



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL ALGILAR İLE
LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Güral GÜNGÖR
0000-0002-9003-2203**

BURSA-2022



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL ALGILARI İLE
LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Güral GÜNGÖR
0000-0002-9003-2203

BURSA – 2022

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

Güral GÜNGÖR

Tarih: 02 / 09 / 2022



EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA BENZERLİK YAZILIM RAPORU
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 02/09/2022

Tez Başlığı / Konusu: Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algıları İle Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç, Tartışma ve Öneriler kısımlarından oluşan toplam 134 sayfalık kısmına ilişkin, 26/08/2022 tarihinde şahsım tarafından *Turnitin* adlı benzerlik tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 5 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir benzerlik içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Gural Güngör

Öğrenci No: 801910004

Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor

Programı: Beden Eğitimi ve Spor Tezli yüksek Lisans

Statüsü: Y.Lisans Doktora

TEZ YAZIM KILAVUZU'NA UYGUNLUK ONAYI

“Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algıları İle Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Danışman

Güral GÜNGÖR

Prof. Dr. Nimet HAŞIL KORKMAZ

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Nimet HAŞIL KORKMAZ

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda 801910004 Numara ile kayıtlı Güral Güngör'ün hazırladığı “Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algıları İle Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu (Yüksek Lisans/Doktora) çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 04 / 10 / 2022 Pazartesi günü 16:00-17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **(başarılı/başarısız)** olduğuna **(oybirliği/oy çokluğu)** ile karar verilmiştir.

Sınav Komisyonu Başkanı

Prof. Dr. Nimet HAŞIL KORKMAZ

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Dr. Öğrt. Üyesi Okan GÜLTEKİN

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Pınar GÜZEL GÜRBÜZ

Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Ön Söz

Yüksek Lisans eğitimime başlamamdan itibaren bugüne kadar olan tüm süreçte bilgi ve deneyimleri ile bana destek olan, beni yalnız bırakmayan, motive eden, sadece eğitimime ve çalışmama değil hayatımın birçok alanında varlığını hissettiren değerli hocam Sayın Prof. Dr. Nimet HAŞIL KORKMAZ'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Yine bu süreçte araştırmama destek olan Dr. Öğr. Üyesi Okan GÜLTEKİN'e araştırmanın verilerinin toplanılmasında ve analizinde yardımcı olan Arş. Gör. Selen UĞUR MUTLU'ya, çalışma hayatımda ve eğitim hayatımda yardımını, desteğini esirgemeyen Cumhuriyet Savcısı Sn. Taşkın OKUR'a teşekkürü bir borç bilirim. Hayatımın her anında yanımda olan ve hiçbir zaman yardımını esirgemeyen sevgili eşim Burcu GÜNGÖR'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Liderlik üzerine olan bu çalışmamın uygulama kısmına gönüllü olarak katılan Bursa Uludağ Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine çok teşekkür ederim.

Güral GÜNGÖR

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	Güral Güngör
Üniversitesi	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Eğitim Bilimleri
Ana Bilim Dalı	Beden Eğitimi ve Spor
Bilim Dalı	Spor Bilimleri
Sayfa Sayısı	xvii + 117
Mezuniyet Tarihi	
Danışman	Prof. Dr. Nimet Haşıl Korkmaz

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL ALGILARI İLE LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı; spor bilimleri fakültesinde eğitim ve öğretim gören öğrencilerin liderlik ve toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen değişkenleri belirlemek ve liderlik ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, Bursa Uludağ Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin çok yönlü liderlik düzeyleri ile toplumsal cinsiyet rollerinin arasında ilişki ve bu ilişki üzerinde etkili olduğu düşünülen demografik faktörler ele alınmıştır. Araştırmanın evreni Uludağ Üniversitesi Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme yönetimine göre tespit oluşturulan 191 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada; Dursun vd. (2019) tarafından geliştirilen Çok Yönlü Liderlik Ölçeği (ÇYLÖ), Zeyneloğlu (2008) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRTÖ), Kişisel bilgi formu veri toplama amacıyla kullanılmıştır. Veriler SPSS 25.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz aşamasında bağımsız örneklem t- testi, tek yönlü varyans analizi ve tukey testi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda Spor

Bilimleri Fakültesinde Beden Eğitimi Öğretmenliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümünde okuyan öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerinin cinsiyete, sporla ilgilenme düzeylerine ve okudukları bölüme göre farklılıklar gösterdiği, liderlik özelliklerinin ise kardeş sayısı, cinsiyet ve sporla ilgilenme düzeylerine göre farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte spora yönlendiren kişi, sınıfı, kardeş sayısı, aktif olarak sporla ilgilenme durumu, ilgilenilen spor türü ve aile tipi gibi değişkenlerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Liderlik özellikleri üzerinde ise spora yönlendiren kişi, aktif olarak sporla ilgilenme durumu, ilgilenilen spor türü ve aile tipi, okudukları bölüm ve sınıf gibi değişkenlerin liderlik özelliklerini etkilemediği görülmüştür. Toplumsal cinsiyet rolleri ve liderlik arasındaki ilişki boyutunda ise bireylerin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça diğer liderlik tarzlarına göre insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır. Bireylerin evlilikte cinsiyet rollerine sahip olma, bireylerin geleneksel cinsiyet rollerine sahip olma ve bireylerin erkek cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır. Bununla birlikte evlilikte cinsiyet rolü tutumu ile karizmatik liderlik ve politik liderlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Anahtar Sözcükler: *Liderlik, Toplumsal Cinsiyet, Beden Eğitimi ve Spor*

ABSTRACT

Name and Surname	Güral Güngör
University	Bursa Uludag University
Institution	Institute of Educational Sciences
Field	Educational Science
Branch	
Page Number	xvii + 117
Degree Date	
Supervisor	Prof. Dr. Nimet Haşıl Korkmaz

INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN THE GENDER ROLE PERCEPTIONS AND THE LEADERSHIP BEHAVIOR OF STUDENTS AT THE FACULTY OF SPORTS SCIENCES

The aim of this study is to determine the variables that affect the leadership and gender roles of students studying at the faculty of sports sciences and to examine the relationship between leadership and gender roles. In the 2021-2022 academic year, the relationship between the versatile leadership levels of the students at Bursa Uludağ University Faculty of Sports Sciences and their gender roles, and the demographic factors that are thought to have an impact on this relationship have been discussed. The population of the research consists of students studying at Uludağ University Faculty of Sports Sciences. The sample of the study consists of 191 people who were determined according to the purposive sampling method, which is one of the non-random sampling methods. In the study, The Multidimensional Leadership Scale (ÇYLÖ) developed by Dursun et al.(2019), the Gender Roles Attitude Scale (TCRTÖ) developed by Zeyneloğlu (2008) and the Personal Information Form were used for data collection. The data were analyzed using the SPSS 25.00 program. In the analysis phase, independent samples t-test, one-way analysis of variance and tukey test were used. As a result of the study, it was seen that the gender roles of the students studying at the Department of Physical Education and Coaching Education in the Faculty of Sport Sciences differ according

to their gender, their level of interest in sports and the department they study at whereas their leadership characteristics differ according to the number of siblings they have, their gender and level of interest in sports. However, the variables such as the person directing them to sports, their grade level, the number of siblings they have, their active involvement in sports, types of sports and family types were found to have no effect on attitudes towards gender roles. Also, it was observed that the variables such as the person directing them to sports, the status of being actively involved in sports, the type of sport, family type and the department they study at and their grade level did not affect the leadership characteristics. In the dimension of the relationship between gender roles and leadership, as individuals' level of having egalitarian gender roles increases, the level of having a human-based leadership approach increases compared to other leadership styles. As individuals' level of having gender roles in marriage, having traditional gender roles, and having male gender roles increases, the level of having a human-based leadership understanding also increases. However, there is a negative correlation between gender role attitude in marriage and charismatic leadership and political leadership.

Keywords: *Leadership, Gender Role, Physical Education and Sports*

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	I
İNTİHAL RAPORU.....	II
YÖNERGEYE UYGUNLUK UYGUNLUK ONAYI.....	III
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VIII
İÇİNDEKİLER.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVII
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Cümlesi.....	3
1.2. Araştırma Soruları.....	3
1.3. Araştırmanın Amacı	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Varsayımlar	4
1.6. Sınırlılıklar	4
1.7. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. Toplumsal Cinsiyet.....	5
2.1.1. Cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet.....	5
2.1.2. Toplumsal cinsiyet rolleri.....	8
2.1.3. Toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargılar	10
2.1.4. Toplumsal cinsiyetin oluşumu.....	12
2.1.4.1. Aile.....	13
2.1.4.2. Akran/Arkadaş çevresi.....	14
2.1.4.3. Okul.....	15
2.1.4.4. Kitle iletişim araçları.....	17
2.1.5. Toplumsal cinsiyetin oluşumuna ve işlevine ilişkin kuramlar.....	18
2.1.5.1. Doğacı yaklaşım kuramları.....	18

2.1.5.1.1. Biyolojik kuram.....	18
2.1.5.1.2. Psikanalitik kuram.....	19
2.1.5.1.3. Sosyobiolojik kuram.....	20
2.1.5.2. Gelişmeci yaklaşım kuramları.....	21
2.1.5.2.1. Sosyal öğrenme kuramı.....	21
2.1.5.2.2. Bilişsel gelişim kuramı.....	22
2.1.5.2.3. Sosyal bilişsel kuram.....	23
2.1.5.2.4. Toplumsal cinsiyet şeması kuramı.....	23
2.1.6. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği.....	24
2.1.7. Toplumsal cinsiyet eşitliği.....	25
2.1.7.1. Sporda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet.....	31
2.2. Liderlik.....	32
2.2.1. Liderlik kavramı ve önemi.....	32
2.2.2. Liderlerin temel özellikleri ve görevleri.....	32
2.2.3. Liderlik teorileri.....	34
2.2.3.1. Özellikler teorisi.....	34
2.2.3.2. Davranışçı liderlik teorileri.....	35
2.2.3.2.1. Ohio State üniversitesi liderlik çalışmaları.....	36
2.2.3.2.2. Michigan Üniversitesi liderlik çalışmaları.....	37
2.2.3.2.3. Blake-Mouton'ın yönetim tarzı matrisi.....	38
2.2.3.2.4. McGregor'ın X ve Y teorileri.....	39
2.2.3.2.5. Likert'in Sistem 4 modeli.....	40
2.2.3.3. Durumsal liderlik teorileri.....	40
2.2.3.3.1. Fred Fiedler'in durum liderlik modeli.....	41
2.2.3.3.2. Amaç yol teorisi.....	41
2.2.3.4. Yeni liderlik teorisi olarak etkileşimci ve dönüştürücü liderlik.....	42
2.2.3.5. Sporda liderlik ve çok boyutlu kuram.....	44
2.2.4. Liderlik tarzları.....	45
2.2.4.1. Karizmatik liderlik.....	45
2.2.4.2. Vizyoner liderlik.....	46
2.2.4.3. Sembolik liderlik.....	46
2.2.4.4. Hizmetkar liderlik.....	47
2.2.4.5. Stratejik liderlik.....	47
2.2.4.6. Etik liderlik.....	48

2.2.4.7. Otantik liderlik.....	49
2.2.4.8. Babacan liderlik.....	49
2.2.4.9. Estetik liderlik.....	50
2.2.4.10. Bilge lider yönetim modeli.....	51
2.3.Yapılan Çalışmalar	51
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	58
3.1. Araştırmanın Metodu.....	58
3.2. Çalışma Grubu.....	58
3.3. Verilerin Toplanması.....	58
3.4. Verilerin Analizi.....	59
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	60
4.1. Demografik Bilgilerin Dağılımı.....	60
4.2. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi.....	64
4.3. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Bölüme Göre Değişimi.....	66
4.4. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Spora Yönlendiren Kişiyeye Göre Değişimi.....	68
4.5. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sporla Aktif İlgilenme Durumuna Göre Değişimi.....	70
4.6. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sporla İlgilenme Düzeyine Göre Değişimi.....	72
4.7. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin İlgilenilen Spor Türüne Göre Değişimi.....	75
4.8. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sınıfa Göre Değişimi.....	77
4.9. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Kardeş Sayısına Göre Değişimi.....	79
4.10. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Aile Tipine Göre Değişimi.....	82
4.11. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Değişimi	84

BEŞİNCİ BÖLÜM:SONUÇ,TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	87
5.1.Sonuç ve Tartışma.....	87
5.1.1. Birinci Probleme Dair Sonuç ve Tartışma.....	87
5.1.2. İkinci Probleme Dair Sonuç ve Tartışma.....	89
5.1.3. Üçüncü Probleme Dair Sonuç ve Tartışma.....	89
5.1.4. Dördüncü Probleme Dair Sonuç ve Tartışma.....	90
5.2. Öneriler.....	91
KAYNAKÇA.....	93
EKLER.....	109
EK 1: Etik Kurul İzni.....	109
EK 2: Ölçek İzni.....	110
EK 3: Kişisel Bilgi Formu.....	111
EK 4: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRTÖ).....	113
EK 5: Çok Yönlü Liderlik Yönelimi Ölçeği (ÇYLYÖ).....	115
EK 6: Özgeçmiş.....	117

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Toplum İçindeki Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	9
Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları.....	11
Tablo 3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Eski ve Güncel Yaklaşımlar.....	29
Tablo 4: Demografik Bilgilerin Dağılımı(Cinsiyet).....	60
Tablo 5: Demografik Bilgilerin Dağılımı(Eğitim Düzeyi).....	62
Tablo 6: Demografik Bilgilerin Dağılımı(Meslek).....	63
Tablo 7: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi(Liderlik).....	64
Tablo 8: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi(Cinsiyet).....	65
Tablo 9: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Bölüme Göre Değişimi(Liderlik).....	66
Tablo 10: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Bölüme Göre Değişimi(Cinsiyet).....	67
Tablo 11: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Spora Yönlendiren Kişiyeye Göre Değişimi (Liderlik).....	68
Tablo 12: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Spora Yönlendiren Kişiyeye Göre Değişimi (Cinsiyet).....	69
Tablo 13: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sporla Aktif İlgilenme Durumuna Göre Değişimi (Liderlik).....	70
Tablo 14: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sporla Aktif İlgilenme Durumuna Göre Değişimi (Cinsiyet).....	71
Tablo 15: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sporla İlgilenme Düzeyine Göre Değişimi (Liderlik).....	73
Tablo 16: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sporla İlgilenme Düzeyine Göre Değişimi (Cinsiyet).....	74
Tablo 17: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin İlgilenilen Spor Türüne Göre Değişimi (Liderlik).....	75
Tablo 18: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin İlgilenilen Spor Türüne Göre Değişimi (Cinsiyet).....	76

Tablo 19: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sınıfa Göre Değişimi (Liderlik).....	77
Tablo 20: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sınıfa Göre Değişimi (Cinsiyet).....	78
Tablo 21: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Kardeş Sayısına Göre Değişimi (Liderlik).....	79
Tablo 22: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Kardeş Sayısına Göre Değişimi (Cinsiyet).....	81
Tablo 23: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Aile Tipine Göre Değişimi (Liderlik).....	83
Tablo 24: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Aile Tipine Göre Değişimi (Cinsiyet)	83
Tablo 25: Çok Yönlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Değişimi.....	84
Tablo 26: Eşitlikçi Cinsiyet Rolü.....	85
Tablo 27: Kadın Cinsiyet Rolü.....	85
Tablo 28: Evlilikte Cinsiyet Rolü.....	86
Tablo 29: Geleneksel Cinsiyet Rolü.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Modeli.	37
Şekil 2. Yönetmel Matris.....	39

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Liderlik, toplumsal ve evrensel bir olgudur. Bireylerin birlikte yaşadıkları, birlikte yaptıkları tüm eylemlerin sonuçları liderlik ile ilişkilidir ve eylem sonuçları ile liderin davranışları arasındaki ilişki başarılı ya da başarısızlık olarak değerlendirilmektedir (Kul ve Güçlü, 2010). Liderlik, belirli bir plan ve program dâhilinde, yönetecekleri topluluğa, insanları ikna etme yeteneğine sahip, isteklerini ifade ederek, birey veya grubu, duygusal olarak etkileme sanatıdır (Donuk, 2007). Lider ise, bireysel çabaları uyumlu hale getiren, başkalarını amaca yönelik hareket etmeye teşvik eden ve grup üyelerini bu yönde etkileyebilen “gözlenen kişi” niteliğine sahip kişidir (Usal, 1995). Liderlik; karizma, zekâ ve yetenek gibi özellikler bakımından grubun diğer üyelerinin üstün olma durumudur (Erdem ve Dikici, 2009). Liderlik, çalışanların tüm varlıklarını ortak bir vizyonda toplamalarını amaçlayan sinerjik yönetsel bir süreçtir (Sezgül, 2010). Mükemmel liderler ekibe bir vizyon verir ve yapı, motivasyon ve destekle bu vizyon adım adım gerçeğe dönüştürülebilir. Antrenörler, sporcular ve egzersiz uzmanları her bir katılımcılardan maksimum düzeyde başarıya bağlılık talep eden ve her sporcunun liderlik rollerindeki bireysel başarısının takımın başarısına katkıda bulunmasını sağlayan liderlerdir (Dinç, 2006). Liderler, hedefe ulaşmak için insanların bireysel ve kolektif potansiyelini ortaya çıkaran seçeneklerini genişleten ve grubu bir hedefe yönlendiren kişilerdir (Erdem ve Dikici, 2009). Başarılı liderlerin en sık gözlenen özellikleri şunlardır ; durumlara uyum sağlama, sosyal çevreye karşı duyarlılık, hırs ve başarı içgüdüleri, kararlılık, bağımsızlık, başkalarını etkileme arzusu, azim, çalışkanlık güven, dayanıklılık, sorumluluk alma konusunda istekli olma, kavramsal düşünebilme, incelik ve diplomasi kurabilme, anlamlı konuşma, grup içindeki görevleri düzenleme yeteneği, ikna kabiliyeti ve insan ilişkileri becerileri vb. nitelikler bazı mesleklerin etkili olması için ihtiyaç duyulan niteliklerdir (Aydın ve vd., 2016). Günümüz gençliğinin, yakın gelecekte birçok sektörün çalışma ve yönetim kademelerinde yer alacağı düşünüldüğünde bu nesil açısından iletişim, karar verme, problem çözme, sorumluluk alma gibi önemli becerileri kazanmaları ve geliştirmeleri önemlidir (Saylık ve Anık, 2021). Üniversitelerde spor bilimleri fakültelerinde öğrenciler için sosyal becerilere büyük ihtiyaç vardır. Çünkü sporun doğal yapısından kaynaklanan bir sosyalleşme gereksinimi olarak sosyal beceriler spor bilimleri fakültesi öğrencileri için okul ve diğer oyuncular antrenörler ve öğrencilerle sürekli değişim içinde büyük talep görmektedir (Erdoğan ve vd., 2014). Spor eğitimi alanında eğitim alan

öğrenciler beden eğitimi öğretmeni, antrenör, spor yöneticisi veya rekreasyon uzmanı olarak görevlerini yapacaklardır. Bu görevleri sırasında bazen bir grup veya kuruluşu bazen de birden fazla gruba liderlik ederek, bir amaç doğrultusunda hareket ederek görevler alacaklardır. Bu nedenle liderlik yönelimlerini etkileyen faktörlerin araştırılması önem arz etmektedir. Sporcular yaşadıkları ortamlarda, ait oldukları gruplarda ve okullarında insanların en çok izlediği, sevdiği, ilişki kurduğu, örnek aldığı ve güvendiği kişilerdir. Herkesin kendi ortamında bir gruba liderlik etme arzusu olması ve bu liderlik arzusunun insanlara çekici gelmesi nedeniyle son yıllarda liderlik üzerine çeşitli çalışmalar ve tartışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmalar, ilgi duyulan spor endüstrisinin lisans düzeyindeki sporcuların liderlik niteliklerini etkilediğini göstermektedir (Arslan ve Kılıç; Çetinöz vd., 2021). Sporcuların liderlikteki başarısı, kendi algılarını, yaratıcılıklarını ve insanlara bakış açılarını etkilemektedir (Gökbaraz vd.,2021). Küreselleşen bir dünyada liderler, insanların toplumdaki değişikliklere uyum sağlamasına ve değişimin getirdiği bazı zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olur (Şişman, 2002). Özellikle sporun ülkelerin gelişmişlik düzeyini belirlediği günümüzde; Sporun toplumsal boyutu, statüsü ve işlevleri çok üst düzeyde olup, bireysel ve grup etkinliklerinin çeşitliliği her zaman toplumsal ilişkileri ön planda tutmaktadır. Dolayısıyla geleceğin spor antrenörleri olacak bu öğrencilerin, büyük sosyal sorumluluklarının gereği olan ve öğrencilere, gençlere, topluma ve çevreye olan etkilerinin bir gereği olan liderlik davranışları sergilemeleri ve cinsiyetleri ne olursa olsun onlara rehberlik etmeleri gerekmektedir. Tüm insan toplumlarında önemli bir yere sahip olan liderlik ve toplumsal cinsiyet konularıyla ilgili çalışmalar ve tüm bu çalışmaların ölçeği, bu konuya verilen değer somut göstergeleridir (Budak, 2002). Spor bilimleri alanında yapılan çalışmalar dikkate alındığında sporda cinsiyet algısı ile ilgili çalışmaların sayısının az olduğu belirtilmelidir. Cinsiyet ön yargısının kadın bedenine empoze edildiği göz önüne alındığında, spor liderliği pozisyonlarındaki kadınların fiziksel niteliklerinin bilinmesi kadın sporcuların özgüvenlerinin artmasında ve daha başarılı olmalarında önemli bir etken olacaktır (Koca, 2005). Bu da spor organizasyonlarının insan merkezli, demokratik, katılımcı, dinamik, gelişime açık, performans bilincine sahip, hizmet ve kalite temelli yönetim ve yönetsel liderlik anlayışına sahip bir spor yönetimi anlayışını benimsemelerini gerektirmektedir. Bu, kurumda çalışan personelin özverisinden kaynaklanmaktadır (Akgül ve Gül, 2021).

1.1. **Problem Cümlesi**

Araştırmada Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rol algılarının, sporda liderlik davranışları üzerindeki etkisinin, cinsiyet, aile ortamı, spor ile ilgilenme düzeyi vb. değişkenleri üzerinden incelenmiştir. Spor Bilimleri alanında toplumsal cinsiyet ve liderlik konularının birlikte alındığı sınırlı sayıda çalışmanın olması ve günümüzde spor alanında daha eşitlikçi şartların ve buna bağlı olarak liderlik düzeylerinin belirlenmesi önemlidir.

1.2. **Araştırma Soruları**

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını etkileyen değişkenler nelerdir?

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sporda liderlik algısına ilişkin tutumlarını etkileyen değişkenler nelerdir?

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet ve sporda liderlik algıları ne düzeydedir?

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rol algısı ile liderlik davranışları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?

1.3. **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rol algılarının, sporda liderlik davranışları üzerindeki etkisinin, aile ortamı, anne-baba eğitim düzeyi, anne çalışma durumu değişkenleri bağlamında incelenmesi olarak belirlenmiştir.

1.4. **Araştırmanın Önemi**

Durukan ve ark. (2005) tarafından yapılan araştırmada, spor alanında yapılan işin cinsiyet ayrımı gözetilmeden benimsenmesi ile lider pozisyonundaki kişilerin işlerine yönelik ciddi bir yaklaşım içerisinde olmaları arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda günümüzde, sporda başarıların artırılması ve devamlılığın sağlanması konusunda sporcuları eğiten ve yön veren spor bilimleri öğrencilerine önemli görevler düşmektedir (Öztürk Çelik, 2021). Buradan hareketle; sporda liderlik davranışları ve cinsiyet algısı çalışmalarının azlığı da göz önünde bulundurulduğunda eğitim-öğretimimizdeki yeri ve önemi ile toplumların geleceğine yön vermesi açısından spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin davranışlarında liderlik gösterip, sergileyebilme açısından cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip gösteremediğini belirlemek önem arz etmektedir.

1.5. Varsayımlar

Katılımcıların ölçekte yer alan sorulara samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma 2021 – 2022 yılları ile sınırlıdır.

Araştırma 191 kişi ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Toplumsal Cinsiyet Roller: Marshall (1999:624) rol kavramını statü ya da konumlara atfedilen toplumsal beklentileri ortaya koyan ve bu tür beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmemesini analiz eden bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Liderlik: Liderlik, kişinin grubun tümünü etkisi altına alarak onların faaliyetlerini hedeflenen amaçlar ve paylaşılan değerler doğrultusunda yönlendirmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet kavramını açıklayabilmek için öncelikle cinsiyet teriminin incelemesinde fayda vardır. Cinsiyet bireyin doğduğu andan itibaren er ya da dişi oluşunu, biyolojik olarak cinsiyetini (sex) belirlemektedir. Dolayısıyla bireyi kadın ya da erkek oluşuyla biyolojik olarak tanımlar, nüfus cüzdanında yazan cinsiyeti ile nitelendiririz. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise bireyi ayırdığımız kadın ve erkek kavramları çerçevesinde, yaşadığımız toplum değerleri ve kuralları içerisinde yüklediğimiz çeşitli rol ve sorumluluklar bütünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda cinsiyet doğuştan gelen ve değiştirilemeyen bir terimken, toplumsal cinsiyet ise toplum tarafından oluşturulmuş ve değiştirilebilir bir olgudur. Birinci bölümde konu bütünlüğüne bağlı olarak cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargılar, toplumsal cinsiyetin oluşumu, toplumsal cinsiyetin oluşumuna ve işlevine ilişkin kuramlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilecektir.

2.1.1. Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet: Cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) birbirleri yerine kullanılan ve anlam karmaşası içerisinde yer alan kavramlardır. İki kavram birbiri ile bağlantılıdır fakat birbirinden farklı anlamlar içermektedir. Cinsiyet (sex) kavramına bakıldığında biyolojik cinsiyet farklılıkları söz konusudur. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise toplumun biyolojik olarak kadın ve erkeğe yüklediği rol ve sorumluluklardır. Literatüre bakıldığında ise her iki kavram için ayrı tanımlamalar bulunmaktadır.

Toplumun iki ana unsuru olan kadın ve erkek, biyolojik özellikleri açısından birbirinden farklıdır. Bu farklılığa “cinsiyet” denir. Söz konusu özellik sadece cinsiyet farkı yaratmaktadır. Tıp bilimlerindeki cinsiyet kavramı, biyolojide “eşey” ya da “cinslik” olarak da adlandırılmaktadır. Cinsiyet, bireye doğumundan itibaren atfedilmiş bir statüdür. Başka bir ifadeyle toplum tarafından bireye atfedilmiş olan konumdur. Dolayısıyla bireyler atfedilen statüleri üzerinde kontrole sahip değildirler (Adaçay, 2014). Toplumlar cinsiyet ayrımını bitki ve çiçek yetiştirir gibi geliştirirler (Agacinski, 1998). Burada ki temel nokta ise kadın ve

erkek olarak ayrılan iki cinsin içerisinde bulunduğu toplumun bu iki cinse yüklediği anlamlardır.

Dökmen (2015)'e göre cinsiyet terimi, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmekte ve biyolojik bir yapıya karşılık gelmektedir. Dökmen aynı zamanda cinsiyeti, bireyin biyolojik cinsiyetine bağlı olarak belirlenen demografik bir kategori olarak tanımlamaktadır. Butler (2008) ise "cinsiyet" in bir inşa süreci olduğunu belirtmektedir. Giddens (2012), Sosyoloji isimli çalışmasında cinsiyet terimini beden in erkek ya da dişi olarak tanımlanmasına neden olan, anatomik ve fizyolojik farklılıkları belirtmek için kullanıldığını ifade etmektedir. Scott (2007), cinsiyet kavramına sadece dil bilimsel bir terim olarak yaklaşmakta, cinsiyeti belirtirken erkek ya da kadından bahsetmek için kullanıldığını söylemektedir.

Günümüzde "cinsiyet" kelimesi anlamsal değişim ve dönüşümler geçirmiştir. Günümüzde toplumsal cinsiyet, sosyolojik ve kavramsal bir kategori olarak kullanılmaktadır. Yeni biçiminde toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyokültürel bir tanımını sağlar. Aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki farkı ve toplumun onlara yüklediği sosyal rolleri ifade eder. Toplumsal olarak yaratılan bu roller, erkekler ve kadınlar tarafından toplumsal gerçekleri anlamak için analitik bir araç olarak kullanılır (Bhasin, 2003).

Geçmişten günümüze tüm toplumlar tarihin akışı içinde yaratarak, yaşayarak ve ayakta kalarak kendi yollarına gitmişlerdir. Bu süreç, doğada kolayca bulunabilenlere doğal olmayan ve tamamen kültürel gerçekler eklenerek toplum tarafından değiştirilir. Tarihsel sürecin toplumsal olarak üretilen birçok ürününden biri de toplumsal cinsiyettir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik olarak kodlanmış maddi bedenleri kültürel olarak tanımlar ve paylaşır, onlara manevi bir anlam verir. Kadınlık ve erkeklik olarak adlandırılan roller ve statüler, bir erkeği ve bir kadını tamamen tanımlar (Bingöl, 2014).

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramını sosyolojiye katan Ann Oakley'e göre "cinsiyet" (sex) biyolojik olarak erkek kadın ayrımını anlatırken, toplumsal cinsiyet (gender) toplum tarafından oluşturulan erkeklik ve kadınlık rollerinde eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramı kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş olan yönlerine dikkat çekmektedir. Aynı şekilde Giddens (2012) toplumsal cinsiyetin toplum olarak kurulmuş, erillik ve dişilik kavramlarıyla bağlantılı olduğunu ve bireyin biyolojik cinsiyetinin doğrudan bir sonucu olmadığını ifade eder. Toplumsal cinsiyet kavramı biyolojik cinsiyeti kadın ve erkek olan bireylerin toplum ve

kültür tarafından yüklediği anlamları, beklentilerini oluştururken, bunun yanı sıra kültürel bir yapıyı da karşılar (Dökmen, 2015). Kültürel yapıyı karşılarlarken aynı zamanda “kültürel inşalar” a işaret etmektedir (Scott, 2007).

R. W. Connell ise toplumsal cinsiyeti devlet, aile gibi bütün toplumsal pratiklerle ilişkilendirmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet kavramını, insanların kadın ve erkek olarak yeniden üreme bölünmesi içinde veya bununla bağlantılı olarak organize bir uygulama olarak tanımlar (Connell, 1998).

Butler (2008), farklı bir yaklaşımla toplumsal cinsiyeti;

“Cinsiyet, cinsel beden tarafından üstlenilen bir dizi kültürel anlam ise, o zaman cinsiyetin herhangi bir cinsiyetten benzersiz bir şekilde türetildiği söylenemez. Bir yandan toplumsal cinsiyet, bir 'cinsel doğa' veya 'doğal seks' yaratmak ve onu 'söylem öncesi', kültür öncesi bir şey, kültürün üzerine geldiği bir yüzey olarak öne sürmek için kullanılan söylemsel/kültürel bir araçtır. Politik olarak tarafsız kalırken çalışır.” değerlendirir.

Sonuç olarak cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki belirgin farkları özetlemek mümkündür (Adaçay, 2014):

- Cinsiyet terimi bireyin ‘eril’ ve ‘dişi’ olarak biyolojik cinsiyetine dayalı olarak belirlenen bir ayrımken; toplumsal cinsiyet kadın veya erkek olmaya, içinde yaşanılan toplumun yüklediği anlamları ve beklentileri ifade etmektedir.
- Cinsiyet biyolojiktir; toplumsal cinsiyet ise toplumsal olarak belirlenirken aynı zamanda kadın ve erkeğin biyolojik, psikolojik ve sosyolojik özelliklerini de tanımlar. Böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliği ‘kadınsılık’ ve ‘erkeksilik’ özellikleriyle doğallaştırılırken birey toplum tarafından oluşturulmuş suni bir role bürünür.
- Cinsiyet değişmez ve evrenseldir. Toplumsal cinsiyet ise yaşanılan sosyo-kültürel yapı içerisinde öğrenilir, zaman ve mekân içerisinde değişiklik gösterebilmektedir. Yine toplum içerisinde değişebilir ve değiştirilebilmektedir.
- Biyolojik cinsiyet farklılığı öğrenilmemiş, doğuştan gelen kadın ve erkek arasındaki farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları ise öğrenilen, bireyin sosyalleşme sürecinde kazanılan ve insanlar arasında gözlemlenebilen farklılıklardır.

Dolayısıyla cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinden ayrılmayan iki kavram olmakla birlikte farklı tanımlamalar içermektedir. Biyolojik cinsiyet toplum tarafından öğretilmez,

doğuştan gelen biyolojik ve fizyolojik özelliklerdir. Birey dünyaya geldiğinde kadın ya da erkek olarak taşıdığı cinsiyetidir, evrenseldir. Toplumsal cinsiyet ise toplum tarafından kadın ve erkek için oluşturulmuş stereotiplerdir. Yani kadın ve erkeğin görev ve sorumluluklarının toplum tarafından tanımlanmış halidir.

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller: Marshall (1999) rol kavramını statü ya da konumlara atfedilen toplumsal beklentileri ortaya koyan ve bu tür beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmemesini analiz eden bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Rol kavramından kaynaklanarak toplumsal cinsiyet uyarlamalarının ana fikrini ise bireyin dişi ve er oluşu belirlemektedir. Kişinin cinsiyeti ile belirlenen rolü toplum içerisinde canlandırması cinsiyet rollerini oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak toplum içerisinde iki cinsiyet rolü mevcuttur; “erkek rolü” ve “kadın rolü”. Daha az yaygın olmakla birlikte “erkeğin rolü” ve “kadının rolü” ya da “eril rol” ve “dişil rol” kavramları da aynı anlamda kullanılmaktadır (Connell,1998). Böylece içinde yaşadığımız çağın erkeklik ve kadınlık kategorilerinin, ideolojilerinin, toplumsal kurumlarının ve pratiklerinin oluşumu, yere, zamana ve toplumsal çevreye bağlı olarak sürekli revize edilen, tanımlanan, şekillendirilen, çelişen ve yeniden doğrulanan oluşumlar haline gelmektedir.

Talcott Parsons kadın ve erkek rollerini araçsal ve duyarlı olarak tanımlamıştır. Bu rollere göre erkek; ailenin beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılayıp, aile üyelerinin dış çevreyle olan bağlantılarını kurarak ailenin toplumsal bütünlüğünü sürdürmektedir. Kadın, aile içi ilişkilerin düzgün akmasına ve aile üyelerine duygusal olarak destek sağlamaktadır (Onaran, Büker ve Bir, 1998).

Toplumsal cinsiyet rolleri diğer tüm rollerin birçoğundan daha geniş kapsamlıdır. Fakat sonuçta bunlar birer roldür; yani kadın, erkek, eş, anne, baba vb. rollerini doldurmak için uyulması beklenen bir dizi davranış, tavır, hak, görev ve yükümlülük içerirler. Başka bir deyişle, toplumsal cinsiyet rolü belirli bir kültürde er ya da dişi olmanın iş tanımıdır (Bee ve Boyd, 2009:570). Dolayısıyla her toplumda kadın ve erkeği birbirinden ayıran ve toplumsal rolleri oluşturan, bireyin davranışlarını yönlendiren, şekillendiren ve denetleyen sosyo-kültürel değerler bulunmaktadır. Bu değerler kadın ve erkeğin nasıl davranması, nasıl düşünmesi, nasıl olmasının gerektiğini ve hangi sorumlulukları olduğunu ifade eden rolleri oluşturmaktadır. Bu roller yani toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun kendi tanımladığı ve bireylerden yerine getirmesini beklediği birtakım beklentiler bütünü olarak ifade edilmektedir.

Toplum içerisindeki bireyin, toplumsal cinsiyet rollerine uygun tutum ve davranışlarda bulunması beklenir. Cinsiyet rollerinin oluşumu anne karnında başlar, bebeklik döneminde ve aile yaşantısıyla şekillenmeye devam eder. Okul, iş yaşantısıyla pekişir ve böylece öğrenilen kalıplar bireyde değişmez yargılara dönüşür (Saraç, 2013).

Bu konuyla ilgilenen çoğu sosyolog ve sosyal psikolog, yaş ve cinsiyet rollerini birlikte tartışmış ve bu iki özelliğe dayalı sınıflandırmanın toplumların sahip olduğu en eski ayrımı temsil ettiğini belirtmiştir. Genel biyolojik özelliklere dayanan bu bölünme, toplum ve birey için büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu iki göstergeye bağlı olan roller, bireylerin kamusal yaşama katılım olanaklarını ve tarzlarını belirlemekle kalmaz, aynı zamanda toplumdaki iş bölümünün oluşumunu da etkiler: kadın ve erkeğin yapması gereken görevleri ve işleri belirler (Evrin 1972, akt. Vatandaş, 2007). Bu kategorilemenin bir sonucu olarak da grupların belirli özellikler çerçevesinde, grup içerisinde birbirine benzer ve birbirinden farklı tutum ve davranış sergilemesi söz konusudur. Bu durum cinsiyet bağlamında düşünüldüğünde, insan zihninde tüm kadın ve tüm erkeklerin birbirine benzer ve birbirlerinden farklı olmalarına yönelik beklentileri ifade etmektedir (Çifiliz, 2018).

Kadınlar çocuklarına, eşlerine ve ev işlerine bakmalı, erkeğe bağlı, duygusal olarak fedakâr, anlayışlı, sabırlı, sessiz, sakin ve duyarlıyken, erkekler ailelerinin geçimini sağlamalı ve dış dünya ile iletişim kurmalıdır. çok çalışır, karılarını ve çocuklarını korur. Duygusal olarak güçlü, cesur, sert, rasyonel bireyler olmaları beklenir (Saraç, 2013). Pincha toplumsal cinsiyet rollerini aşağıdaki gibi özetlemiştir:

Tablo 1

Toplum İçindeki Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Roller	Kadın	Erkek
Üreme Rolü	Biyolojik üreme işi: Bebekleri doğurma ve emzirme Toplumsal Yeniden üretim işi: Çocukları büyütme ve ev içindeki işler	Üreme ile ilgili minimum iş Hareketlilik daha fazla İsteğe bağlı Görünür Karar verme gücü elinde
Üretim Rolü	Geçim faaliyetleri	Geçim faaliyetleri

	Düşük ücret (erkeklere göre)	
	Görünmez/ikincil önemde	Yüksek ücret (kadınlara göre)
	İşin doğası genellikle	
	yeniden üretim rolüne dayalı	
	Akraba ilişkileri, dinsel	
	faaliyetler, sosyal etkileşim	
	ve törenlerin (doğum,	Siyasi
Toplumdaki Rolü	evlilik, ölüm) vb. devamını	Prestij ve güç sağlayan
	sağlamak	Ücretli iş
	Ücretsiz iş	Fazlaca görünür
	İşin doğası yeniden üretim	
	rolüne benzer	

(Pincha, 2009)

Toplumsal yapıya bağlı olarak oluşturulan cinsiyet kalıp yargıları, hem kadınların hem de erkeklerin davranışlarını sınırlar. Kişiliğin bu kalıp yargılara uymaması ve toplum tarafından olumsuz algılanması dikkat çekicidir. Sonuç, güçlü cinsiyet ayrımcılığıdır. Fiske ve Stevens'in vurguladığı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının bir diğer özelliği de büyük güçler arasındaki farklılıklara dayanmasıdır. Kuvvet; Diğer insanlar üzerinde asimetric kontrol olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre toplumda özellikle iş ortamında gücün erkeklere ait olduğu açıktır. Erkeğin bu gücü ve konumu, niteliklerinin daha değerli ve üstün olarak değerlendirilmesine ve saygı gösterilmesine, kadınların niteliklerinin ise küçümsenmesine neden olmaktadır (Dökmen, 2015).

2.1.3. Toplumsal Cinsiyete İlişkin Kalıp Yargılar: Kalıp yargı (stereotip) kelimesi köken olarak stereos (katı) ve typos (nitelik, tip) sözcüklerinden oluşan, kafamızdaki imajlara işaret etmek üzere ilk kez Lippmann tarafından 1922 yılında ortaya atılmış bir terimdir (Bilgin, 2003). Kalıp yargılar toplum içerisinde dar veya geniş bir kesimce paylaşılan ve toplumsal bir gruba (cinsiyet, meslek, milliyet vb.) ilişkin inançlar bütünüdür. Her oluşan kalıp yargının bir kategorisi vardır ve bu kalıp yargılar belirli özellikler taşımaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal, davranışsal özellikleri veya değerlendirmeleri barındırmaktadır. Örneğin, kadın bir kategori adıdır. Uzun saçlı olmak, edilgen ve insancıl kavramları ise bu kategoriye belirleyen özelliklerdir (Hortaçsu, 2012).

Kalıp yargılar bir grubun ve o grubun üyelerinin zihinsel temsillerini ifade etmektedir. Kalıp yargılar bilişsel şemalar olarak işlemektedirler. Bilişsel şemalar, bilgilerin bellekte kodlanmasına ve hatırlanmasına rehberlik etmektedir. Bu süreçte sadece şemalara uygun olanlar belleğe alınmakta ve hatırlanmaktadır. Oluşturulan şemalara yani kalıp yargılara göre bireyden bazı davranışlar beklenir ve iletişim sürecinde bireyden bu davranışları sergilemesini sağlayacak şekilde davranılır (Dökmen, 2015). Özetle, kalıp yargılar sosyal çevreye ilişkin algıların belirginleşmesini, kolayca biçimlenmesini, bilgi verici olmasını ve zenginleşmesini sağlar (Adaçay, 2014).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları erkeklerin ve kadınların sadece biyolojik farklılıklarını değil aynı zamanda toplumdaki sosyal rol farklılıklarını da içeren bir kavramdır. Cinsiyet kalıp yargıları kadın ve erkekte beklenen davranışları tanımlamaktadır. Bireyin cinsiyetini öğrendikten sonra cinsiyetiyle ilişkili olan davranışlar bütününe sıralamaya başlarız. Örneğin, bir erkek maskülen, kadın ise feminen olmalıdır. Erkek kariyer sahibi olmalı ve evi geçindirmelidir kadın ise evlenmeli ve çocuk sahibi olmalıdır. Erkek ve kadın için oluşturulan kalıp yargılar aşağıda verilen tabloda incelenebilir:

Tablo 2

Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kadın Kalıp Yargıları	Erkek Kalıp Yargıları
<u>Karakter</u>	<u>Karakter</u>
Kibar, kırılgan, duygusal, dırdırcı, dedikoducu	Girişken, cesur, rekabetçi, kılıbık, kaba
<u>Fiziksel Özellik</u>	<u>Fiziksel Özellik</u>
Zayıf, bakımlı, zarif	Güçlü, bakımsız, kaba saba
<u>Rol</u>	<u>Rol</u>
Özel alanda (evde), eş veya anne, ev işlerinden sorumlu, ailenin bakımını sağlayan	Kamusal alanda, aileyi ve evi geçindiren, kural koyan, karar veren, aileyi koruyan
<u>Meslek</u>	<u>Meslek</u>
Çocuk bakıcısı, hemşire, hostes, öğretmen, sekreter	Doktor, esnaf, mühendis, pilot, tamirci

(Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi Koç Holding, 2017)

İki cinsiyet için oluşturulan kalıp yargıların bazı işlevleri bulunmaktadır. Bunlar (Adaçay, 2014:19);

- Başkaları tarafından onaylanmak, beğenilmek gibi bazı psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına hizmet etmektedirler.
- Bireysel kendilik değerini arttırmayı ya da olumlu sosyal kimlik (bir grup üyesi olmayı) oluşturmayı sağlamaktadır.
- Sosyal gruplarla ilgili olumsuz tutumları haklı çıkarma ihtiyacını karşılamaktadırlar.

Bu çerçevede toplumsal cinsiyet kalıp yargıları üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde, cinsiyet kalıp yargılarının her toplumda var olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Mary Jackman ve Mary Senter 1981 yılında yaptıkları ankette, cinsiyet kalıp yargılarının ırksal kalıp yargılardan daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir. Örneğin, ankette erkeklerin sadece yüzde 22'si iki cinsiyetin eşit düzeyde duygusal olduğunu, geriye kalan yüzde 78'lik grup ise kadınların erkeklere göre daha duygusal olduğunu belirtmişlerdir. Ankete katılan kadınların cevapları sadece yüzde 1'lik sapmayla erkeklerin cevapları ile aynıdır (Myers, 2015:316). Bir başka çalışmada ise erkek ve kadın öğrencilere karmaşık bir görevde başarılı olan öğrencilerin performansları gösterilmiştir. Bu performansın nasıl gerçekleştiği erkek ve kadın katılımcılara sorulmuştur. Bir erkeğin başarısını hem erkek hem de kadın öğrenciler neredeyse bütünüyle erkeğin yeteneğine bağlarken, kadının başarısını hem erkek hem de kadın öğrenciler şans eseri olduğunu düşünmüşlerdir. Eğer cinsiyet stereotipi yeterince güçlüyse her iki cinsiyette stereotipe inanma eğilimi göstermektedir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012).

2.1.4. Toplumsal Cinsiyetin Oluşumu: Yaşanılan kültüre bağlı olarak toplumsallaşma sürecinde doğumdan başlayarak erkeklerle kadınlar arasında rastlanan anatomik, biyolojik farklılıklar toplumsal cinsiyetin müdahalesiyle kategorik farklılıklara dönüşmektedir. Örnek vermek gerekirse, daha doğar doğmaz çocukların cinsiyetine göre kıyafetler ayrıştırılır; kız mavi, erkek pembe giymez. Sonra ki aşamada kadın ile erkek arasında ki roller, toplum tarafından oluşturulan kalıp yargılar ile ayrıştırılmaya başlanır. Kimi meslekler, kimi mekânlar sadece belli bir cinse aittir. Örneğin; dadı denildiğinde akla kadın gelir, meyhane denildiğinde ise erkek. Daha doğduğumuz andan itibaren kadın özel alana sıkıştırılırken, erkek kamusal alanda var olma savaşına hazırlanmaktadır. Çünkü

gelecekteki toplumsal cinsiyetleri bellidir, rollerin tamamı toplum tarafından paylaştırılmıştır (Adaçay, 2014).

Toplum tarafından erkek ve kadın için paylaştırılmış olan bu roller, kadının aile içi faaliyetleri içermesi ve eve yönelik bir niteliği olduğunu ifade etmektedir. Erkeğin toplumsal rolü ise kadının aile içerisindeki faaliyetleri yürütmesine karşılık aile dışı ve ev dışı eylemleri gerçekleştirmektir. Böylece kadının ev dışı faaliyetlerde bulunması yani kamusal alanda yer alması çok kolay görünmemektedir (Türel ve Çağlar, 2010).

Özel alanda kadınlara ait görünen sorumluluklar, kadının dışsal alana yani kamusal alana yönelmesini sınırlamakta ya da engellemektedir. Erkeğin kamusal alana olan güçlü hakimiyeti, kadını özel alana yöneltmiştir. Söz konusu durumda kadın aile içi rollerinin ötesine geçme konusunda ya mücadele etmek, kabullenmek ya da kendini yetersiz hissetme gibi duygularla mücadele etmek zorunda kalmıştır (Çağlar, 2011).

Toplumsal cinsiyet kimliklerinin oluşumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Cinsel kimlik oluşumu ilk olarak aile içerisinde gerçekleşmektedir. Aileden sonra bireyin sosyalleştiği diğer alan bireyin eğitim-öğretim sürecidir. Eğitim, cinsel kimliğinin oluşumunu büyük ve önemli kısmını etkileyen bir faktördür (Kaya, 2019). Öğrenilen toplumsal cinsiyet kimliklerinin sürdürülmesini ve pekiştirilmesini sağlayan bir diğer faktör ise kitle iletişim araçlarıdır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının oluşmasını sağlayan bu faktörler başlıklar altında incelenecektir.

2.1.4.1. Aile: Kadın ve erkeğe ilişkin tutum ve düşünceler, toplumsal yapı içerisinde kurumlar tarafından bireylere verilmektedir. Toplumun en karmaşık ürünlerinden biri olan aile, toplumun sadece temeli değil, aynı zamanda bu kurumlardan biridir (Connell, 1998). Aile; kan, cinsiyet veya yasal bağlarla birbirine bağlı ve yakın ilişkilerle iç içe olan sosyal bir gruptur. (Marshall, 1999). Toplumda oluşmuş her aile, kendisini yeniden üretme eğilimindedir. O nedenle bir toplumsallaştırma birimi olarak aile, toplumsal cinsiyetin pekiştirildiği en önemli sosyal ortamlardan bir tanesidir (Erol, 2008).

Çocuğun içinde bulunduğu ilk sosyal çevre ailedir. Bu sosyal çevrede çocuk, aile üyeleriyle etkileşimi sonucunda ilk sosyal davranış kalıplarıni öğrenir. Aile üyelerinin çocukla etkileşimi, çocuğun aile içindeki yerini belirler ve çocuğun toplumda sosyal olarak kabul görmesi için gerekli ortamı hazırlar. Aile, okul öncesi dönemde çocuğun hayatındaki ilk ve en etkili sosyalleşme kurumu olarak dikkat çekmektedir. Okul öncesi dönemde çocuk,

sosyal deneyimin yanı sıra aile üyelerini de model olarak kullanır. Aile, bir çocuğun yaşamının ilk aşamasından itibaren sosyal olarak kabul edilebilir davranış kalıplarının gelişimine rehberlik eder (Kandır ve Alpan, 2008).

Bireyin dünyaya gelmesi ile birlikte toplumsal cinsiyet kimlik kazanımı ilk olarak aile içerisinde gerçekleşmektedir. Birey daha dünyaya gelmeden biyolojik cinsiyetine ilişkin tutum ve davranışlar aile içerisinde cinsiyete bağlı olarak oluşturulmaya başlanır. Birey doğduğu andan itibaren bu tutum ve davranış kalıplarının içerisinde yaşamaya başlar. Bu süreç yaşamın diğer aşamalarında da devamlılığını göstermektedir. Dolayısıyla cinsiyet kimliğinin toplumsallaşması, bebeğin dünyaya geldiği andan itibaren başlamaktadır. Çocuklarına eşit olarak değer verdiklerine inanan anne babalar bile, erkek çocuklarına farklı kız çocuklarına farklı davranışlar sergilemektedirler (Giddens, 2000). Örneğin; kız çocuğunun annelik rollerini öğrenebilmesi için ona ilk olarak bebekler alınır. Kız çocuk bebeğini uyutur, doyurur ve giydirir. Ev işlerini ileride benimseyebilmeleri için, mutfak gereçlerinin oyuncak halleriyle, evcilik oynarlar, çay koyarlar, yemek pişirirler. Küçük yaşlardan başlayarak kız çocuklarına anaç, uysal, duygusal, ev işlerinde yetenekli olmaları aşılanır. Erkek çocukları ise araba, Süpermen, Örümcek Adam gibi süper kahramanların oyuncakları, silah, kılıç gibi oyuncaklar alınır. Bu sayede erkek çocuklarından daha saldırgan, hırslı ve rekabetçi olmaları beklenir. Aile içerisinde çocuklar, cinsiyetlerine göre belirlenmiş rol modellerini öğrenirler ve bu rol modelleriyle tutarlı davranışları için teşvik edilirler (Güdücü, 2018).

Her toplumda kadın ve erkek modelinin oluşmasını sağlayan bir dizi toplumsal ve kültürel değerler bulunmaktadır. Toplumsal örgütlenmenin tarzı farklı cinsiyet rol kalıplarının oluşmasında belirleyicidir. Cinsiyet rol kalıplarının oluşumunu psikologlar, çocuğun büyüme dönemlerinde yaşadığı psikolojik süreçler ile açıklanmaktadır. Özellikle ailenin etkisiyle çocuk, toplumsal düzenin oluşturmuş olduğu kültüre adapte olmaktadır (İmançer, 2006). Bu bakımdan aile toplumun kültürünü ve değerlerini aktarmak gibi önemli bir misyona sahiptir.

2.1.4.2. Akran/Arkadaş Çevresi: Gelişmekte olan bireyin aileden sonra en çok birlikte olduğu kişiler, genellikle yakınındaki diğer çocuklardır. Çoğunlukla komşu ve akraba çocuklarından oluşan bu çevre, çocuğun sosyalleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Okul öncesi dönemde çocuğun arkadaşları çoğunlukla komşu ve yakın çevrede bulunan çocuklardır. Okul döneminde arkadaşlık kurabildiği kişiler akran grubudur yani okuldaki diğer çocuklardır. Akran grupları ve arkadaş çevresi çocuğun sosyal hayata ilişkin davranış ve deneyimlerini kazandıran kişilerdir (İnanç, Bilgin, Atıcı, 2009).

Bireyin arkadaş gereksinimi bebeklik dönemine kadar uzanmaktadır. Ağlayan bir bebek, yanına başkasının yaklaştığını gördüğünde susar. Çocukların arkadaşlığa olan gereksinimleri sadece doyum sağlamak değil, deneyim kazanma amacıyla da oluşur. Çocuklar arkadaş çevresiyle birlikte olduğunda grup isteklerini ve grup içerisinde kabul edilen davranışları öğrenirler (Yavuzer, 2007).

Dolayısıyla çocuk arkadaşlarıyla birlikte olduğu zamanlarda davranışlarını ve isteklerini, arkadaşlarının istek ve davranışlarıyla ortak bir noktada birleştirme durumundadır. Arkadaşlarıyla etkileşime giren çocuk, bir bakıma onların istek ve davranışlarına uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda çocukların birbirlerine model olmaları toplumsal cinsiyet rollerinin de oluşmasını ve pekişmesini sağlamaktadır. Birey büyüyüp yetişkin çağına geldiğindeyse düzenli olarak etkileşimde bulunduğu akranlarının etkisinde kalmaktadır. Özellikle yeni ergenliğe girmiş bireylerde ve ergenlerde bu durum oldukça sık görülmektedir. Ergenlik döneminde ailenin, öğretmenlerin etkisi birey üzerinde azalmakta, akran grubunun sözleri, davranışları ve kuralları birey üzerinde artmakta ve içselleştirilmektedir. Bundan dolayı, toplumsal cinsiyet rollerinin keskinleşmesinde bireylerin en çok vakit geçirdikleri arkadaşlarının büyük önemi vardır (Güdücü, 2018).

Erkek çocukları akran gruplarıyla birlikte, genellikle fiziksel güçlerini sergileyebilecekleri, şut çekmek veya gol atmak gibi hedefleri olan ve karmaşık gruplara sahip takım sporlarını tercih etmektedirler. Her zaman kazananı ve kaybedeni olan bu oyunlar, erkek çocuklarında saldırganlık ve kontrol duygusunu güçlendirmektedir. Kız çocukları, erkek çocuklarına göre daha çok güzelliklerini sergileyebilecekleri oyunları tercih ederler. Bu oyunlarda erkeklerinki gibi kazanma ve kaybetme nadiren hedeflenmektedir. Kız çocukları genellikle seksek, ip atlama, evcilik oynar ya da kendi aralarında sohbet edip, şarkı söylerler. Bireylerin gelişim sürecinde içerisinde buldukları akran gruplarının, toplumsal cinsiyet rollerinin keskinleşmesinde etkisi oldukça fazladır (Güdücü, 2018).

2.1.4.3. Okul: Bireyin toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmesinde aileden sonra etkili olan bir diğer kurum bireyin eğitim aldığı okuldur. Türk Dil Kurumu, eğitim kavramını “Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan ve dolaylı olarak yardım etme” olarak tanımlamıştır. Eğitim, bireyin gelişimini etkileyen önemli dinamiklerden bir tanesidir. Birey yedi yaşına kadar ailede kazandığı duygu, düşünce ve bilgi gibi özellikleriyle okul hayatına başlar (Şengün, 2007). Okul içerisinde toplumsal kuralları, değerleri ve sosyal rolleri belirli bir sistem içerisinde öğrenmektedirler.

Belirli sistemin içerisinde eğitim alan birey, okul ile birlikte gayriresmi olarak da pek çok şey öğrenmektedir (Macionis, 2012).

Aileden sonra kültürü aktaran ikinci araç olarak okul, bireyde toplumsallaşma sürecini geliştirirken aynı zamanda davranışlarını da pekiştirmektedir. Okulun belirlediği kurallar içerisinde toplumsallaşan birey, böylece toplum kurallarına da uyum sağlar ve okul içinde/dışında yapılan eğitim ve öğretimle yaşam boyu devam eder (Tezcan, 2010). Okulların ve eğitim müfredatın içerikleri, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıları açık ya da gizli bir şekilde öğrencilere taşımaktadır. Aktarılan bu iletiler çocukları geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine yöneltir, kadın ve erkeğe uygun olarak başarı ölçütlerini ve sınırlarını tanımlar. Okullar öğrencilerini standart öğrenme durumları, davranış kuralları, derslik düzenlemeleri ve öğretmenlerin sınıfta uyguladığı enformel öğretim yöntemleri ile biçimlendirirler (Tan, 2000).

Gümüšoğlu'nun (2013) ilkökul ders kitaplarında yaptığı incelemede yedi dokuz yaşındaki çocuklara, erkek ve kadın modellerinin toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirecek şekilde sunulduğunu ifade etmektedir. Kız çocuklarına sunulan kadın modelinde, kadın ev içi alanla sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte cinselliği metalaştırılmış ve sessiz yapıdaki bireyler olarak işlenmiştir. Edilgen olan kadının karşılığında ise erkek; üreten, yöneten ve bağımsız kişiler olarak aktarılmıştır.

Buna bağlı olarak okullarda cinsiyetçi bir yapı söz konusudur. Okullar resmi söylem düzeyinde, kızların eğitimini teşvik ederken, yöneticilerin ve öğretmenlerin eşitlikçi söylemlerine rağmen, uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve cinsiyet eşitliği rollerinde değişim için çok az şey yapmaktadır. Eğitim ve öğretimin örgütlenmesi ile öğrenme ortamlarının ve süreçlerinin düzenlenmesi (derslik düzeni, alanlara ayrılma ve rehberlik hizmetleri) gibi merkezi etkinliklerle okulda denetim ve kontrolün sağlanmasına yönelik olarak cinsiyetçi bir yaklaşım bulunmaktadır. Çünkü yöneticiler ve öğretmenlerde aynı sisteminin içerisinde eğitim aldıkları için egemen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yeniden üretimdeki rolünü görememektedirler. Bundan dolayı okul yöneticileri ve öğretmenler geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini ve kalıplarını sürdürmeye eğilimlidirler. Öğretmenlerin bu tutum ve davranışları toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde oldukça önemlidir. (Sayılan, 2012). Kısacası okul, sadece bilgi birikimini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda bireyin sosyalleşmesine ve toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine yardımcı olan bir kurum niteliği de taşımaktadır (Yavuzer, 2007).

2.1.4.4. Kitle İletişim Araçları: Kitle iletişim araçları, bireylerin davranış ve düşüncelerini etkileyen diğer toplumsallaştırma araçlarından bir tanesidir. Bireyler üzerinde geniş rol oynayan kitle iletişim araçları, günümüzde aile ve okuldan daha büyük bir öneme sahiptir (Tezcan, 2010). Bu araçlar, bilgiyi, görsel ve işitsel materyali geniş ölçekli olarak üreten ve dağıtan kurumlardır.

Yaşadığımız çağdaş dünyadaki yaşam, insanları iletişimin teknik araçlarına daha fazla bağımlı kılmaktadır. Medya, görsel sanatları, müziği ve tiyatroyu kısacası tüm insan davranışlarını kapsamaktadır. Aynı zamanda bilgiyi üretir, yayar, eğitir, eğlendirir ve buna bağlı olarak tutum ve davranışlarımızın oluşumunu sağlar. İnsanlar kitle iletişim araçları sayesinde görerek, duyarak, okuyarak edindikleri bilgileri çevresindekilere de yansıtırlar. Bireylerin kitle iletişim araçlarına duydukları güven oranında tutum ve davranışları da değişiklik gösterebilmektedir. Seçilen bilgiler ise belleklerinde gizleyip, daha sonra bu bilgilere başvurabilirler (Adaçay, 2014).

En yaygın iletişim araçlarından biri olan televizyon programları incelendiğinde neredeyse hepsi, kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet rollerini vurgulamaktadır. Örneğin; film ve dizilerde, televizyon programlarında erkek oyuncular maceracı, güçlü, zeki ve etkin karakterli, kadınlar ise hikâyede ki cinsel kurgunun odak noktası, erkeğe göre daha az yetenekli, ev işleriyle meşgul ve edilgen bir yapıda sunulmaktadır. İşlenen hikâyelerde sekreterlik yapan, entrikalar çeviren, zengin eş arayışında olan ya da âşık olup işini, kariyerini bırakan kadın karakterleri görürüz. Eğer güçlü bir kadın karakteri işleniyorsa, burada odak noktası kadının başarısı ya da gücü değil, çoğunlukla cinsel çekiciliğidir. Bu durum toplumsal cinsiyet rollerinin yayılmasını ve kuvvetlenmesini sağlamaktadır (Güdücü, 2018).

Arslan'ın incelemiş olduğu reklam filmlerinde öncelikli olarak kadının güzelliği, fiziksel olarak iyi bir bedene sahip olması gibi özellikleri ön plana çıkarılmıştır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak, kadın genellikle ev ve iç mekânlarda bulunurken, erkek iş ve dış mekânlarda görüntülenmiştir. Erkeklerin kamusal alanda görünüyorsa ve kadının da ev içinde sunulması ataerkil ideolojinin kitle iletişim araçları ile sürdürülmesini toplum içerisinde olanaklı kılmaktadır (2015). Buna bağlı olarak kitle iletişim araçlarında kadının temsili üzerinden cinsiyetçi bir yaklaşımın olması aslında medya içeriklerini üreten ve kontrol mekanizmasını sağlayan alanlarda erkek çoğunluğunun olmasıyla da ilişkilendirilmektedir. Medyadaki içerik üretim süreci incelendiğinde üretim aşamasında

çalışan kadın medya profesyonellerinin sayısı oldukça azdır. Özetle medyadaki bu cinsiyetçi yaklaşım, toplumsal cinsiyet algısının oluşmasını sağlamaktadır (Çağlar, 2014).

2.1.5. Toplumsal Cinsiyetin Oluşumuna ve İşlevine İlişkin Kuramlar: Erkek ve kadın arasındaki gözlenen farklılıkları ifade etmek için geçmişten günümüze kadar pek çok farklı açıklama getirilmiştir. Sosyologlar, biyologlar, psikologlar, antropologlar, felsefeciler, ekonomistler, din adamları vb. farklı bilim dalları kadın ve erkek arasındaki farklılıkları, farklı kökenlere bağlı olarak açıklamak için farklı kuramlar geliştirmişlerdir (Adaçay, 2014). Toplumsal cinsiyet oluşumunu inceleyen araştırmacılar, iki temel yaklaşım üzerinden açıklamaya çalışmaktadırlar. Bunlar; doğacı yaklaşım ve gelişmeci yaklaşımdır. Bu bölümde her iki yaklaşım kuramlarına ve açıklamalarına yer verilecektir.

2.1.5.1. Doğacı Yaklaşım Kuramları: Doğacı yaklaşımı benimseyen araştırmacılara göre kadın ve erkek arasındaki farklılıkların tamamen doğal nedenlerden, yani bireylerin sahip oldukları cinsiyete ait kişilik özelliklerini benimsemelerinden kaynaklandığını belirtmektedirler. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramını biyolojik temeller üzerinden değerlendirmektedirler (Ünlü, 2018:75). Doğacı yaklaşım kuramları içerisinde yer alan biyolojik kuram, psikanalitik kuram ve sosyobiyojik kuram incelenecektir.

2.1.5.1.1. Biyolojik Kuram: Biyolojik kuram, kadın ve erkeğin ana karnında oluşumundan itibaren iki cinsin arasında ki biyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak farklılıklarının olduğunu açıklamaktadır. Bununla birlikte kadın ve erkek arasında gözlenen bu farklılıklara tarih boyunca ilginç açıklamalar getirilmiştir. Biyologlara göre, farkın kaynağı ise kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerine bağlı olarak üstlendikleri rollerdir. Bu farklılaşmanın en önemli özelliği kadınlarının çocuk doğurabilmeleri, erkeklerin ise bunu yapamamalarıdır (Güldü ve Ersoy Kart, 2009). Dolayısıyla cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki farklılıkları kesin bir şekilde farklılaştırdığı gibi toplum içerisinde rol ve sorumlulukları da tümüyle belirlemektedir.

Dökmen, (2015) biyolojik kuramı beyin ve hormon üzerindeki farklılıklardan açıklamıştır. Beynin yapısını temel alan biyolojik açıklamalar, kadın ve erkeğin beyin loblarının işlevlerinin gelişmesinin birbirinden farklı olduğunu örneğin; kadınların sözel yeteneklerinin erkeklere göre daha gelişmiş olması, erkeklerin ise mekânsal işlemlerde daha gelişmiş olmasını beyin özelleşmesine dayanarak açıklamaktadır. Diğer bir yaklaşımla biyolojik kuramı hormonlara dayanarak açıklamaktadır. Bu bağlantı ise hayvanlar üzerinde yapılan deneylerde ve insanlarla ilgili klinik gözlemlerde ortaya çıkan hormonal

değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, androjen (erkeklik hormonu) seviyesi arttırılınca dişilerde dövüşkenlik, hadım edilince erkeklerde dişi çiftleşme pozisyonuna uygun yapısal değişiklik ortaya çıkmaktadır.

Dolayısıyla erkekler ve kadınlar arasında biyolojik farklılıkların bulunduğu görülmektedir. Biyolojik farklılıkların oluşması ile toplumsal alanda erkek ve kadından Dökmen, (2015: 49-51) biyolojik kuramı beyin ve hormon üzerindeki farklılıklardan açıklamıştır. Beynin yapısını temel alan biyolojik açıklamalar, kadın ve erkeğin beyin loblarının işlevlerinin gelişmesinin birbirinden farklı olduğunu örneğin; kadınların sözel yeteneklerinin erkeklere göre daha gelişmiş olması, erkeklerin ise mekânsal işlemlerde daha gelişmiş olmasını beyin özelleşmesine dayanarak açıklamaktadır. Diğer bir yaklaşımla biyolojik kuramı hormonlara dayanarak açıklamaktadır. Bu bağlantı ise hayvanlar üzerinde yapılan deneylerde ve insanlarla ilgili klinik gözlemlerde ortaya çıkan hormonal değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, androjen (erkeklik hormonu) seviyesi arttırılınca dişilerde dövüşkenlik, hadım edilince erkeklerde dişi çiftleşme pozisyonuna uygun yapısal değişiklik ortaya çıkmaktadır.

Beklenen rollerin farklılaşması, erkeğin ve kadının farklı rolleri içselleştirmesinde kendini göstermektedir. Fiziksel yetersizlikten kaynaklı olarak çocuk bakımı ve ev işleri kadına uygun görülürken, erkek ise biyolojik yapısına uygun olarak güç gerektirecek ev dışarısındaki işlere yönelmiştir (İmançer, 2006).

2.1.5.1.2. Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud'un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, toplumsal cinsiyet kuramlarının gelişmesine getirilen ilk kuramsal yaklaşımlardan bir tanesidir. Psikanalitik kuramını Freud, cinsel güdüler tarafından ortaya çıkan enerjiyi libido kavramıyla açıklamıştır. Libido biyolojik ve toplumsal cinsiyeti düzenleyen, biyolojik bir temeli olan cinsel enerjidir. Freud'a göre bu cinsel güdü bebeklik döneminde başlar ve devam eder. Cinsel gelişim aşamalarını Freud beş döneme ayırmıştır. Bu gelişim aşamalarının kişilik gelişimiyle de doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır. Freud'un cinsel gelişim ve cinsiyet rolünün kazanımı üzerindeki görüşleri gözden geçirilmiş ve yeni düzenlemeler takipçileri tarafından yapılmıştır (Dökmen, 2015).

Freud'un psikanalitik yaklaşımının beş dönemi; oral, anal, fallik, latent ve genital dönemdir. Oral dönemde (0-18 ay arası) bebeğin ilgisi ağız bölgesindedir. Bu dönemde ağızla ilgili etkinlikler (emme, ağza alma) haz sağlamaktadır. Gelişim sürecinde ikinci dönem ise anal dönemdir. (1,5-3,5 yaş arası) ilgi anüstedir (makattadır), dışkılama ve ilgili süreçler

önemlidir. Fallik dönemde (3-5 yaş arası) ilgi, yetişkin düzeyinde olmamakla birlikte cinsel organa yönelir. Latent dönemde (5-13 arası) cinsel ilgiler ve güdüler azalmakta ve kayboluyor gibi görünmektedir. Son olarak beşinci dönem ise genital dönemdir. Bu dönemde (12-13 yaştan sonra) cinsel dürtüler yeniden cinsel organa yönelmekte ve yetişkin cinselliği olarak ortaya çıkmaktadır (Dökmen, 2015:42).

Cinsel gelişimini tamamlamakta olan birey bu düzeylerden herhangi birinde kalabilir veya bahsedilen düzeylerden birine gerileyebilir. Diğer yandan ise düzeylerdeki ilerleme erkek ve kadın içinde aynıdır (Marshall, 1999). Böylece psikanaliz olgusu kadınlık ve erkekliğin toplumsal süreçler tarafından oluşturulmuş psikolojik biçimler olarak kapsamlı ve ayrıntılı bir şekilde açıklanmasını sağlamaktadır (Connell, 1998).

Toplumsal cinsiyetin gelişimini inceleyen pek çok yazar Freud'un yaklaşımını temel almakla birlikte, bu yaklaşımı başka açılardan değerlendirmişlerdir. Buna en önemli örnek ise Sosyolog Nancy Chodorow'dur. Chodorow, kendini erkek ya da kadın olarak öğrenmenin, çocuğun erken yaşlardan başlayarak anne ve babasına bağlanmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Chodorow, Freud'a göre bireyin gelişiminde babanın öneminden daha çok annenin önemini vurgulamaktadır. Çocuğun yaşamının ilk dönemlerinden itibaren etkisinin daha baskın olmasından dolayı anneye bağlanma eğilimi daha yüksektir. Bu bağlanma ise çocuğun gelişiminde belli bir noktada zayıflar ve çocuk süreç içerisinde daha az bir bağımlılık içerisine girer (Giddens, 2012).

2.1.5.1.3. Sosyobiyojik Kuram: Sosyobiyojik kuramın temeli Charles Darwin'in evrim teorisine dayanmaktadır. İnsan davranışını açıklamaya çalışırken bireyi hem sosyal bir varlık olarak hem de biyolojik özelliklerine bağlı olarak açıklamaya çalışır.

Charles Darwin'in 1859'da Türlerin Kökeni (On The Origin Of Species) adıyla yayınladığı eserinde, evrim teorisinin önemli iki özelliğini aktarmıştır. Bu iki özellik, en iyi uyum sağlayanın ayakta kalması ve değişimin basitten karmaşığa doğru olduğu şeklindedir. Zamanla Darwin'in kendi adıyla anılan evrim teorisi, fen bilimlerinde olduğu gibi sosyal bilimlerde de etkili olmuştur (Ünlü, 2018).

Bireyin tüm sosyal davranışlarının biyolojik temellerinin olduğunu ve bu davranışların sistematik bir şekilde incelenmesi gerektiği düşüncesi sosyobiyojik kuramın temelini oluşturmaktadır. Kuram insan davranışındaki genlerin önemi üzerinde durmaktadır. Sosyobiyologlar, bireyin sosyal davranışın temelinde genlerin önemli olduğunu belirtirken, determinist bir yaklaşım içerisinde her şeyin temelinde genlerin olduğu düşüncesinden de uzak durmaktadırlar. Onlara göre, sosyal davranışın önemli bir bölümünü genler oluştururken,

sosyal çevrede sosyal davranışların oluşmasını sağlamaktadır. Sosyobiolojik yaklaşıma göre toplumsal cinsiyet rolleri bu bakış açısıyla ortaya çıkmıştır. Sosyobiologlar, kadınların anatomik özellikleri nedeniyle özen ve ilgi gördüklerini, sadece doğum yapabildiklerini ve çocuklarını sütleriyle beslediklerini savunuyorlar. Benzer şekilde erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü ve saldırgan oldukları için savaşçı ve avcı rolünü üstlendiklerini belirtmektedirler. Günümüzde geleneksel cinsiyet rolleri, insan ırkının hayatta kalmasını ve devamlılığını sağlamak için evrilmiştir (Dökmen, 2015).

2.1.5.2. Gelişmeci Yaklaşım Kuramları: Evrimsel yaklaşım, erkekler ve kadınlar arasındaki temel biyolojik farklılıkları tanıır. Ancak, toplumda kabul edilen cinsiyet rollerini etkileyen bu farklılıklar arasında bir bağlantı olduğuna inanmıyor. Evrimci yaklaşıma göre kadın ve erkeğin farklı cinsiyet rollerine sahip olmasının temel nedeni, sosyal ve kültürel yapı ile ilgilidir. Toplumun kadın ve erkeğe uygun gördüğü kişilik özellikleri ve kalıp yargılar, bu etkileşim sürecinde toplum tarafından inşa edilir. Bu nedenle kadınlık ve erkeklik rolleri toplumsal yapının tarihsel süreci içinde şekillenmekte ve bu şekillenme sürecinde kültürün büyük etkisi bulunmaktadır (Ünlü, 2018). Gelişmeci yaklaşım kuramları kapsamında sosyal öğrenme kuramı, bilişsel gelişim kuramı, sosyal bilişsel kuram ve toplumsal cinsiyet şeması kuramı aşağıda yer almaktadır.

2.1.5.2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı: Bandura'nın (1968) sosyal öğrenme teorisinde, birey kendi deneyimlerinden değil, çevresindeki başka insanların bilgi ve tecrübelerinden faydalanarak, onları taklit ederek öğrenmektedir. Konuşmada, toplumsal cinsiyet rollerinde, giyinmede, yemede-içmede ve başka birçok davranışsal yönde örnek kişi ve davranışlar taklit edilir. Taklitlerde ödül, ceza, takdir ve eleştirme gibi geri dönütler önemli rol oynamaktadır (Duman, 2004).

Sosyal öğrenme kuramına göre taklit yoluyla öğrenen birey ayrıca geçmiş yaşantılarına dayalı olarak ya da başka kişilerin yaşantılarını gözleyerek bir işin gelecekteki sonuçlarını tahmin etmeye çalışmaktadır. Eğer sonuçlar bireyin beklediği gibi olumluysa, yapacağı işin kendisine yarar sağlayacağına inanıyorsa birey güdülenir (Ulusoy, 2009).

Miller ve Dollard'a göre, taklit yoluyla öğrenme, araçsal koşullanmanın özel bir durumudur. Bu sıklıkla meydana gelen öğrenme türü, Hull'un öğrenme teorisinde açıklanabilir. Her davranış gibi taklit edilen davranışın da pekiştirildikçe güçlendiğini söylerler. Örneğin; Büyük çocuk evde ayak sesleri duyunca kapıya koşar ve babası onu şekerle ödüllendirir. Bunu gören küçük çocuk yanlışlıkla kardeşinin peşinden kapıya koşar ve

babasından şeker alır. Bu yüzden kapıya doğru koşan kardeşini ne zaman görse onunla birlikte koşar. Büyük kardeşiniz ve küçük kardeşiniz pekiştirme nedeniyle bu davranışı sürdürür (Senemoğlu, 2015).

Öğrenme yalnızca bireyin çevresindeki kişilerin davranışlarını izlemesinin sonucunda gerçekleşmektedir. Gözlemsel öğrenme ve örnek alma olarak adlandırılan bu öğrenme tipi geniş davranış kategorilerinde görülebilir. Çocuklar birbirine vurmayı gerçek hayatta insanların davranışlarından ya da televizyondan izleyerek öğrenmektedirler (Bee ve Boyd, 2009). Çocuk için bu öğrenme sürecinde medyanın yanı sıra ilk rol ve model anne ve babadır. Cinsiyetine bağlı olarak kendini kategorileştiren çocuk, erkeksi ve kadınsı davranışlarını bu süreçte kazanmaya başlar.

Cinsiyet rollerini incelerken, aynı cinsiyetten insanların davranışlarına dikkat çekmekle ilgilidir. Kendi cinsel davranışlarını incelerken yakından izlenirler. Bireyin toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmesi için ebeveynler, öğretmenler, arkadaşlar ve yakın çevre önemli olmakla birlikte medyanın önemi de oldukça fazladır. Medya, özellikle televizyon, çocuklara önemli toplumsal cinsiyet modelleri sunmaktadır. Vaktinin belli bir kısmını televizyon izleyerek geçiren çocukların cinsiyet rollerini de buradaki modellerden öğrendiğinden bahsetmiştik. Kitaplar, gazeteler, şarkılar ve televizyon genellikle önyargılı ve geleneksel modeller sunar (Dökmen, 2015).

2.1.5.2.2. Bilişsel Gelişim Kuramı: Bilişsel gelişim, bir kişinin doğum anından itibaren etrafındaki dünyayı anlamasını ve öğrenmesini sağlayan zihinsel aktivitenin gelişimidir. Bebeklikten itibaren bilişsel gelişim; Bir kişinin çevreyi ve dünyayı anlama yollarının yetişkinliğe doğru daha karmaşık ve verimli hale geldiği süreçtir. Piaget'e göre sosyal öğrenme kuramında olduğu gibi çocuk dünyanın edilgen bir alıcısı değildir, aksine bilginin edinilmesinde aktif rol oynar. Ayrıca, farklı yaşlardaki çocukların ve yetişkinlerin dünyaları birbirinden oldukça farklıdır (Senemoğlu, 2015). 1920'lerden itibaren çocuğun zekasını inceleyen Piaget'e göre zekâ, sadece sayısal testlerden alınabilen puanlar değildir. Ona göre zihinsel ve bilişsel süreçler çocuğun dünyayı anlama çabasıdır. Yani bu anlamaların gerçekleşmesi için gerekli bilgilerin alınması, örgütlenmesi ve kullanılması durumudur (Bayındır ve Özel, 2008).

Yaptığı gözlemlerin sonucunda çocukların düşüncelerinin gelişimindeki büyük düzenlilik Piaget'i etkilemişti. Piaget, bütün çocukların dünya ile ilgili aynı türden keşiflerde

bulduğunu, aynı hataları yaptıkları ve aynı sonuçlara vardıklarını gözlemlemiştir. Örneğin, kısa, geniş bir bardaktan uzun, ince bir bardağa su döküldüğünde, üç ve dört yaşındakilerin tümü, su seviyesi yükseldiği için uzun bardağa baktıklarında daha fazla su olduğunu düşünürler. Ancak 7 yaşındaki çocukların çoğu bardaklardaki su miktarının aynı olduğunu fark eder (Bee ve Boyd, 2009).

Bilişsel tutarlılığın çocukların yaşamındaki önemi, kadın ve erkek arasındaki farklılıkları gözlemleyerek ve anlamaya çalışarak da açıklanabilir. Bir çocuğun kadın ve erkek arasındaki farklılıklarda benzerlik bulmasının sorunlarından biri, dört yaşındaki bir çocuğun, bir kişinin cinsiyetinin, görünüşü değişse bile değişmediğini anlayamamasıdır. Henüz bu kavrama hakim olmayan bir çocuk, bir kadın saçını kestiğinde bir erkeğin erkek olduğuna ve bir elbise giydiğinde bir erkeğin kadın olduğuna inanabilir. Bu dönemdeki çocuklar, cinsiyet işaretlerinin sadece kültürel öneme sahip olduğunu anlamıyorlar. Bir insanın erkek ya da kadın olmasının ana nedeninin bu olduğuna inanıyorlar (Dökmen, 2015).

Bilişsel gelişim teorisi, bireyin uyarınları işleme ve yorumlama yeteneğine odaklanır. Davranışçılardan farklı olarak, öğrenmeyi algı, hafıza ve düşünme gibi bilişsel süreçlerle ilişkilendirirler. Öğrenmenin hem hayvanlarda hem de insanlarda bilişsel süreçlerde gerçekleştiğini savunuyorlar (Selçuk, 1999).

2.1.5.2.3.Sosyal Bilişsel Kuram: Sosyal bilişsel kuram, bilginin zihinde nasıl yorumlandığını, organize edildiğini ve kullanım durumundaki etkisini vurgular. Cinsiyet rollerine uygulandığında ise bireyin çevresinde ki anne, baba, öğretmen, büyükanne, büyükbaba, arkadaşların ve akranların; erkek ve kadınlardan farklı davranışları beklemesi söz konusudur. Bu ayrımcı yaklaşım etkisi altında erkekler, kadınlardan farklı cinsiyet rolü öğrenmektedir (Plotnik, 2009).

Sosyal bilişsel kuramda öğrenilen toplumsal cinsiyet rollerinde üç etki bulunmaktadır. Bunlar; model alma, doğrudan yaşantı ve öğretimdir. Bu faktörlerin etkileri bireyin gelişim statüsüne ve deneyimine bağlı olarak değişmektedir. Buna bağlı olarak her birinin gelişim dönemlerinde etkileri fazladır. Örneğin; bebeğin dünyaya gelmesiyle model alma başlar ve bebek model alma yoluyla öğrenmeye yaşamı boyunca devam eder (Dökmen, 2015). Bu üç güç (model alma, doğrudan yaşantı, öğretim) etkileşime girerek bilgiyi nasıl değerlendirdiğimizi, yorumladığımızı, organize ettiğimizi ve uyguladığımızı etkilemektedir (Plotnik, 2009).

Sosyal bilişsel kuramcılara göre bireyler kendi beklentilerini ve değerlerini, kendilerinin yönlendirdiklerine inanırlar. Bu davranışlar bütünü, her birey için kendine özgü bir yapı göstermektedir. Aslında bireyin davranışları bilişsel (kişinin bir durumu ya da o durum hakkında ne düşündüğünü) ve geçmiş deneyimlerinin (pekiştirme, ceza ve model alma gibi durumların) bir ürünüdür. Örneğin, Bandura'ya göre insanlar bir durumu kendi içsel beklentilerine göre değerlendirir. Bu değerlendirme sonucu davranışlarını değiştirebilmektedirler. Gerçekleşen bu beklentiler davranışı yönlendirir ve gelecekte benzer durumlardaki beklentileri şekillendirmektedir (Morris, 2002).

2.1.5.2.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı: S. Lipsitz Burn (1981), sosyal öğrenme ve bilişsel gelişim teorisinin ana görüşlerini cinsiyet şemaları teorisinde birleştirdi. Özellikle cinsiyet ayrımcılığının, yani tiplenenin, çocuğun kendi bilgileri de dâhil olmak üzere tüm bilgileri kültürel kadınlık ve erkeklik tanımlarına göre kodlama ve sistematize etme isteğinin bir sonucu olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, bilişsel gelişim teorisine benzer. Ayrıca cinsiyet şemasına dayalı bilgi işlemenin cinsiyet ayrımcılığına dayalı uygulamalardan kaynaklandığını da savunuyor. Bu yönüyle sosyal öğrenme kuramına benzemektedir. Sosyal öğrenme teorisinde olduğu gibi, cinsiyet yazma sürecinin öğrenilebileceğini ve böylece değiştirilebileceğini ve yavaşlatılabileceğini de kabul eder (Adaçay, 2014).

Toplumsal cinsiyet şeması çocuğun 18 ay civarında kadın ile erkek arasındaki farklılıkları ayırt etmesi, kendi toplumsal cinsiyetini tanınması ve çevresinde ki bireyleri bu kategoriye göre adlandırmasıyla başlar. 2 ya da 3 yaşlarında çocuğun cinsiyet şeması tam olarak gelişmiş olur. Toplumsal cinsiyet şemasının çocuk üzerinde oluşması için toplumsal cinsiyet sürekliliğini anlamasına gerek yoktur bu da toplumsal cinsiyet şema kuramı ile bilişsel gelişim kuramı arasındaki temel farklılıktır (Bee ve Boyd, 2009).

Şema bilişsel bir yapıdan oluşur. İnsan algısını organize eden ve yönlendiren bir dernekler ağıdır. Şema, yeni gelen bilgileri uygun terimlerle keşfetme ve özümseme isteği sağlar. Bilgileri belirli bir şema ile işlemek isteyen kişiler, şemayla eşleşen bilgileri anında kodlayabilir, bunları şema ile ilgili kategoriler halinde düzenleyebilir ve şema hakkında farklılaştırılmış yargılarda bulunabilirler. Bilginin cinsiyet şemasına göre işlenmesi, özelliklerin ve davranışların kadınsı veya erkeksi olarak sınıflandırılmasına neden olur. Cinsiyetle ilgisi olmayan şeyler bile kadınsı veya erkeksi olarak sınıflandırılır. Örneğin

nezaket ve bülbül gibi özellikler dışı kategorisine girerken, atılganlık ve aquiline gibi özellikler eril kategorisine girmektedir (Dökmen, 2015).

Toplumsal cinsiyet şeması yaklaşımında kadınsı özelliklerin daha yoğun bulunduğu bireyler kadınsı toplumsal cinsiyet rolü yönelimine sahip olarak nitelendirilirken, daha yoğun olarak erkeksi özelliklere sahip bireyler erkeksi toplumsal cinsiyet rolü yönelimine sahip bireyler olarak görülmektedir (Çiffiliz, 2018).

2.1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini tanımlayabilmek için öncelikli olarak eşitsizlik teriminin incelenmesi gerekmektedir. Eşitsizlik bir şeyin diğerinden daha büyük ya da daha küçük olması şeklinde ifade edilen matematiksel bir terimken, sosyal yaşamda ise bireylerin bazılarının diğerlerine göre sahip oldukları haklardan ya da olanaklardan aynı oranda yararlanamamasını veya bunlardan yoksun olmasını ifade eder (Adaçay, 2014). Buna karşın erkek ve kadın arasında toplumsal cinsiyet açısından birçok eşitsizlik vardır ve kadın hemen her alanda dezavantajlı durumdadır.

Kadınlar, erkeklerden farklı oldukları gerekçesiyle tüm özgürlük ve haklardan mahrum bırakılabilirler. Ataerkil bir toplumda “kadınımız İçişleri Bakanındır” ifadesi ile kadınların ev dışındaki faaliyetlerinin kısıtlanması toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesidir. Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya diğer alanlardaki eşitsizlik, kadınların katılımının belirli koşullara, belirli kısıtlamalara ve kadınların dışlanmasına tabi olduğu alanlar yaratır. Kadına yönelik ayrımcılık ve toplum tarafından normalleştirilmesi bu farklılıkları görünmez kılmıştır. Aşırı duyarlılık olmadan, farklılıklar fark edilmeyebilir bile. Bu nedenle cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık yakından izlenmelidir.

Modern toplumlarda cinsiyetçi iş bölümü ayrışması, sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Böylece çalışma alanı ile ev iki farklı alan haline gelerek birbirinden ayrılmıştır. Bu mekânların birbirinden ayrılmasıyla birlikte farklı cinsiyet düzenlemeleri ortaya çıkmıştır (Sancar, 2009). Bu ayrımlaşma nedeniyle kadınlar özel alanda yani evde tanımlanırken, erkekler kamusal alanda ve kamusal işlerle görevli olarak tanımlanmışlardır (Sallan Gül ve Altındal, 2018). Dolayısıyla kadının bulunması gerektiği düşünülen, kapalı ve sınırlı bir ortam olan özel alan, hareketsiz bir alandır ve kadın bu alanın sınırları ve koşulları nedeniyle, kamusal alana ve iktidara ulaşamaz bir durumdadır. Çok basit bir örnekle açıklayacak olursak; ev işleri, çocuk bakımı, eş olma gerekleri, gibi özel alanın faaliyetlerini yerine getirmeye çalışan bir kadın için başka herhangi bir şey yapma imkânı ortadan

kalkmaktadır (Yükselbaba, 2017). Fakat bu iş bölümünden sadece kadınlar etkilenmemektedir, erkekler içinde olumsuz durumlar söz konusudur. Örneğin; aile geçindirmek, aile için en güçlü olmak ve en becerikli olmak gibi özellikler erkeğe yüklenmektedir.

Cinsiyetçi iş bölümünde kadınlık/dişilik ve erkeklik/erillik arasında kurulan ilişki, hiyerarşik yani astlık-üstlük bir temel üzerinde kurulur. Bu yapı içerisinde erkeklikle bağdaştırılan değer ve eylemlere daha çok değer verilirken, kadınlar için atfedilen değer, ikincilleştirerek ve değersizleştirerek değer kaybına uğratılmaktadır. Böylelikle temeli eşitsizliğe dayalı olan bu yapı, toplumsal ve siyasal ilişkiler alanlarının düzenlenmesinde kontrol, güç ve iktidar ilişkisine dönüşür ve böylece kadınlar kamusal alandan dışlanırlar (Sallan Gül ve Altındal, 2018). Kamusal alandan kadınların dışlanmasının sebebi doğrudan ataerkil ideolojinin sunduğu doğa ve kültür ayrımındandır. Kadının doğurganlık özelliğinden ötürü bedeni doğa ile özdeşleştirilmiştir. Buna karşılık erkek, uygarlığı ve kültürü temsil etmektedir. Böylece toplum tarafından erkekten beklediği kültür ve uygarlık yaratmak, kamusal alanda otoritesini kullanmak ve yönetmek, yani siyaset yapmaktır. Kadınların ki ise ev ve aile içerisinde kalıp çocuk doğurmak ve ev içerisindeki yani özel alanın faaliyetlerini yürütmek olarak belirlenmiştir (Günindi Ersöz, 2015). Söz konusu durum içerisinde erkek neredeyse ömür boyu kadını koruma altında tutan ve özel alandaki sorumluluklarını yerine getirmesi karşılığında aile işvereni konumundadır (Zetkin, 1996).

Kadının kamusal alandaki ikincil konumu siyasal katılım düzeylerinde de kendini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla kadına tanınmış olan siyasal haklar, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de tam anlamıyla uygulanmamaktadır. Kadın ve erkek eşitliği yasalarda sağlanmış olmasına karşın toplumsal değerlerin etkisiyle kadının siyasal katılımı erkeklere göre ikincil ve yetersiz bir konumdadır. Bunun beraberinde dünya nüfusunun yarısının kadınlardan oluşmasına rağmen siyasal katılım oranları az ve politik liderler arasında temsilleri oldukça düşük bir orandadır (Türel ve Çağlar, 2010). Kadının siyasete katılım faaliyetlerinde de ikincil bir konumda yer alması yüzyıllar boyunca kadına atfedilen özel alandaki sorumlulukları ve erkeğe boyun eğen itaatkâr bir yapıda olması gerektiği düşüncesinden kaynaklıdır. Kadın, toplum tarafından kendisine yüklenmiş olan bu rolleri zamanla benimsemiş ve kabullenmek zorunda kalmıştır (Zetkin, 1996).

Kadınların siyasetten uzak kalmasının sebebi özel hayatındaki sorumlulukları ve toplum tarafından kadına yüklenmiş olan geleneksel rollerdir. Cinsellik, hamilelik, annelik,

evinin kadını ve kadınlık gibi etkili roller kadını siyasetten uzak tutmaya yönelik göstergeler olarak nitelendirilmektedir. Kadın, erkek işi olarak toplum tarafından nitelendirilen birçok işi yapabildiği halde siyasette yeterince yer alamazken; erkek, yetiştirilme tarzı ve toplum baskısı ile kadına göre avantajlı bir şekilde siyasette yer almaktadır (Türeli ve Çağlar, 2010).

Cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü alanlardan biri de eğitimidir. İnsanların kadın ve erkek oldukları için eğitim veya yeterli sosyal yardım alamamalarından kaynaklanan eşitsizlikler bütünüdür. Geleneksel bir toplumda erkeklerin sosyalleşme sürecinde okuyup çalışması sosyal bir norm olsa da kızları evde kalmaya ve ev işi yapmaya teşvik eden bir değer sistemi kurulmuştur. Bu nedenle, cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle erkekler kızlara göre daha eğitilidir (Erjem, 2018).

Son beş yıl içerisinde kadın ve erkeklerin öğrenim düzeyleri, ilkokul ve ortaokulda birbirine daha yakınken, Türkiye'nin birçok ilinde liselerde kız öğrencilerin sayısı erkek öğrencilerin sayısına göre daha düşüktür. Bu oran yükseköğretimde daha da düşmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görüldüğü bir başka alan ise istihdam ve çalışma yaşamıdır. Erkekler, işgücü ve emek piyasasında ekonomik gücü elinde tutan, bu nedenle de, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından haksız avantaj elde eden bir konumdadır (Atauz, 2013). İstihdam ve çalışma yaşamının kadınlar açısından eşitsiz, adaletsiz bir biçimde kurulmuş olmasının altında, toplumsal iş bölümü anlayışı yer almakta ve bu anlayışın erkek egemen biçiminde yorumlanması yatmaktadır. İstihdam alanını, ücretlendirme ve ücretlendirmeme sistemini kuran, ücret sistemlerini ve düzeylerini belirleyen kısacası ekonomik güç alanına egemen olan ideoloji, ataerkil bir ideolojidir. Ataerkil ideoloji, ekonomik sistem içerisinde kadınları özel alana yönelterek ayırır, emeklerini değersizleştirir ve görünmez kılar. Dolayısıyla kadının emeğini ikinci konuma getirerek, erkeğe ekonomik olarak bağımlı hale yöneltir (Atauz, 2013).

Ekonomik faaliyette çoklu eşitsizliklerle karşı karşıya kalan kadınlar, aile liderliği, mülk yönetimi, kuruluş ve idare gibi konularda aynı nedenlerle erkeklere eşit olamamaktadır. Ekonomik sistemde kadınlar çoğunlukla kayıt dışı sektörde, geçici, geçici, yarı zamanlı, düşük ücretli, düşük ücretli ve ücretsiz işlerde çalışmaktadır. Ayrıca işe alma, ödeme ve terfi konularında da ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Türkiye'de kadınların işgücü durumlarına bakılacak olursa, Türkiye İstatistik Kurumu'nun verileri kadınların istihdama katılım oranlarının oldukça düşük olduğunu

göstermektedir. Verilere göre 2017 yılında erkek işgücü katılım oranı %72,5 iken kadın katılım oranı %33,6'dır. 2018 yılı erkek katılım oranı %72,7, kadın katılım oranı ise %34,2'dir. 2019 yılına bakıldığında erkek işgücü katılım oranı %72,0 iken kadın işgücü katılım oranı %34,4'dir. 2020 yılında erkek işgücü katılım oranı %68,2, kadın işgücü katılım oranı ise %30,9'dur. Yapılan çalışmalar ve istatistiki veriler incelendiğinde cinsiyete dayalı işgücü durumu, genellikle kadınların dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir.

Bu durum kadının işgücü piyasasındaki statüsünün yanı sıra eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz olarak etkilediği görülmektedir (Parlaktuna, 2010). Kadınların işgücü piyasasındaki en çok istihdam edildiği sektör ise hizmet sektörü olup, iş alanlarından bazıları da "kadınlar için uygun alanlar" olarak toplum tarafından kabul görmüştür. Özellikle sanayi sektörü ve imalat sanayi sektörü halen kadın işgücünün sınırlı olduğu iş sektörü olma özelliğini günümüzde de korumaktadır. Fakat tekstil, gıda, hazır giyim gibi emeğin yoğun olduğu sektörlerde, kadınlar tercih edilen işgücü konumunda yer almaktadır. Bunun beraberinde kayıt dışı işyerlerinde çoğunlukla kadınlar ve çocuklar çalıştırılmakta, sosyal hak ve güvenceden yoksun bırakılmaktadır. Türkiye'de kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği çerçevesinde temel sorunlar arasında varlığını sürdürmektedir (KSGM, 2011).

2.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Toplumsal cinsiyet eşitliğine değinmeden önce eşitlik kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Eşitlik, karşılaştırılan iki varlık ya da bir olay arasında farksızlığı, benzerliği tanımlamaktadır. Ahlaki anlamda eşitlik; toplumda yaşayan herkese hakkını verme, hak tanıma ve hakkaniyeti içerir. Hukuki bakımdan eşitlikse, bütün vatandaşların kişisel ve toplumsal özelliklerine bakılmaksızın, kanuni emir ve yasakların tüm bireylere uygulanmasıdır (Adaçay, 2014). Dolayısıyla eşitlik, bireylerin devlet ve toplum içerisinde aynı ve eşit haklara sahip olması olarak tanımlanabilmektedir.

Eşitlik, bütün insanların aynı olması anlamına gelmemektedir. Biyolojik cinsiyetin farklılığı ile birlikte pek çok niteliğimizle de birbirimizden oldukça farklıyız. Fakat bütün bu niteliklerimiz birinden daha fazla ya da daha az fırsata sahip olmamıza, seçeneklerimizin bu niteliklere bağlı olarak genişlemesine veya daralmasına bir neden değildir (Sancar, Acuner, Üstün, Bora ve Romaniuc, 2006).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ise kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları kabul etmekle, birlikte kadın ve erkeğin toplumda oynadığı rollerin önemini eşit olarak

değerlendirmek anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği içerisinde cinsiyetler arasındaki eşitsiz güç ilişkisine yol açan yapılar tartışılmakta ve bunun beraberinde, kadın ve erkek bireyler için nasıl daha iyi bir denge sağlanacağı tartışması yer almaktadır. Toplumda kadın ve erkek arasında var olan eşitsizlikler giderilmeden sağlıklı bir şekilde sosyal, toplumsal ve ekonomik gelişmenin olması mümkün değildir.

Yaşamın her alanında kadın ve erkeğe eşit katılım ve yararlanma hakkının tanınmasını gerekmektedir. Toplumda oluşturulmuş ve süregelen cinsiyetçi kalıp yargılardan sıyrılarak, fırsat kullanımında eşitliğin sağlanmasıyla bu eşitlik gerçekleştirilebilir (Erdoğan, 2017). Fakat tarih boyunca kadınlar toplumda cinsiyete dayalı eşitsizliklerden fazlasıyla zarar görmüşlerdir (Mitchell, 1992). Günlük yaşamın içerisinde kullandığımız dilde dahi toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ön plana çıkmaktadır; adam gibi adam olmak, kadın gibi iş yapmak, hanım hanımcık olmak, insanoğlu, adamakıllı gibi kalıplar basit örnekleridir (Erdoğan, 2017). Bunun gibi kalıp yargılar ile birlikte kadınların doğuştan gelen nitelikleri nedeniyle, erkeklerden daha üstün ya da aşağı bir konuma yerleştirilmesi ve erkeklere tanınan fırsatlardan yararlanamaması toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırıdır (Sancar ve diğerleri, 2006:24). Eşitliği sağlamak amacıyla sadece yasal düzenlemelerde eşitlik ilkesine yer vermek yeterli değildir. Bunun dışında kadın ve erkek eşitliğini ayrıca belirtmek, bunu destekleyici yönde çalışmalar yürütmek ve daha detaylı hukuki düzenlemeler ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak gerekmektedir (Erdoğan, 2017).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına baktığımızda toplumsal cinsiyet eşitliği hedefini net bir şekilde ifade eden makaleler ve öğreticiler üretilmeye devam etmektedir. Birleşmiş Milletler'in toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımındaki geçmiş ve güncel gelişmeler bu belgelerde şu şekilde yansıtılmaktadır (Sancar vd.,2006).

Tablo 3

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Eski ve Güncel Yaklaşımlar

Eski Yaklaşımlar	Güncel Yaklaşımlar
<p>Analiz:</p> <p>Kadınlar dışarıda kalır</p> <p>Örgün ve yaygın eğitimden yararlanamazlar</p> <p>Özsaygıları düşüktür</p>	<p>Analiz:</p> <p>Toplumsal yapılar ve süreçler, kadın erkek eşitsizliğini yeniden üretir:</p> <p>Kaynaklar</p> <p>Fırsatlar</p>

	Karar alma süreçlerine katılım açısından, kadınlarla erkekler arasında eşitsizlik vardır
Sorun: Kadınlardır	Sorun: Kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliktir
Yaklaşım: Kadınlar, kalkınmaya katılabilmek için tutumlarını değiştirmelidir	Yaklaşım: Toplum ve kurumlar, eşit fırsatlar ve şanslar sağlamak için düşünce ve pratiklerini değiştirmelidir

Kaynak: Sancar ve diğerleri (2006).

Bu değişen yaklaşım ile birlikte yalnızca politikalarda değil, aynı zamanda proje, plan ve uygulamalarda da önemli bir değişim meydana gelmiştir. Örneğin; kadınların eğitime ve güçlendirilmesine yapılan vurgu değişmektedir. Bunun dışında tüm kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği değişiminin gerekliliği ön plana çıkarılmaktadır (Sancar ve diğerleri, 2006).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalarda en büyük problemlerden biri erkeklerin yapılan çalışmalara dâhil edilmemesidir. Çünkü dâhil edilmediklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yapılan her değişim girişiminde aksamalara sebep olmaktadır. Aynı zamanda yalnızca kadınları değiştirmeye çalışmakta, mevcut düzen içerisinde erkekler tarafından bir tehdit olarak algılanabilecektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmaması durumunda farklı toplumsal sorunlarının da meydana gelmesine zemin oluşturacaktır. Örneğin; kadına yönelik şiddetle mücadele de kadın odaklı yürütülen çalışmalar, erkekler tarafından uygulanan şiddetin daha da artmasına neden olabilmektedir. Sonrasında olumsuz sonuçların oluşabileceği durumları önceden engellemek için toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılımı da oldukça önemlidir (Sayer, 2011).

Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanıp geliştirilmesi, istatistiklerin dengelenmesi hedefiyle karıştırmamak ve aynı zamanda sadece kadınların sorunu olarak bakmamak gerekir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların özerkliklerini ve kişisel gelişimlerini içerir fakat aynı zamanda aile yaşamının demokratik dönüşümünü, kurumsal uygulamaların ve alışkanlıklarının değişmesini, çalışmanın ve zamanın planlanmasında değişiklik yapılması gibi değişimleri kapsamaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınları olduğu kadar erkekleri ve toplumun tamamını ilgilendirmektedir (Berkday, 2004).

2.1.7.1. Sporda Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet: Hall'a (1998) göre bu kavram, sporun toplumsal değerlendirilmesi ile yapılan araştırmalarda var olması gereken tarihsel, kültürel ve toplumsal yapıyı temsil etmektedir ve toplumsal cinsiyetin spordaki yerinin vurgulanması için sporda toplumsal cinsiyet araştırmalarının artırılması zorunludur (Koca ve Bulgu, 2005).

Theberge (1993), spor sırasında vücudun ve performansının öneminin, spor alanında cinsiyetçi fikirlerin inşa edilmesi ve rafine edilmesi için uygun bir ortam sağladığını savunuyor. Özellikle rekabetçi sporlar erkeklik ve kadınlık hakkında önemli mesajlar içerir ve spor genellikle erkeksi rol özellikleri gerektiren erkeksi faaliyetler olarak tanımlanır.

Cinsiyet ve spor ilişkisi son yıllarda spor bilimi alanında çalışan uzmanların ilgisini çeken konulardan biridir ve spor ortamında toplumsal cinsiyet ilişkilerinin anlaşılabilmesi için spor kültürel bir olgu olarak incelenmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, sosyal sınıf, ırk, yaş ve etnik kategori gibi önemli kavramlardan biridir ve sporun sosyal analizine yönelik çalışmalarda yer alması gereken sosyo-kültürel bir kategoridir. Erkek ve kadın sporcuların gelişen ve geleneksel rolleri tehdit etmeyen sporlara katılması yaygındır. Bir kadının futbol oynaması, karate yapması ya da kuvvet antrenmanı yapması "normal" sayılmaz. Çünkü bunlar geleneksel olarak "erkek" sporlarıdır. Geleneksel cinsiyet rollerine uymayan sporlarla uğraşan kadınlar, uzun vadede fayda sağlayabilir ve başarılı olabilir, ancak çoğu zaman önemli kişisel maliyetler karşılığında büyük fedakârlıklar yaparlar. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentilerindeki zıtlıklar nedeniyle, toplumda nadir görülen bir sporda mükemmelliği yakalayan ve sürdüren kadınlar; Yaşam tarzları, davranış kalıpları ve fiziksel yapıları nedeniyle zayıf varlıklar olarak ele alınıp önyargıya maruz kalırlar. Kadın bedeni üzerinde kalıplaştırılan bu önyargılar, toplum içinde kadının cimnastik, açık havada yürüyüş gibi eğlence amaçlı ve tehlikesiz spor yapmasını desteklemiştir (Koca ve Bulgu, 2005).

Koca (2006) spor ve toplumsal cinsiyet analizi yaklaşımlarını kuramsal olarak 3 başlık altında toplamıştır. Bunlar: Kategorik yaklaşım, liberal yaklaşım ve ilişkiyel yaklaşımıdır. Kategorik yaklaşıma göre; bireysel kadınsı ve erkeksi kategorilerde sınıflandırılmaktadır. Bu yaklaşıma dayalı olarak yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet rolleri ve spor arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda genellikle toplumsal liderlik veya medya sunumu gibi boyutlarda ele alınarak yaşanan eşitsizliğin görünür hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Son olarak ilişkiyel yaklaşımda ise; eşitsizliğı oluşturan etmenlerin ortadan kaldırılması için, eşitsizliğin tanımın yapılması gerekmektedir. İkinci olarak ise bu koşulların sorgulanarak iktidar ile ilişkisinin analizinin yapılması gerekmektedir. Bu yaklaşıma göre toplumsal cinsiyet, toplumsal ilişkilerin kültürel bir sunumu olarak sporu baskın kültürel değerlerin bir sunumu olarak değil bir direnme alanı olarak ele almaktadır. Cinsiyet rollerinin spora

katılımda önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Liberal yaklaşıma göre ise; spor ortamında bulunan kaynaklara erişimde yaşanan eşitsizlikler üzerinde durulmaktadır. Bu yaklaşımda eşitsizliğin ortadan kaldırılması ve kadınların da erkeklerin var olduğu alanlarda kendine yer bulması amaçlanmıştır. Spor kurumlarında var olan birçok alandaki eşitsizliklerin, katılım, yarışma,

Öztürk ve Koca (2018) tarafından yapılan araştırmada sporda toplumsal cinsiyet eşitliliğine yönelik politika belgeleri incelenmiştir. Araştırmada politika belgeleri; evrensel insan hakları belgeleri ve kadın hakları odaklı belgeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini içeren uluslararası spor politika belgeleri, uluslararası spor ve toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgelerinin benimsendiği normlar ve kabul edilen politikalar olarak üç başlık altında incelenmiştir. Çalışma sonucunda sporda toplumsal cinsiyete dayalı olarak yaşanan eşitsizliklerin giderilmesi için uluslararası alanda politika rehberi olarak oluşturulan belgelerin, BM ve AB temel insan hakları belgeleriyle paralellik gösterdiği görülmüştür. Spor alanındaki temel politika belgelerinde ve spor ve toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgelerinde de bu paralellik devam etmektedir. Bu belgelere göre belirtilen temel ilke, kadınlar arasındaki farklılıkların uluslar ve uluslararası politikalarda tanındığı ve spor ortamlarında kadınların tam olarak katılımlarını sağlamak amacıyla uygun fırsatları sunmak için gerekli düzenlemeleri yapma zorunluluğu olarak belirtilmektedir.

2.2. Liderlik

2.2.1. Liderlik Kavramı ve Önemi: Bu bölümde; liderlik kavramı, liderliğin önemi, özellikleri ve görevleri üzerinde durulmaktadır. Liderin ortaya çıkma sürecine ilişkin geliştirilen liderlik teorilerinden de bahsedilmektedir. Bununla birlikte modern liderlik modelleri ve liderlik modellerinde yeni yaklaşımlara da yer verilmektedir.

2.2.2. Liderlerin Temel Özellikleri ve Görevleri: İnsan, arzu ve istekleri sonsuzgücü sınırlı olan psiko-sosyal bir varlıktır; istek ve arzularını gerçekleştirmek için diğer insanlara ihtiyaç duyar ve grup oluşturarak hareket eder. Sosyal gruplar, bireylerin birbiriyle etkileşimleri sonucu meydana gelirler. Grupları oluşturan insanlar, tek başına bir işi başaramazken aynı zamanda oluşan grup içerisinde problemlerle karşılaşabilirler. Bunun sonunca insanlar arasında çatışmalar yaşanabilmektedir. Böylelikle grupları amaç ve hedeflerine ulaştıracak, grup içi düzeni sağlayacak kuralları belirleyecek yönlendirme, etkileme, bir araya getirme gibi görevleri üstlenecek bir kişinin sorumluluk alması gerekmektedir (Güney, 2011; Sayılı ve Baytok, 2014). Örgütlü yapılarda, grup üyelerini yönlendiren ve etkileyen, rotayı belirleyip sonuca ulaştıran kişi lider olarak yerini almıştır. Bunun sonucunda liderlik kavramı, çağdaş yönetim anlayışında önemli uygulamalardan biri

haline gelmiştir.

Çoğu tanımlamalara baktığımızda liderliğin, bir grup ve örgüt içinde bir kişinin diğer kişilerin faaliyet ve ilişkilerini yapılandırmak üzere bilinçli olarak o kişileri etkilediği ve yönlendirdiği bir sosyal süreç olarak tanımlandığını görmekteyiz (Yukl, 1994). Diğer bir açıklamada liderlik, başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda etkileme ve yönlendirme sürecidir. Bu yönlendirme, liderin etkileme gücü ile alakalıdır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001:165). Liderlik süreci, karmaşık ve dinamik bir değişim olarak düşünülebilir. Bu süreç hem dinamik hem de etkileşimli bir süreçtir (Pierce ve Newstrom, 2000).

Liderlik sürecinin temelini, başkalarını etkileyebilmesi oluşturmaktadır. Etkileme olayı ile liderin kullandığı güç kaynakları arasında yakın bir korelasyon bulunmaktadır. Liderler, farklı kaynaklardan aldıkları güç ile insanları belirli yönlerde davranışa sevk edebilmektedirler (Koçel, 2014). Szilagy ve Wallace (1990) de liderliği süreç olarak tanımlamaktadır.

Günümüzde çağdaş yaklaşımlar arasında liderlik kavramı, örgütlerin başarısında en önemli parametrelerden biridir. Lider, kendi vizyonunu yaratır; grup üyelerini bu vizyon doğrultusunda yönlendirerek örgütün olmak istediği yere ulaşmasını sağlamaktadır (Johnson, 1993). Liderlik sürecinde, liderler fırsatların kaçmaması için ve rekabet avantajı elde etmek için strateji belirlerler; grup üyelerini bu yönde etkileyerek örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunurlar. Dolayısıyla liderlik sürecinin diğer bir önemli konusu da stratejinin belirlenmesi ve örgütün stratejik hedeflerine ulaşmasının sağlanmasıdır (Bateman ve Snell).

Liderlik süreci, örgütlerde revizyon yapılarak örgütün başarıya ulaşmasında önemli bir etken olduğunu belirtmektedirler. Örgütler, liderlik sürecini harekete geçirerek bazı revizyonlar yapabilmektedirler. Çalışanların düşünce ve yetenekleri dikkate alınmakta, çalışanlar eğitim yoluyla motive edilmektedir. Buna ek olarak örgüt içerisinde takım çalışmaları arttırılmaktadır. Yine liderlik süreci olmadan uygulanması gereken en iyi fikir ve planların başarısızlığa mahkûm olduğu görülmektedir.

Örgütlerde liderliğin önemini genel olarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Hiriyappa, 2009):

- Liderlik sürecinde çalışanların, işletmenin genel iş stratejisini anlamaları sağlanmaktadır.
- Liderlik, etkin iletişim, örgütsel güven ve inanç kazanmanın anahtarıdır.
- Liderlik, grubun yönlendirilmesine katkıda bulunarak, grup üyelerinin temel iş hedeflerine ulaşmada nasıl katkıda bulduklarını anlamalarına yardımcı olmaktadır.

- Liderlik sürecinde, grupların yönlendirilmesi ve grup üyelerinin kendine güveninin gelmesi sağlanmaktadır.

Buna ek olarak liderlik, işletmelerin bütçe ve planlamasının sağlanmasında, grubun genç üyelerine yeni fırsatların sunulmasında, katılımı destekleyen örgütsel kültürün ve örgütsel aidiyetin oluşturulmasında rol oynayan önemli bir postmodern yaklaşımdır (Rowe vd.,2009).

Liderlik sürecinin, örgütün verimli ve etkin çalıştırılması, örgüt üyelerinin motive edilerek performansının arttırılması, örgütün belirlenen stratejik hedeflerine ulaştırılması, örgüt içi çatışmanın önlenmesi gibi örgüte önemli etkileri bulunmaktadır. Liderlik sürecinin olumlu etkileri, örgütsel performansın artmasına katkıda bulunmaktadır. Bundan dolayı örgütler, önemli bir rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Özveren'e (2009) göre liderlik, her zaman olumlu bir kavramdır. İyi insan kötü insan varken, liderlik sürecinin olumsuz ve önemsiz olması mümkün değildir. Her liderlikte sürecinde gruplar, amaçları doğrultusunda lider tarafından yönlendirilmişler ve etkilenmişlerdir.

2.2.3. Liderlik Teorileri: Literatürde liderlik teorileriyle ilgili birçok araştırma yapılmış, araştırmacılar üç teori üzerinde yoğunlaşmıştır. Özellikler teorisi, davranışsal liderlik teorisi ve durumsallık yaklaşımı olarak sınıflandırılan liderlik teorileri aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.3.1. Özellikler Teorisi 1920 ve 1950 arasında yapılan liderlik araştırmaları, lideri diğer grup üyelerinden ayıran liderin fiziksel, psikolojik ve karakteristik özellikleri üzerinde odaklanmış, bireysel özelliklerin liderin etkinliği arasındaki pozitif korelasyon olduğu üzerinde çalışmıştır (Lau ve Shani, 1992). Bu teoriye göre liderin sahip olduğu özellikler, liderlik sürecinin etkinliğini belirleyen temel faktörlerdir (Güney, 2011).

Liderlik, $L = f(\text{liderin özellikleri, takipçiler, ortam})$ biçiminde ifade edilirse, bu teoride liderin özelliklerine birinci planda önem verilmektedir. Farklı bir görüşe göre özellikler teorisi ile ilgili araştırmalarda karşılaşılan en önemli güçlüklerden birisi, liderin özelliklerini ölçebilecek şekilde tanımlamanın güçlüğü ve belirli bir özelliğin farklı şekillerde anlaşılmasıdır (Koçel, 2014).

Liderlerin doğuştan geldiği inancı, antik Yunan ve Roma'ya kadar uzanırken özellikler teorisi "büyük adam" teorisi olarak adlandırılmaktadır (Greenberg vd., 1996; Wehrich ve Koontz, 1993). Bu özellikler, fiziksel görünüş, akıcı konuşkanlık, zekâ, çekicilik, kilo, kendine güven vb. doğuştan gelen özelliklerdir.

Akdemir'e (2018a) göre özellikler yaklaşımını bir bütün olarak değerlendirdiğimizde şu saptamaya varabiliriz:

- Bazı kişilik özellikleri ile kişilerin lider olarak algılamaları arasında bir ilişki söz konusudur. Ancak bu ilişki, durum, zaman, görev gibi değişkenler göz önüne alınarak dikkatle değerlendirilmeli ve sadece özelliklere dayalı olarak liderlik sürecinin açıklanmayacağı bilinmelidir.
- Özellikler yaklaşımının gelişimine katkı sunan araştırmaların bulgularında liderlik eğitiminde durum, görev, zaman gibi değişkenler göz önüne alınarak yararlanmak olasıdır.

Buraya kadar olan açıklamaları özetlemek gerekirse, bu teoriye göre "lider olunmaz, lider doğulur" demek daha doğru olacaktır. Diğer bir deyişle liderin doğuştan gelen özellikleri ön plana çıkmaktadır. Doğuştan gelen özellikler kişiyi, yaşamın her alanında gruplara liderlik etmesine neden olmaktadır.

2.2.3.2. Davranışçı Liderlik TeorileriÖzellikler teorisinin liderlik sürecini açıklamada yetersiz kalması nedeniyle araştırmacılar, bir kişinin II. Dünya Savaşı'ndan sağ çıkabileceğini öne sürmüşlerdir. II. Dünya Savaşı'ndan sağ çıkabileceklerini iddia ettiler. Dünya Savaşı'ndan sağ çıkabileceklerini iddia ettiler. II. Dünya Savaşı sırasında nasıl davrandığını ve bu kişinin liderlik etkinliğini nasıl belirlediğini anlamak için bir çalışma yaptılar. Buna göre, grup üyelerinin performansını ve memnuniyetini kişisel özelliklerinin değil, bireyin davranışının etkilediği tespit edilmiştir.

Bu teoriye göre liderin davranışlarının, grubun verimliliğini ve grup üyelerini verimli bir şekilde etkilediği görülmüştür (Ivanchevic ve Matteson, 1993; Kreitner ve Knicki, 2004; Gordon, 1993). Davranışsal liderlik teorisinde, lideri lider yapan davranışlar liderin astları ile iletişim şekli, yetki devredip devretmemesi, karar verme tarzı, planlama ve kontrol şekli, amaçları belirleme şekli, anlaşmazlıkları çözüm şekli gibi davranışlardır (Koçel, 2014).

Liderin başarılı ve etkin olması için liderin davranışları haricinde, liderin tutum ve becerileri de önemli bir etkidir (Akdemir,2018; Dubrin, 1997). Bu teorinin özellikler teorisinden farkı, kişilerin lider olabilmek için eğitilmesi gerektiğidir. Etkili liderlik tarzının tanımı, temelde bir liderin davranış biçimi ve astların bu davranış biçimine gösterdikleri duygusal ve davranışsal tepkilerle açıklanmaktadır (Şimşek ve Eroğlu, 2013). Davranışsal liderlik teorisine yönelik literatürde liderlerin davranış ve tutumlarını belirleyen uygulamalı araştırmalar yapılmıştır.

2.2.3.2.1. *Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları*: Davranışsal liderlik teorisini destekleyen önemli araştırmalardan biridir. 1945’li yıllarda Ohio State Üniversitesinde yapılan bir çalışmada liderlerin davranışını saptamak ve grup üzerindeki etkisini göstermek için “Lider Davranışını Tanımlama Soru Karnesi” kullanılarak anket yapılmıştır. Anket sonucuna göre liderin iki tür davranış biçimi gösterdiği ortaya çıkmıştır (Özkalp ve Kırel, 2016:313). Araştırmada yapılan faktör analizi bulgularına göre kişiyi dikkate alma ve inisiyatif gibi iki değişkene ulaşılmıştır (Özveren, 2009; Daft, 2002, Koçel, 2014). Araştırmacılar, bu değişkenleri birbirini dışlayan ya da birbiri ile çelişen boyutlar olduğunu belirtmemiş, aksine etkili liderler her iki boyutu da kombine etmektedir; çünkü bu iki boyut birbirinin tamamlayıcısı olarak önerilmiştir.

Kişiyi dikkate alma: Bu değişken astlarına karşı hassas, onları duygu ve düşüncelerine saygı göstermesi, karşılıklı güveni inşa etmesi gibi davranışları kapsamaktadır. Takdir etme, problemleri dinleme, astlarından önemli kararlara ilişkin fikirlerini alma gibi örnekler davranışına örnek olarak gösterilebilir (Daft, 52; Bartol ve Martin, 487; Bedaian, 473; Koçel, 2014).

İnisiyatif (Yapıya yönelik): Örgüt yapısını harekete geçirmeye yönelik bu değişken, liderlerin hedefleri belirlemesi, astlara görevlerinin dağıtılması, grup üyelerinin çalışmasının yapılandırılması ve grubun örgütsel amaçları gerçekleştirmeleri için yönlendirme yapması gibi davranışları içermektedir. Kısacası bu davranış biçimi işe yönelik, diğer bir ifadeyle iş merkezli bir davranış biçimidir (Sims, 2002).

Araştırmalarda, liderlerin kişiyi dikkate alma ve inisiyatif davranışları sonucunda bazı bulgular elde edildiği görülmüştür. Liderin kişiyi dikkate alan, kişiyi önemseyen davranışı arttıkça personel devir hızı ve devamsızlık azalmaktadır. Liderin yapıya yönelik davranışı arttıkça grup üyelerinin performansının arttığı görülmüştür (Koçel, 2014).



Şekil 1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Modeli

2.2.3.2.2. *Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları*: Davranışsal liderlik teorilerinden biri de Ohio State Üniversitesiyle benzer zamanda yapılan Michigan Üniversitesi araştırmalarıdır. 1947 yılında yapılan araştırmanın amacı, grup üyelerinin tatminine ve grubun verimliliğine hangi faktörlerin katkıda bulunduğunu belirlemektir. Bu araştırmada kullanılan faktörler verimlilik, iş tatmini, personel devir hızı, şikâyetler, devamsızlık, maliyet ve motivasyon olarak belirlenmiştir (Şimşek vd., 2010). Michigan Üniversitesi araştırma bulgularına göre lider davranışları, “kişiyeye yönelik ve işe yönelik lider” olarak iki grupta toplanmıştır.

- *Kişiyeye yönelik davranış*: Bu davranışı sergileyen liderler, karar verme sürecinde, yetki devrini esas alan ve izleyicilerini destekleyici bir çalışma ortamı yaratarak grup üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanmasına ve onların tatmin edilmesine yönelik hareket ederler. Çalışan merkezli lider, takipçilerin kişisel gelişimi, büyümesi ve başarısı ile ilgilenmektedir (Ivanchevic ve Matteson, 1993). Bu tip liderin esas amacı, grup üyelerinin (çalışanların) kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlamaktır (Özkalp ve Kirel, 312).
- *İşe yönelik davranış*: İş merkezli liderler, katı çalışma standartları koyan, görevleri en son ayrıntısına kadar düzenleyen ve izlenecek çalışma metotlarını belirleyen davranış

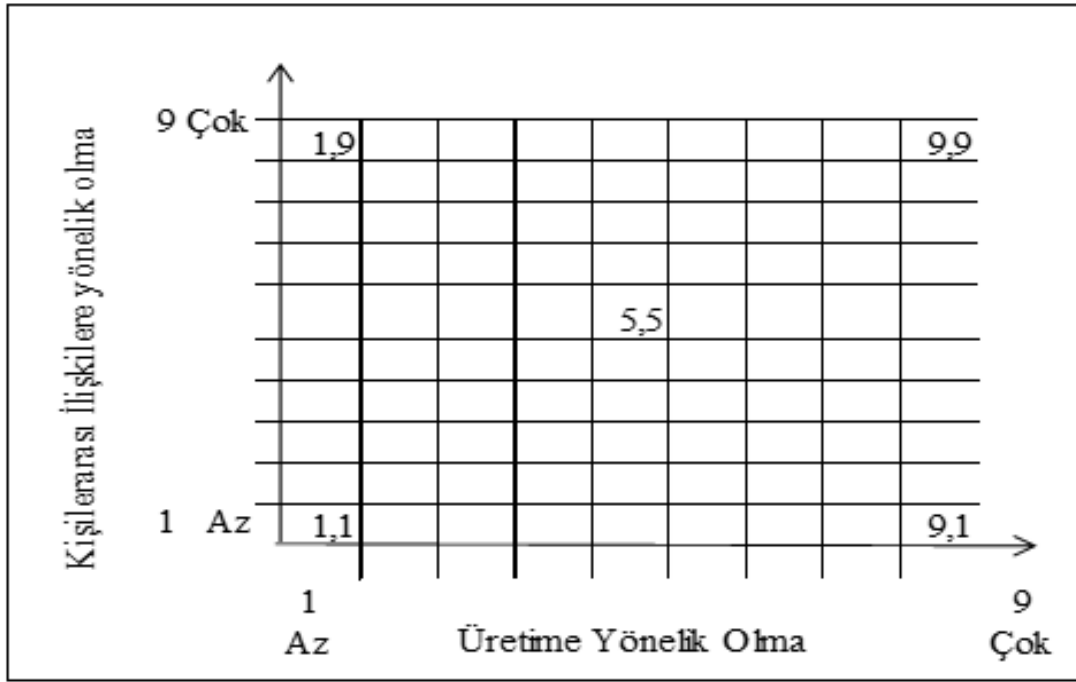
sergilerler. Bu değişkende en önemli davranış, liderlerin astlarını yakından denetlemesidir. Böylelikle astlar, belirtilen amaçları görevlerini kullanarak yerine getirirler. Bu tür liderler, takipçilerin davranışını ve performansını etkilemek için zorlayıcı, ödüllendirici, meşru bir güce bel bağlar (Ivanchevic ve Matteson, 1993).

Bu araştırmadan çıkan bulgulara göre kişiye yönelik davranış sergileyen liderlerin daha verimli ve etkili olduğu yönündedir. İzleyicilerine önem veren, onları motive eden ve dikkate alan liderlerin örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlayabiliriz. Mullins'e (1999:7) göre hem OSÜ hem de MÜ tarafından yapılan çalışmaların, tek bir üstün davranışsal liderlik kategorisi olmadığı fikrini desteklediği görülmektedir. Herhangi bir durumdaki değişkenlere bağlı olarak birçok liderlik davranış türü ve etkinliği vardır.

2.2.3.2.3. Blake-Mouton'ın Yönetim Tarzı Matrisi: Davranışçı bilim adamları Robert Blake ve Jane Sargley Mouton, liderlik davranışını açıklamak için "yönetsel matris" adını verdikleri bir model geliştirmiştir. En iyi liderlik tarzını göstermek için kullandıkları bu matris, lider davranışının iki boyutunun kesişiminden oluşmaktadır. Yatay eksenindeki üretime dönük olma, dikey eksenindeki ise kişiler arası ilişkilere dönük olma boyutlarıdır (Blake ve Mouton, 1978; Kreitner ve Knicki, 2004).

- *Üretime yönelik lider:* Bu modele göre, lider sadece mal veya hizmetin üretimine odaklanmaktadır; insanları birer üretim aracı olarak görür. Aynı zamanda bu tarz lider, üretim araçlarının teknik ve yönetsel yönüne ağırlık vererek üretimi artırma yollarını düşünür. Çalışanlar, liderin sıkı kontrolü altındadır. Bu liderlik modeli, otokratik lider özelliklerine sahiptir (Güney, 2011).
- *Kişilerarası ilişkilere yönelik lider:* Yukarıdaki diğer davranışsal araştırmalarda açıklandığı üzere bu tip liderler, tamamen grup üyelerinin motive edilmesine yönelik davranışlar sergilerler. Bu tarz lider, insani yönü ağır basan neo klasik yönetim anlayışının özelliklerini ve postmodern uygulamaları yansıtan yetki devri, personel güçlendirme, grup üyelerinin fikirlerini dikkate alma, motive etme gibi davranışlarda bulunur. (Blake ve Mouton, 1978)

Yönetim tarzı matrisi, her eksen boyunca dokuz olası pozisyonu ifade etmektedir. Bu matrise göre seksen bir farklı yönetim tarzı vardır (Akdemir, 2008).



Şekil 2. Yönetsel Matris

1,1 Lider, tipi işin başarılması ve üyelerin tatmin edilmesi için en az gayret gösterir; üyelerin arzu ve ihtiyaçlarını dikkate almaz (Erdoğan, 2014). 9,9 liderlik tarzı örgütsel amaçların üstesinden gelmek için arzulu kişileri harekete geçirecek plan ve organizasyonlara giden işe ve insana dönüklüğün en yüksek olduğu durumdur. 5,5 liderlik tarzı, işe ve insana yönelik davranışların orta ölçüde olduğu üyelerin moralini tatminkâr düzeyde tutarak yapılması gereken işleri de vasat ölçüde planlayıp örgütlenme durumudur.

2.2.3.2.4. *McGregor'ın X ve Y teorileri:* Douglas McGregor yöneticilerin, insanların doğası hakkındaki tutumlarının onların davranışlarını büyük ölçüde etkilediği fikrini ortaya koymuş, yöneticilerin tutumunun iki varsayımla açıklamıştır. (Donnelly ve diğerleri, 387). Bu varsayımlar liderin göstereceği davranışları da etkilemektedir. Buna göre, liderin varsayımları X Teorisi ve Y Teorisi olarak iki grupta toplanmıştır. X teorisine göre liderin varsayımlarını aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

- Ortalama bir insan, işinden hoşlanmaz; mümkün olduğu kadar işten kaçır.
- Ortalama insan yönlendirilmeyi tercih eder, sorumluluktan kaçmak ister, iş konusunda çok fazla hırslı ve istekli değildir, güvenceyi her şeyin üstünde tutar.
- İnsanın karakteri gereği çoğu insan çalışmaya zorlanmalı, bu insanlar yönlendirilmeli, kontrol edilmeli; örgütsel hedeflere ulaşmak için yeterli çabayı göstermelerini sağlamak için cezalandırılmalıdır.

Y teorisindeki lider davranışlarına ait varsayımlar aşağıdaki gibidir:

- İşyerindeki zihinsel veya fiziksel aktiviteler, oyun ve dinlenme kadar doğaldır.
- İnsanlar, söz verdikleri hedeflere ulaşmak için kendi kendilerini yönlendirmekte ve kontrol etmektedir.
- Kişi, örgütsel problemi çözmeye hayal gücünü kullanmaktadır, yaratıcılığını ve becerisini kullanmaktadır.
- İnsan, teşvik edildiğinde sorumluluk almayı öğrenmektedir.

Bu iki teoriye baktığımızda X teorisindeki lider, klasik yönetim anlayışının özelliklerini yansıtmaktadır. Diğer taraftan Y teorisindeki lider, daha insancıl bir yaklaşımı içeren bir davranışa sahip olduğu görülmektedir. X teorisi özelliklerini yansıtan liderler; grup üyelerinin fikirlerini, ihtiyaçlarını, isteklerini dikkate almayan, baskıcı bir yapıya sahiptirler. Bu tip liderler, emir komuta zinciri içinde sıkı kontrol uygulamakta, yetki devrini dikkate almamaktadırlar. Kısacası bu tip liderler, otokratik olarak adlandırılırlar. Y teorisini benimseyen liderler, grup üyelerini dinleyen, teşvik eden, motive eden; grup üyelerinin katılımını, işlerini yapmada daha bağımsız olmalarını sağlayan, işe uygun olacak şekilde grup üyelerine daha fazla eğitim imkânı veren davranışlar sergilerler. Bu iki varsayımdan yola çıkarak Y teorisini uygulayan liderlerin, işletmelerini daha verimli ve etkin yönetebileceği yorumlanabilir.

2.2.3.2.5. Likert'in Sistem 4 Modeli: Michigan Üniversitesi profesörlerinden biri olan Rensis Likert, işletmenin önemli bir fonksiyonlarından birinin insan kaynakları olduğunu ileri sürerek insan ilişkilerine dair çalışmalar yapmış; liderin astlarına davranış tarzlarına yönelik Sistem 4 modelini geliştirmiştir.

2.2.3.3. Durumsal Liderlik Teorileri Liderlik araştırmalarındaki özellikler teorisi ve davranışsal yaklaşımlar liderliğin oluşumunu ve etkililiğini açıklamakta yetersiz kaldığından, 1950'lerden sonraki araştırmalar çevresel koşullara odaklanmıştır. Bu yaklaşıma göre liderlik, liderin kendinde bulunan nitelikler ve özellikleri sonucu ortaya çıkan süreç olmadığı gibi, daha çok çevreye ve şartlara göre oluşan bir süreçtir (Güney, 2011: 374). Liderin başarılı ve etkin olması, kişide var olan özellik veya davranışlarından değil, tamamen içinde bulunduğu durumsal koşullara bağlı olması ve bu şartlara uygun davranışlar sergilemesiyle gerçekleşmektedir.

Durumsallık yaklaşımında liderliğin oluşmasını “Liderlik = f(Lider, İzleyiciler, Koşullar)” olarak formüle ettiğimizde, yaklaşımın odak noktasının koşullar olduğunu görmekteyiz (Koçel, 675).

2.2.3.3.1. Fred Fiedler'in Durum Liderlik Modeli: Durumsallık yaklaşımına yönelik

ilk çalışmayı Washington Üniversitesinden Fred Fiedler yapmış, durumsal liderlik modelini geliştirmiştir. Fiedler'in temel dayanağı, lider etkinliğinin liderin stiline ile duruma bağlı olduğunu göstermektedir (Kreitner ve Knicki, 2004).

Fiedler, en az tercih edilen iş arkadaşı “Least Preferred Co-worker” modelini geliştirerek liderin yönelimini ve tarzını belirlemek üzere ölçme çalışmaları yapmıştır. Buna göre LPC puanı yüksek çıkan lider, kişilerarası ilişkilere önem vermekte, düşük LPC puanı olan lider görev odaklı davranmaktadır (Johns, 1996:314-315; Greenberg vd., 474). Kısacası LPC ölçümüne göre liderler, kişi odaklı ve görev odaklı olarak nitelendirilebilirler.

Bu teoriye göre liderin etkinliğinin üç faktöre bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlar lider ve üye ilişkileri, görev yapısı ve liderin otorite gücü olarak aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır:

- *Lider ve üye ilişkileri:* Lider, izleyicileri tarafından kabul edilir ve desteklenir veya lider, grup üyelerinin kendisine sempatiyle baktığını, sevilip sayıldığını hisseder (Grint, 1997:130). Grup üyeleri, liderine
- *Bağlı ve saygılıdır;* liderine güvenmektedirler. Bundan dolayı lider ve onu izleyen izleyiciler arasındaki ilişkiler iyi yönde devam etmektedir.
- *Görev yapısı:* Takipçilerin başarmaya çalıştığı işle ilgili önceden tanımlanmış prosedürlerin, kuralların, yolların ve yöntemlerin bulunma derecesi. Bazı işler son derece hassas yöntemlere bağlıdır. Diğerleri ise tamamen işi yapacakların kararına bağlıdır (Can vd., 2006). Lider, yüksek görev yapısını düşük görev yapısına göre daha fazla tercih etmektedir (Aksel, 2008).
- *Liderin pozisyon gücü:* Liderin, astları üzerindeki yasal yetkiye sahip olma derecesidir. Lider, astların çalışmalarını yönlendirip planlayabiliyor sonrasında değerlendirebiliyorsa, bu çalışmalara yönelik ödüllendirme ve cezalandırma gibi davranışlar sergiliyorsa liderin pozisyon gücünün yüksektir. Tersine bir durumda liderin otoritesinin zayıf olduğunu söylemek mümkündür. Pozisyon gücünün yüksek olduğu durumda liderin durumu uygundur (Daft, 1999).

2.2.3.3.2. *Amaç Yol Teorisi:* Amaç yol teorisi, motivasyon teorilerinden biri olan bekleyiş teorisinden esinlenerek liderlik araştırmacılarından Robert House tarafından geliştirilmiştir. Bekleyiş teorisine göre davranış gösterme eğilimi iki faktöre bağlıdır (House, 1996).

- Belirli bir davranışta bulunacak kişi, davranışının belirli bir sonuçla sonuçlanacağı beklentisi (beklenti),
- Sonuçtan elde ettiği kişisel faydalardan tatmin edici değere ulaşması (valens).

Amaç yol teorisi, liderlerin grup ve organizasyon hedeflerine ulaşmak için takipçilerini nasıl motive edebileceğini ve liderlerin takipçileri motive etmek için ne tür davranışlarda bulunabileceğini açıklar. Teoriye göre bir liderin görevi, hedeflere ulaşmak için astlara verilen kişisel ödülleri arttırma ve bu ödüllere giden yolu kolaylaştırma, yoldaki engelleri azaltarak kişisel memnuniyet fırsatlarını arttırmaktır. Daha net bir açıklama yapmak gerekirse, istenilen sonucu ve hedefi belirleyen etkili liderler, astlarının bu hedefe ulaşmaları için en iyi yolu gösterirler; onları bu hedef doğrultusunda yönlendirirler ve onlara yardımcı olurlar.

Liderler, astların performansı ve motivasyonunu arttırmak için farklı konumlarda farklı liderlik tarzını uygulamaktadırlar. Bu teoriye göre liderlik tarzları aşağıdaki gibidir (Longenecker ve Pringle, 1978:308; Bedeian,479) :

- Emir verici liderlik: Astlarına kendilerinden ne beklendiğini bildiren, görevin nasıl yapılması gerektiği konusunda yön veren liderlik tarzıdır.
- Destekleyici liderlik: Astların ihtiyaçları için endişe gösteren, işi daha keyifli hale getiren, arkadaş canlısı ve ulaşılabilir olan liderlik tarzıdır.
- Katılımcı liderlik: Karar vermede astlarına danışan ve onların düşüncelerini dikkate alan liderlik tarzıdır.
- Başarı odaklı liderlik: Performansta mükemmelliği vurgulayan ve astlarının sorumluluk alacağına ve zorlu hedeflere ulaşacağına dair güven gösteren liderlik tarzıdır.

2.2.3.4. Yeni Liderlik Teorisi Olarak Etkileşimci ve Dönüştürücü Liderlik

Etkileşimci lider, takipçilerin ihtiyaçlarının ve isteklerinin farkına varır ve daha sonra belirtilen amaçlara ulaşmak veya belirli görevleri yerine getirmek için bu ihtiyaç ve arzuların nasıl karşılanacağını açıklar. Böylece, izleyiciler performansından ötürü ödüllendirilirken, lider de görevin yerine getirilmesinden faydalanır. Bu liderlik tarzına sahip kişiler, örgütün sorunsuz ve verimli çalışmasını sağlamak için bugüne ve mükemmelliğe odaklanırlar. Etkileşimci liderlik, oldukça etkili olabilir. Beklentileri açıklığa kavuşturmak suretiyle liderler, takipçilerin güvenini arttırmaya yardımcı olurlar; takipçilerin ihtiyaçlarını karşılayarak üretkenliği ve maneviyatı geliştirebilirler. Etkileşimci lider, değişimi teşvik etmek yerine örgüt içinde istikrarı korur (Daft, 147).

Etkileşimci liderlik, yönetici ve çalışanlar arasındaki karşılıklı etkileşime odaklanır. Lider, kendisi ve takipçileri arasında nitelikli bir etkileşimi sağlayan davranışlar sergiler (Kreitner ve Knicki, 2004). Bass (1990:22) etkileşimci liderliği açıklamak için aşağıdaki dört karakteristik özelliği ele almıştır:

Koşullu ödül: Liderler, izleyicilerini motive etmek için çabaları ve gösterdikleri iyi performans için ödüllendirme yapmaktadır.

İstisnalarla yönetim-aktif: Takipçiler, iyi performans gösteremediği ve başarısız olduğu durumda liderler, düzeltici önlemler almaktadır.

İstisnalarla yönetim-pasif: Liderler, takipçilerin performansları standartları karşılamadığı durumda araya girerek düzeltici önlemler alırlar.

Tam serbesti: Liderler, takipçileri üzerindeki yetkisini kaldırarak takipçilerini kendi haline bırakır. Buna paralel olarak sorumluluk almaktan ve karar vermekten genelde kaçınır.

Etkileşimci liderlik, bireysel çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmalarına katkıda bulunurken bireysel çıkarlarını kendi çıkarlarına uydurmalarını sağlamak için koşullu ödüller ve yaptırımların kullanılmasını gerektiren bir liderlik modelidir. Bu, uygun teşviklerle bireysel çalışanların kişisel çıkarlarının örgüt çıkarlarına uygun olabileceği varsayımına dayanır. Çalışanlar ödüllendirildiğinde veya onlara yaptırım uygulandığında bu işlemler, doğrudan çalışanların özel çabası veya performansı ile ilişkili olmalıdır. Aksi takdirde etkileşimin etkili olması beklenemez (Jensen vd.,2019).

Dönüşümcü liderlik, takipçileri etkileme ve onların inançlarını, ihtiyaçlarını ve değerlerini değiştirme sürecidir (Burns, 1978).

Dönüşümcü liderlik, organizasyon için ortak bir vizyon ve amaç yaratmaları için astlara ilham verme, onları problem çözümede yenilikçi olmaya teşvik etme ve eğitim, rehberlik ve destek yoluyla astlarının liderlik yeteneklerini geliştirme sürecidir (Bass ve Riggio, 2006). Kısaca dönüşümcü liderlik, örgütlerde değişim ve yenilenme sağlayarak örgütleri yüksek performansa getirme sürecidir (Koçel,2014).

Dönüşümsel liderler, dört temel bileşenden birini veya birkaçını kullanarak üstün sonuçlar elde etme yollarını kullanırlar. Dönüşümcü liderlerin kendinde topladığı bu unsurlar idealleştirilmiş etki, telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek sağlama şeklinde aşağıda açıklanmaktadır (Bass ve Riggio, 1990) :

- **İdealleştirilmiş etki:** Liderler, takipçilerinin onlarla özdeşleşmesine neden olan karizmatik şekilde davranmaktadır. Liderler, takipçilerinin kendilerine saygı ve hayranlık duyacak, güvenecek şekilde takipçilerini etkilerler. Takipçiler, liderleri ile özdeşleştiği için onları taklit ederler.
- **Telkinle güdüleme:** Dönüşümsel liderler, takipçilerinin çalışmalarını anlamlandırmak ve değer vermek suretiyle takipçilerini motive eder ve ilham verir, takipçileri arasında takım ruhu uyandırır; gelecekte ulaşılabilir hedefleri öngörme konularındaki müzakerelere takipçilerin katılımını sağlar. Takipçilerin karşılamak istedikleri ve

açıkça hedeflere ve paylaşılan vizyona bağlılıklarını göstermek istediklerine dair açıkça iletilmiş beklentiler yaratırlar.

- **Entelektüel uyarım:** Dönüşümcü liderler, varsayımları sorgulayarak, sorunları yeniden ele alırlar; eski durumlara yeni bakış açılarıyla yaklaşarak takipçilerinin yenilikçi ve yaratıcı olma çabalarını teşvik ederler. Liderler, takipçilerin yeni fikirler yaratmalarını desteklerler. Yaratıcı problem çözümleri, problemlere çözüm bulma sürecine katılan takipçilerden talep edilmektedir. Takipçiler yeni yaklaşımlar denemeye teşvik edildiği için takipçilerin fikirleri liderinkinden farklı olmasından dolayı eleştirilmez.
- **Bireysel destek sağlama:** Dönüşümsel liderler, koç veya mentor gibi davranarak her bir izleyicinin başarı ve büyüme konusundaki gereksinimlerine özel önem verirler. Takipçiler ve meslektaşlar, sahip oldukları potansiyel seviyelerine göre geliştirilirler. Bireysel değerlendirme, destekleyici bir iklim ile birlikte yeni öğrenme fırsatları yaratıldığında uygulanır. Bireylerin farklı ihtiyaç ve istekleri lider tarafından kabul görmektedir. Bundan dolayıdır ki liderin davranışı, bireysel farklılıkların kabul edildiğini göstermektedir.

2.2.3.5. Sporda Liderlik ve Çok Boyutlu Kuram: Ülke menfaatlerine uygun, çağdaş spor anlayışına uygun olarak ulusal ve uluslararası düzeyde spor politikasının uygulanmasında çok önemli bir rol oynayan spor yöneticileri, spor faaliyet ve hizmetlerini çağdaş spor anlayışına uygun olarak yürüten kişilerdir. Spor kurum veya kuruluşlarında önceden belirlenmiş amaç ve hedeflerdir (Yetim ve Şenel, 2001). Spor yöneticiliği, ortak bir amaç ve spor nitelikleri gerektiren bir meslektir.

Sanayileşme ve teknolojik gelişme ile el ele giden ve her geçen gün daha popüler hale gelen spor, spor liderliğinin önemini artırmıştır. Yönetim kademelerinde, örgütlerin kademeli olarak büyümesi ve gelişmesi, birçok alanda ve kendi içlerinde uzmanlaşmaları, iş bölümünün güçlenmesi, örgüt içinde karmaşık kişisel ilişkilerin oluşmasına yol açmıştır. Böylece iletişime ihtiyaç duyulmuş ve grup çalışmasının önemi sırasıyla yöneticiler yeni beceri ve nitelikler aramaya başlamışlardır (Kurudirek, 2011).

Liderlik, spor pratiğinin en temel noktalarından birini oluşturur ve başarısı ve hayatta kalması için hayati bir işleve sahiptir. Bu nedenle, kamu veya özel sektördeki spor planlama uygulayıcılarının, lider olabilecek yeni kaynakları araştırmak ve keşfetmek, liderlik yetenek

ve becerilerini kazanmak ve geliştirmek için her düzeyde eğitime büyük önem vermeleri gerekmektedir.

Özellikle Türkiye'de etkin spor liderliği sağlayabilecek kişilerin nitelik ve nicelik açısından yetersizliği uygulama alanlarında önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Bu durum birçok yönden kaynak israfına yol açmaktadır. Bunun üstesinden ancak yeni liderler hazırlamak ve mevcut liderleri geliştirmek için etkili eğitim programları uygulayarak gelinebilir.

2.2.4. Liderlik Tarzları:

2.2.4.1. Karizmatik Liderlik Antik Yunan'da "ilahi ilham yeteneği" anlamında kullanılan karizma kavramı, ünlü sosyolog Max Weber tarafından sıradan insanlarda olmayan, seçilmiş, doğaüstü, sıra dışı birtakım güçler ve özellikler olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bu tip farklı niteliklere sahip olan insanlar, lider olarak ele alınmıştır (Robbins ve Judge, 2015: 387). Karizmatik lider; iddialıdır, kendine güveni yüksektir ve statükonun korunması yerine köklü değişimi savunur. Takipçiler, karizmatik liderlere olağanüstü özellikler atfetme eğiliminde olurlar ve liderlerine özenirler (Örücü ve Üngüren, 2013: 368).

Özgüveni yüksek olan karizmatik liderler, özellikle kriz ortamlarında on plana çıkarlar ve kararlı bir tutum sergileyerek sahip oldukları özellikleriyle takipçileri etkilerler (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2016: 218).

Takipçilerin karizmatik lider olarak gördükleri kişiye birtakım özellikler atfetmesi, liderin bilgisi, davranışları ve içinde bulunulan durumla alakalıdır. Karizmatik liderin etki gücüyle birlikte takipçiler yeni değer, düşünce ve inançları daha kolay içselleştirebilirler (Yukl, 2010: 310). Karizmatik liderlik surecinde, olağanüstü niteliklere sahip kişilerden etkilenen ve doğaüstü güce önem veren takipçilerin varlığı şarttır. Burada lider, tekrarlayan başarıları sayesinde takipçilerinin gözünde otoritesini ve meşruiyetini sağlamlaştırır (Aslan, 2019: 174).

Karizmatik liderleri, diğer insanlardan ayıran bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler, Robbins ve Judge (2015: 388) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

- Karizmatik liderler, mevcut durumu göz önünde bulundurarak daha iyi bir geleceğe ulaşabilecek gerçekçi vizyona sahiptirler.
- Belirledikleri vizyon doğrultusunda hedefe ulaşmak için yüksek risk almaktan çekinmezler, gereken tüm fedakarlıkları gösterirler.
- Basmakalıp kural ve düşüncelere karşı yeni ve kabul gören davranışları tercih ederler.

2.2.4.2. Vizyoner Liderlik Kişinin kendi geleceğini yaratması şeklinde tanımlanan vizyon, bireyin düşünce ve uygulamalarıyla geleceğine yon verebileceğine dair duyduğu inançtır. Örgütsel açıdan ise vizyon, örgütün gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ve bu hedeflerin temelindeki düşünceleri ifade etmektedir (Doğan, 2016: 99). Bir diğer ifadeyle vizyon, gelecekteki başarıya giden yolda önceden belirlenen amaçlar şeklinde tanımlanmaktadır (Tekin ve Ehtiyar, 2011).

Liderin düşünce ve davranışında, vizyon en önemli unsurlardan birisi olarak görülmektedir. Dolayısıyla Vizyoner Liderlik, özel bir enerjiye ve mesaja sahiptir. Vizyon kavramının anlaşılması, Vizyoner Liderlik yaklaşımının da net olarak anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Çelik, 1997). Vizyoner Liderlik, gelecekte ulaşılmak istenen konumun veya durumun somut olarak ifade edilmesi ve lider tarafından takipçilere aktarılmasıdır (Çakar ve Arbak, 2003: 84-85). Vizyon sahibi liderler, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarını tam olarak bilirler ve bu doğrultuda vizyon geliştirirler (Dhammika, 2014).

Vizyoner bir liderin birtakım özellikleri bulunmaktadır. Vizyoner liderin sahip olduğu özellikler şu şekilde özetlenebilir (Aslan, 2019: 173):

- Vizyoner lider, örgütün felsefesi doğrultusunda geleceği hayal ederek bir vizyon yaratabilen kişidir.
- Vizyon sahibi lider, örgütün her kademesindeki takipçileri ile iletişim kurabilen ve onlara yol gösteren kişidir.
- Vizyoner lider, örgütün ve takipçilerinin güçlü olduğu tarafları ön plana çıkartarak başarılı olur.

2.2.4.3. Sembolik Liderlik: Sembolik Liderlik veya Sembol Olarak Liderlik, literatürde ilk kez Bolman ve Deal (1997) tarafından çalışılmıştır. Sembolik lider, kendi yaşantısındaki ve takipçilerin yaşantılarındaki farklı deneyimleri yeniden yorumlar, bu deneyimlerin altında yatan anlamları ortaya çıkarmak için çaba gösterir. Sembolik liderler, adından da anlaşılacağı üzere, liderlik sürecinde sembollerden yararlanırlar. Özellikle çevre koşullarının belirsiz olduğu durumlarda, krizin hüküm sürdüğü ortamlarda olayların net olarak anlaşılabilmesi için yorumlarını dile getirirler. Sembolik lider; takipçileriyle ikna edici konuşmalar yapar, hikayeler, törenler ve birtakım ritüeller vasıtasıyla örgüt içerisinde bilgiyi yayar (Deckard, 2009).

Sembolik Liderlik yaklaşımı, aynı zamanda liderin resmi acılış, davet ve toplantılara katılarak başında bulunduğu örgütü temsil etmesi anlamına da gelmektedir. Lider, bu gibi durumlarda örgütün sembol yönüdür. Öte yandan liderin takipçilerine karşı yol gösterici olması, sembol kavramına işaret etmektedir. İşine bağlı ve motivasyonu yüksek olan bir lider,

sembolik olarak çalışanlara örnek olur. Dolayısıyla örgütteki çalışanlar da bu doğrultuda hareket ederler (Aslan, 2019).

2.2.4.4. Hizmetkâr Liderlik: İlk kez Robert Greenleaf'in 1970 yılında yayınlanan "The Servant as Leader" başlıklı çalışmasında ortaya çıkan Hizmetkâr Liderlik; geleceği öngörebilme, güven sağlama, iş birliği oluşturma, güç ve yetkilerin etik bir şekilde kullanılmasının desteklendiği liderlik anlayışı olarak tanımlanmıştır (Bolden vd., 2003: 12).

Hizmetkâr Liderlik yaklaşımında lider, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarına cevap verir, onların istek ve ihtiyaçlarını kendi çıkarlarının üstünde tutan bir tutum izler (Earnhardt, 2008: 14).

Burada lider, öncelikle örgütün ve takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarına yoğunlaşır ve bu faaliyetleri gerçekleştirirken çıkar amacı gütmeyiz (Akiş, 2004: 39). Bir başka ifadeyle, hizmetkâr anlayışa sahip olan liderin odağında kendisinden ziyade başka insanlara hizmet etme güdüsü bulunmaktadır. Dolayısıyla liderin kendi çıkarları, onun motivasyonu ve başarısında etkili olmamaktadır. Hizmetkâr liderin öncelikli amacı, takipçilerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak, onların motivasyonunu yükseltmektir. Bunu sağladığı takdirde takipçilerinin güvenini kazanacak ve onları etkileyebilecektir (Stone vd., 2003).

Hizmetkâr liderliğin öncüsü Greenleaf'in görüşlerine bağlı olarak, hizmetkâr liderin on kişisel özelliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Bu özellikler; dinleme, empati kurabilme, iyileştirme, farkındalık, ikna etme, kavramsallaştırma, ileri görüşlülük, kahyalık, insanların gelişimine bağlılık ve birlik kurabilme yeteneğidir. Hizmetkâr Liderlik üzerine çalışmalar yapan bir başka araştırmacı Patterson (2000) ise bu yaklaşımın yedi boyuttan oluştuğunu ileri sürmüştür. Patterson'a (2003) göre Hizmetkâr Liderlik; sosyal veya ahlaki sevginin kanıtlanması, alçak gönüllü davranış, fedakârlık, vizyoner olma, dürüstlük, takipçilere yetki devri ve hizmet etme olmak üzere yedi unsurdan oluşmaktadır.

2.2.4.5. Stratejik Liderlik: 1980'li yıllar itibarıyla liderlik ile ilgili yapılan çalışmalarda strateji kavramı öne çıkmış, buna bağlı olarak da literatürde Stratejik Liderlik yaklaşımı önem kazanmıştır. Stratejik liderlik olgusunu anlamadan önce stratejinin ne olduğunun iyi anlaşılması gerekmektedir. Strateji kavramı ile ilgili çeşitli araştırmacılar tarafından birçok tanım ortaya konulmuştur. Strateji, uzun vadede örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için belirlediği yön şeklinde ifade edilmektedir. (Nartgün, 2003). Drucker'e (2000) göre strateji, belirsizliğin yoğun olduğu ortamda örgütün arzu edilen sonuçlara ulaşabilmesini sağlamaktır. Bir diğer ifadeyle, belirlenen hedefe giden yolda önceden planlanan faaliyetler topluluğuna strateji denilmektedir (Guillot, 2003).

Stratejik Liderlik ise örgütün uzun dönemde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etme hedefine ilişkin olarak plan yapma, yapılan plan doğrultusunda harekete geçme ve takipçileri de aynı düşünce etrafında toplayarak etkileme sürecidir. Stratejik Liderlik; örgütün geçmişini, bugününü ve yarınını hesaba katarak tepe yönetimi tarafından alınan karar ve faaliyetler zinciri olarak da ifade edilmektedir (Aslan, 2019).

Stratejik yönetimi uygulayan ve stratejik bakış açısına sahip olan liderin, başarılı olabilmesi için birtakım özellikleri bulunması gerekir. Bu özellikler kısaca şu şekilde özetlenebilir (Dubrin, 2004): Kavramsal düşünebilme yeteneği, farklı kaynaklardan bilgi toplama, geleceği ön görebilme, dönüşümcü düşünebilme yeteneği, ürün ya da hizmeti yeniden tasarlayabilme, pazarı yeniden belirleyebilme, vizyon oluşturma. Stratejik bir lider olabilmek için ilk olarak liderin, örgütün değerlerine ve etiğe duyarlı olması gerekmektedir. Ayrıca liderin, deneyimli olması ve yönetim bilgisine sahip olması da önem arz etmektedir. Bu özelliklerin yanında lider, sorumluluk almaktan hiçbir zaman kaçınmamalı ve aldığı sorumlulukları yerine getirebilmelidir. Sorumluluk aldıktan sonra ise lider, stratejik düşünme becerisine sahip olur ve stratejik bir lidere dönüşür (Cannella ve Monreo, 1997).

2.2.4.6. Etik Liderlik Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisi'ne dayanan Etik

Liderlik; ilkelerinden odun vermeden dengeli ve doğru kararlar alan, dürüst, güvenilir, adaletli ve işine özen gösteren liderlik tarzı olarak görülmektedir (Brown ve Trevino, 2006). Etik Liderlik'te kişisel faaliyetler ve kişiler arası ilişkiler normatif olarak işleyiş gösterirken, bu işleyişte alınan kararlara katılım ve çift yönlü bir iletişim söz konusudur. Aynı zamanda Etik Liderlik, şirketlerin sahip olduğu sosyal sorumluluk normlarının içselleştirilmesi anlamına da gelmektedir (Hoogh ve Hartog, 2008).

Etik liderler, ahlaki değerleri önemseyen ve bu değerler doğrultusunda davranan bireylerden oluşan toplumlarda ortaya çıkarlar. Bireylerin etik davranış gösterdiği toplumlarda etik düşünceye sahip örgütler oluşmaya başlar ve etik düşünce temelindeki örgütlerde de etik liderler doğar. Dolayısıyla her durumda, her toplumda veya her örgütte etik liderlerin varlığından söz edilemez (Aslan, 2019).

Bu liderlik yaklaşımının temel varsayımı; etik çevre sayesinde etkili liderliğin oluşabileceği üzerine kuruludur. Diğer taraftan lider, başında bulunduğu örgütün etik ilkeler doğrultusunda yönetilmesi konusunda en yetkili kişidir. Etik Liderlik yaklaşımına göre liderin, öncelikle kendisi etik davranışlar göstermeli ve takipçilerine örnek olmalıdır. Takipçilerinin doğru ve uygun davranışları göstermelerine ilişkin olarak onlara her zaman destek olmalı, ilham vermeli, örgütteki belirsizlikleri ortadan kaldırmalı ve etik ilkelerin herkese eşit şekilde uygulanmasını sağlamalıdır. (Özgener, 2004).

2.2.4.7. Otantik Liderlik: “Güvenilir, inandır, sahici, hakiki, orijinal, taklit olmayan, içten, samimi” anlamlarında kullanılan otantik kelimesi İngilizce ’de yer alan “authentic” kelimesinden dilimize gelmiştir (Avolio vd., 2010: 2). Otantiklik ise kişinin sahip olduğu değer, düşünce ve inançların davranışlarıyla tutarlı olması anlamına gelmektedir. Bir başka görüşe göre otantiklik, kişinin kendi kendini bilmesi ve kendini doğru olarak ifade edebilmesidir. Kendi öz değerlerine, kişilik özelliklerine, duygularına ve tercihlerine bağlılık gösteren kişi otantik olarak görülmektedir (Bedük, 2012: 221).

Otantik olabilme, otantik liderliğin temelini oluşturmaktadır. Otantik liderliğin oluşabilmesi için de kişinin başkalarına öykünmek yerine kendisi olması ve doğal davranması gerekmektedir (George, 2003: 6). Otantik lider, kendi düşünce ve davranışlarının farkında olarak hareket eder. Kendisinin ve diğer insanların değerlerini, bilgi düzeyini, güçlü ve zayıf yönlerini, iş ortamını iyi bilir. Karşılaştığı sorunların üstesinden gelebilen, özgüveni yüksek, umutlu, iyimser ve ahlak sahibi kişiler otantik lider profili çizer (Avolio vd., 2004: 805).

Otantik liderliğin hangi boyutlardan oluştuğu hakkında literatürdeki birçok araştırmacı tarafından çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Kernis, 2003: 7; Ilies vd., 2005: 375; Gardner vd., 2005: 346; Walumbwa vd., 2008: 92). Temel olarak otantik liderliğin alt boyutlarını; öz farkındalık, dengeli değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve ilişkilerde şeffaflık olarak dört başlıkta incelemek mümkündür.

Bahsedilen alt boyutlar şu şekilde özetlenebilir (Avolio vd., 2010: 2-5):

- a) Öz Farkındalık (Kendini Bilme): Öz farkındalık; kişinin kendi dünyasını, davranışlarını, zayıf ve güçlü yönlerini bilmesi, ayrıca diğer insanlar tarafından nasıl algılandığının farkında olmasını ifade etmektedir.
- b) Dengeli Değerlendirme: Bu boyutta lider, astların da görüşlerini dikkat alır ve ön yargılarına kapılmadan tarafsız bir şekilde karar verir.
- c) İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı: İçselleştirilmiş ahlak anlayışı, liderin değer yargıları ile davranışları arasındaki bütünlüğü sağlamaya yönelik içsel dürtüsünü ifade etmektedir.
- d) İlişkilerde Şeffaflık: Otantik liderliğin dördüncü ve son boyutu olan ilişkilerde şeffaflık; bilginin çarpıtılmadan paylaşılmasını, duygu ve görüşlerin dürüst bir şekilde açıklanmasını kapsar.

2.2.4.8. Babacan Liderlik Literatürde Paternalist Liderlik olarak da adlandırılan Babacan Liderlik, örgütteki hiyerarşik zincir içerisinde liderin bir aile reisi gibi hareket ederek takipçilerine her konuda rehber olması ve bunun karşılığında onlardan sadakat beklemesi olarak tanımlanmıştır. Babacan Liderlik yaklaşımında lider; takipçilerinden hiçbir zaman

yardım ve desteğini esirgemez, onlara etik acıdan örnek olur ve takipçileri üzerinde bir otorite oluşturur (Tetik ve Köse, 2015: 31).

Babacan Liderlik'te güçlü bir otorite ve disiplin anlayışı söz konusudur. Bunun yanında lider, geleneksel toplumlarda görülen bir baba figürüne sahiptir ve takipçilerinin her türlü istek ve ihtiyaçlarıyla yakından ilgilenir. Lider ile takipçileri arasında kurulan paternalist bir ilişkide, takipçiler bağlılık ve uyum göstermeleri halinde liderlerinin ilgisine, koruma içgüdüsüne ve yardımseverliğine mazhar olurlar (Cerit, 2012).

Babacan Liderlik, esasında ataerkil düşünce temelinde ortaya çıkan bir davranış şekli olarak görülmektedir. Aile içerisindeki babanın liderliğinden doğan bu yaklaşım, liderin kendi istek ve ihtiyaçlarını göz ardı ederek ailenin diğer fertlerinin refahı doğrultusunda kararlar almasını ifade etmektedir. Dolayısıyla Babacan Liderlik'te, çalışma ortamında liderin öncülüğünde bir aile atmosferi yaratılır ve yaratılan bu atmosferin neticesinde lider ile takipçileri arasında manevi bağ oluşur. Ayrıca lider, takipçilerinin özel hayatlarındaki sorunların çözümlenmesinde de elinden gelen tüm gayreti gösterir (Tetik ve Köse, 2015: 33).

2.2.4.9. Estetik Liderlik: 1990'lı yıllara gelindiğinde liderlikte alternatif yaklaşımlar belirmiş, bu noktada Estetik Liderlik anlayışı çeşitli araştırmacılar tarafından çalışılmaya başlanmıştır. Kökeni Yunanca "aisth" kelimesinden gelen ve hissetmek anlamında kullanılan estetik kavramı, duyu organlarından elde edilen bilgi anlamına da gelmektedir.

Hansen ve arkadaşlarına (2007: 545) göre estetik; kişilerin duyguları ve hisleri neticesinde kurdukları anlamlandırmayı işaret etmektedir. Günlük hayatta ise estetik kelimesi; güzel, hoş, latif, göze hoş gelen gibi çağrışımlar yaratmaktadır (Aslan, 2019: 285).

Estetik liderlerde iki önemli özellik bulunmaktadır. Bunlar; hislerin uyumu ve kazanılan duygusal tecrübelerdir. Bu özellikleri sayesinde estetik lider, takipçileriyle daha etkin bir iletişim kurabilir ve onları duygusal yönden etkileyip örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirebilir. Dolayısıyla Estetik Liderlik, temel olarak liderin takipçileri üzerindeki etki derecesine odaklanmaktadır (Hansen vd., 2007: 545).

Estetik Liderlik yaklaşımında lider, takipçilerinin duygu ve hislerini iyi analiz etmeli ve yönetebilmelidir. Öte yandan Estetik Liderlik, çalışma ortamının sıkıcı, monoton ve kişiselleştirilmiş bir alan olmaktan çıkartılarak sanatsal bir mekân haline getirilmesini önermektedir. Bu sayede çalışanların performans ve verimliliklerine katkı sağlanabilir (Aslan, 2019: 285).

2.2.4.10. Bilge Lider Yönetim Modeli: Akıllı liderlik ile yönetim, bir liderin klasik duygularına ek olarak bir görev, sevgi ve anlam duygusu yaratır. Görev bilincine sahip

olanlar, işini bir görev olarak algılar ve diğer çalışanlarla keyifli bir işbirliği içinde çalışırlar. Aşkı yaşayanların bu duyguları işlerine, üstlerine ve/veya kurumlarına yöneliktir. Kendilerine samimi bir bağlılık hissederek ve potansiyellerini en üst düzeyde kullanmaya çalışırlar. İşini daha değerli bulanlar, en üretken, üretken ve yaratıcı gruplardır. (Özgür, 2011).

2.3. Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

2.3.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Cevahircioğlu ve Çakıcı (2022) tarafından yapılan araştırmada sporcuların liderlik yönelimleri ile karakter özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. 2021-2022 yıllarında spor alanında eğitim veren kurumlarda öğrenim gören sporcu öğrencilerden 345 öğrenci ile çalışılmıştır. Toplanan veriler sonucunda sporcuların liderlik yönelimleri ile spor karakterleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dumangöz ve Özman (2022) tarafından yapılan çalışmada sporda liderlik ve yönetim feminizasyonuna ilişkin inceleme yapılmıştır. Buna göre kadınların son dönemlerde sporcu olarak temsil edilmesi ciddi bir büyüme gösterdiği için bu durum kabul edilmesi gereken bir başarıdır. Ancak kadınların sporla liderlik pozisyonlarındaki temsili için aynısını söylemek pek mümkün görünmemektedir.

Çetinöz vd. (2021) tarafından yapılan liderlik yönelimleri ile sportmenlik yönelimleri arasında ilişki olup olmadığının incelendiği çalışmada toplamda 250 üniversitede eğitim gören öğrencisi ile çalışılmıştır. Lisans düzeyindeki öğrencilere verilen spor eğitiminin sportmenlik yönelimi ve liderlik üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Akgül ve Gül (2021) tarafından yapılan ve sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada 64 kişiden alınan veriler incelenmiştir. Buna göre araştırmada duygusal bağlılık insan kaynağını olumlu yönde, sembolik liderliği ise olumsuz yönde etkilemektedir. Devam bağlılığı yapısal liderliği olumlu, sembolik liderliği olumsuz yönde etkilemektedir. Normatif bağlılık ise politik liderliği olumlu yönde sembolik liderliği olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Narin vd. (2021) yaptıkları çalışmaya göre bir kadın satranç sporcusunun yaşamını konu alan dizi ve kitabı spora toplumsal cinsiyet çerçevesinde analiz edilmiştir. Buna göre spora toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadın erkek arasında pozitif ayrımlar başta olmak üzere renkler ve oyuncaklar üzerinden de cinsiyetlere atıfta bulunduğu ve ayrıca feminist yaklaşımların da dizi ve kitapta yer aldığı görülmüştür.

Akyüz ve Karavelioğlu (2021) tarafından yapılan araştırmada Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan aktif sporcuların liderlik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla 201 sporcu ile görüşülmüştür. Elde edilen veriler sonucunda sporcuların liderlik puanlarında cinsiyete ve yaşa göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar 18 -20 yaş ve 21- 23 yaş arasındadır. Katılımcıların liderlik puanları ile branş okudukları bölüm, spor yapma yılı değişkeni ve yaşadıkları bölge arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Saylık ve Anık (2021) tarafından yapılan, üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerini çeşitli değişkenler açısından inceleyen çalışmada, 397 öğrenciden veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin sonucunda gençlik ile liderlik özellikleri, mücadele etme isteği, hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma, güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alma, kültürel etkinliklere katılım gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Turhal ve Arkadaşları (2020) tarafından yapılan araştırmada spor yöneticisi olan adaylarda liderlik yönelimleri ile sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya toplam 379 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucuna göre spor yöneticisi adaylarında liderlik yönelimleri ile sosyal zekâ seviyelerinde cinsiyet, spor branşı aktif spor yapma durumu, okula giriş türü değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Cengiz ve Güllü (2018) tarafından spor bilimleri fakültesi öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada liderlik yönelimleri ile fiziksel saygı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya toplamda 329 spor bilimleri fakültesi öğrencisi katılmıştır. Çalışma sonucunda liderlik yönelimlerinin ortaya koymuş biçimleri 1. ve 2.sınıf öğrencileri için heyecan aramanın liderlik yönelimlerinin belirleyicisi olabileceği söylenebilir.

Eryücel (2018)tarafından yapılan spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri bazı değişkenler üzerinden incelenmiştir. 118 öğrencinin katılımı ile elde edilen veriler sonucuna göre katılımcıların en çok insana yönelik liderlik tarzını tercih ettikleri, en az dönüşümsel liderlik tarzını tercih ettikleri görülmüştür. Katılımcıların tercih ettikleri liderlik tarzları arasında yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölüme göre farklılıklar mevcuttur. Kadın katılımcıların insana yönelik liderlik tarzını erkeklere oranla daha çok tercih ettikleri görülmüştür. Sınıf düzeyine göre ele alındığında 1.sınıfta öğrenim göre öğrencilerin daha çok insana yönelik liderlik tarzını tercih ettikleri görülmüştür. Bireysel sporlar ile takım sporu ile ilgilenenler arasında sınıf düzeyi ile liderlik tarzları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Beltekin ve Kuyulu (2019) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin spor yapma durumlarına göre liderlik yönelimi düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla 300 öğrenciden

elde edilen verilerin sonuçlarına göre; lisanslı olarak spor yapma ve cinsiyet durumları incelendiğinde, öğrencilerin liderlik düzeylerinde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmazken, bölüm ve branş değişkenlerinde öğrencilerin liderlik düzeylerinde gruplar arası farklılık tespit edilmiştir.

Yalçın vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören kadın sporcuların spora katılım motivasyonlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi için 136 kadın sporcu ile görüşülmüştür. Buna göre kadın sporcuların aylık geliri ne kadar yüksekse başarılarının da o kadar arttığı görülmüştür. Yaş yükseldikçe başarı ve takım ruhu düzeyinin de orantılı bir şekilde arttığı tespit edilmiştir. Bireysel sporcuların takım sporcularına göre yarışma alt boyutu düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öztürk ve Koca (2017) tarafından yapılan sporcu Ergen kızların spora katılımının sosyal ekolojik model ve toplumsal cinsiyet yaklaşımı bağlamında analizini içeren çalışmada 27 sporcu kız ile bireysel görüşmeler yapılmıştır. Çalışma sonucunda kızların spor deneyimlerinin sosyoekolojik model kapsamında bireysel sosyal fiziksel ve politik faktörlerden etkilendiği ortaya çıkmıştır. Spora devam etmelerini etkileyen faktörler ise motivasyon özgüven ve eğlence olarak belirtilmiştir. Spora yönlendiren kişiler açısından bakıldığında aile bireylerinin spora katılımı ve kızlarının desteklenmesi, beden eğitimi öğretmenleri, takım arkadaşları ile ilişkilendirilen kardeşlik duygusu olarak belirtilmiştir. Fiziksel bağlamda ise okulların spor oranı olanaklarının bulunması bununla birlikte eğitim ve spor politikaları temelinde kızların sporcu ve öğrenci kimliği arasında gerilim yaşadıkları tespit edilmiştir.

Kavasoglu ve Yaşar (2016) tarafından yapılan çalışmada kadınların yoğunlukta olduğu spor dalları ile erkeklerin daha ağırlıklı olarak ilgilendiği spor branşlarındaki kadın sporcuların tecrübeleri, toplumsal cinsiyet bakışıyla irdelenmiştir. Bulgulara göre hem kadın hem de erkek sporcuların tercih ettikleri spor dalı üzerinde, toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan bazı engel ve bakıcı tutumlara maruz kaldıkları görülmüştür. Kadın sporcularda elde edilen başarıların statülerinin artmasında ve toplumsal anlamda daha fazla kabul ve takdir görmelerinde olumlu etki sağlarken erkek sporcularda herhangi bir değişiklik görülmemiştir. Cinsiyet normlarının kadın ve erkek sporcularda sınırlayıcı uygulamalara sebep olduğu görülmüştür.

Yüksel (2014) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet bazında spor yapma oranlarının farklılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla 570 kişiden veriler toplanmıştır. Buna göre kadınların erkeklere göre düzenli spor yaptıkları, erkeklerin genellikle futbolu, kadınların ise yürüyüşü tercih ettikleri belirlenmiştir. Kadınların spor yapmasındaki sebepler; yaşlanmayı

geciktirmek, zinde olmak, düzgün bir vücuda sahip olmak, kilo vermek gibi etkenler daha önemliyen erkekler için eğlenmek, arkadaş kazanmak, grup duygusu yaşamak, para ve itibar kazanmak daha önemli olarak belirtilmiştir. Sağlıklı olmak, mutlu olmak, stres atmak, başarı arzusu ve boş zamanlarını değerlendirmek her iki cins için de önemli olduğu görülmüştür.

Donuk (2006) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye 1., 2. ve 3. futbol liglerinde mücadele eden takımlarda görevli antrenörlerin liderlik tarzları, takımlarında oynayan sporcular ve kendi görüşleri çerçevesinde değerlendirilmek üzere, 32 spor kulübünden 63 antrenör ve 314 sporcu ile çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; sporcularının eğitimini önemseyen antrenörlerin yarı demokratik yarı otokratik bir liderlik tarzlarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Aydın ve arkadaşlarının (2016) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik özellikleri cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. 2015-2016 eğitim öğretim yılında spor ile ilgili bölümlerde öğrenim gören toplam 712 erkek ve 386 kadın öğrenci ile çalışılmıştır. Çalışma sonucunda Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerde liderlik özellikleri cinsiyete göre insan kaynakları alt boyutunun anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Durukan vd. (2005) tarafından yapılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin cinsiyete göre liderlik davranışı gösterip göstermediği, 235 öğrencinin katılımı ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmaya göre bayan ve erkek öğrencilerin, cinsiyete göre farklılaşma olmaksızın, liderlik davranışlarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.3.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Gonzales-Cuevas (2022) tarafından yapılan Latin Amerika'da spor organizasyonlarında, spor yönetiminde liderlik düzeyinde yaşanan cinsiyet dengesizliğini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, evli, eski sporcu, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış 12 sporcu ile görüşülmüştür. Kadınların spor liderliği rollerine erişimini engelleyen katılım engellerinin orta düzeyde daha yaygın olduğunu, hem erkek egemen bir endüstri olarak spor kültürünün endemik cinsiyetçi söylemlerinden hem de spor kültürünün ortaya çıkardığı sosyo-kültürel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca sosyal sınıf ve statünün sadece kadınlara daha iyi eğitim fırsatları sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sporda kariyer yapmak için erişim sağladığını da ortaya koymaktadır. Bu nedenle, spor yönetimi konusunda eğitim eksikliği ve İngilizce diline hâkimiyet, öncelikle kadın azınlıkları etkileyen engeller olarak algılanmaktadır. Son olarak, katılımcılar, Çoğu Latin Amerika spor organizasyonunda liderlik bazında yeni bir nesil değişimi meydana geldiğini

dile getirmişlerdir. Yeni nesil spor liderleri daha empatik olarak görülmekte ve spor organizasyonlarına liderlik eden kadınlara karşı daha olumlu tutumlar sergilemektedirler.

Booth (2022), tarafından yapılan çalışmada, Birleşik Krallık 'ta spor liderliği ve yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliği incelenmiştir. Buna göre, toplumsal eşitsizlik ve gizli ayrıcalığın medyada sürekli olarak yayıldığı ve Birleşik Krallık spor organizasyonlarında cinsiyet dengeli liderlik dürtüsüne ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Ancak kadınlara liderlik boyutunda kuruluşlarca ve eğitim programları tarafından destek sağlanmasına rağmen sporun erkekler tarafından yönetilmeye devam etmekte olduğu ifade edilmiştir.

Mikkonen (2022) tarafından yapılan çalışmada, kadın liderlerin sporda yeterince temsil edilmediği, İskandinav futbolunda liderlik pozisyonlarını hedefleyen kadınlar için bazı önemli engellerin (örneğin aile-iş ilişkisi ve kahramanca ve erkeksi liderlik tarzı) yıkıldığını göstermektedir. İskandinav kültürünü içeren devlet politikalarında toplumsal cinsiyeti destekleyen eylemler yer verildiği belirtilmektedir. Kadın öncülerin artması için, dış baskı ve paydaş beklentileri, üst yönetimin cinsiyet eşitliğini iyileştirmeye yönelik bilinçli çabaları ve kuruluşlardaki değişen liderlik kültürü gibi faktörler devreye sokulmuştur. Değişen futbol kültürü, kadın futbolunun artan değeri ve sporcu kadın ve kızların sayısının artması, futbol kültürünü değiştirmeye ve yapısal engellerin üstesinden gelmeye yardımcı olmaktadır.

Cunningham (2019) ve Burton'un (2015) bulgularına göre, kadın liderlerin karşılaştığı engellerin dinamik ve çok yönlü olduğunu ve çeşitli düzeylerden ortaya çıktığını göstermektedir. Bu nedenle, futbolda cinsiyet eşitsizliğinin üstesinden gelmek için çok seviyeli eylemlere ihtiyaç vardır. Ancak, yukarıda belirtilen eylemler ve değişikliklerden bağımsız olarak, kadınlar İskandinav futbolunda liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir. İskandinav futbolundaki kadınlar, liderlik kariyerlerinde farklı düzeylerde hem yapısal hem de kültürel darboğazlar ile karşı karşıya kalmışlardır. Kadın futbolunun daha fazla takdir edilmesi ve dış baskı veya toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik örgütsel eylemler gibi kadınlara yönelik eylemler yeterli görülmemektedir. Çünkü erkekler çoğunluk olarak futboldaki kültürü, değerleri ve normları şekillendirmektedir.

Oruç vd. (2017), tarafından Norveç futbolunda elit düzeydeki kadın koçların deneyimlerine yönelik yapılan çalışmada, kadınlar böyle yüksek bir düzeye ulaştığında, daha düşük düzeydeki kadın koçlara göre daha fazla saygı ve daha az doğrudan ayrımcılığa maruz kaldıklarını, bazıları antrenörlük kurslarında tacize uğradıklarını ve karşı cinsten olsalar daha üst düzeyde antrenörlük yapabileceklerini belirtmişlerdir. Bir diğer şaşırtıcı bulgu ise bazı antrenörlerin özgüven eksikliği ve genel olarak erkek antrenörler arasındaki yüksek özgüveni net olarak algılamalarıdır. Bu durum geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yansıtmaktadır,

Çünkü yüksek özgüven, bir kadın özelliğinden veya klişesinden ziyade erkekten beklenen bir özelliktir. Kadın koçların koçluk eğitimi yoluyla 'öğrendiklerini' ve dolayısıyla 'yeterince iyi' olmama hissini içselleştirdiklerini göstermektedir. Ancak eğitimlerinden kaynaklanan bu tür deneyimler, deneyimlerinin ve yeterliliklerinin küçümsendiği duygusuyla birleştiğinde işe alma ve elde tutma ile ilgili olarak çok olumsuz işaretler oluşturmaktadır.

Burton (2015) tarafından yapılan kadınların sporda yetersiz temsiline dair çalışmada, kadınlar için spora katılım fırsatlarının artmasına rağmen, kadınlar sporun her seviyesinde özellikle liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmediği belirtilmiştir.

Fielding ve Ortalama (2015), tarafından yapılan çalışmada sadece kadınlara yönelik futbol antrenörü eğitim programına katılanlarla yapılan görüşmelerden cinsiyete dayalı ve/veya futbol kimliklerinin söylemsel yönetimi araştırılmıştır. Katılımcıların tamamı İngiliz futbolunda kadınların çevresel konumlarını tanımlamışlardır. Analizde, en değerli futbol kimliklerini ve bilgisini erkek olarak yeniden üretirken, onların futboldaki deneyimlerine ilişkin açıklamalarında baskın erkeksi söylemlerle hem işbirliğinin hem de direnişin kanıtlarını belirlenmektedir. Bu durum, erkek egemen kuruluşlarda kadınlar için cinsiyete dayalı kimlikleri müzakere etmenin ve yönetmenin karmaşıklığına dayanmaktadır. Katılımcıların tamamı sadece kadınlara yönelik koçluk eğitiminin değerini ve faydalarını ele almış ve çoğunluğu gelecekte sadece kadınlara yönelik koçluk eğitimi tercih edeceklerini belirtmişlerdir.

Adrianse ve Claringbould (2014) tarafından yapılan çalışmada, Uluslararası Kadın ve Spor Çalışma Grubu tarafından 1994'ten 2010'a kadar düzenlenen beş Dünya Kadın ve Spor Konferansı'nın mirasının gelişimini araştırmıştır. Özellikle, bu miraslarda toplumsal cinsiyetin nasıl inşa edildiği, spor liderliğinde cinsiyet eşitliği ile ilgili olarak teorik çerçeve incelenmiştir. Buna göre belgelerin içerik analizinde, mirasın hepsinde, spor liderliğine ilişkin cinsiyetin temel olarak üretim ve güç ilişkileri (liderlik pozisyonlarında daha fazla kadın), ve sembolik ilişkiler (kadınların her düzeyde katılımına değer veren bir spor kültürü yaratmak) bağlamında ele alınmıştır. Buna karşılık, duygusal ilişkilerin cinsiyete dayalı boyutu – kadın ve erkek arasındaki işbirliği – sınırlı olduğu belirtilmektedir. Kadınların spor kurullarında daha fazla temsil edilmesi gerektiğine ve spor liderliğinde cinsiyet eşitliğinin kadınlara, erkeklere ve spor organizasyonlarına fayda sağlayacağı dile getirilmektedir.

Çalışma sonuçlarına paralel olarak Cunningham (2019) ve Burton'un (2015) tarafından yapılan çalışmada kadınların liderlik düzeyinde çok fazla temsil edilmediklerini belirtmişlerdir. Toplumdaki cinsiyet rollerinin sporcuların liderlik yönelimlerini etkiledikleri

tespit edilmiştir. Başoğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada ise diğer çalışmaların aksine cinsiyet ile liderlik arasında bir ilişki bulunamamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Metodu

Bu çalışmada nicel çalışma yöntemlerinden tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli bir gruba ait belli özelliklere dair verilerin belirlenmesi amacıyla kullanılır (Büyüköztürk vd.,2019). Tarama modelinde var olan durumun olduğu gibi tespit edilmesi esastır (Karasar,2014). Tarama modelinin kesitsel ve boylamsal olmak üzere iki türde uygulaması bulunmaktadır. Kesitsel tarama deseni, belli bir zamanda bireylerin araştırılan konu üzerindeki görüşlerinin anket yolu ile kısa sürede elde edilmesini sağlamaktadır (Cresweel, 2017).

3.2. Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini Uludağ Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçsal örnekleme yöntemi ile 191 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Veriler anket yolu ile 191 üniversite öğrencisinin katılımı ile elde edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; öğrencilerin cinsiyet, ana baba eğitim düzeyi, anne çalışma durumu, aile ortamı, bölümü ile ilgili demografik özelliklerine yönelik sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde kullanılan veri toplama araçları ise aşağıda belirtilmiştir:

1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (TCRTÖ): Zeyneloğlu (2008) tarafından geliştirilen 5li likert tipi ölçek 38 madde ve eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 38 madde için 0,92 olarak belirlenmiştir (Zeyneloğlu ve Terzioğlu,2011).

2. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ): Dursun vd.(2019) tarafından geliştirilen ölçek 19 madde ve politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve

yapısal liderlik olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. 5li likert tipinde hazırlanan ölçekte Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı güvenilir olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan verilerin geçerlik güvenilirlik analizleri için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı TCRTÖ için 0,26, ÇYLYÖ için 0,35($p>0,05$) olarak bulunmuştur. Normallik analizlerinde ise ölçek ve ölçek alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık verileri incelenmiş ve elde edilen verileri +2 -2 aralığında olması normal dağılıma işaret etmektedir. her iki ölçek için de elde edilen veriler belirtilen aralıklarda yer almaktadır. Bu durumda elde edilen veriler yeterli düzeyde güvenilirlik düzeyine ve normal dağılıma sahiptir diyebiliriz.

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS 25.00 programında araştırmanın problemine kuramsal ya da pratik açıdan çözüm önerileri sunacak şekilde işlenmiş, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve tukey testi uygulanarak çözümlenmiş ve yorumlanarak öneriler getirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma soruları doğrultusunda elde edilen veriler betimsel ve istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Veriler; frekans, yüzde, ortalamalar ve standart sapmalar yolu ile betimsel olarak araştırılmıştır. Bunun yanı sıra, istatistiksel analizlerden de inceleme amaçlarına uygun olarak bağımsız örneklem için t testi, tek yönlü varyans analizi ve tukey testi kullanılmıştır.

4.1. Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı frekans analizi ile incelenmiş olup sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4

Cinsiyet

	n	%
Erkek	119	62,3
Kadın	72	37,7
Total	191	100,0

Spora Yönlendiren Liderlik Eden Kişi

	n	%
Antrenörlük Eğitimi Beden Eğitimi Öğretmeni	130	68,1
Ebeveyn	61	31,9
Total	191	100,0

Bölüm

	n	%
Antrenörlük Eğitimi	55	28,8
Beden Eğitimi Öğretmenliği	136	71,2
Total	191	100,0

Sporla Aktif İlgilenme

<i>Düzeyi</i>			
		n	%
Evet		91	47,6
Hayır		100	52,4
Total		191	100,0

<i>Sporla İlgilenme Düzeyi</i>			
		n	%
Amatör		146	76,4
Profesyonel		37	19,4
Elit		8	4,2
Total		191	100,0

<i>İlgilenilen Spor Türü</i>			
		n	%
Bireysel		70	36,6
Takım sporları		60	31,4
Her ikisi de		61	31,9
Total		191	100,0

<i>Sınıf</i>			
		n	%
1		28	14,7
2		35	18,3
3		49	25,7
4		79	41,4
Total		191	100,0

Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde erkeklerin oranı %62,3, kadınların oranı %37,7'dir. Spora yönelmede liderlik eden kişilerin dağılımı incelendiğinde; beden eğitimi öğretmeni tarafından yönlendirilenlerin oranı %68,1, ebeveyn tarafından yönlendirilenlerin oranı %31,9'dur. Bölüme göre dağılım incelendiğinde antrenörlük eğitimi bölümü oranı %28,8, beden eğitimi öğretmenliği bölümü oranı %71,2'dir. Sporla aktif olarak ilgilenme durumu dağılımı incelendiğinde; aktif olarak ilgilenenlerin oranı %47,6, ilgilenmeyenlerin oranı ise %52,4'tür. Amatör olarak ilgilenenlerin oranı %76,4, profesyonel olarak ilgilenenlerin oranı %19,4, elit olarak ilgilenenlerin oranı %4,2'dir. İlgilenilen spor türü dağılımı incelendiğinde; bireysel sporlarla ilgilenenlerin oranı %36,6, takım sporları yapanların oranı %31,4 olup her ikisi ile de ilgilenenlerin %31,9'dur.

Tablo 5*Anne Eğitim Düzeyi*

	n	%
İlkokul	91	47,6
Ortaokul	39	20,4
Lise	47	24,6
Üniversite	13	6,8
Lisansüstü	1	,5
Total	191	100,0

Baba Eğitim Düzeyi

	n	%
İlkokul	53	27,7
Ortaokul	38	19,9
Lise	59	30,9
Üniversite	36	18,8
Lisansüstü	5	2,6
Total	191	100,0

Doğum Yeri

	n	%
Köy	18	9,4
Kasaba	9	4,7
İlçe	63	33,0
İl	101	52,9
Total	191	100,0

Kardeş Sayısı

	n	%
Kardeşim yok	4	2,1
1	80	41,9
2	63	33,0
3 ve üzeri	44	23,0
Total	191	100,0

Aile Tipi

	n	%
Çekirdek Aile	168	88,0
Geniş Aile	23	12,0
Total	191	100,0

Anne eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde annesi ilkokul mezunu olanların oranı %47,6, ortaokul mezunu olanların oranı %20,4, lise mezunu olanların oranı %24,6 olup üniversite mezunu olanların oranı %6,8, lisansüstü mezunu olanların oranı %0,5'tir. Baba eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde annesi ilkokul mezunu olanların oranı %27,7, ortaokul mezunu olanların oranı %19,9, lise mezunu olanların oranı %30,9 olup üniversite mezunu olanların oranı %18,8, lisansüstü mezunu olanların oranı %2,6'dır. Doğum yerine göre dağılım incelendiğinde; köyde doğanların oranı %9,4, kasabada doğanların oranı %4,7, ilçede doğanların oranı %33, ilde doğanların oranı %52,9'dur. Kardeş sayısına göre dağılım incelendiğinde kardeşi olmayanların oranı %2,1, tek kardeşi olanların oranı %41,9, 2 kardeşi olanların oranı %33, 3 ve üzeri sayıda kardeşi olanların oranı %23'tür. Aile tipine göre dağılım incelendiğinde çekirdek aile oranı %88, geniş aile oranı %12'dir.

Tablo 6*Anne Meslek*

	n	%
Ev Kadını	134	70,2
Serbest Meslek	12	6,3
İşçi	17	8,9
Memur	16	8,4
Emekli	12	6,3
Total	191	100,0

Baba Meslek

	n	%
İşsiz	4	2,1
Serbest Meslek	42	22,1
İşçi	46	24,2
Memur	47	24,7
Emekli	51	26,8
Total	190	100,0

Çalışma Durumu

	n	%
Evet	64	33,5
Hayır	127	66,5
Total	191	100,0

Çalışılıyorsa Gelir Miktarı

	n	%
Gelirim yok	125	65,4
2000-4000	27	14,1
4000-6000	10	5,2
6000-8000	10	5,2
8000-10000	9	4,7
10000+	10	5,2
Total	191	100,0

Anne mesleğe göre dağılım incelendiğinde annesi ev hanımı olanların oranı %70,2, serbest meslek sahibi olanların oranı %6,3, işçi olanların oranı %8,9, memur olanların oranı %8,4, emekli olanların oranı ise %6,3'tür. Babanın mesleğine göre dağılım incelendiğinde babası işsiz olanların oranı %2,1, serbest meslek sahibi olanların oranı %22,1, işçi olanların oranı %24,2, memur olanların oranı %24,7, emekli olanların oranı ise %26,8'dir. Çalışma durumuna göre dağılım incelendiğinde; çalışanların oranı %33,5, çalışmayanların oranı %66,5'tir. Gelir dağılımı incelendiğinde geliri olmayanların oranı %65,4, 2000-4000 TL geliri olanların oranı %14,1, 4000-6000 TL geliri olanların oranı %5,2, 6000-8000 TL geliri olanların oranı %5,2, 8000-10000 TL geliri olanların oranı %4,7 olup 10000 TL'den fazla geliri olanların oranı %5,2'dir.

4.2. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rollerini ölçeklerinin cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 7

Politik Liderlik

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Erkek	119	18,26	3,58		
Kadın	72	19,07	3,59	2,284	0,132
Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Erkek	119	19,69	3,95	5,453	0,021*

Kadın	72	21,04	3,76
Total	191	20,20	3,92

Karizmatik Liderlik

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Erkek	119	18,43	3,86		
Kadın	72	19,15	4,09	1,509	0,221
Total	191	18,70	3,95		

Yapısal Liderlik

	n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Erkek	119	15,34	3,22		
Kadın	72	16,03	3,17	2,039	0,155
Total	191	15,60	3,21		

*p<0,05

Çok yönlü liderlik ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde; insan kaynaklı liderlik alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken (p<0,05), diğer alt boyutların cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Kadınların insan kaynaklı liderlik düzeyi erkeklerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 8

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	119	33,55	4,59		
Erkek	72	36,40	5,71	1,411	0,000*
Total	191	34,62	5,21		

Kadın Cinsiyet Rolü

	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	119	27,06	5,79		
Erkek	72	32,29	4,96	1,662	0,000*
Total	191	29,03	6,04		

Evlilikte Cinsiyet Rolü

	N	Ortalama	Std.	t	p
--	---	----------	------	---	---

			a	Sapma		
	Kadın	119	32,64	5,35		
	Erkek	72	36,76	3,92	2,303	0,000*
	Total	191	34,19	5,25		

Geleneksel Cinsiyet Rolü

	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	119	26,70	6,51		
Erkek	72	34,10	4,70	1,667	0,000*
Total	191	29,49	6,89		

Erkek Cinsiyet Rolü

	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kadın	119	23,52	5,01		
Erkek	72	26,58	2,86	2,414	0,000*
Total	191	24,68	4,57		

*p<0,05

Toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde, eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Erkeklerin eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü düzeyi kadınlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer bir ifade ile kadınlar eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü ilgili olarak erkeklerden daha fazla düzeyde eşitlikçidir.

4.3. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Bölüme Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin bölüme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 9

Politik Liderlik

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	18,18	3,38	-0,937	0,350
Beden Eğitimi Öğretmenliği	13 6	18,72	3,68		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	20,00	3,61	-0,445	0,657
Beden Eğitimi Öğretmenliği	13 6	20,28	4,05		

Karizmatik Liderlik

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	18,07	3,78	-1,401	0,163
Beden Eğitimi Öğretmenliği	13 6	18,96	4,01		

Yapısal Liderlik

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	15,51	2,87	-0,254	0,800
Beden Eğitimi Öğretmenliği	13 6	15,64	3,35		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin bölüme göre değişimi incelendiğinde ölçek alt boyutlarının bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı bölümdaki kişilerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 10

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	33,76	4,81	-1,453	0,148
Beden Eğitimi Öğretmenliği	13 6	34,97	5,35		

Kadın Cinsiyet Rolü

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	28,49	5,72	-0,785	0,433
Beden Eğitimi Öğretmenliği	136	29,25	6,17		
<i>Evlilikte Cinsiyet Rolü</i>					
Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	33,65	4,46	-0,903	0,368
Beden Eğitimi Öğretmenliği	136	34,41	5,53		
<i>Geleneksel Cinsiyet Rolü</i>					
Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	28,27	5,95	-1,554	0,122
Beden Eğitimi Öğretmenliği	136	29,98	7,20		
<i>Erkek Cinsiyet Rolü</i>					
Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Antrenörlük Eğitimi	55	24,22	4,26	-0,879	0,381
Beden Eğitimi Öğretmenliği	136	24,86	4,69		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin bölüme göre değişimi incelendiğinde ölçek alt boyutlarının bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı bölümdeki kişilerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir.

4.4. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Spora Yönlendiren Kişiyeye Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rollerini ölçeklerinin spora yönlendiren kişiyeye göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi analizi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 11

Politik Liderlik

Bölümü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Beden Eğitimi Öğretmenliği/Antrenörlük Eğitimi	130	18,74	3,42	0,941	0,333
Ebeveyn	61	18,20	3,96		
Total	191	18,57	3,60		
<i>İnsan Kaynaklı Liderlik</i>					
Bölümü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Beden Eğitimi Öğretmenliği/Antrenörlük Eğitimi	130	20,23	3,67	0,027	0,871
Ebeveyn	61	20,13	4,45		
Total	191	20,20	3,92		
<i>Karizmatik Liderlik</i>					
Bölümü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Beden Eğitimi Öğretmenliği/Antrenörlük Eğitimi	130	18,91	3,72	1,107	0,294
Ebeveyn	61	18,26	4,41		
Total	191	18,70	3,95		
<i>Yapısal Liderlik</i>					
Bölümü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Beden Eğitimi Öğretmenliği/Antrenörlük Eğitimi	130	15,63	3,29	0,032	0,858
Ebeveyn	61	15,54	3,08		
Total	191	15,60	3,21		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin spora yönlendiren kişiye göre değişimi incelendiğinde ölçek alt boyutlarının bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile öğretmenleri/antrenörleri veya ebeveynleri tarafından yönlendirilen kişilerin çok yönlü liderlik ölçeği düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 12

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
-------	---	----------	------------	---	---

	Beden Eğitimi Öğretmenliği/ Antrenörlük Eğitimi	130	34,70	5,24		
	Ebeveyn	61	34,46	5,20	0,088	0,767
	Total	191	34,62	5,21		
<i>Kadın Cinsiyet Rolü</i>						
	Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Beden Eğitimi Öğretmenliği/ Antrenörlük Eğitimi	130	29,12	6,40		
	Ebeveyn	61	28,85	5,25	0,078	0,780
	Total	191	29,03	6,04		
<i>Evlilikte Cinsiyet Rolü</i>						
	Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Beden Eğitimi Öğretmenliği/ Antrenörlük Eğitimi	130	34,32	5,41	0,246	0,620
	Ebeveyn	61	33,92	4,91		
	Total	191	34,19	5,25		
<i>Geleneksel Cinsiyet Rolü</i>						
	Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Beden Eğitimi Öğretmenliği/ Antrenörlük Eğitimi	130	30,02	6,99		
	Ebeveyn	61	28,34	6,59	2,483	0,117
	Total	191	29,49	6,89		
<i>Erkek Cinsiyet Rolü</i>						
	Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Beden Eğitimi Öğretmenliği/ Antrenörlük Eğitimi	130	24,65	4,59		
	Ebeveyn	61	24,74	4,56	0,017	0,898
	Total	191	24,68	4,57		

Toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinin spora yönlendiren kişiye göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının spora yönlendiren kişiye göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile öğretmenleri/antrenörleri veya

ebeveynleri tarafından yönlendirilen kişilerin toplumsal cinsiyet rolleri ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir.

4.5. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeğinin

Sporla Aktif İlgilenme Durumuna Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin sporla aktif ilgilenme durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 13

Politik Liderlik

Durumu	Sporla Aktif İlgilenme	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Evet	91	18,64	3,82		
	Hayır	100	18,50	3,40	0,069	0,793
	Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Durumu	Sporla Aktif İlgilenme	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Evet	91	20,04	4,00		
	Hayır	100	20,34	3,87	0,270	0,604
	Total	191	20,20	3,92		

Karizmatik Liderlik

Durumu	Sporla Aktif İlgilenme	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Evet	91	18,89	4,05		
	Hayır	100	18,53	3,87	0,394	0,531
	Total	191	18,70	3,95		

Yapısal Liderlik

Durumu	Sporla Aktif İlgilenme	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
	Evet	91	15,31	3,41		
	Hayır	100	15,87	3,01	1,463	0,228
	Total	191	15,60	3,21		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin aktif olarak sporla ilgilenme durumuna göre değişimi incelendiğinde ölçek alt boyutlarının aktif olarak sporla ilgilenme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer bir ifade ile aktif olarak sporla ilgilenenlerin ve ilgilenmeyenlerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 14

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

Sporla Aktif İlgilenme Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	91	33,93	5,24		
Hayır	100	35,25	5,14	3,067	0,082
Total	191	34,62	5,21		

Kadın Cinsiyet Rolü

Sporla Aktif İlgilenme Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	91	28,81	5,30		
Hayır	100	29,23	6,67	0,226	0,635
Total	191	29,03	6,04		

Evlilikte Cinsiyet Rolü

Sporla Aktif İlgilenme Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	91	33,74	5,04		
Hayır	100	34,61	5,42	1,324	0,251
Total	191	34,19	5,25		

Geleneksel Cinsiyet Rolü

Sporla Aktif İlgilenme Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	91	29,38	6,56		
Hayır	100	29,58	7,21	0,038	0,845
Total	191	29,49	6,89		

Erkek Cinsiyet Rolü

Sporla Aktif İlgilenme Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Evet	91	24,35	4,54		
Hayır	100	24,97	4,60	0,872	0,352
Total	191	24,68	4,57		

Toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ölçeğinin aktif olarak sporla ilgilenme durumuna göre değişimi incelendiğinde ölçek alt boyutlarının aktif olarak sporla ilgilenme durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile aktif olarak sporla ilgilenenlerin ve ilgilenmeyenlerin toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir.

4.6. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeğinin Sporla İlgilenme Düzeyine Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin sporla ilgilenme düzeyine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 15

Politik Liderlik

Sporla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Amatör	146	18,19	3,86		
Profesyonel	37	19,59	2,15	3,716	0,026*
Elit	8	20,63	2,26		
Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Sporla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Amatör	146	19,89	4,31		
Profesyonel	37	21,11	2,01	1,993	0,139
Elit	8	21,63	2,13		

Total	191	20,20	3,92		
<i>Karizmatik Liderlik</i>					
Spor la İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Amatör	146	18,48	4,19		
Profesyonel	37	19,05	2,98	1,898	0,153
Elit	8	21,13	2,53		
Total	191	18,70	3,95		
<i>Yapısal Liderlik</i>					
Spor la İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Amatör	146	15,51	3,51		
Profesyonel	37	15,86	1,95	0,292	0,747
Elit	8	16,13	2,30		
Total	191	15,60	3,21		

*p<0,05

Çok yönlü liderlik ölçeğinin sporla ilgilenme düzeyine göre değişimi incelendiğinde politik liderlik alt boyutunun sporla ilgilenme düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken ($p<0,05$), diğer alt boyutların anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Anlamlı farklılık gösteren politik liderlik alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; elit olarak sporla ilgilenenlerin politik liderlik düzeyi amatör olarak ilgilenenlerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 16

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

Sporla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Amatör	146	34,27	5,54		
Profesyonel	37	35,43	3,97	1,803	0,168
Elit	8	37,25	2,87		
Total	191	34,62	5,21		

Kadın Cinsiyet Rolü

Sporla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p
Amatör	146	28,55	5,97		
Profesyonel	37	30,30	5,79	2,178	0,116
Elit	8	31,88	7,59		

Total	191	29,03	6,04			
<i>Evlilikte Cinsiyet Rolü</i>						
S porla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p	
Amatör	146	33,78	5,23			
Profesyonel	37	35,46	5,55	1,959	0,144	
Elit	8	35,88	2,59			
Total	191	34,19	5,25			
<i>Geleneksel Cinsiyet Rolü</i>						
S porla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p	
Amatör	146	28,77	6,81			
Profesyonel	37	31,43	6,70	3,714	0,026*	
Elit	8	33,50	7,09			
Total	191	29,49	6,89			
<i>Erkek Cinsiyet Rolü</i>						
S porla İlgilenme Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	f	p	
Amatör	146	24,40	4,67			
Profesyonel	37	25,65	4,35	1,175	0,311	
Elit	8	25,25	3,24			
Total	191	24,68	4,57			

*p<0,05

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin sporla ilgilenme düzeyine göre değişimi incelendiğinde geleneksel cinsiyet rolü alt boyutunun sporla ilgilenme düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken ($p<0,05$), diğer alt boyutlar anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılık gösteren geleneksel cinsiyet rolü alt boyutu için; elit olarak ilgilenenler profesyonel olarak ilgilenenlerden daha eşitlikçi, elit ve profesyonel olarak ilgilenenler de amatör olarak ilgilenenlerden daha eşitlikçidir.

4.7. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin İlgilenilen Spor Türüne Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin ilgilenilen spor türüne göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 17*Politik Liderlik*

Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Bireysel	70	18,87	3,66	0,433	0,649
Takım sporları	60	18,30	3,25		
Her ikisi de	61	18,48	3,88		
Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Bireysel	70	19,97	4,33	0,195	0,823
Takım sporları	60	20,38	3,40		
Her ikisi de	61	20,28	3,96		
Total	191	20,20	3,92		

Karizmatik Liderlik

Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Bireysel	70	18,71	4,39	0,003	0,997
Takım sporları	60	18,67	3,54		
Her ikisi de	61	18,72	3,86		
Total	191	18,70	3,95		

Yapısal Liderlik

Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Bireysel	70	15,63	3,22	0,762	0,468
Takım sporları	60	15,95	3,00		
Her ikisi de	61	15,23	3,42		
Total	191	15,60	3,21		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin ilgilenilen spor türüne göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının ilgilenilen spor türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile; takım sporları, bireysel sporlar ve her ikisi ile de ilgilenenlerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 18*Eşitlikçi Cinsiyet Rolü*

Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Bireysel	70	34,00	5,86	0,925	0,398

	Takım sporları	60	34,73	4,02		
	Her ikisi de	61	35,23	5,47		
	Total	191	34,62	5,21		
<i>Kadın Cinsiyet Rolü</i>						
	Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
	Bireysel	70	29,04	6,29		
	Takım sporları	60	29,30	5,38	0,122	0,885
	Her ikisi de	61	28,75	6,45		
	Total	191	29,03	6,04		
<i>Evlilikte Cinsiyet Rolü</i>						
	Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
	Bireysel	70	34,37	5,55		
	Takım sporları	60	34,43	4,51	0,315	0,730
	Her ikisi de	61	33,75	5,61		
	Total	191	34,19	5,25		
<i>Geleneksel Cinsiyet Rolü</i>						
	Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
	Bireysel	70	29,64	7,05		
	Takım sporları	60	29,58	6,08	0,071	0,931
	Her ikisi de	61	29,21	7,54		
	Total	191	29,49	6,89		
<i>Erkek Cinsiyet Rolü</i>						
	Spor Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
	Bireysel	70	24,86	4,36		
	Takım sporları	60	24,43	4,45	0,140	0,870
	Her ikisi de	61	24,70	4,97		
	Total	191	24,68	4,57		

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin ilgilenilen spor türüne göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının ilgilenilen spor türüne göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile; takım sporları, bireysel sporlar ve her ikisi ile de ilgilenenlerin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

4.8. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Sınıfa Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin sınıfa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 19

Politik Liderlik

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	17,54	4,31		
2	35	19,49	2,52		
3	49	18,53	3,80	1,544	0,205
4	79	18,54	3,56		
Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	20,29	4,21		
2	35	21,20	2,62		
3	49	19,31	4,29	1,636	0,183
4	79	20,28	4,01		
Total	191	20,20	3,92		

Karizmatik Liderlik

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	17,93	5,13		
2	35	19,57	2,91		
3	49	18,51	3,79	0,959	0,413
4	79	18,71	3,98		
Total	191	18,70	3,95		

Yapısal Liderlik

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	15,00	3,89		
2	35	16,31	2,41		
3	49	15,47	3,20	0,929	0,428
4	79	15,58	3,28		
Total	191	15,60	3,21		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin sınıfa göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile;

farklı sınıflarda olan öğrencilerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 20

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	33,79	6,17	0,390	0,760
2	35	34,97	3,84		
3	49	34,41	5,69		
4	79	34,90	5,13		
Total	191	34,62	5,21		

Kadın Cinsiyet Rolü

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	30,54	5,77	1,285	0,281
2	35	29,94	5,14		
3	49	28,20	5,82		
4	79	28,61	6,58		
Total	191	29,03	6,04		

Evlilikte Cinsiyet Rolü

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	33,64	4,73	0,205	0,893
2	35	34,69	4,52		
3	49	34,22	4,61		
4	79	34,15	6,09		
Total	191	34,19	5,25		

Geleneksel Cinsiyet Rolü

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	30,32	7,00	0,432	0,730
2	35	30,14	6,09		
3	49	28,76	6,75		
4	79	29,35	7,33		
Total	191	29,49	6,89		

Erkek Cinsiyet Rolü

Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
1	28	25,07	4,22	0,851	0,467
2	35	25,60	3,77		
3	49	24,57	4,47		

4	79	24,19	5,05
Total	191	24,68	4,57

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin sınıfa göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile; farklı sınıflarda olan öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

4.9. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Kardeş Sayısına Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin kardeş sayısına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 21

Politik Liderlik

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	13,75	6,90		
1	80	18,44	3,88	3,675	0,013*
2	63	18,37	3,07		
3 ve üzeri	44	19,52	3,07		
Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	17,75	8,62	0,998	0,395
1	80	19,93	4,36		

2	63	20,29	3,18
3 ve üzeri	44	20,80	3,51
Total	191	20,20	3,92

Karizmatik Liderlik

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	15,25	7,93		
1	80	18,79	4,43		
2	63	18,65	3,27	1,083	0,357
3 ve üzeri	44	18,93	3,48		
Total	191	18,70	3,95		

Yapısal Liderlik

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	13,75	7,14		
1	80	15,20	3,58		
2	63	15,86	2,75	1,407	0,242
3 ve üzeri	44	16,14	2,57		
Total	191	15,60	3,21		

*p<0,05

Çok yönlü liderlik ölçeğinin kardeş sayısına göre değişimi incelendiğinde; politik liderlik alt boyutunun kardeş sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken ($p<0,05$), diğer alt boyutların kardeş sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Anlamlı farklılık gösteren politik liderlik alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; kardeşi olmayanların politik liderlik düzeyi 1,2,3 ve daha fazla kardeşi olanlardan anlamlı derecede daha düşüktür.

Tablo 22*Eşitlikçi Cinsiyet Rolü*

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	35,00	3,56	0,556	0,645
1	80	34,78	5,86		
2	63	35,02	4,17		
3 ve üzeri	44	33,75	5,49		
Total	191	34,62	5,21		

Kadın Cinsiyet Rolü

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	34,25	3,30	2,069	0,106
1	80	29,81	5,96		
2	63	28,29	5,54		
3 ve üzeri	44	28,20	6,77		
Total	191	29,03	6,04		

Evlilikte Cinsiyet Rolü

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	35,75	3,77	1,872	0,136
1	80	34,71	5,08		
2	63	34,56	4,83		
3 ve üzeri	44	32,59	6,00		
Total	191	34,19	5,25		

Geleneksel Cinsiyet Rolü

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim yok	4	31,75	5,85	1,475	0,223
1	80	30,45	6,87		
2	63	29,22	6,71		
3 ve üzeri	44	27,91	7,15		
Total	191	29,49	6,89		

Erkek Cinsiyet Rolü

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kardeşim	4	29,00	0,82	2,107	0,101

yok				
1	80	25,08	4,01	
2	63	24,57	4,87	
3 ve üzeri	44	23,70	5,05	
Total	191	24,68	4,57	

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin kardeş sayısına göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının kardeş sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile; farklı sınıflarda olan öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

4.10. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeğinin

Aile Tipine Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin aile tipine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiş ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 23

Politik Liderlik

Aile Tipi	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Çekirdek Aile	168	18,45	3,71	1,381	0,241
Geniş Aile	23	19,39	2,54		
Total	191	18,57	3,60		

İnsan Kaynaklı Liderlik

Aile Tipi	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Çekirdek Aile	168	20,06	4,08	1,768	0,185
Geniş Aile	23	21,22	2,28		
Total	191	20,20	3,92		

Karizmatik Liderlik

Aile Tipi	N	Ortalama	Std.	t	p
-----------	---	----------	------	---	---

				Sapma		
Çekirdek Aile	168	18,59	4,03			
Geniş Aile	23	19,52	3,31	1,126	0,290	
Total	191	18,70	3,95			

Yapısal Liderlik

Aile Tipi	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Çekirdek Aile	168	15,43	3,34		
Geniş Aile	23	16,83	1,70	3,851	0,051
Total	191	15,60	3,21		

Çok yönlü liderlik ölçeğinin aile tipine göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının aile tipine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile çekirdek aile ve geniş aileye sahip öğrencilerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

Tablo 24

Eşitlikçi Cinsiyet Rolü

	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Çekirdek Aile	168	34,49	5,43		
Geniş Aile	23	35,57	3,10	0,853	0,357
Total	191	34,62	5,21		

Kadın Cinsiyet Rolü

Çekirdek Aile	168	28,93	6,16		
Geniş Aile	23	29,74	5,15	0,357	0,551
Total	191	29,03	6,04		

Evlilikte Cinsiyet Rolü

Çekirdek Aile	168	34,32	5,16		
Geniş Aile	23	33,30	5,87	0,750	0,387
Total	191	34,19	5,25		

Geleneksel Cinsiyet Rolü

Çekirdek Aile	168	29,32	7,00		
Geniş Aile	23	30,74	6,04	0,863	0,354
Total	191	29,49	6,89		

Erkek Cinsiyet Rolü

Çekirdek Aile	168	24,73	4,50		
Geniş Aile	23	24,30	5,16	0,172	0,679
Total	191	24,68	4,57		

Toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinin aile tipine göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının aile tipine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile çekirdek aile ve geniş aileye sahip öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir.

4.11. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Değişimi

Çok yönlü liderlik ölçeği ve toplumsal cinsiyet rolleri ölçeklerinin alt boyutlarının ortalamaları arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı korelasyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 25

Eşitlikçi cinsiyet rolü

	Karizmatik Liderlik	Yapısal Liderlik	Politik Liderlik	İnsan Kaynaklı Liderlik
Pearson Correlation	,230**	,315**	,252**	,430**
Sig.(Two-tailed)	,000	,001	,000	,000
N	191	191	191	191

** Corelasyon is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Corelasyon is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Eşitlikçi cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, eşitlikçi cinsiyet rolü ile tüm liderlik tarzları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça diğer liderlik tarzlarına göre insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır.

Tablo 26

Kadın Cinsiyet Rolü

	Karizmatik Liderlik	Yapısal Liderlik	Politik Liderlik	İnsan Kaynaklı Liderlik
Pearson Correlation	,107	,090	,101	,175*
Sig.(Two-tailed)	,142	,218	,163	,016
N	191	191	191	191

** Corelasyon is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Corelasyon is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Kadın cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, kadın cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin kadınsı cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır.

Tablo 27

Evlilikte Cinsiyet Rolü

	Karizmatik Liderlik	Yapısal Liderlik	Politik Liderlik	İnsan Kaynaklı Liderlik
Pearson Correlation	-,015	,039	-,016	,203**
Sig.(Two-tailed)	,840	,593	,830	,005
N	191	191	191	191

** Corelasyon is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Corelasyon is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Evlilikte cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, evlilikte cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin evlilikte cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır. Bununla birlikte evlilikte cinsiyet rolü tutumu ile karizmatik liderlik ve politik liderlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Tablo 28

Geleneksel Cinsiyet Rolü

	<i>Karizmatik Liderlik</i>	<i>Yapısal Liderlik</i>	<i>Politik Liderlik</i>	<i>İnsan Kaynaklı Liderlik</i>
Pearson Correlation	,042	,004	,011	,160*
Sig.(Two-tailed)	,563	,956	,876	,027
N	191	191	191	191

** Corelasyon is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Corelasyon is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Geleneksel cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, geleneksel cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında yüksek düzeyde pozitif yönde

anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin geleneksel cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttığa insan kaynaklı liderlik anlayıŒına sahip olma düzeyi de artmaktadır.

Tablo 29

Erkek Cinsiyet Rolü

	<i>Karizmatik</i>	<i>Yapısal</i>	<i>Politik</i>	<i>İnsan Kaynaklı</i>
	<i>Liderlik</i>	<i>Liderlik</i>	<i>Liderlik</i>	<i>Liderlik</i>
Pearson Correlation	,002	,018	-,028	,148*
Sig.(Two-tailed)	,982	,804	,702	,041
N	191	191	191	191

** Corelasyon is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Corelasyon is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Erkek cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki iliŒki incelendiğinde, erkek cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamli bir iliŒki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin erkek cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttığa insan kaynaklı liderlik anlayıŒına sahip olma düzeyi de artmaktadır. Bununla birlikte erkek cinsiyet rolü tutumu ile politik liderlik arasında negatif yönde bir iliŒki vardır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri ile çok yönlü liderlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve toplumsal cinsiyet rollerini ve liderlik düzeylerini etkileyen değişkenlerin araştırılması amacı ile yapılmıştır. Bu bölümde araştırma soruları doğrultusunda toplanan verilerin analizinden elde edilen bulguların sonuçlarına ve literatürdeki yapılmış olan diğer çalışmalarla ortak ve farklı yönlerine yer verilmiştir.

Araştırmada, cinsiyete göre dağılım incelendiğinde erkeklerin oranı %62,3, kadınların oranı %37,7'dir. Bölüme göre dağılım incelendiğinde antrenörlük eğitimi bölümünün oranı %28,8 iken beden eğitimi öğretmenliği bölümü oranı %71,2 dir. Spora yönelmede liderlik eden kişilerin dağılımı incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenliği/antrenör tarafından yönlendirilenlerin oranı %68,1 iken ebeveyn tarafından yönlendirilenlerin oranı %31,9 olarak bulunmuştur. Sporla aktif olarak ilgilenme durumu dağılımı incelendiğinde; aktif olarak ilgilenenlerin oranı %47,6, ilgilenmeyenlerin oranı ise %52,4'tür. Amatör olarak ilgilenenlerin oranı %76,4, profesyonel olarak ilgilenenlerin oranı %19,4, elit olarak ilgilenenlerin oranı %4,2'dir. İlgilenilen spor türü dağılımı incelendiğinde; bireysel sporlarla ilgilenenlerin oranı %36,6, takım sporları yapanların oranı %31,4 olup her ikisi ile de ilgilenenlerin %31,9'dur.

5.1.1. Birinci Alt Probleme Ait Sonuç ve Tartışmalar

Yapılan analizler sonucunda, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının cinsiyet, okudukları bölüm, sporla ilgilenme düzeyi değişkenlerinden etkilenmektedirler. Bununla birlikte spora yönlendiren kişi, sınıfı, kardeş sayısı, aktif olarak sporla ilgilenme durumu, ilgilenilen spor türü ve aile tipi gibi değişkenlerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde, eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0,05$).

Kadınlar eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü ilgili olarak erkeklerden daha fazla düzeyde eşitlikçidir. Benzer bulgular Aydın vd.,(2016) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada da bulunmuştur.

Toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinin bölüme göre değişimi incelendiğinde; geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü alt boyutlarının bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre beden eğitimi öğretmenliği öğrencilerinin antrenörlük eğitimi öğrencilerine göre daha eşitlikçi olduğu söylenebilir.

Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin sporla ilgilenme düzeyine göre değişimi incelendiğinde geleneksel cinsiyet rolü alt boyutunun sporla ilgilenme düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken ($p<0,05$), diğer alt boyutlar anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Anlamlı farklılık gösteren geleneksel cinsiyet rolü alt boyutu için; elit olarak ilgilenenler profesyonel olarak ilgilenenlerden daha eşitlikçi, elit ve profesyonel olarak ilgilenenler de amatör olarak ilgilenenlerden daha eşitlikçidir. Benzer sonuçlar Yüksel (2014) tarafından yapılan çalışmada da elde edilmiştir. Söz konusu çalışmada cinsiyet faktörünün, spora katılım, spor branşı tercihi ve spora katılım düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ölçeğinin aile tipine göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının aile tipine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile çekirdek aile ve geniş aileye sahip öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir. Zeyneloğlu (2008) ve Aydın vd., tarafından yapılan çalışmalarda ise üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerini benimsemelerinde aile tipinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte ailedeki kardeş sayısının toplumsal cinsiyet rol algısının gelişmesinde önemli bir yeri olduğu sonucu çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Çalışmamızda Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sporda liderlik algısına ilişkin tutumlarının cinsiyete , sporla ilgilenme düzeyine ve kardeş sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerin ise liderlik algısı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Bulgular, Zeyneloğlu ve Vefikuluçay Yılmaz (2009) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile paralellik sergilemektedir. Söz konusu çalışmalarda üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik bakış açıları incelenmiş ve benzer sonuçlar elde edilmiştir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme Ait Sonuç ve Tartışmalar

Çok yönlü liderlik ölçeğinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde; kadınların insan kaynaklı liderlik düzeyinde erkeklerden anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Elit olarak sporla ilgilenenlerin politik liderlik düzeyi amatör olarak ilgilenenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Kardeş sayısına göre çok yönlü liderlik ölçeğinin değişimi incelendiğinde, kardeşi olmayanların politik liderlik düzeyi 1,2,3 ve daha fazla kardeşi olanlardan anlamlı derecede daha olduğu görülmektedir.

Çok yönlü liderlik ölçeğinin bölüme, göre değişimi incelendiğinde farklı bölümdeki kişilerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları aynı seviyededir denilebilir. Spora yönlendiren kişiye göre liderlik eğilimleri incelendiğinde, öğretmenleri/antrenörleri veya ebeveynleri tarafından yönlendirilen kişilerin çok yönlü liderlik ölçeği düzeyleri aynı seviyededir denilebilir. Aktif olarak sporla ilgilenenlerin ve ilgilenmeyenlerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları aynı seviyededir. Çok yönlü liderlik ölçeğinin sınıfa göre değişimi incelendiğinde; ölçek alt boyutlarının sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile farklı sınıflarda olan öğrencilerin çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyededir denilebilir. Çekirdek aile ve geniş aileye sahip öğrencilerin de çok yönlü liderlik ölçeği alt boyutları düzeyleri aynı seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Narin (2021), Akyüz ve Karavelioğlu (2021), Turhal ve Arkadaşları (2020) ve Eryücel (2018) tarafından yapılan çalışmalar uyumaktadır. Bu çalışma sonucundan farklı olarak Cengiz ve Güllü (2018) tarafından yapılan çalışmada sınıf düzeyinin de liderlik boyutunda etkili olduğu tespit edilmiştir. Beltekin ve Kuyulu (2019) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyet aktörünün liderlik özellikleri üzerinde etkisinin olmadığı ancak bölüm ve branş değişkenlerinin liderlik üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Öztürk ve Koca (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları da spora yönlendiren kişilerin spora katılımda ve spor yapma düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Sonuç ve Tartışmalar

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet ve sporda liderlik algıları ne düzeyde olduğuna ilişkin bulgulara bakıldığında ; Kadınlar erkeklere göre daha eşitlikçi düzeydedirler. Aynı zamanda insan kaynaklı liderlik boyutunda erkeklere göre daha aralarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aktif olarak sporla ilgilenenlerin aktif olarak sporla ilgilenmeyenler ile ,farklı sınıflarda eğitim gören öğrencilerin diğer öğrencilerle, aile tipi farklı olan öğrencilerde, farklı kardeş sayısına sahip öğrencilerin ve farklı sınıflarda

eğitim alan ğrencilerin toplumsal cinsiyet rol algıları aynı düzeydedir. Aralarında bir farklılık olduğu söylenmez. Liderlik boyutunda ise belirtilen maddelerde sadece farklı kardeş sayısına sahip olma durumunda farklılaşma olduğu diğer değişkenlerin toplumsal cinsiyet rol algısı ile uyumlu olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet rolleri ve liderlik algıları,sporla ilgilenme düzeyine göre incelendiğinde elit olarak ilgilenenlerin profesyonel olarak sporla ilgilenenlerden daha eşitlikçi olduğu ve politik liderlik boyutunda aralarında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir.

Aydın ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışma ile paralel sonuçlar elde edilmiştir. Ancak Durukan vd. (2005)tarafından yapılan çalışmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin cinsiyete göre liderlik algında bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Sonuç ve Tartışmalar

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rol algısı ile liderlik davranışları ilişki incelendiğinde, eşitlikçi cinsiyet rolü ile tüm liderlik tarzları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça diğer liderlik tarzlarına göre insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır.

Kadın cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, kadın cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır. Diğer bir ifade ile bireylerin kadınsı cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır.

Evlilikte cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, evlilikte cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin evlilikte cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır. Bununla birlikte evlilikte cinsiyet rolü tutumu ile karizmatik liderlik ve politik liderlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Geleneksel cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, geleneksel cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile bireylerin geleneksel cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır.

Erkek cinsiyet rolü ile liderlik tarzlarının arasındaki ilişki incelendiğinde, erkek cinsiyet rolü ile insan kaynaklı liderlik arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin erkek cinsiyet rollerine sahip olma düzeyleri arttıkça insan kaynaklı liderlik anlayışına sahip olma düzeyi de artmaktadır. Bununla birlikte erkek cinsiyet rolü tutumu ile politik liderlik arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Literatüre bakıldığında benzer sonuçların elde edildiği çalışmaları görmek mümkündür. Arslan(2014), Çetin ve Güler(2018), Barda (2019) ve Bayhan ve Arslan (2005) tarafından yapılan liderlik tarzları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin ve etkilendikleri parametreleri inceleyen çalışmalarda cinsiyet rollerinin liderlik üzerinde etkisi görülmektedir. Çalışmamızda da toplumsal cinsiyet rolleri ile liderlik tarzları arasında ilişki olduğu görülmüştür. Literatür sonuçları çalışmamızı desteklemektedir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarından hareket ederek aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

1. Eğitimlerde cinsiyetçi kalıp yargılarının önüne geçmek ve cinsiyete bağlı meydana gelen farklılıkları önlemek için Avrupa'daki eğitim sistemleriyle karşılaştırmalar yapılabilir.
2. Kadın ve erkek ayrımı olmaksızın heterojenliğe olumlu bir bakış, öğretmen adayları ve diğer bireyler için temel bir eğitim hedefi haline gelmeli ve aktif olarak geliştirmeye yönlendirilmelidirler.
3. Toplumsal cinsiyet rollerinde aileler çok önemli sosyalleşme araçlarıdır. Bu nedenle ebeveyn çalışmaları, cinsiyet kalıp yargıları ve bunların ebeveynler üzerindeki etkilerine yönelik nitel çalışmalar yapılarak toplumsal cinsiyet ve liderlik alanında eksiklikler giderilebilir.
4. Sporda cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için boylamsal çalışmalar yapılabilir.
5. Farklı spor dallarında birbirinden çok farklı yapıya sahip olabileceğinden toplumsal cinsiyet eşitliği olasılıklarını etkileyebilir.
6. Lider etkinliği ve liderlerin ortaya çıkmasıyla ilgili soruların bireyin cinsiyetiyle bağlantılı olduğu açıkça görüldüğünden erkek ve kadın etkinliği arasındaki tartışmaya odaklanan boylamsal ve nitel araştırmaların yeniden yönlendirilmesi önerilebilir.

7. Sporda liderlik boyutunda kadın sporculara yönelik desteklemeler ve projeler yapılarak bu alanda kadınların kendilerine yer edinmeleri sağlanabilir. Bu aşamada erkek egemenliğinde bulunan spor liderliği alanında erkek liderler de eğitilerek kadınların bu alanda yer bulmasının önemini gösterecek çalışmalar yapılmalıdır.
8. Bu çalışma Uludağ Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 191 öğrenci ile sınırlı tutulmuştur. Çalışma farklı üniversitelere ve eğitim kurumlarını da kapsayacak şekilde genişletilebilir.
9. Çalışmada nicel veriler analiz edilmiştir. Çalışma konusu, nitel veya karma bir çalışma olarak yapıldığında daha farklı ve detaylı sonuçlara ulaşmak mümkün olabilir.

KAYNAKLAR

- Adriaanse, JA ve Claringbould, I. (2016). Gender equality in sport leadership: From the Brighton Declaration to the Sydney Scoreboard *International Review for the Sociology of Sport* , 51 (5), 547-566. <https://doi.org/10.1177/1012690214548493>
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1012690214548493> adresinden ulaşılmıştır.
- Akgül,T.,Gül,M.(2021). Sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Türk Spor ve Egzersiz Psikoloji Dergisi*, 1(1), 40-57. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijtsep/issue/64633/986644> adresinden ulaşılmıştır.
- Akyüz, Ö., Karavelioğlu, M. B. (2022). Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan aktif sporcuların liderlik özelliklerinin belirlenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi* , 8 (1) , 231-245 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Intjces/Issue/72200/1025396> Adresinden Ulaşılmıştır.
- Arslan, A., Kılıç, M. (2021). Farklı spor branşlarındaki sporcuların duygusal zekâ ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Modern Leisure Studies* , 3 (1) , 12-34 . <https://dergipark.org.tr/en/pub/mls/issue/63378/948861> adresinden ulaşılmıştır.
- Arslan, S. (2014). *Dönüştürücü liderlik ve toplumsal cinsiyet: Tıp fakültesi son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi].(No:354880). Sakarya Üniversitesi. <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/91384> adresinden ulaşılmıştır.
- Aydın, R , Bozkuş, T , Kul, M. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal Of Sport Culture And Science* , 4 (özel sayı 1) , 122-131 .
- Aydın, M., Özen Bekar, E. , Yılmaz Gören, ř. , Sungur, M. A. (2016). Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1) , 223-242 . Doi: 10.11616/Basbed.Vi.455842. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/basbed/issue/38792/455842> adresinden ulaşılmıştır.

- Adaçay, F. R. (2014). *Toplumsal cinsiyet ve kalkınma*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Agacinski, S. (1998). *Cinsiyetler siyaseti*. (Çev. İsmail Yeryüz).Ankara: Dost Kitabevi.
- Akdemir, A. (2018a). *Liderlik ve vizyon yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Akdemir, A. (2018b). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. İstanbul: Beta Basım.
- Akiş, Y. (2004). *Türkiye'nin gerçek liderlik haritası*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Arslan E. (2015). *Cosmopolitan ve Esquire örneklerinde kadın ve erkek moda dergisi reklamlarında toplumsal cinsiyet sunumları, toplumsal cinsiyet ve medya temsilleri içinde, (der. Şahinde Yavuz)İstanbul: Heyamola Yayınları.*
- Aronson, E., Wilson T.D., Akert R. (2012). *Sosyal psikoloji*.(Çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Aslan, Ş. (2019). *Geçmişten günümüze liderlik kuramları*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Atauz, A. (2011). *Eğitim – nüfus ve kalkınma ilişkileri*. Kentsel ve Bölgesel Araştırmalar Ağı Yayını.
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F. ve May, D.R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801- 823 .
- Barda, B. (2019). Üniversite öğrencilerinin liderlik tarzları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul. <https://acikerisim.medipol.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12511/7754> adresinden alınmıştır.
- Bass, M.B. (1990). From transactional to transformational to leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 18(3), 19-31.
- Bass B.M. , Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership. 2nd ed.* New York: Taylor & Francis Group.

- Bateman S.T. , Snell, A.S. (1996). *Management: Building competitive advantage. 3rd ed.* Chicago: Richard D. Irwin.
- Bayhan, P., Arslan, M. (2005). Kadın yöneticilerin liderlik tarzlarının toplumsal roller açısından incelenmesi . *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 23 (2) , 99-119 .
<https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Huniibf/Issue/7877/103499> adresinden alınmıştır.
- Bayındır N., Özel A. (2008). *Gelişim öğrenme ve eğitim.* Ankara: Pelikan Kitabevi.
- Bedük, A. (2012). *Karşılaştırmalı işletme-yönetim terimleri sözlüğü.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bee, H. ve Boyd D. (2009). *Çocuk gelişim psikolojisi.*(Çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları,
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: a cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Berktaş, F. (2004). Kadınların insan haklarının gelişimi ve türkiye, sivil toplum ve demokrasi konferans yazıları. *İstanbul İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi.*
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet: Bize yüklenen roller.* İstanbul: Kadav Yayınları.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü kavramlar yaklaşımlar.* İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye’de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 3, 108-114.

- [Booth, J.](#) (2022), "Authentic Leadership and Everyday Leadership as a Model for Gender Equity in Sport Governance and Leadership", [Velija, P.](#) and [Piggott, L.](#) (Ed.) *Gender Equity in UK Sport Leadership and Governance (Emerald Studies in Sport and Gender)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 179-196. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-206-220221011>
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. ve Dennison, P. (2003). A review of leadership theory and competency frameworks. *Edited Version Of A Report For Chase Consulting And The Management Standards Centre*. University of Exeter, Exeter, Birleşik Krallık.
- Bolman, L. G., Deal, T. E. (1997). *The jossey-bass business and management series and the jossey-bass higher and adult education series*. Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership. Jossey-Bass Publishers.
- Brown, M. E. , Trevino, L.K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004> https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104898430600110X?casa_token=JdI__9cLyqQAAAAA:0ULxX_kYd24-AdgTUqfP1z4MrBzgV-RPa1NOJT0g0aHJc9xMGKQCNUFDGoc8liQxJICfYB126H9f adresinden ulaşılmıştır.
- Budak G (2002). 21. YY’ da liderlik. *Mercek Dergisi*, 7 (27).
- Burns, M.J. (1978). *Leadership*. 1st ed. New York: Harper & Row.
- Burton, L. J. 2015. "Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research." *Sport Management Review* 18 (2): 155–165. doi:<https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1441352314000175> adresinden ulaşılmıştır.
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet belası*. Çev. Başak Ertür, İstanbul, Metis Yayınları.
- Büyüköztürk Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.A., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. (26. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.

- Cannella, A. A. ve Monreo, M. J. (1997). Contrasting perspectives on strategic leaders: Toward a more realistic view of top managers. *Journal of Management*, 23(3), 219.
- Cerit, Y. (2012). Paternalistik liderlik ile işin doğasından doyum arasındaki ilişki. *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 35-56.
- Cevahircioğlu, B. & Çakıcı, H. A. (2022). Sporcuların karakter özelliklerine göre liderlik yönelimlerinin incelenmesi . *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* , 11 (2),688-701. DOI: 10.37989/gumussagbil.1118583 <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumussagbil/issue/70821/1118583> adresinden ulaşılmıştır.
- Cengiz, R. ve Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4): 94-108.
- Creswell, J.W.(2017). *Araştırma deseni*.(Çev. S. B. Demir). Eğiten Kitap Yayınları.
- Connell, R.W. (1998), *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. (Çev. Cem Soydemir) İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Cunningham, GB. (2015). Spor organizasyonlarında çeşitlilik ve kapsayıcılık: Çok düzeyli bir bakış açısı . Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315213347/diversity-inclusion-sport-organizations-george-cunningham> adresinden ulaşılmıştır.
- Çağlar, N. (2011). Kadının siyasal yaşama katılımı ve kota uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sayı 4, 56-79.
- Çakar, U. , Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zekâ gerektirir mi? Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik. *Eğitim Yönetimi*, 4, 465474.
- Çetin, D., Güler, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde liderlik kavramını algılama biçimleri. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 47-54.

https://www.ibaness.org/bnejss/2018_04_02/06_Cetin_and_Guler.pdf adresinden alınmıştır.

Çetinöz, F. , Uygun, O., Yıldız, K. (2021). Liderlik yönelimi ile sportmenlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi* , 7 (1) , 184-197 . <https://dergipark.org.tr/en/pub/intjces/issue/64208/842956> adresinden ulaşılmıştır.

Çiffiliz G. (2018). Cinsiyet kimliğinin oluşumu cinsel yönelim ve queer kuram tartışmaları. *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi içinde*(Ed. Dolunay Şenol ve Havva Eylem Kaya) İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Daft, L.R. (2010b). *Organization theory and design*. 10th ed. Mason: Soutwestern Cengage Learning.

Deckard, G. J. (2009). *Contemporary leadership theories*. N. Borkowski (Ed.), Organizational Behavior, Theory and Design In Health Care, USA: Jones and Bartlett Publishers.

Dhammika, K. (2014). Visionary leadership and organizational citizenship behavior: an assessment of impact of sectarian difference. Proceedings o f the first middle east conference on global business, economics, *Finance and Banking, 1-10*.

Dumangöz, P. D., Özman, C. (2022).Sporda liderlik ve yönetim feminizasyonuna ilişkin bir inceleme.https://www.researchgate.net/profile/Cemal-Oezman/publication/360105705_SPORDA_LIDERLIK_VE_YONETIM_FEMINIZASYONUNA_ILISKIN_BIR_INC_ELEME/links/626274fe8cb84a40ac80a107/SPORDA-LIDERLIK-VE-YOeNETIM-FEMINIZASYONUNA-ILISKIN-BIR-INCELEME.pdf adresinden alınmıştır.

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 . DOI: 10.33712/mana.596370

Dinç, S. (2006). *Doğa sporları etkinliklerine ilişkin liderlik ölçeğinin geliştirilmesi*. (Yayın No:196000) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı .

Doğan, S. (2016). Eğitim yönetiminde liderlik: Teori araştırma ve uygulama. İstanbul: Pegem Akademi.

- Donuk, B. (2007). *Liderlik ve Spor*. İstanbul: Ötüken Yayıncılık.
- Dökmen, Z. (2015). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Drucker, P. F. (2000). *21. Yüzyıl için yönetim tartışmaları*. (Çev.İ. Bahcıvangil ve Gorbon, G.). İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Dubrin, J.A. (1997). *Essentials of management. 4th ed.* Cincinnati: South Western College Publishing.
- Dubrin, J. A. (2004). *Leadership: research, findings, practice and skills*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Duman, B. (2004). *Öğrenme Öğretme Kuramları ve Süreç Temelli Öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Durukan, E , Can, S , Göktaş, Z , Arıkan, N . (2005). Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin cinsiyete bağlı olarak liderlik davranışı yapıyı kurma boyutu yönünden karşılaştırılması . *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* , 6 (2) , 25-32 .
- Dursun,M.,Günay,M.,Yenel,İ.F.(2019) .Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2 (2),333-347. DOI: 10.33712/mana.596370
- Earnhardt, M. (2008). Testing a servant leadership theory among united states military members. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2), 14-24.
- Erdem, O., ve Dikici, M., (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (29), s. 198-213.
- Erdinç, B. (2017). Kadın-erkek eşitliği ve yerel yönetimler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Özel Sayı 30.
- Erdoğan, E.,Sözen, H., Cevahiroğlu, B. (2014). Farklı spor branşındaki üniversite öğrencilerinin sosyal beceri düzeylerinin belirlenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 33,828-834

- Erjem, Y. (2018). *Toplumsal cinsiyet, hukuk ve suç, toplumsal cinsiyet sosyolojisi içinde.* (Ed. Dolunay Şenol ve Havva Eylem Kaya) İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Erol, M. (2008). Toplumsal cinsiyetin tutumlar üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 2*, 199-219.
- Eryücel, M. E. (2018). Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 13(11),1584-1595.
- Fielding-Lloyd, B., & Mean, L. (2016). Women training to coach a men's sport: Managing gendered identities and masculinist discourses. *Communication & Sport*, 4(4), 401-423. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2167479515588720#_i11 adresinden ulaşılmıştır.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R. ve Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343-372.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji.* (Yayına Haz. Cemal Güzel). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji.* (Yayına Haz. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel) Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Gonzalez-Cuevas, Monica Yamile (2022). *Latin Amerika'da spor organizasyonlarında cinsiyet liderliği dengesizliği.* Lisansüstü Tezler, Tezler ve Problem Raporları . 11313. <https://researchrepository.wvu.edu/etd/11313> . <https://doi.org/10.33915/etd.11313> <https://researchrepository.wvu.edu/etd/11313/> adresinden ulaşılmıştır.
- Gordon, R.J. (1993). *A diagnostic approach to organizational behavior.* 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- 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://dergipark.org.tr/en/pub/eriss/issue/64068/920031> adresinden ulaşılmıştır.

- Greenberg J. , Baron, A.R. , Sales, A.C. , Owen, A.F. (1996). *Behavior in organizazations. Scarborough: Prentice Hall Canada.*
- Grint, K. (1997). *Leadership: Classical, contemporary, and critical approaches.* Oxford University Press.
- Guillot, C. W. M. (2003). Strategic leadership defining the challenge. *Air and Space Power Journal, Winter.*
- Güdücü, B. (2018). Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi içinde (Ed. Dolunay Şenol ve Havva Eylem Kaya).İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Güldü, Ö. Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı 3, 97-116.*
- Gümüšoğlu, F. (2013). *Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet.* İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış. 1.Baskı.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Günindi Ersöz, A. (2015). Özel alan/kamusal alan dikotomisi: Kadınlığın doğası ve kamusal alandan dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, Sayı 18, 80-102.*
- Hansen, H., Ropo, A. ve Sauer, E. (2007). Aesthetic leadership. *The Leadership Quarterly, 18(6), 544-560.*
- Huuse, RJ (1996). Yol-amaç liderliği teorisi: Dersler, miras ve yeniden formüle edilmiş bir teori. *Liderlik üç ayda bir. 7 (3), 323-352.*
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior.* 1st ed. New Delhi: New Age Publishers.
- Hoogh, A. H. B. ve Hartog, D. N. D. (2008). Ethical and despotic leadership, relations with leaders social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: a multi-method study. *The Leadership Quarterly, 19, 297-311.*
- Hortaçsu, N. (2012). *En güzel psikoloji sosyal psikoloji.* Ankara: İmge Kitabevi.
- Ilies, R., Morgeson, F. P. ve Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly.16(3), 373- 394.*

- Ivanchevic M.J. , Matteson, T.M. (1993). *Organizational behavior and management*. 3rd ed. Boston: Richard D.Irwin
- İmançer D. (2006). *Toplumsal cinsiyetin oluşumuna ilişkin kuramsal yaklaşımlar. Medya ve Kadın*.(Ed. Dilek İmançer). Ankara: Ebabil Yayınları.
- İnanç, Y.B., Bilgin, M., Atıcı, K.M. (2009). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Jensen, T.U. (2019). Conceptualizing and measuring transformational and transactional leadership. *Administration and Society*. 51(1), 3-33.
- Johnson, S.R. (1993). *TQM: Leadership for the quality transformation*. 1st ed. Milwaukee: ASQC Quality Press.
- Kaya, S. (2019). *Pazarlama alanındaki mesleklere ilişkin toplumsal cinsiyet algısı: Doğrudan ve dolaylı ölçüm tekniklerine ilişkin bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trabzon Üniversitesi, Trabzon.
- Kandır, A., Alpan, Y. (2008). Okul öncesi dönemde sosyal-duygusal gelişime anne-baba davranışlarının etkisi. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*. Sayı 14, 33-38.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*,(36.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14, 1- 26.
- Koca, C., Bulgu, N. (2005). Spor ve toplumsal cinsiyet: Genel bir bakış. http://yunus.hacettepe.edu.tr/~canankoca/SBT688/Ders01/Koca_Bulgu_2005.pdf adresinden alınmıştır.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. 15.Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Kreitner K. , Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. 6th ed. New York: Mcgraw Hill Irwin.
- KSGM. (2011). *Türkiye’de kadının durumu*. Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

- Kul M, Güçlü M (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2).
- Kurudirek, M. A. (2011). *Spor yöneticiliği ile beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin eğitim seviyelerinin liderlik düzeylerine etkisi*.(Yayın no:272682). [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Lau B.J. , Shani, B.A. (1992). *Behavior in Organizations: An Experiential Approach*. 5th ed. Boston: Richard D.Irwin.
- Longenecker, JG.,Pringle, CD (1978). Genel bir teori olarak olumsuzluk teorisi yanılması. *Yönetim İnceleme Akademisi*, 3 (3), 679-683.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Macionis, J. (2012), *Sosyoloji*.(Çev. Vildan Akan).Ankara: Nobel Yayın.
- Mikkonen, M. (2022). ' 'We are going to the right direction... but we are not in ideal world yet': understanding gender (in) equality within leadership positions in Nordic football governance. *Toplumda Spor* , 1-21.<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17430437.2022.2088358> adresinden alınmıştır.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*.(Çev. Belgin Ayvaşık, Melike Sayıl vd.) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Mitchell, J. (1992). *Kadın ve eşitlik* . (Der. J. Mitchell ve A. Oakley). (Çev. Fatmagül Berktaş). İstanbul: Pencere Yayınları.
- Myers, D.G. (2015). *Sosyal psikoloji*.(Çev. Ed. Serap Akfırat). Ankara: Nobel Yayınları.
- Narin, M., Demircioğlu, S., Kolayış, H. (2021). Analysis Serie of Queen's Gambit in the Framework of Gender in Sports. *Research in Sports Science.*, 11(2), 26-29. https://www.rissjournal.org/Content/files/sayilar/71/RISS_20210008_nlm_new_indd.pdf adresinden ulaşılmıştır.

- Nartgün, Ş. G. (2003). Stratejik planlama ve eğitim. C. Elma ve K. Demir (Eds.). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kavasoğlu, İ. & Yaşar, M. (2017). Toplumsal cinsiyet normlarının dışındaki sporcular. *Spor Bilimleri Dergisi* , 27 (3) , 118-132 . DOI: 10.17644/sbd.296213.
- Onaran, O., Büker, S. ve Bir, A. (1998). *Eskişehir’de erkek rol ve tutumlarına ilişkin alan araştırması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Örücü, E. ve Üngüren, E. (2013). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Elma Basım.
- Özgener, Ş., (2004). *İş ahlakının temelleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özgür, B. (2011). Yönetim tarzları ve etkileri. *Maliye Dergisi* , 161 , 215-230.
- Öztürk Çelik, D . (2020). Bireysel ve takım sporları antrenörlerinin liderlik davranışlarının çeşitli demografik özelliklere göre incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19 (2) , 123-134 . DOI: 10.33689/spormetre.808204.
- Öztürk, P. & Koca, C. (2017). Sporcu ergenlerin spora kazanımının sosyo-ekolojik model ve görünüşte meydana gelen analiz. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* , 15 (3) , 139-148 . DOI: 10.1501/Sporm_0000000318
- Özveren, M. (2009). İşletme yönetimi. 1.Baskı. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Parlaktuna, İ. (2010). *Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi*. *Ege Akademik Bakış*. Sayı 4, 1217-1230.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: A theoretical model*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Regent Üniversitesi, Londra.
- Pierce L.J. , Newstrom, W.J. (2000). Leaders and the leadership process: Reading, self-assessments, and applications. 2nd ed. New York: McGraw Hill Higher Education.
- Plotnik, R. (2009). *Psikoloji’ye giriş* (Çev. Tamer Geniş). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Robbins P.S. , Judge, A.T. (2013). *Organizational behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rowe G.W. ve Nejad. M. (2009). Strategic leadership: Short-term stability and long-term viability. *Ivey Business Journal*. 73(5), 1-7.
- Sabuncuoğlu Z. , Tokol, T. (2001). *İşletme*. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tuz, V. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Sallan Gül, S., Altındal, Y. (2018). Toplumsal cinsiyet, siyaset ve iktidar ilişkisi. *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* .(Ed. Dolunay Şenol ve Havva Eylem Kaya). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Sancar, S. (2009), *Erkeklik: İmkânsız İktidar*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Sancar, S., Acuner S., Üstün İ., Bora A., Romaniuc L. (2006). *Bir de buradan bak*. Ankara: Ka-Der.
- Saraç, S. (2013).Toplumsal cinsiyet. *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*.(Ed. Lerzan Gültekin ve Diğerleri) Ankara,:Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Sayer, H. (2011), Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı, Ankara, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Sayılan, F. (2012).Toplumsal cinsiyet ve eğitim. *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim*. (Der. Fevziye Sayılan) Ankara: Dipnot Yayınları.
- Saylık, A., Anık S.,(2021). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 245-262. <https://dergipark.org.tr/en/pub/egitim/issue/58093/891872>
- Saylı H. , Baytok, A. (2014). *Örgütlerde liderlik teori-uygulama ve yeni perspektifler*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Scott, J. (2007). *Toplumsal cinsiyet: Faydalı bir tarihsel analiz kategorisi*. İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Selçuk Z. (1999). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara, Nobel Yayın.

- Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim, öğrenme ve öğretim*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Sezgöl, İ. (2010). Liderlik ve etik: Geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme. *Toplum Bilimleri*, 4 (7), s. 239-251.
- Stone, A., Russell, R. F. ve Patterson, K. (2003). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 34-361.
- Szilagyi D.A. , Wallace, J.M. (1990). *Organizational behavior and performance*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- şengün, M. (2007). Ahlaki gelişimin psiko-sosyal dinamikleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakóltesi Dergisi*, Sayı 23, 201-221.
- şimşek, ř.M. (2010). *Yönetim ve organizasyon*. 12.Baskı. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- şimşek, A., & Eroğlu, Ö. (2013). *Davranış bilimleri* . Eğitim Yayınevi.
- şişman M (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tan, M. (2000). Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset. İstanbul: TUSIAD.
- Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: Vizyoner liderler. *Journal of Yasar University*, 24(6), 4007-4023.
- Tetik, H., ve Köse, S. (2015). Örgüt çalışanlarının paternalistik liderlik algıları ve öğrenilmiş güçlölük düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 29-56.
- Tezcan, M. (2010). *Sosyolojiye giriş*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Türel, N., Çağlar, N. (2010). Yerel yönetimde kadın temsili-ısparta ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sayı 1, 16-40.
- Turhal, S. N. (2019). Spor yöneticisi adaylarının liderlik

yönelimleri ve sosyal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi <https://doi.org/10.33689/spormetre.744157>
<https://kitaplar.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/76>
[787](#) adresinden ulaşılmıştır.

Ulusoy, A. (2009). *Güdülenme, gelişim ve öğrenme psikolojisi* (Ed. Ayten Ulusoy) Ankara:Anı Yayıncılık.

Usal, A. (1995).*Davranış Bilimleri*, İzmir: Barış Yayınları.

Ünlü, G.Ü. (2018). *Kişilerarası iletişim sürecinde toplumsal cinsiyet kimliğine ilişkin kalıp yargıların belirlenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] İstanbul, İstanbul Üniversitesi.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89- 126.

Wehrich H. , Koontz, H. (1993). *Management: A global perspective*. 10th ed. New York: Mc Graw Hill.

Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*, Sayı 35, 29-56.

Yalçın, İ., Turğut, M., Gacar, A., & Çalık, F. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda gören kadın sporcuların spora karşılamalarına göre karşılamalara göre. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)* , 3 (Özel Sayı 2), 201-210.
https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=Beden+E%C4%9Fitimi+ve+Spor+Y%C3%BCksekokulu%E2%80%99nda+%C3%96%C4%9Frenim+G%C3%B6ren+Kad%C4%B1n+Sporcular%C4%B1n+Spora+Kat%C4%B1l%C4%B1m+Motivasyonlar%C4%B1n%C4%B1n+Baz%C4%B1+De%C4%9Fi%C5%9Fkenlere+G%C3%B6re+Ara%C5%9Ftırma+Bazılarında+Bir%C4%B1lme+Durumunun+Belirlenmesi adresinden ulaşılmıştır.

Yavuzer, H. (2007), *Çocuk psikolojisi*, İstanbul, Remzi Kitabevi.

- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Şeşkin Yayıncılık. <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=92932> adresinden ulaşılmıştır.
- Yılmaz, D. V., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., Eroğlu, K. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 775-792.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G. (2010). *Leadership In Organizations*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Yüksel, M. (2014). Cinsiyet ve spor. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(19), 663-684. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46504618/Cinsiyet_ve_Spor-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1662070768&Signature=DM3cJxPrcnbFgUz7-oUoJpOfjFNbxwNELqX9Xt87oqs62ZTFbAyMD2HUpdpKruMKikd~6atXffJcTPlyx8cj7cdpZ4TOAmBjy~EzuxHN1NbzDiKAs1CkalgA0UIJ5zeM6GflphvCATJDlfK0ezDSmoF91X6Se9nij81ChJA~6Uq-cY-KOC5oSxj8zu74nP5gUhjpuoBokXWqBiP4PothzKB2o1uOxNxTyHs8anix1X6ZPVQMWcj-MwEAKrGK4rY6rPKrI3ReEIFshupcLcb3X7QM-Q~MOzc2~VNfevP4JlZZQxgl3og0QDm0mYHDhI~859pKfjycz8NJyF8EXANieA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA adresinden ulaşılmıştır.
- Yüksel Ş.,(2014). *Spor yöneticiliği öğrencilerinin feminen(kadınısı) ve maskülen (erkeksi) spor branşlarına göre öz-liderlik ve cinsiyet rolleri açısından incelenmesi*. (No:580091) [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi,Antalya.
- Yükselbaba Ü. (2017). Kadın ve kamusal alan: Kadının, kadın olarak var olma mücadelesi, *Kadın Kamusal Alan ve Hukuk*.(Ed. Ülker Yükselbaba).İstanbul: Tekin Yayınevi.
- Zetkin, C. (1996). *Kadın sorunu üzerine seçme yazılar* .Ankara: İnter Yayınları.
- Zeyneloğlu, S., (2008). *Ankara'da hemşirelik öğrenimi gören üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

EKLER

EK 1



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
 (Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI KARARI

OTURUM TARİHİ
26 Kasım 2021

OTURUM SAYISI
2021/10

KARAR NO 7: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Güral GÜNGÖR'ün "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rol Algıları ile Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bursa İli Örneği)" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak ölçek sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Güral GÜNGÖR'ün "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rol Algıları ile Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bursa İli Örneği)" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak ölçek sorularının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucaya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Ferihsun YILMAZ
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Abanüslim AKDEMİR
Üye

Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ
Üye

Prof. Dr. Ayşe OĞUZLAR
Üye

Prof. Dr. Vajdi BILGIN
Üye

Prof. Dr. Güly GOGUŞ
Üye

Prof. Dr. Alev SINAR UGURLU
Üye

EK 2

Fw: Re: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Kullanım İzni Gelen Kutusu



Simge.Zeyneloglu
Alın: ben

20 Eyl 2021 Pzt 15:15

Merhaba ölçeğe ilişkin bilgiler ekte dir iyi çalışmalar

Prof.Dr.Simge ZEYNELOĞLU

Gaziantep Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Hemşirelik Bölümü

27310 Gaziantep

Tel: 0342 360 12 00- 4906

----- End of Forwarded Message -----

...

[İleti kısaltıldı] [Tüm iletiyi görüntüle](#)

3 Ek



EK 3**Kişisel Bilgi Formu**

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Bölümünüz:
3. Kaçınıcı sınıfta öğrenim görmektesiniz:
1.() 2.() 3.() 4.()
4. Annenizin eğitim düzeyi:
() İlkokul mezunu () Ortaokul / lise mezunu () Üniversite mezunu ve üzeri
5. Babanızın eğitim düzeyi:
() İlkokul mezunu () Ortaokul / lise mezunu () Üniversite mezunu ve üzeri
6. Doğum yeriniz:
() Köy / Kasaba / İlçe () İl
7. Hayatınızın büyük çoğunluğunu geçirdiğiniz yer:
() Köy / Kasaba / İlçe () İl
8. Ne kadar süre bu bölgede yaşadınız?
() 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10 yıl ve üzeri
9. En son mezun olduğunuz okulu işaretleyiniz.
() Anadolu Lisesi () Fen Lisesi () Anadolu İmam Hatip Lisesi () Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi () Özel Liseler
10. Sizden başka kaç kardeşiniz var?
() Kardeşim yok () tane kardeşim var
11. Aile tipiniz aşağıdakilerden hangisiyle uyumludur?
() Çekirdek aile (anne, baba ve/veya kardeşlerin birlikte yaşadığı aile)
() Geniş aile (Anne, baba, kardeşler, büyükanne, büyükbaba ve diğer birinci derece akrabaların birlikte yaşadığı aile)
12. Anneniz ne iş yapıyor?
() Ev kadını () Memur () İşçi () Emekli () Serbest meslek () Diğer
13. Babanız ne iş yapıyor?
() İşsiz () Memur () İşçi () Emekli () Serbest meslek () Diğer
14. Ailenizin gelir düzeyi:
() Alt gelir düzeyi () Orta gelir düzeyi () Üst gelir düzeyi
15. Anne ve babanızın evlenme şekli aşağıdakilerden hangisine uymaktadır, belirtiniz.
() Görücü usulü ile daha önce birbirlerini tanımadan.
() Görücü usulü ile tanışıp daha sonra görüşüp onaylayarak.

Kendileri tanışıp anlaşarak .

16. Anne ve babanız arasındaki nikah şekli nedir?

- Yalnız resmi Yalnız imam nikahı Her ikisi de var
 Her ikisi de yok Bilmiyorum

17. 18 yaşına kadar evde kimlerle birlikte yaşadınız?

- Anne baba ile birlikte sadece anne ile sadece baba ile büyükanne
ve büyükbaba ile sadece büyük anne sadece büyük baba Diğer
(Lütfen açıklayınız).....

EK 4

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ TUTUM ÖLÇEĞİ

Sıra no		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kızlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazandıklarında ailelerinden ayrı yaşayabilmelidir.					
2	Kadın için ailesi ilk planda olmalıdır.					
3	Erkeğin evde her dediği yapılmalıdır.					
4	Kadının yapacağı meslekler ile erkeğin yapacağı meslekler ayrı olmalıdır.					
5	Evlilikte çocuk sahibi olma kararını eşler birlikte vermelidirler.					
6	Bir genç kızın evleneceği kişiyi seçmesinde son sözü baba söylemelidir.					
7	Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini artırır.					
8	Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle, iş başvurularında erkekler tercih edilmelidir.					
9	Ailede ev işleri, eşler arasında eşit paylaşılmalıdır.					
10	Kadının yaşamıyla ilgili kararları kocası vermelidir.					
11	Ailede çocukların ahlaki eğitiminden anne sorumlu olmalıdır.					
12	Kadınlar kocalarıyla anlaşamadıkları konularda tartışmak yerine susmayı tercih etmelidirler .					
13	Bir genç kız, evlenene kadar babasının sözünü dinlemelidir.					
14	Ailenin maddi olanaklarından kız ve erkek çocuk eşit yararlanmalıdır.					
15	Evlenme teklifini kadın da yapabilmelidir.					
16	Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmelidir.					
17	Bir erkeğin karısını aldatması normal karşılanmalıdır.					
18	Kadının çocuğu olmuyorsa erkek tekrar evlenmelidir.					
19	Kadının temel görevi anneliktir.					
20	Evin reisi erkektir.					
21	Dul kadın yalnız başına yaşayabilmelidir.					
22	Kadın çalışmak için kocasından izin almalıdır.					
23	Bir genç kızın, flört etmesine ailesi izin vermelidir.					
24	Ailede kararları eşler birlikte almalıdır.					

25	Bir kadın akşamları tek başına sokağa çıkabilmelidir.					
26	Eşler boşandığında mallar eşit paylaşılmalıdır.					
27	Kadın, eş seçerken öncelikle erkeğin maddi durumuna bakmalıdır.					
28	Kız bebeğe pembe, erkek bebeğe mavi renkli giysiler giydirilmelidir.					
29	Erkeğin en önemli görevi evini geçindirmektir.					
30	Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır.					
31	Kocasını ölen kadın tekrar evlenebilmelidir.					
32	Evlilikte, kadın istemediği zaman cinsel ilişkiyi red edebilmelidir.					
33	Mesleki gelişme fırsatlarında kadınlara ve erkeklere eşit haklar tanınmalıdır.					
34	Evlilikte erkeğin öğrenim düzeyi kadından yüksek olmalıdır.					
35	Bir kadın cinsel ilişkiyi evlendikten sonra yaşamalıdır.					
36	Ailede erkek çocuğun öğrenim görmesine öncelik tanınmalıdır.					
37	Erkeğin evleneceği kadın bakire olmalıdır.					
38	Evlilikte erkeğin boyu kadının boyundan uzun olmalıdır.					
39	Evlilik süresince alınan malların tapusu eşlerin üzerine olmalıdır.					
40	Alışveriş yapma, fatura ödeme gibi ev dışı işlerle erkek uğraşmalıdır.					
41	Evli bir kadın, erkek iş arkadaşı ile iş yemeğine gidebilmelidir.					
42	Statüsü yüksek olan mesleklerde erkekler çalışmalıdır.					
43	Ailede kazancın nasıl kullanılacağına koca karar vermelidir.					
44	Bir erkek gerektiğinde karısını dövmelidir.					
45	Gebelikten korunmak kadının sorumluluğudur.					
46	Bir kadın hastaneye gittiğinde kadın doktora muayene olmalıdır.					
47	Evlilikte erkeğin yaşı kadından büyük olmalıdır.					
48	Eşler mesleki gelişimlerinde birbirlerine destek olmalıdırlar.					

ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ (ÇYLYÖ)

Sıra no	Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
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 ulaşıırım.					
19	Doğru kararlar vermede başarılıyım.					

EK 6**ÖZGEÇMİŞ***KİŞİSEL*

İsim: Güral GÜNGÖR

Adres:

Tel:

E-posta:

Doğum tarihi:

Medeni durumu: Evli

EğİTİM ve NİTELİKLER

Eylül 1996- Haz 1998 Cumhuriyet Lisesi Kars /Merkez

Eylül 1999- Haz 2003 Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi

Beden Eğitimi ve Spor ğretmenliği Bölümü

Eylül 2020- Aralık 2022 Anadolu Üniversitesi / Adalet Bölümü

İLGİ ALANLARI

Doğa yürüyüşü, kamp, yüzme, dövüş sporları

İŞ DENEYİMİ

Polis Memuru-2009
