), 1-56. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(82\)90004-2](https://doi.org/10.1016/0146-6402(82)90004-2)
- Farsani, M. E., Azadi, A., Farsani, F. A., & Aroufzad, S. (2013). Relationship between leadership styles and personality traits among woman physical education teachers. *European Journal of Sports and Exercise Science*, 2 (1), 17-21.
- Fasting, K., Sand, T. S., & Nordstrand, H. R. (2017). One of the few: The experiences of female elite-level coaches in Norwegian football. *Soccer & Society*, 20 (3), 454-470. <https://doi.org/10.1080/14660970.2017.1331163>
- FIFA (Fédération Internationale de Football Association) (2018). Woman's Development Programme. <https://digitalhub.fifa.com/m/3337fe5231c26c72/original/mzliwvh0tj7maojqnyim-pdf.pdf> (Erişim Tarihi: 15 Eylül 2019)
- FIFA (Fédération Internationale de Football Association) (2023). Woman's Football Strategy. <https://inside.fifa.com/womens-football/strategy> (Erişim Tarihi: 12 Ağustos 2024)
- Fişne, M. (2017). Kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonu üzerine etkisi: Uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülere yönelik bir araştırma (Doktora tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Frank, V. (2016). NFL Names Sam Rapoport Director of Football Development. <https://www.forbes.com/sites/vincentfrank/2016/09/13/nfl-names-sam-raपोport-director-of-football-development/> (Erişim Tarihi: 13 Eylül 2016).
- Fransen, K., Coffee, P., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Slateri M. J., & Boen, F. (2014). The impact of athlete leaders on team members' team outcome confidence: A test of mediation by team identification and collective efficacy. *Sport Psychologist*, 28, 347-360. <https://doi.org/10.1123/tsp.2013-0141>
- Fransen, K., Haslam, A. S., Mallett, C. J., Steffens, N. K., Peters, K., & Boen, F. (2017). Is perceived athlete leadership quality related to team effectiveness? A comparison of three professional sports teams. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 20, 800-806. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2016.11.024>
- Fransen, K., Haslam, S. A., & Steffens, N. K. (2019). Making us better: High-quality athlete leadership relates to health and burnout in professional Australian football teams. *European Journal of Sport Science*, 20 (7), 953-963. <https://doi.org/10.1080/17461391.2019.1680736>
- Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., & Boen, F. (2015). Believing in us: Exploring leaders capacity to enhance team confidence and performance by building a sense of shared social identity. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 21 (1), 89-100. <https://doi.org/10.1037/xap0000033>
- Fransen, K., McEwan, D., & Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link?. *Psychology of Sport and Exercise*, 51:101763, 1-34. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101763>
- Fransen, K., Vansteenkiste, M., Broek G. V., & Boen, F. (2018). The competence-supportive and competence-thwarting role of athlete leaders: An experimental test in a soccer context. *PloS One*, 13 (7), 1-21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0200480>
- Freiberg, K., & Freiberg, J. (1996). *Nuts! Southwest Airlines' Crazy Recipe For Business and Personal Success*. New York, NY: Broadwat Books.
- Gama, D. R. N., Nunes, R. A. M., Castro, J. B. P., Souza, C. A. M., Junior, F. L. R., & Vale, R. G. 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 (3), 1-7. <https://doi.org/10.1590/S1980-6574201900030014>
- Gençgör, İ. (2024). Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin etkili iletişim becerisi ve çok yönlü liderlik düzeylerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4th Edition). Boston: Allyn & Bacon.

- Gezer, D. (2022). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri, psikolojik iyi oluş ve dijital bağımlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gillet, R., & Pietroni, P. C. (1990). *Depresyon (Overcoming Depression)*. Z. Kütevin, E. Kütevin (Çeviri). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27, 51-63. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003>
- Goff, D. G. (2003). *What Do We Know About Good Community College Leaders: A Study in Leadership Trait Theory and Behavioral Leadership Theory*. ERIC Document Reproduction Service.
- Gol, M. J., & Zare, M. (2017). The relationship between leadership styles and personality traits of nursery managers of hospitals affiliated to Tehran Medical Sciences Universities. *International Journal of Medical Research and Health Sciences*, 6 (1), 8-14.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. Jr. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Gould, D., Voelker, D. K., & Griffes, K. (2013). Best coaching practices for developing team captains. *Sport Psychology*, 27, 13-26. <https://doi.org/10.1123/tsp.27.1.13>
- Gökbaraz, N., Bozyiğit, E., & Gökçe, H. (2021). Spor Bilimleri öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Eurasian Research in Sport Science*, 6 (1), 77-88. <https://doi.org/10.35333/ERISS.xx>
- Göktürk, E. (2024). *Türkiye Kadın Futbolu Tarihi*. 1. Basım. Ankara: Tarcan Matbaacılık.
- Gönen, A. B. (2021). Faal hakemlerin liderlik özellikleri ile empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gözütok, A. (2024). Curling spor branşında yarışan sporcuların liderlik yönetimleri düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Greenwood, M. (2008). The role of the chief academic officer: Leadership frame alignment within the office of the CAO in the Massachusetts Community College system (Doktoral dissertation). Capella University, Minnesota.
- Güçlü, N. (2016). *Eğitim Yönetiminde Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Gülaştı, C. (2022). Amatör sporcular ile spor yapmayan erkek bireylerin liderlik ve saldırganlık düzeylerinin incelenmesi (Ordu il örneği) (Yüksek lisans tezi). İğdır Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Iğdır.
- Gülbetekin, G. (2019). İstanbul ilinde bulunan Küçükçekmece ilçesinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güler, B., Dursun, M., & Günay, M. (2020). Spor Lisesi öğrencilerinin liderlik yönetimlerinin incelenmesi. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 6 (2), 596-607.
- Gündoğdu, F. (2014). Spor yöneticilerinin liderlik stilleri ile sporun yaygınlaştırılması arasındaki ilişki (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*. 5. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güvendi, B., Güçlü, M., & Işım, A. T. (2018). Korumalı futbol (Amerikan futbol) sporcularının kişilik özellikleri ve psikolojik performans stratejileri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 83-99.
- Haddad, G., & O'Connor, D. (2022). Developing players for athlete leadership groups in professional football teams: Qualitative insights from head coaches and athlete leaders. *PloS One*, 17 (8), 1-20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271093>
- Haddad, G., O'Connor, D., & Burns, K. (2021). The decision to adopt a formal athlete leadership group: Qualitative insights from professional football coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 52, 101803. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101803>

- Hadi, G., & Karavelioğlu, M. B. (2023). Türkiye'deki futsal oyuncularının spor düzeylerine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 51-58. <https://doi.org/10.46385/tsbd.1330941>
- Hammond, M. S. (2001). The use of the Five-Factor model of personality as a therapeutic tool in career counseling. *Journal of Career Development*, 27 (3), 153-165. <https://doi.org/10.1023/A:1007878824517>
- Han, S. (2024). Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin yordayıcısı olarak liderlik türleri: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması (Yüksek lisans tezi). Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Amasya.
- Hargreaves, J. (1994). *Sporting females: Critical Issues In The History and Sociology of Women's Sports*. London: Routledge.
- Hawley, P. H. (1999). The ontogenesis of social dominance: A strategy-based evolutionary perspective. *Developmental Review*, 19 (1), 97-132. <https://doi.org/10.1006/drev.1998.0470>
- Helgesen, S. (1990). *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*. New York, NY.
- Holmes, W. T., & Scull W. R. (2019). Reframing organizations through leadership communications: The Four-Frames of leadership viewed through motivating language. *Development and Learning in Organizations*, 33 (5), 16-19. <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2018-0107>
- Hoobler, J. M., Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2014). Women's managerial aspirations: An organizational development perspective. *Journal Management*, 40 (3), 703-730. <https://doi.org/10.1177/0149206311426911>
- Horst, M. (1976). *Sportphysiologie*. Tropon Werke Köln-München.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th Edition. New York: McGraw-Hill.
- İlgar, E. A., İnan, M., & Oğur, Y. G. (2022). Spor Yöneticiliği öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Sporda Güncel Araştırmalar*, Bölüm 2, 13-26.
- IOC (International Olympic Committee) (2022). Olimpiyat Dayanışması Komisyonu. http://www.olympic.org/uk/organisation/commissions/woman/index_uk.asp (Erişim Tarihi: 16 Şubat 2022)
- Işık, Ö. (2021a). Bolman ve Deal'in Dört Çerçeve kuramı bağlamında kurumlardaki liderlik tiplerinin analizi: Bankacılık sektörü üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Yıl:14, Sayı: 85, 355-377. <https://doi.org/10.29228/JASSS.49357>
- Işık, S. (2021b). Genç yetişkinlerde beş faktörlü kişilik özelliklerinin bağlanma stillerine göre incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnan, H. K. (2022). Elit hentbolcuların zihinsel modellerinin kişilik özellikleri açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik Kuramları*. 4. Basım. Ankara: Pegem Akademi.
- İnce, U. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının kişilik özellikleri ve yaşam becerilerinin meslek öncesi öğretmen kimliğine etkisi (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Janssen, J. (2003). *The Team Captain's Leadership Manual*. Tucson, AZ: Winning The Mental Game.
- Jones, R., & Standage, M. (2006). The Sports Coach as Educator: Re-Conceptualising Sports Coaching. R. L. Jones, M. Standage (Editors). *First Among Equals: Shared Leadership in The Coaching Context*. 65-76. London: Routledge.
- Joo, M. T. H., Hee, T. F., & Piaw, C. H. (2014). Leadership orientations of an educational leader in a Private University in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 114, 681-686. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.767>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 765-780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Karabağ, B. (2019). Spor yapan ve yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve stresle başa çıkma stratejilerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.

- Karagülle, M. (2024). Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize.
- Karaka, M. (2023). Gençlik kulübü çalışanlarının liderlik yönelimlerinin özgüvenleri üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaş, F. (2023). Beden eğitimi öğretmenlerinin kişilik, yenilikçi davranış ve sosyal problem çözme özellikleri (Doktora tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Karakurt, G. (2022). Profesyonel futbolcuların antrenörleriyle ilgili karizmatik liderlik algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.
- Karaman, N. G., Doğan, T., & Çoban, A. E. (2010). A study to adapt the Big Five inventory to Turkish. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2 (2), 2357-2359. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.336>
- Karataş, İ. (2018). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Bartın Üniversitesi örneği (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- KASFAD (Kadınlar İçin Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği) (2023). Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu 2023. <https://www.kasfad.org/sporda-toplumsal-cinsiyet-esitligi-raporu-2023/> (Erişim Tarihi: 14 Mart 2023)
- Kaşlı, M. (2009). Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi (Doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaşlı, M., & Seymen, O. A. (2010). Kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 109-122.
- Kayasandık, A. E., Güleç, R. & Çetin, A. (2015). Beş faktör kişilik modeline göre girişimciler ve memurların kişilik farklılıklarının karşılaştırılması. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*. 548-554.
- Kendirli, S. (2023). Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yozgat.
- Kezar, A. (2011). *Organizational Theory*. John H. Schuh, Susan R. Jones, Shaun R. Harper (Editors). Student Services: A Handbook for The Profession. 5th Edition. 226-241. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Khan, Z. A., Bhat, S. J., & Hussanie, I. (2017). Understanding leadership theories-a review for researchers. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 7 (5), 249-264. <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2017.00313.6>
- Kılınç, Z. (2013). Kadın spor yöneticilerinin labirentteki yolculuğu: Liderlik becerileri, algılanan engeller ve toplumsal cinsiyet rolleri (Doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kim, J., Gardant, D., Bosselut, G., & Eys, M. (2018). Athlete personality characteristics and informal role occupany in interdependent sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.07.011>
- King, A. S. (1990). Evolution of leadership theory. *The Journal for Decision Makers*, 15 (2), 43-54. <https://doi.org/10.1177/0256090919900205>
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5 (2), 48-60. <https://doi.org/10.2307/4165007>
- Knoppers, A., Haan, D. D., Norman, L., & LaVoi, N. (2022). Elite women coaches negotiating and resisting power in football. *Gender Work Organization*, 29, 880-896. <https://doi.org/10.1111/gwao.12790>
- Koca, C. (2006). Beden eğitimi ve spor alanında toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 17 (2), 81-99.
- Koca, C., & Bulgu, N. (2005). Spor ve toplumsal cinsiyet: Genel bir bakış. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 103, 163-184.
- Koç, Ş. (1994). *Spor Psikolojisine Giriş*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.

- Koçak, M., & Taşdemir, D. Ş. (2022). Tarihsel süreç içerisinde kadın futbolunda cinsiyet eşitsizliği. *Journal of History School*, 15 (58), 1868-1882. <https://dx.doi.org/10.29228/Joh.55058>
- Kolamaç, E. Ç. (2024). Spor yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ve sosyal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Konter, E. (1998). *Sporda Psikolojik Hazırlığın Teori ve Pratiği*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Korkmaz, İ., & Mamak, H. (2022). Examination of competence and leadership change of physical education and sport teacher candidates according to the pedagogical formation educational model. *Journal of ROL Sports Sciences*, 3 (1), 27-39. <https://doi.org/10.29228/roljournal.54081>
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). The influence of age and gender on the leadership styles. *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (1), 30-36.
- Koutsoumpa, E. M. (2023). Personality traits and leadership effectiveness. A mini review. *Technium Education and Humanities*, 6, 1-11. <https://doi.org/10.47577/teh.v6i.9530>
- Kreuzer, B. K. (1992). Woman and leadership: The effect of gender, gender-role orientation, socioeconomic status, and parental influence on woman's aspirations to leader roles (Doctoral theses). Western Michigan University.
- Kulaksızoğlu, A. (1998). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kurt, H. M. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kuru, E. (2003). Farklı statüdeki Beden Eğitimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 175-191.
- Kusan, M. (2024). Y ve Z kuşağı sporcularda sporcu kimliği, sportmenlik yönelimi ve kişilik özellikleri (Doktora tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Küçük, V., & Acet, M. (2015). Bir kişilik özelliği olarak suçluluk ve sporla ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 7.
- Küçük, V., & Koç, H. (2004). Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10.
- Laborde, S., Allen, M. S., Katschak, K., Mattonet, K., & Lachner, N. (2020). Trait personality in sport and exercise psychology: A mapping review and research agenda. *International Journal of Sport and Exercise Psychology (IJSEP)*, 18 (6), 701-716. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2019.1570536>
- Laborde, S., Guillén, F., & Mosley, E. (2016). Positive personality-trait-like individual differences in athletes from individual-and team sports and in non-athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 26, 9-13. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.05.009>
- Lakhal, S., Seigney, S., & Frenette, E. (2015). Personality and student performance on evaluation methods used in business administration courses. *Educational Assessment Evaluation and Accountability*, 27 (2), 171-199. <https://doi.org/10.1007/s11092-014-9200-7>
- LaVoi, N. M. (2009). Occupational sex segregation in a youth soccer organization: Females in positions of power. *Women in Sport&Physical Activity Journal*, 18 (2), 25-37. <https://doi.org/10.1123/wspaj.18.2.25>
- Lawson, M. K. (2014). Examining leadership orientations of NCAA division athletic director and core coach finalists for the 2012-2013 Learfield Directors Cup (Dissertation). Middle Tennessee University.
- Leftwich, P. (2001). Transformational leadership at the department chair level in North Carolina Community Colleges (Ph.D. dissertation). North Carolina State University.
- Lemons, M. A., & Parzinger, M. J. (2001). Designing women: A qualitative study of the glass ceiling for women in technology. *SAM Advanced Management Journal*, 66 (2), 4-11.
- Leo, F. M., Garcia-Calvo, T., Gonzales-Ponce, I., Pulido, J. J., & Fransen, K. (2019). How many leaders does it take to lead a sports team? The relationship between the number of leaders and the effectiveness of professional sports teams. *PloS One*, 14 (6), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218167>

- Lewin, K. (1939). Patterns aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10 (2), 271. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Little, S. D. (2010). Perceptions or reality? A frame analysis of leadership behavior, style, and effectiveness among selected community college administrators (Doctoral dissertation). The University of North Carolina, Charlotte.
- Lopez-Gajardo, M. A., Pulido, J. J., Tapia-Serrano, M. A., Ramirez-Bravo, I., & Leo, F. M. (2021). Is perceived athlete leadership quality related to inside sacrifice and perceived performance in team sports? The mediating role of team identification. *Frontiers in Psychology*, 12, 662250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.662250>
- Lotfi, A., Barghi, T. S., Dargahi, H., Memari, A., & Rakhshan, A. (2023). Investigating the mediating role of leadership style in the relationship between personality type and the performance of the staff, captains, supervisors and medics in Tehran's soccer clubs. *Asian Journal of Sports Medicine*, 14 (2), 1-8. <https://doi.org/10.5812/asj-sm-127311>
- Loughead, T. M., Duguay, A. M. & Hoffmann, M. D. (2019). Athlete Leadership in Football. *Football Psychology: From Theory to Practice*. E. Konter, J. Beckmann, T. M. Loughead (Editors). London: Routledge.
- Loughead, T. M., Fransen, K., Puyenbroeck, S. V., Hoffmann, M. D., Cuyper, B. D., Vanbeselaere, N., & Boen, F. (2016). An examination of the relationship between athlete leadership and cohesion using social network analysis. *Journal of Sport Sciences*, 34, 2063-2073. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1150601>
- Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29 (2), 142-158.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6th Edition. New York: McGraw Hill.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Preacher, K. J., & Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36 (4), 611-637. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3604_06
- Macionis, J. J. (2003). *Sociology*. (9. Edition). New Jerseys: Pearson Education Limited.
- Madanchian, M., Hüssein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2016). Leadership theories; an overview of early stages. *Recent Advances in Energy, Environment and Financial Science*, 198-201.
- Madran, C., & Akdoğan, T. (2010). Satıcıların kişilikleri ile performanslarının ilişkisi: Beş faktör modeline göre bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 366-381.
- Maechel, C., Loughead, T. M., & Beckmann, J. (2020). The testing of a four-dimensional model of athlete leadership and its relation to leadership effectiveness. *Frontiers in Psychology*, 11, 1361. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01361>
- Magee, C. A., Heaven, P. C., & Miller, L. M. (2013). Personality change predicts self-reported mental and physical health. *Journal of Personality*, 81 (3), 324-334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2012.00802.x>
- Malakar, B., & Ghosh, M. (2017). A study on personality profile of women football players of West Bengal. *Journal of Education and Development*, 7 (13), 35-39. <https://doi.org/10.1016/j.jshs.2014.10.001>
- Marczak, M., & Ginszt, M. (2017). Five-Factor model personality traits in sport climbers. *Journal of Education, Health and Sport*, 7 (9), 179-183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.890609>
- Maslanka, A. M. (2004). Evolution of leadership theories (Masters theses). Grand Valley State University, Allendale, Michigan.
- Masterson, J. F. (2008). *Bağlanma Kuramı ve Nörobiyolojik Kendilik Gelişimi Açısından Kişilik Bozuklukları: Klinik Bir Bütünleştirme*. H. Şentürk (Çeviri). İstanbul: Litera Yayıncılık.
- McCrae, R. R. (1994). Openness to experience: Expanding the boundaries of factor V. *European Journal of Psychology*, 8, 251-272. <https://doi.org/10.1002/per.2410080404>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality In Adulthood A Five-Factor Theory Perspective*. 2nd Edition. New York: Guilford Press.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) (2022). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2022/23*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Ankara: Resmi İstatistik Programı Yayını.

- Mertens, N., Boen, F., Broek, G. V., Vansteenkiste, M., & Fransen, K. (2018). An experiment on the impact of coaches and athlete leaders competence support on athletes motivation and performance. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 28 (12), 2734-2750. <https://doi.org/10.1111/sms.13273>
- Metin, M. (2023). Futbolcu perspektifiyle takım kaptanlarının liderlik davranışları ve etkili iletişim becerilerinin takım uyumuna etkisi (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Milfont, T. L., & Sibley, C. G. (2012). The Big Five personality traits and environmental engagement: Associations at the individual and societal level. *Journal of Environmental Psychology*, 32 (2), 187-195. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.12.006>
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior I. Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M. E. Sharpe.
- Mirzaei, A., Nikbakhsh, R., & Shariffar, F. (2013). The relationship between personality traits and sport performance. Pelagia Research Library. *European Journal of Experimental Biology*, 3 (3), 439-442.
- Mollazadeh, M., Zandi, H. G., Rostamizadeh, M., & Kateb, M. Y. (2021). Comparison of personality characteristics of athletes in team and individual sport. *International Journal of Motor Control and Learning*, 2 (1), 11-17. <https://doi.org/10.29252/ijmcl.2.1.2>
- Morgan, P. B. C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Defining and characterizing team resilience in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 549-559. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.01.004>
- Morgan, P. B. C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2015). Understanding team resilience in the world's best athletes: A case study of a Rugby Union World Cup winning team. *Psychology of Sport and Exercise*, 16, 91-100. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.08.007>
- Moss, S. A., & Ngu, S. (2006). The relationship between personality and leadership preferences. *Current Research in Social Psychology*, 11 (6), 70-91.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science Faculty's Subtle gender biases favor male students. *PNAS Proceedings of The National Academy of Sciences of The United States of America*, 109 (41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Mullins, K. H. (2020). Non-academic assessment in the era of COVID-19: Utilizing Bolman and Deal's four frames. *Intersection: A Journal at The Intersection of Assessment and Learning*, 2 (1), 1-3. <https://doi.org/10.61669/001c.17624>
- Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Şentürk, H. E., Ağılönü, A., & Özbey, Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Spormetre*, 17 (1), 167-177. <https://doi.org/10.33689/spormetre.467828>
- Nassis, G. P., Brito, J., Tomás, R., Möller, K. H., Harder, P., Kryger K. O., & Krstrup, P. (2022). Elite women's football: Evolution and challenges for the years ahead. *Scandinavian Journal of Medicine Science in Sports*, 32 (1), 7-11. <https://doi.org/10.1111/sms.14094>
- Noordegraaf, M. A., & Çoknaz, D. (2014). Türk kadın sporcuların 2012 Londra Olimpiyatları'na katılımı ve basında yer almaları ile ilgili bir değerlendirme. *International Journal of Human Sciences*, 11 (2), 1351-1365. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v11i2.3135>
- Nordin, M. N. B., Mustafa, M. Z. B., & Razzaq, A. R. B. A. (2020). Headmaster leadership effect on task load of special education integration program teacher. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8 (2), 451-456. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8251>
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. 5th Edition. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. 8th Edition. London: Sage Publication.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Okonkwo, O. C., & Patrick, I. E. (2018). Functional strides to sustainable development goals (SDGs): The critical role of mobilizing Nigerian women for active participation in sport leadership. *International Journal of Physical Education, Sport and Health*, 5 (2), 355-266.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The Red Herring. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 660-679.

- Oral, O. (2013). Yöneticilerin kişilik tarzlarının liderlik davranışlarına etkisi: Yabancı ilaç firma uygulaması (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 20 (2), 465-478. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(94\)90023-X](https://doi.org/10.1016/0149-2063(94)90023-X)
- Orhan, E. (2020). Yüzücülerin zihinsel antrenman ile kişilik özelliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi (Adıyaman il örneği) (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Orhan, Ö., Demir, G. T., Buruş, M., & Çetin, E. (2022). Profesyonel futbolcuların mevkilerine ve antrenman yaşlarına göre kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Spormetre The Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 20 (1), 26-35. <https://doi.org/10.33689/spormetre.961358>
- Ormel, J., & Wohlfarth, T. (1991). How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological distress: A longitudinal model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (5), 744-755. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.5.744>
- Orta, L. (2011). Haydi Kızlar Futbola. *Herkes İçin Futbol Dergisi*. TFF Yayınları. Nisan 2011.
- Orta, L. (2014). Woman and football in Turkey. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4, 7 (1). 85-93.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Özdemir, M. (2021). Elit ve elit olmayan güreşçilerin kişilik özellikleri ile problem çözme becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muş.
- Özdemir, Ö., Temiz, G., & Akın, S. (2020). Hemşirelerin kişilik özellikleri, benlik kavramı ve mesleğe ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Jaren*, 6 (3), 455-464. <https://doi.org/10.5222/jaren.2020.21043>
- Özdenk, S. (2015). Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zeka ve liderlik özelliklerinin incelenmesi (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Özer, H. (2019). Ekstrem sporcularının kişilik özelliklerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Özgün, S. C. (2024). Visa-Kızlar Sahada Futbol Okulları SROI Analizi 2023. <https://socialvalueuk.org/reports/visa-kizlar-sahada-football-schools-sroi-analysis-2023/> (Erişim Tarihi: 07 Mart 2024)
- Özkan, A. (2021). Süper lig hentbol antrenörlerinin tercih ettikleri liderlik davranışları ile hentbolcuların sportmenlik yönelimlerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özkan, R. (2023). Profesyonel futbol kulüp yöneticilerinin liderlik yönelimleri, kişilik özellikleri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, R., & Yaman, M. (2023). Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu yöneticilerinin liderlik yönelimleri, kişilik özellikleri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 12 (1), 55-70. <https://doi.org/10.22282/tojras.1201080>
- Öztan, E. (2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve olumlu ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (1), 203-235. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001485
- Öztürk, F. (2018). Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Öztürk, P. (2017). Kadın futbolcuların futbol alanındaki deneyimleri (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Öztürk, P., & Koca, C. (2015). Futbolun ötekisi kadınlar, fotoğrafın ötekisi fotoromanı yazıyor. *Moment Dergi Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 2 (2), 157-183. <https://doi.org/10.17572/moment.409687>
- Pai, K., & Vaidya, S. (2009). Glass ceiling: Role of women in the corporate world. *Competitiveness Review*, 19 (2), 106-113. <https://doi.org/10.1108/10595420910942270actice.pdf>
- Palmer, M., & Hyman, B. (1993). *Women in Management*. V. Üner (Çeviri). İstanbul: Rota Yayınevi.
- Paydaş, M. (2019). Antrenörlerin liderlik tarzlarının problem çözme becerisine olan etkisi (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared Leadership: Reframing The Hows and Whys of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research*. 9th Edition. Hoboken, NJ: John Wiley&Sons.
- Pettersen, S. D., Adolfsen, F., & Martinussen, M. (2022). Psychological factors and performance in women's football: A systematic review. *Scandinavian Journal of Medicine Science in Sports*, 32 (1), 161-175. <https://doi.org/10.1111/sms.14043>
- Pfister, G., & Radtke, S. (2009). Sport, woman and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9 (4), 229-243. <https://doi.org/10.1080/17461390902818286>
- Philips, R. Y., & Baron, M. A. (2013). Leadership effectiveness of collegiate aviation program leaders: A four-frame analysis. *The Collegiate Aviation Review International*, 31 (1), 107-127. <https://doi.org/10.22488/okstate.18.100442>
- Piepiora, P. (2020). A review of personality research in sport. *Pedagogy and Psychology of Sport*, 6 (4), 64-83. <https://doi.org/10.12775/PPS.2020.06.04.007>
- Piepiora, P., & Kaśków, K. (2019). Personality profile of Polish volleyball players—a case study of players at various sports levels. *Quality in Sport*, 5 (2), 47-57. <https://doi.org/10.12775/QS.2019.011>
- Piepiora, P., Kazmierczak, E., & Witkowski, K. (2020). Personality of male and female practicing competitive Football. *Archives of Budo Science of Martial Arts and Extreme Sports*, 16, 127-135.
- Piepiora, P., Kwiatkowski, D., Baginska, J., & Agouridas, D. (2021). Sports level and the personality of American football players in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 13026, 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413026>
- Piepiora, P., Migasiewicz, J., & Napieraj, D. (2019). Personality profile of athletes practising endurance disciplines. *Journal of Education, Health and Sport*, 9 (4), 394-402. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2641206>
- Piepora, P., & Piepora, Z. (2021). Personality determinants of success in men's sports in the light of the Big Five. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (12):6297, 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126297>
- Piepiora, P., & Witkowski, K. (2018). Personality traits of competitive athletes according to type of pressure exerted on opponents. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 40 (1), 97-109.
- Polat, Ş. C. (2020). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile aile değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Poniatowski, D. (2006). The relationship of student achievement to principals' self-reported use of the four frame theory (Electronic theses and dissertations). 1058. University of Central Florida.
- Price, M. S., & Weiss, M. R. (2011). Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23, 49-64. <https://doi.org/10.1080/10413200.2010.520300>
- Rameshkumar, C. (2019). Relationship between personality and leadership style: A study among information technology employees in chennai. *Think India Journal*, 22 (35). 1279-1283.

- Rasmus, P., & Kocur, J. (2006). Personality traits and competition skills in adolescent tennis players. *Physical Education and Sport*, 50, 93-95.
- Rhodes, R. E., & Smith, N. E. (2006). Personality correlates of physical activity: A review and meta-analysis. *British Journal of Sports Medicine*, 40 (12), 958-965. <https://doi.org/10.1136/bjsm.2006.028860>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ruiz-Vazquez, M. H., Rodriguez-Gonzalez, F. G., & Trujillo-Reyes, J. C. (2024). Personality and leadership style in generation Z: A quantitative study in a higher education institution in Mexico. *Intangible Capital*, 20 (1), 170-192. <https://doi.org/10.3926/ic.2383>
- Ryan, M. K., & Branscombe, N. R. (2012). *The Sage Handbook of Gender and Psychology*. London: Sage.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sarıkol, E., & Hoşver, P. U. (2023). Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören Antrenörlük Bölümü öğrencilerinin liderlik tarzı algılarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 18-30. <https://doi.org/10.31680/gaunjss.1243219>
- Schoepp, K., & Ünal, B. T. (2017). Examining the effectiveness of a learning outcomes assessment program: A four frames perspective. *Innovative Higher Education*, 42, 305-319. <https://doi.org/10.1007/s10755-016-9384-5>
- Scott, M. (2016). Lack of Promotions for Women Fuelling the Gender Pay Gap. Chartered Management Institute (CMI). <https://www.managers.org.uk/knowledge-and-insights/resource/lack-of-promotions-for-women-fuelling-the-gender-pay-gap/> (Erişim Tarihi: 23 Ağustos 2016).
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. 5th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Scruton, S., & Flintoff, A. (2002). *Gender and Sport: A Reader*. Oxon: Routledge.
- Selucik, A. (2021). Üniversite öğrencilerinin Uzak Doğu sporlarına yönelim nedenleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bartın.
- Sezer, G. O., & Kahraman, P. B. (2018). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26 (5), 1551-1560. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2142>
- Shaw, S., & Hoerber, L. (2003). A strong man is direct and a direct woman is a bitch: Gendered discourses and their influence on employment roles in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17 (4), 347-375. <https://doi.org/10.1123/jsm.17.4.347>
- Silah, M. (2000). *Sosyal Psikoloji (Davranış Bilimi)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Simic, J., & Ristic, M. R. (2017). The relationship between personality traits and managers leadership styles. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 11 (2), 195-200. <https://doi.org/10.26417/ejser.v11i2.p194-199>
- Simmons, K. (2011). Women in top management positions in the sport industry: Breaking down the barriers and stereotypes. Sport Management Undergraduate. Paper 22. St. John Fisher University.
- Sinanoğlu, Ü. (2019). Kişilik özellikleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki: Eğitim Fakültesi öğrencileri üzerine bir çalışma (Yüksek lisans tezi). Doğu Akdeniz Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Gazimağusa.
- Sinha, J. B. P. (1995). *The Cultural Context of Leadership and Power*. California: Sage Publications.
- Sivaruban, S. (2021). A critical perspective of leadership theories. *Business Ethics and Leadership*, 5 (1), 57-65. [https://doi.org/10.21272/bel.5\(1\).57-65.2021](https://doi.org/10.21272/bel.5(1).57-65.2021)
- Sivri, E. (2018). Amatör futbolcularda kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneklerinin araştırılması (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13 (42), 17-32.

- Somer, O., & Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (3), 431-450. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.431>
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Sriram, R., & Farley, J. H. (2014). Circular framing: A model for applying Bolman and Deal's four frames in student affairs administration. *Journal of Student Affairs*, 23 (1), 103-112.
- SUE (Step Up Equaility) (2020). Women's Leadership and Decision Making within Sport. A Handbook of Best Practice. <https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/sue-ahandbookofbestpr>
- Syed İsmail, S. M., & Ahmad, S. M. (2010). *Asas Kepimpinan dan Perkembangan Profesional*. Puchong, Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn Bhd.
- Syer, J., & Connolly, C. (1998). *Sporcular İçin Zihinsel Antrenman Rehberi*. F. U. Erkan (Çeviri). Ankara: Bağırhan Yayımevi.
- Şahin, M. O. (2023a). Hokey sporcularında kişilik özelliklerinin algılanan performans ve olumlu sosyal davranış üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin, N. (2023b). Bocce ve dart sporcularının kişilik özellikleri ile sporda imgeleme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.
- Şar, N. Ş. (2016). Spor yapan ve yapmayan bireylerin psikolojik dayanıklılık ve kişilik özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şekerözü, E. (2024). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyleri ile liderlik yönelimleri (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Şencan, H. (2003). Beş Temel İş Faktörü ve İş Başarısı. *Yaşadıkça Eğitim*. 80. 19-22.
- Şengül, A. N. (2019). Genç futbolcuların kişilik ve bazı özellikleri ile antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının değerlendirilmesi (Yüksek lisans tezi). Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. (3. Baskı). New York: Harper Collins.
- Talimciler, A. (2006). İdeolojik bir meşrulaştırma aracı olarak spor ve spor bilimleri. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 1 (2), 35-40.
- Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B., & Ercan, F. Z. (2019). Kişilik özellikleri, duygusal zeka, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul Üniversitesinde Turizm İşletmeciliği eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi*, 3 (1), 41-56.
- Tarcan, G. Y., & Samancı, S. (2023). Sağlık teknikerlerinin meslek seçimlerinde kişisel özelliklerin ve psikolojik sağlamlığın etkisi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 329-349. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1334054>
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tekin, M. M. M. (2024). Spor Lisesi ve diğer liselerdeki öğrencilerin liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Tekinbay, G. (2022). Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kaygı düzeyleri ile liderlik becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Terzioğlu, E. S. (2024). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile cesaret ve spora özgü başarı motivasyonlarının incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2012). Kadın Futbolu Kitapçığı. <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/0002012/Ligler/Kadinlar/Kadin-Futbolu-Kitapcigi.pdf> (Erişim Tarihi: 31 Mayıs 2012)

- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2021). Turkcell Kadın Futbol Süper Ligi 2021-2022 Sezonu. <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=1581> (Erişim Tarihi: 09 Aralık 2021)
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2022). Turkcell Kadın Futbol Süper Ligi 2022-2023 Sezonu. <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=1623> (Erişim Tarihi: 06 Ekim 2022)
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2023). UEFA Playmakers Programı Başlıyor. <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=1603> (Erişim Tarihi: 06 Ocak 2023)
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2024a). TFF, U23 ve Futsal Kadın A Milli Takımlarının Kurulması İçin Karar Aldı. <https://tff.org/default.aspx?pageID=687&ftxtID=43496> (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2024).
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2024b). Kadın Futbol Stratejisi. <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/2024-2027-kadin-futbol-stratejisi.PDF> (Erişim Tarihi: 08 Mart 2024)
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2024c). Türkiye Futbolu 2024-2028 Stratejik Plan. <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/turkiye-futbolu-2024-2028-stratejik-plani.pdf> (Erişim Tarihi: 06 Haziran 2024)
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2024d). BtcTurk'ten Kadın Futboluna Tam Destek. <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=285&ftxtID=45441> (Erişim Tarihi: 23 Eylül 2024)
- TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) (2024e). Türkiye Futbol Federasyonu 'Durdurulamaz'ı Destekliyor. <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=285&ftxtID=45840> (Erişim Tarihi: 30 Ekim 2024)
- The World Bank (Dünya Bankası) (2017). Labor Force, Female (% of Total Labor Force). <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS> (Erişim Tarihi: 13 Mart 2019)
- Tomrukçu, B. (2008). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tosunoğlu, F. (2008). Ortaöğretimde okuyan takım sporları ile uğraşan sporcu öğrencilerin spor branşlarına göre kişilik özelliklerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tozoğlu, B. (2022). Öğretmen adaylarının iletişim becerileri ile narsist kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Tunç, A. Ç. (2019). Üniversite öğrencilerinin kişilik yapılarının, zaman yönetimi ve serbest zaman tatmini ile ilişkisinin incelenmesi (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turan, S. (2020). Liderlik Nedir? *Liderlik Kuram-Araştırma-Uygulama*. K. Yılmaz (Editör). 1. Bölüm. Ankara: Pegem Akademi.
- Turkak, V. (2020). Amatör futbolcuların kişilik özellikleri ile sportmenlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ulucan, H., & Bahadır, Z. (2011). Haltercilerin kişilik özelliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 175-183.
- UEFA (Union of European Football Associations) (2019). Woman's Football Strategy 2019-24. https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/Womensfootball/02/60/51/38/2605138_DOWNLOAD.pdf (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2019)
- UEFA (Union of European Football Associations) (2024a). Woman's Football Strategy 2024-30. https://editorial.uefa.com/resources/0292-1c3532529b72-3306578495fb-1000/unstoppable_uefa_women_s_football_strategy.pdf (Erişim Tarihi: 29 Ekim 2024)
- UEFA (Union of European Football Associations) (2024b). Women's football to enter new era with UEFA Women's Europa Cup. <https://www.uefa.com/news-media/news/0294-1c95889ab17d-de7a668e4209-1000--women-s-football-to-enter-new-era-with-uefa-women-s-europa/> (Erişim Tarihi: 16 Aralık 2024)
- UN WOMEN (United Nations Women) (2006). Covid 19 Response. *Sporda Kadın Liderliği*. Çeviri: HeForShe, Türkiye.

- UN WOMEN (United Nations Women) (2021). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Spor Kurumu Rehberi*. Çeviri: HeForShe – Fenerbahçe Spor Kulübü, Türkiye.
- Uslu, A. (2021). Spor yöneticilerinin liderlik boyutlarının araştırılması bir kamu kurumu örneği (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ünlü, Ç., & Demirtaş, Ö. (2023). Rekreasyon ve Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin etkinlik ile yönetsel liderlik yönelimleri. *ROL Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 102-116. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7740645>
- Ünlü, İ. O., & Hasırcı, S. (2023). Kick Boks sporcularının liderlik yönelimleri. *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 12-29.
- Vidal, G. G., Campdesuner, R. P., Rodriguez, A. S., & Vivar, R. M. (2017). Contingency theory to study leadership styles of small businesses owner-managers at Santo Domingo, Ecuador. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.1177/1847979017743172>
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62 (1), 17-24. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.17>
- Vural, T. (2023). Uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülerin kişilik özellikleri ve spor tüketimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vurgun, N., Özçelik, İ. Y., & Aldırmaz, C. (2023). Hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri üzerine bir inceleme. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18 (2), 683-701. <https://doi.org/10.33459/cbubesbd.1336903>
- Wangari, G., Kimani, E., & Wango, G. (2017). Factors influencing the participation of woman in the local football leagues. *International Journal of Gender Studies*, 1 (1), No:4, 56-75.
- Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64, 737-774. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00943.x>
- WEF (World Economic Forum) (2018). The Global Gender Gap Report 2018. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (Erişim Tarihi:13 Mart 2019)
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organizational Science*, 16 (4), 409-421. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2015). Foundations of sport and exercise psychology. M. Şahin, Z. Koruç (Editörler). *Spor ve Egzersiz Psikolojisinin Temelleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Weiten, W. (1994). *Psychology: Themes and Variations*. 2. Baskı. California: Brooks/Cole.
- Yaşın, İ., & Çolakoğlu, F. F. (2022). Examination of leadership orientations of physical education teachers. *Spormetre The Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 20 (4), 127-141. <https://doi.org/10.33689/spormetre.1127616>
- Yaşın, İ., & Tan, M. (2022). Beden eğitimi öğretmenleri ile farklı branşlardaki öğretmenlerin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (4), 1016-1034. <https://doi.org/10.38021/asbid.1171874>
- Yavuz, E., Gül, Z., & Demirel, M. A. (2022). Çalışanların Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri İle Kişilik Özellikleri İlişkisi: Hizmet İşletmelerinde Sektörel Karşılaştırma. *Güncel Turizm Konuları*. E. Cihangir, A. S. Can (Editörler). Çanakkale: Paradigma Akademi.
- Yazıcı, Y., & İmamoğlu, O. (2024). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin belirlenmesi ve kişilik özellikleri ile ilişkilerinin incelenmesi. *ROL Spor Bilimleri Dergisi*. 5 (1). 176-192. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10886972>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeh, S. C. J., Yuan, K. S., Chen, S. H. S., Lo, Y. Y., Chou, H. C., Huang, S., Chiu, H. C., & Wan, T. T. H. (2016). The moderating effect of leadership on the relationship between personality and performance. *Journal of Nursing Management*, 24, 869-883. <https://doi.org/10.1111/jonm.12391>

- Yeşiloğlu, T. (2023). Muğla ilindeki spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin liderlik özelliklerinin iletişim becerileri ve yaşam doyumlarına etkisinin araştırılması (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yetim, A. (2000). Sporun sosyal görünümü. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 63-72.
- Yetim, A. A. (2006). *Sosyoloji ve Spor*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Yıldız, L. (2023). Kişilik ve Kariyer Gelişimi. <https://www.bb.com.tr/blog/ik-ve-idari-isler/kisilik-ve-kariyer-gelisimi> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2024)
- Yılmaz, M., & Yenel, İ. F. (2020). Gençlik kamplarında görev alan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 2 (2), 118-134. <https://doi.org/10.47778/ejsse.823434>
- Yılmaz, M. Ç., & Kurtgöz, A. (2023). Hemşirelik öğrencilerinin kişilik özellikleri ile hemşirelik mesleğine yönelik tutum ve algıları arasındaki ilişki. *Artuklu International Journal of Health Sciences*, 3 (2), 188-195. <https://doi.org/10.58252/artukluder.1285920>
- Yüncü, S. (2020). Sporcularda kişilik özelliklerinin karar verme stratejileri ve atılganlık düzeyi üzerine etkilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Burdur.
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *The Leadership Quarterly*, 12 (4), 451-483. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00093-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00093-5)
- Zadok, A., Benoliel, P., & Schechter, C. (2024). Teacher-leaders' personality traits of extraversion, conscientiousness, and openness to experience and transformational leadership: The implications for collective teachers efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 140, 104482, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104482>
- Zarya, V. (2018). The Share of Female CEOs in The Fortune 500 Dropped by 25% in 2018. <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/> (Erişim Tarihi: 13 Mart 2019)
- Zel, U. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. S. Güney (Editör). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zorlu, E., Doğu, G. A., Yıldız, A. B., & Yılmaz, B. (2020). Atletizm branşındaki sporcuların kişilik özelliklerinin başarı motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 24-35. <https://doi.org/10.38021/asbid.703780>

8. ÖZGEÇMİŞ





EKLER

EK-1. Etik Kurul Onayı



EK-2. On-Maddeli Kişilik Ölçeği Kullanım İzni



EK-3. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği Kullanım İzni



EK-4. Araştırmaya Katılım Bilgilendirmesi ve Kişisel Bilgi Formu

Değerli Futbolcu,

Bu çalışma kadın futbolcuların kişilik özelliklerine göre liderlik yönelimlerinin incelenmesi amacıyla yapılacaktır. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Ölçek ifadelerine vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sonuçları ve niteliği açısından çok önemli olup başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Üç bölümden oluşan araştırmanın birinci bölümünde ‘Kişisel Bilgi Formu’, ikinci bölümünde ‘On-Maddeli Kişilik Ölçeği’, üçüncü bölümünde ise ‘Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği’ yer almaktadır. Cevaplarınızdan doğru şekilde yararlanılabilmesi için, tüm ifadelerin boş bırakılmadan işaretlenmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmeyi yaparken samimi ve açık olmanız çalışmanın sonuçları açısından önemlidir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçimde yorumlanacaktır. İlginiz için teşekkür eder başarılar dilerim.

Danışman

Prof. Dr. Betül BAYAZIT

Araştırmacı

Nihan SU

Kişisel Bilgi Formu

Yaş Grubu

- ☐ 14 - 15 yaş
- ☐ 16 - 17 yaş
- ☐ 18 - 19 yaş
- ☐ 20 yaş ve üzeri

Anne Mesleği

- ☐ Memur
- ☐ İşçi
- ☐ Serbest Meslek
- ☐ Emekli
- ☐ Çalışmıyor

Baba Mesleği

- ☐ Memur
- ☐ İşçi
- ☐ Serbest Meslek
- ☐ Emekli
- ☐ Çalışmıyor

Eğitim Düzeyi

- ☐ İlköğretim
- ☐ Ortaöğretim
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Lisansüstü

Oynadığınız Lig (2022-2023 Sezonu)

- ☐ Kadınlar Süper Ligi
- ☐ Kadınlar 1. Ligi
- ☐ Kadınlar 2. Ligi
- ☐ Kadınlar 3. Ligi

Oynadığınız Mevki (Lütfen birini seçiniz)

- ☐ Kaleci
- ☐ Defans
- ☐ Orta Saha
- ☐ Forvet

Millilik Durumu

- ☐ A Milli Takım
- ☐ U19 Milli Takım
- ☐ U17 Milli Takım
- ☐ U15 Milli Takım
- ☐ Milli Sporcu değilim

EK-5. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ)

On-Maddeli Kişilik ölçeğine ilişkin cevaplarınızı aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz.

1: Tamamen katılmıyorum, 2: Çoğunlukla katılmıyorum, 3: Katılmıyorum, 4: Kararsızım,
5: Katılıyorum, 6: Çoğunlukla katılıyorum ile 7: Tamamen katılıyorum

On-Maddeli Kişilik Ölçeği	1	2	3	4	5	6	7
1. Kendimi dışa dönük, istekli olarak görüyorum.							
2. Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görüyorum.							
3. Kendimi güvenilir, özdisiplinli olarak görüyorum.							
4. Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum.							
5. Kendimi yeni yaşantılara ve yeniliklere açık olarak görüyorum.							
6. Kendimi çekingen, sessiz olarak görüyorum.							
7. Kendimi sempatik, sıcak olarak görüyorum.							
8. Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum.							
9. Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum.							
10. Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görüyorum.							

EK-6. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri ölçeğine ilişkin cevaplarınızı aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz.

1: Tamamen katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	1	2	3	4	5
1. Mantıklı düşünürüm.					
2. Başkalarının sorunlarına karşı duyarlıyım.					
3. İnsanları harekete geçirme yeteneğine sahibim.					
4. Dikkatli plan yaparım.					
5. Planlanan işlerin zamanında bitirilmesine önem veririm.					
6. İnsanları ikna etmede başarılıyım.					
7. Problemleri mantıklı düşünerek çözerim.					
8. Başkasının fikirlerini önemserim.					
9. Güç sahibi insanların desteğini almada başarılıyım.					
10. İnsanları etkileme yeteneğine sahibim.					
11. İnsanlar için ilham kaynağıyım.					
12. İnsanlar arasındaki sorunları çözme konusunda gayretliyim.					
13. Yaratıcı bir insanımdır.					
14. İnsanlara yardım etmeyi severim.					
15. Kendimi karizmatik bulurum.					
16. Heyecan verici yeni fikirler yaratırım.					
17. İyi bir dinleyiciyim.					
18. Zorluklara rağmen başarıya ulaşıyorum.					
19. Doğru kararlar vermede başarılıyım.					