




Öğretmen Adaylarının Proaktif Kişilik Düzeyleri ile Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Investigation of the Relationship Between Proactive Personality Levels and
Leadership Orientations of Teacher Candidates

Araştırma Makalesi / Research Article

-  Mücahit DURSUN¹
 Erdoğan TOZOĞLU¹
 Emirhan KAN¹

¹ Atatürk Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi, ERZURUM

Sorumlu Yazar / Corresponding Author
Arş. Gör. Dr. Mücahit DURSUN
mucahitdursun1903@gmail.com

Geliş Tarihi / Received : 28.06.2024
Kabul Tarihi / Accepted : 14.10.2024
Yayın Tarihi / Published : 31.10.2024

Etik Bilgilendirme / Ethical Statement
Bu araştırma, Atatürk Üniversitesi Etik Kurulu'nun 21.03.2024 tarih ve E-70400699-050.02.04-2400104179 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

DOI: 10.53434/gbesbd.1516065

Öz

Araştırmanın amacı öğretmen adaylarının proaktif kişilik düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Çalışma grubunu Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesinde öğrenim gören 298 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu", Seibert, Crant ve Kaimer (1999) tarafından geliştirilen Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "Proaktif Kişilik Ölçeği" ve Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilen "Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikli normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Normal dağılım sergilemesinden dolayı parametrik testlerden t-testi ve pearson korelasyon analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar $p<.050$ anlamlılık düzeyine göre değerlendirilmiştir. Verilerin iç tutarlık değerlerinin incelenmesi amacıyla Cronbah's Alpha analizi uygulanmıştır. Sonuç olarak; katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, sportif aktivite yapma durumları ile proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık, tespit edilmiştir. Öte yandan, katılımcıların sportif aktivite türü ile proaktif kişilik ve politik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca, katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen adayları, Proaktif kişilik, Liderlik yönelimleri, Sportif aktivite

Abstract

The aim of the study is to examine the relationship between teacher candidates' proactive personality levels and leadership orientations. The study was designed in the relational screening model. The study group consists of 298 students studying at Erzurum Atatürk University Kazım Karabekir Faculty of Education. In the study, the data collection tool was the "Personal Information Form", the "Proactive Personality Scale" developed by Seibert, Crant and Kaimer (1999) and adapted into Turkish by Akın, Abacı, Kaya and Arıcı (2011) and the "Proactive Personality Scale" developed by Dursun, Günay and Yenel (2019). "Multidimensional Leadership Orientations Scale (MLOS)" was used. In the analysis of the data, a primary normality analysis was performed, and it was determined that the data showed a normal distribution. Due to its normal distribution, parametric tests such as t-test and Pearson correlation analysis were applied. The results were evaluated according to the significance level of $p<.050$. Cronbach's Alpha analysis was applied to examine the internal consistency values of the data. As a result of the analyses, a significant difference was detected between the participants' gender, age, sporting activity status and proactive personality and leadership orientations. On the other hand, no significant difference was detected between the participants' type of sporting activity and their proactive personality and political leadership orientations. Additionally, a statistically significant positive relationship was detected between the proactive personality and leadership orientations of the participants.

Keywords: Teacher candidates, Proactive personality, Leadership orientations, Sports activity

Giriş

Kişilik, doğuştan gelen ve daha sonraki yaşamdaki düşünme, konuşma, hissetme ve dünyayı görme biçimleri de dahil olmak üzere onu diğer insanlardan ayıran tüm özelliklerden oluşur (Güney, 2017). Bu süreç doğumdan ölüme kadar devam etmekte ve sürekli değişmektedir (Baymur, 1985). Proaktif kişilik ise insanların karşılaşabileceği sorunlar, farklılıklar ve ihtiyaçlar karşısında gerekli eylemleri gerçekleştiren kişiliktir (Lumpkin ve Dress, 1996). Proaktif kişilik yapısına sahip kişiler etkileşimci bir bakış açısına sahiptir ve sürekli olarak içinde buldukları koşulları ve durumları hedeflerine uygun hale getirmek ve zorluklarla başa çıkmak için çaba gösterirler (Fuller, Hester ve Cox, 2010). Bu anlamda proaktif bireyler, çevrelerini etkileyen davranışları başlatma ve sürdürme eğilimindedirler. Proaktif bireyler, çevrenin güçleri tarafından diğer bireylere göre daha az kısıtlanan ve değişimine katkıda bulunan kişilerdir (Uncuoğlu Yolcu ve Çakmak, 2017). Proaktif bireyler, kim ya da ne sebep olursa olsun sorunları çözmeye odaklanırlar. Olumsuz bir sonuçla karşılaştıklarında bile geçmişe takılıp kalmazlar ve bunun için kendilerini suçlamazlar. Proaktif kişiliğe sahip bireyler beklenmedik olaylar karşısında inisiyatif alma becerisine sahiptirler, dolayısıyla bir sorun varsa soruna çözüm üretmek için harekete geçerler (Bertolino, Truxillo ve Fraccaroli, 2011). Proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler, fırsatları sermayeye ve kazanca dönüştürecek öngörüye sahip oldukları için diğer bireylerden ayrılırlar (Lee ve Peterson, 2000). Proaktif kişiler belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmek için mücadele edebilecek liderlik özelliklerine sahip bireylerdir (Çelik ve Raba, 2017). Ayrıca proaktif bireyler, sadece fırsatları önceden tahmin etmekle ve görmekle yetinmez, çıkan bur fırsatları kullanabilme, harekete geçme gibi güdüler ile harmanlayarak liderlik özelliklerini de sergilemiş olurlar. Bu bağlamda liderlik yalnızca kişilerin sadece kendileri için olmamakla birlikte dahil oldukları ekip ve organizasyonlar için de olumlu fark göstermelerini gerektirir. Lee ve Peterson (2000), proaktif kişilik tipine sahip olan kişilerin sahip oldukları ön sezgi, stratejik düşünme becerilerinin, onların yetkin lidere dönüşmeleri noktasındaki önemine değinmişlerdir. Dolayısıyla liderlik ve proaktif kişilik kavramları birbirinden hiç de uzak olmayan birbirini besleyen kavramlardır.

Toplumun öznesi olan insan, doğduğu andan itibaren doğal olarak bir gruba uyum sağlar ve yaşamı boyunca sosyal kalır. Bu süreçte bazı ihtiyaçlarını tek başına karşılayabileceği gibi, bazı ihtiyaçlarını da bir gruba katılarak halledebilir. Bu grupta hedef ve amaçlarımızı gerçekleştirebilmemiz için bize rehberlik edecek bize yol gösterecek bir lidere ihtiyacımız vardır (Dursun, Günay ve Yenel, 2019). Araştırmacılar, liderin çok sayıda insanı güç kullanmadan kendisiyle birlikte çekebilme yeteneğini merak etmekte ve bu gizemi çözmek için uzun yıllardır çalışmalar yapılmaktadır (Elmuti, Minnis ve Abebe, 2005). "Liderlik, bir topluluğu belirli amaçlar doğrultusunda toplayabilmek ve bu amaç doğrultusunda harekete geçirebilecek bilgi ve beceriler bütünüdür" (Erol, 2008). Başka bir deyişle, "liderlik, ortak hedefler doğrultusunda bireyleri bir araya getirebilme ve harekete geçirme

sürecidir" (Başaran, 2004). Liderlik yönelimleri ise, bir grubu bir hedefe doğru yönlendirmek, yol boyunca sorunları tanımlamak ve çözmek için kullanılan çeşitli yöntemler olarak tanımlanmaktadır (Dursun ve diğerleri, 2019). Liderlik yönelimleri; politik liderlik, insan kaynaklı liderlik, karizmatik liderlik ve yapısal liderlik olmak üzere dört bölümde sınıflandırılmıştır. Politik liderlik yöneliminde kıt kaynaklardan dolayı çatışmalar kaçınılmazdır. Bu yönelime sahip liderler anlaşma sağlanması için pazarlık yöntemini kullanır. İnsan ilişkilerin önemli olduğu insan kaynaklı liderlik yöneliminde insanların ihtiyaçlarının karşılanması ön plandadır. Karizmatik liderlik yönelimine sahip liderler sahip oldukları vizyonları sayesinde başkalarına ilham verirler. Yapısal liderlik yöneliminde ise üretkenlik ön plandadır. Ayrıca bu yönelime sahip liderler mantıksal düşünür ve sorunları dikkatli bir şekilde analiz ederler.

Öğretmenler çok farklı kişiliklere sahip öğrencilerle temas halindedir. Eğitim ve öğretim sırasında sık sık öngörülemeyen sorunlarla karşılaşır. Bu tür sorunlar öğretimi zorlaştırabilir veya öğretim belirlenen kurallara göre yapılsa bile beklenen sonuçların elde edilmesini engelleyebilir. Bu nedenlerle öğretmenler, tanımlanmış görevleri çerçevesinde öğretimlerini gerçekleştirmek için farklı eylemlerde bulunmak zorunda kalırlar (Cerit ve Akgün, 2015). Bundan dolayı okullarda müdürler, öğretmenlerin kişilik özelliklerine dikkat eder (Balyer ve Gündüz, 2010). Ayrıca görev ve sorumlulukları da bireysel farklılıkları dikkate alarak dağıtırlar (Yılmaz, 2021). Öğretmenlerin okul yönetimiyle iyi iş birliği yapabilmeleri için mesleki yeterliklere sahip olmalarının yanında belirli kişilik ve liderlik özelliklerine sahip olmaları da gerekmektedir (Aydın, Bavlı ve Alcı, 2013; Fuller ve Marler, 2009). Proaktif kişiliğe sahip öğretmenler dirençli, girişimci, fırsatları değerlendiren ve herhangi bir olumsuzluk durumunda pes etmezler. Olumsuz bir durum yaşanmadan önce olayları algılar ve gerekli önlemleri alırlar (Erdoğan ve Arsal, 2015). Bu anlamda, sınıf grubunun resmi ve sosyal liderleri olarak öğretmenler, vizyoner ve güvenilir karakterleriyle öğrencilerine ve çevrelerine sadık olmalı ve beklentileri karşılayabilmelidir. Beklentileri karşılayabilen ve çevresini etkileyebilen öğretmenler doğal ve informal liderlik statüsüne ulaşacaklardır (Can, 2009). Crant (2000), proaktif kişilik özelliklerine sahip kişilerin, belirledikleri hedeflerine varabilmeleri konusunda içinde buldukları ortamı ve çevrelerini değiştirme ve geliştirme amaçlı girişimlerde bulunabilecekleri konusuna vurgu yapar. Bu açıdan, öğretmen ve öğretmen adaylarının proaktif kişiliğe sahip olmaları, onların sınıf içinde ve dışında etkili bir lidere dönüşmelerini sağlar. Ayrıca Yukl (2013) ise, lider diye tanımlana kişilerin etraflarındaki fırsatları, dezavantajlı durumdan avantajlı durumu geçirebilecek olanakları önceden fark edip ona göre hareket edebilen kişiler olduğunu belirtmiş ve bu bağlamda proaktif kişiliğe sahip olan öğretmenlerin de eğitim öğretim ikliminde sadece bilgi ve beceri aktaran kişiler değil aynı zamanda öğrencileri için de ilham verici birer lider olduğu söylenebilir (Çelik ve Raba, 2017; Lee ve Peterson, 2000).

Liderlik ve kişilik birbirleriyle ilişkili kavramlardır. Kişilik, liderliğin bir göstergesi olup liderlerin seçimi ve kişinin performansını artırmak için kullanılabilir (Hogan ve Kaiser, 2005). Sosyal ve sağlık bilimleri alanındaki üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada, proaktif kişilik ile liderlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya konmuştur (Konaklıoğlu ve Kızanıklı, 2011). Ayrıca alanyazında liderliğin proaktif kişiliği olumlu yönde etkilediğini ifade eden farklı çalışmalar da bulunmaktadır (Hoon Song, Kolb, Hee Lee ve Kyoung Kim, 2012; Jansen, George, Van den Bosch ve Volberda, 2008). Bu bilgiler doğrultusunda, geleceğin öğretmenleri olacak öğretmen adaylarının proaktif kişilik özellikleri ve liderlik yönelimleri önem arz etmektedir. Alanyazın incelendiğinde proaktif kişilik ve liderlik yönelimlerinin ayrı ayrı veya farklı özelliklerle ilişkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Çevik ve Alan, 2021; Ermiş ve Dereceli, 2023; Özdemir, 2018; Özkan ve Yaman, 2023; Song ve Jiang, 2024; Yi-Feng Chen ve diğerleri, 2021; Yolcu ve Çakmak, 2017). Ancak, öğretmen adaylarının proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bilgilerden hareketle öğretmen adaylarının proaktif kişilik düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Ayrıca bu çalışma, öğretmen adaylarının proaktif kişilik özelliklerinin ile liderlik yetkinlerini arasındaki ilişkiyi net bir şekilde ortaya koyarak onların bu durumu eğitim süreçlerinin nasıl iyileştirebileceğini gösterir. Öğretmen adaylarının eğitim aldıkları ve kendilerini geliştirdikleri süre zarfında hangi kişisel yetkinliklerinin geliştirilmesi gerektiğini belirlemek açısından önemli bir rehber görevi görecektir ve proaktif kişilik ve liderlik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışma, daha verimli, etkili, yenilikçi ve motive edici öğretmenler yetiştirilmesi için de somut veriler sunmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama türünde bir araştırmadır. “İlişkisel tarama, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve neden-sonuç ile ilgili ipuçlarına ulaşmak amacıyla yapılan araştırma modelidir” (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012; Karasar, 2017).

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, Erzurum ili Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören 161 kadın 137 erkek olmak üzere toplam 298 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırma grubunu belirlemede kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklem yönteminde araştırmacılar, katılımcıları ulaşılması kolay, araştırma için uygun ve gönüllü bireylerden seçmektedir (Gravetter ve Forzano, 2012). Araştırma verileri araştırmaya gönüllü katılan bireylerden yüz yüze ortamda bizzat araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Araştırma grubunun tanımlayıcı bilgileri Tablo 3’de verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmacının veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, Seibert, Crant ve Kaimer (1999) tarafından geliştirilen Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Proaktif Kişilik Ölçeği” ve Dursun ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilen “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Bu formda, araştırmaya katılacak olan bireylerin cinsiyet, yaş, sportif aktivite yapma durumları, sportif aktivite türleri ve haftalık sportif aktivite yapma süresi sorulmaktadır.

Proaktif Kişilik Ölçeği

Proaktif Kişilik Ölçeği Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve 17 maddeden oluşan Proaktif kişiliği ölçeğinin, daha sonra Seibert, Crant ve Kaimer (1999) tarafından 10 maddelik kısaltılmış versiyonu geliştirilmiştir. Türkçe uyarlama çalışması Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı tarafından 2011 yılında yapılmıştır. “Ölçek bireylerin proaktif kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ve bireylerin kendi kişilik özellikleri hakkında bilgi vermeleri esasına dayanan bir ölçme aracıdır. Ölçeğin örnek maddeleri “Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım”, “Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez” şeklindedir. Yükselen puanlar yüksek proaktif kişilik özelliklerine işaret etmektedir. Ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum ne de katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi ölçüm vermektedir” (Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı, 2011).

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)

Ölçek, Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilmiştir. “Ölçekte, Politik Liderlik (3, 6, 9, 10, 11), İnsan Kaynaklı Liderlik (2, 8, 12, 14, 17), Karizmatik Liderlik (13, 15, 16, 18, 19) ve Yapısal Liderlik (1, 4, 5, 7) olmak üzere toplam 4 boyut ve 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin örnek maddeleri “Planlanan işlerin zamanında bitirilmesine önem veririm”, “Güç sahibi insanların desteğini almada başarılıyım”, “İnsanlar arasındaki sorunları çözme konusunda gayretliyim” şeklindedir. Ölçek, Tamamen Katılıyorum (5) ifadesinden Tamamen Katılmıyorum (1) ifadesine doğru 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı, Politik Liderlik için 0,80, İnsan Kaynaklı Liderlik için 0,73, Karizmatik Liderlik için 0,74 ve Yapısal Liderlik için ise 0,72 olarak tespit edilmiştir” (Dursun ve diğerleri, 2019).

Verilerin Analizi

“Verilerin analizine başlanmadan önce, elde edilen verilerin homojenlik, normallik, doğrusallık ve durağanlık vb. varsayımları sağlayıp sağlamadığı test edilmeli ve bununla ilgili istatistiksel bilgilere yer verilmelidir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmacı hangi analiz tekniklerini tercih edip etmediğini gerekçesiyle ifade etmelidir” (Tozoğlu ve Dursun, 2020).

Verilerin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınmıştır. Proaktif Kişilik ve Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerleri (-1,5 ile +1,5) sınırları içerisinde (Tabachnik ve Fidell, 2015) olduğu için veri setinin normal bir dağılıma sahip olduğu görülmüştür (Tablo 1). Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklerin normallik dağılım tablosu

Faktör Düzeyleri	N	\bar{X}	Çarpıklık	Basıklık
Kişilik	298	39,17	0,10	-0,45
Politik Liderlik	298	18,59	-0,11	0,19
İnsan Kaynaklı Liderlik	298	21,10	-0,72	0,94
Karizmatik Liderlik	298	19,00	0,04	-0,36
Yapısal Liderlik	298	16,47	-0,41	-0,51

Araştırmaya ilişkin verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler ve ikili karşılaştırmalar için “Bağımsız Gruplar İçin T-Testi” kullanılmıştır. Katılımcıların yaşları, haftalık sportif aktivite yapma süreleri ve proaktif kişilik düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için de “Pearson korelasyon” analizi uygulanmıştır. Analizler için SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Tablo 2. Ölçeğin cronbach alpha değerleri

Faktör Düzeyleri	Sorular	Cronbach's Alpha
Kişilik	Tüm maddeler	0,82
Politik Liderlik	3, 6, 9, 10, 11	0,79
İnsan Kaynaklı Liderlik	2, 8, 12, 14, 17	0,75
Karizmatik Liderlik	13, 15, 16, 18, 19	0,73
Yapısal Liderlik	1, 4, 5, 7	0,75

Tablo 4. Katılımcıların cinsiyete göre t-testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Proaktif Kişilik	Kadın	161	38,01	5,01	296	-4,32	,00*
	Erkek	137	40,54	5,07			
Politik liderlik	Kadın	161	18,06	3,02	296	-3,13	,00*
	Erkek	137	19,21	3,34			
İnsan kaynaklı liderlik	Kadın	161	20,67	2,92	296	-3,00	,00*
	Erkek	137	21,61	2,41			
Karizmatik liderlik	Kadın	161	18,30	2,96	296	-4,56	,00*
	Erkek	137	19,83	2,78			
Yapısal liderlik	Kadın	161	15,93	2,69	296	-4,19	,00*
	Erkek	137	17,12	2,12			

*p<0,05

Katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri ölçekleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Hem proaktif kişilik ölçeği hem de liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutlarında erkeklerin puan ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Kişilik Ölçeğinin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ($\alpha = 0,82$), Liderlik yönelimleri ölçeğinin “politik liderlik” iç tutarlılık katsayısı ($\alpha = 0,79$), “insan kaynaklı liderlik” ($\alpha = 0,75$), “karizmatik liderlik” ($\alpha = 0,73$), “yapısal liderlik” ise ($\alpha = 0,7$) olarak bulunmuştur. “Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü $0.00 \leq \alpha < 0.40$ “güvenilir değil”, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ “düşük güvenilir”, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ “oldukça güvenilir”, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ “yüksek derecede güvenilir” olarak belirlenmiştir (Alpar, 2013). Sonuç olarak ölçeklerin “oldukça güvenilir” olduğu saptanmıştır.

Etik Beyan

Bu araştırma, Atatürk Üniversitesi Etik Kurulu'nun 21.03.2024 tarih ve E-70400699-050.02.04-2400104179 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bulgular

Araştırmaya 161'i (%54,0) kadın ve 137'si (%46,0) erkek olmak üzere toplam 298 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmaya katılanların 121'i (%40,6) sportif aktivite yaptıkları, 177'sinin (%59,4) ise sportif aktivite yapmadıkları görülmüştür. Sportif aktivite yapanların 78'i (%26,2) bireysel, 43'ü (%14,4) ise takım sporu yaptıkları görülmüştür.

Tablo 3. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri

Değişken	N	%	Toplam %	
Cinsiyet	Kadın	161	54,0	54,0
	Erkek	137	46,0	100,0
Sportif aktivite	Evet	121	40,6	40,6
	Hayır	177	59,4	100,0
Sportif aktivite türü	Bireysel	78	64,4	64,4
	Takım	43	35,6	100,0

Tablo 5. Katılımcıların yaşlarına göre pearson korelasyon sonuçları

	Kişilik	Politik	İnsan kaynaklı	Karizmatik	Yapısal	
Yaş	r	,094	,085	,188**	,109	,226**
	p	,104	,145	,001	,059	,000

**p<0,01

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların yaşları ile liderlik yönelimleri leğinin alt boyutundan "İnsan kaynaklı liderlik" ve "Yapısal liderlik" alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında

pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r_{(298)} = p < .01$). Katılımcıların yaşları ile proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri leğinin "Politik liderlik" ve "Karizmatik liderlik" alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 6. Sportif aktivite yapma durumuna göre t-testi sonuçları

Ölçek	Spor yapma	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Proaktif Kişilik	Evet	121	41,01	5,15	296	5,28	,00*
	Hayır	177	37,92	4,83			
Politik liderlik	Evet	121	19,56	3,32	296	4,42	,00*
	Hayır	177	17,93	2,97			
İnsan kaynaklı liderlik	Evet	121	21,80	2,40	296	3,76	,00*
	Hayır	177	20,62	2,84			
Karizmatik liderlik	Evet	121	19,85	2,78	296	4,20	,00*
	Hayır	177	18,42	2,96			
Yapısal liderlik	Evet	121	17,31	2,26	296	4,91	,00*
	Hayır	177	15,90	2,52			

* $p < 0,05$

Katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri ölçekleri ile sportif aktivite yapma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Sportif aktivite yapan ğretmen adaylarının puan ortalamaları sportif aktivite yapmayan ğretmen adaylarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların proaktif kişilik leği ve liderlik yönelimleri leğinin alt boyutlarından almış oldukları puan ortalaması ile sportif aktivite türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 7. Sportif aktivite türüne göre t-testi sonuçları

Ölçek	Spor türü	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Proaktif Kişilik	Bireysel	78	40,50	5,16	119	-1,49	,13
	Takım	43	41,95	5,05			
Politik liderlik	Bireysel	78	19,19	3,47	119	-1,65	,10
	Takım	43	20,23	2,95			
İnsan kaynaklı liderlik	Bireysel	78	21,64	2,41	119	-1,04	,30
	Takım	43	22,11	2,38			
Karizmatik liderlik	Bireysel	78	19,73	2,76	119	-,68	,49
	Takım	43	20,09	2,84			
Yapısal liderlik	Bireysel	78	17,52	2,20	119	1,38	,16
	Takım	43	16,93	2,35			

* $p < 0,05$

Tablo 8. Katılımcıların Haftalık Sportif Aktivite Yapma Süresine Göre Pearson Korelasyon Sonuçları

		Kişilik	Politik	İnsan kaynaklı	Karizmatik	Yapısal
Spor süresi	r	,096	,007	-,091	,106	-,058
	p	,294	,402	,321	,246	,528

** $p < 0,01$

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların haftalık sportif aktivite yapma süreleri ile liderlik yönelimleri leğinin alt boyutları ve proaktif kişilik leğinden elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r_{(298)} = p > .01$).

Tablo 9. Katılımcıların Proaktif Kişilik Puanları ile YLY Puanlarının Pearson Korelasyon Sonuçları

		Politik Liderlik	İnsan Kaynaklı Liderlik	Karizmatik Liderlik	Yapısal Liderlik
Proaktif Kişilik	r	,549**	,562**	,693**	,642**
	p	,000	,000	,000	,000

** $p < 0,01$

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların proaktif kişilik puanları ile liderlik yönelimleri leğinin alt boyutundan elde edilen puanlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r_{(298)} = p < .01$).

Tartışma

Öğretmen adaylarının proaktif kişilik düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmaya 298 birey katılmıştır. Katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri ölçekleri ile cinsiyet arasında erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Proaktif kişilik özellikleri; girişimci ruha sahip, fırsatları doğru bir şekilde değerlendiren, dirençli, yenilikçi ve kendini sürekli geliştiren (Gr-Erdoğan ve Arsal, 2015), vizyon sahibi, alternatifler arasından en iyisini seçebilen, sorumluluk sahibi ve değerli karşısında sabırlı olan kişidir (Crant, 2000). Literatürde, Kanfer, Wanberg ve Kanrtowitz (2001) tarafından yapılan çalışmada proaktif kişilik ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma sonucunda

erkeklerin kadınlara göre daha proaktif davranış sergiledikleri bulgulanmıştır. Karasu (2013) tarafından yapılan “Ergenlerde özerkliğin yordayıcısı olarak bağlanma stilleri ve proaktif kişilik yapılarının incelenmesi” isimli çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha proaktif kişilik davranışına sahip oldukları bulunmuştur. ıkan bu sonuçlar çalışma bulgumuzla ortuşmektedir. Aydın, Bozkuş ve Kul (2016) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin cinsiyetleri liderlik yonelikleri üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çetintaş’ın (2019) karate antrenörleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin liderlik yoneliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı ve farkın erkekler lehine olduğu saptanmıştır. İdari göreve sahip spor bilimleri akademisyenlerin kişilik tipleri ile liderlik yoneliklerinin incelendiği çalışma sonucunda, katılımcıların cinsiyetleri ile liderlik yonelikleri arasında erkekler lehine farklılık tespit edilmiştir (Durmuş, Doğan, Ceyhun, 2003). Alanyazında alışma bulgumuzla ortuşen farklı çalışmalarda mevcuttur (Aygün, 2018; Dinçer, 2012; ozdenk, 2015; Uğur, 2017). Ayrıca, alanyazında çalışma bulgumuzla farklılık gösteren çalışmalarda mevcuttur. Güler, Dursun ve Günay (2020) tarafından yapılan “Spor lisesi ogrencilerinin liderlik yoneliklerinin incelenmesi” isimli çalışmada ogrencilerin cinsiyetleri ile liderlik yonelikleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Thompson’un (2000) kurum çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada liderlik yonelikleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Dursun ve Göksel’in (2022) ogrencilerin liderlik yoneliklerini inceledikleri çalışmada, liderlik yonelikleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ancak yukarda da belirtildiği gibi konu ile ilgili alanyazında yapılan çalışmaların çoğunda erkekler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiş olup bu durumun sebebini ise proaktif kişilikte toplumsal roller, beklentiler ve biyolojik faktörler oluşturuyor olması duşunulmektedir. Toplumlarda cinsiyetlerin nasıl davranması gerektiğine dair genel bir kanı vardır. Toplumlar erkeğe liderlik, girişimcilik, risk alma gibi beceri rollerini yüklerken kadınlara ise daha duygusal, uyumlu ve işbirlikçi olma yonunde roller yükler. Bu tip toplumsal roller erkeğin liderlik ve proaktif kişilik gelişimi konusunda istatistiksel olarak daha yukse puana sahip olmalarına sebebiyet verdiği duşunulmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Erkeklerin gunumuz iş dünyasında hala daha kadınlara nazaran daha aktif olmaları onların proaktif kişilik gelişimine katkıda bulunuyor olması duşunulmektedir. Liderlik konusunda ise kadınların iş dünyasında liderlik hususunda yeterli derecede bilgi ve beceriye sahip olmalarına rağmen yöneticiler tarafından ön yargıya maruz kalmaları onların bu durumda istenilen düzeye ulaşmalarında sorun yaşatıyor olabilir. Bu durum literatürde cam tavan etkisi diye adlandırılmaktadır (Sahoo ve Lenka, 2016).

Katılımcıların yaşları ile liderlik yonelikleri ölçeğinin alt boyutundan “İnsan kaynaklı liderlik” ve “Yapısal liderlik” alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında pozitif yonlu anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durum yaşın artmasıyla bireylerin daha çok tecrübe kazanmaları ve işlerinde daha titiz olmak istemelerinden kaynaklı olduğu duşunulmaktadır (Dursun, 2024). Birey-

ler yaş aldıca liderlik yonelikleri de değişebilir, yaşla birlikte insani ilişkilere daha fazla önem verebilir ve daha donuşmucu bir liderlik tutumu sergileyebilirler (Zacher ve Jimmieson, 2013). Ayrıca liderlerde yaş ile birlikte empatik davranışlarda artış, insani değerlere daha fazla önem verme ve iş tecrübesinin de artmasıyla sosyal becerilerin de gelişim gösterdiği gözlenebilir (Eagly ve Carli, 2003). Katılımcıların yaşları ile proaktif kişilik ve liderlik yonelikleri ölçeğinin “Politik liderlik” ve “Karizmatik liderlik” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Literatürde, Uzuntarla (2020) tarafından yapılan çalışmada proaktif kişilik ile yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Aygün (2018) tarafından buz hokeyi sporcuları üzerinde yapılan çalışma sonucunda sporcuların yaşları ile politik liderlik yonelikleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Japon halkının liderlik yoneliklerini inceleyen araştırma sonucunda, yaşlı olan bireylerin gençlere göre daha çok yapısal liderlik yoneliklerine sahip oldukları saptanmıştır (Muğtaba ve Iso-mura, 2012). Yapılan farklı araştırmalarda yaşı büyük olanların liderlik yonelikleri puan ortalamaların yukse olduğunu ifade edilmiştir (Akdoğan, 1997; Menon ve Akhilesh, 1994; Mcdardle, 2008; Yousef, 1998; Zenger ve Lawrance, 1989). Bu sonuçlar araştırma bulgumuzla ortuşmektedir.

Katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yonelikleri ölçekleri ile sportif aktivite yapma durumları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Sportif aktivite yapan ogrencilerin proaktif kişilik ve liderlik yonelikleri düzeylerinin daha yukse olduğu saptanmıştır. Sporun insanların özgüvenini arttıran, hayal gucunu geliştiren, ilham veren, menfaatleri doğrultusunda harekete geçiren ve güçlü bir vizyon sahibi olmalarına katkı sağladığı için bireylerin liderlik yoneliklerini pozitif yönde etkilemektedir (Dursun, 2024). Spor doğası gereği kişiler sürekli gelişim kaydetme, ilerleme, mücadele etme ve performans artırma gibi konuları içerdiğinden süreç içerisinde sportif aktiviteye katılım sağlayan bireylerde proaktif kişilik özelliklerinin de gelişim göstermesi beklenebilir. Öyle ki Crant’ta (2000), proaktif kişiliği de kişilerin içinde buldukları durumu iyileştirme ve geliştirme çabası şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca Cetterill (2013) ise hem takım hem bireysel sporlarda sporun bireye liderlik konusunda olumlu katkı sağlayabileceğini ifade etmiş ve özellikle takım sporlarında kişinin liderliği üstlenmesi, takım arkadaşlarını motive etmesi, strateji geliştirmesi de liderlik yoneliklerinde olumlu değişimlerin gerçekleşme ihtimalinin artması beklenebileceğini ifade etmiştir. Kellett (199) ‘ da benzer şekilde sportif aktiviteye katılımın liderlik yoneliklerindeki gelişim açısından olumlu katkı sağlayabileceğini ve liderlik potansiyelini arttırdığı ifade etmiştir. Alanyazın incelendiğinde, Karababa, Yılmaz, Kurudirek ve Kurudirek (2022) tarafından yapılan “Beden eğitimi ogretmen adaylarının proaktiflik ve problem ozme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli çalışmada katılımcıların spor yapma durumları ile proaktif kişilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Güler, Dursun ve Günay’ın (2020) alışmasında, ogrencilerin spor yapma durumları ile politik liderlik yonelikleri arasında spor yapanlar lehine farklılık bulunmuştur. ozdenk’in (2015)

yaptığı bireysel ve takım sporcularıyla yapmış olduğu araştırma, sporcuların liderlik yönelimleri puanlarının sedanterlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlar çalışma sonucumuzla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın diğer bir bulgusunda katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutları ile sportif aktivite türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Weinberg ve Gould (2014), sportif aktivitenin kişiler üzerindeki etkisinde aktivitenin yoğunluğuyla, kişinin motive olma durumuyla ve bulunduğu sosyal çevreyle yakından ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Bu durumda liderlik yönelimleri, proaktif kişilik özellikleri gibi kişisel özelliklerin de sportif aktivite türü fark etmeksizin genel bir şekilde gelişim gösterebileceği ve sportif aktivite türünün bu hususta belirleyici bir rolünün olmadığı düşünölmektedir.

Özkurt (2015) tarafından yapılan “Beden eğitimi spor yüksek okulunda okuyan öğrencilerin proaktif kişilik özellikleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi” isimli çalışmada öğrencilerin spor branşları ile proaktif kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bayındır (2020) tarafından yapılan öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada spor branşının liderlik yönelimleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor yüksek okulunda öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada, öğrencilerin liderlik yönelimleri ile spor branşları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Seydioğlu, 2017). Bu sonuçlar araştırma bulgumuzu desteklemektedir. Katılımcıların haftalık sportif aktivite yapma süreleri ile liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutları ve proaktif kişilik ölçeğinden elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatürde, Efekan (2007) tarafından yapılan “Kara Harp Okulu olimpik spor branşlarında yapılan bireysel sporlar ile takım sporlarının Harbiyelilerin liderlik özelliklerine sağladığı etkilerin incelenmesi” isimli araştırma neticesinde, spor yapma süresi ile liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çıkan bu sonuç çalışma sonucumuzla örtüşmektedir.

Öte yandan proaktif kişilik ile haftalık spor yapma süresi değişkeni ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bireylerin sportif aktiviteye katılım sağlanmasıyla elde edecekleri proaktif kişilik, liderlik gibi psikolojik gelişimler aktivitenin süresinden ziyade aktivitenin niteliği, kişinin aktiviteye olan motivasyonu ile daha fazla ilişkili olduğu düşünölmektedir. Öyle ki Deci ve Ryan (2000)’de kendini belirleme teorisiyle bu görüşümüzü desteklemiş ve kişinin motivasyonu ve tutumları, yalnızca o aktivitenin süresiyle değil, aktivitenin bireylerin içsel ihtiyaçlarına ne denli yanıt verdiği konusuyla da ilişkili olduğunu öne sürmüştür.

Çalışmanın son bulgusunda, katılımcıların proaktif kişilik puanları ile liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutundan elde edilen puanlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Farklı bir ifadeyle öğretmen adaylarının proaktif kişilik düzeyleri arttıkça liderlik yönelimleri de artacaktır.

Alanyazın incelendiğinde, proaktif kişilik ile liderlik yönelimlerini karşılaştıracak çalışmalara rastlanmamıştır. Proaktif kişilik, kişinin kendi etrafında değişiklik yapma, güncelleme ve yönlendirme güdüsü ile ilgilidir. Bateman ve Crant (1993), proaktif kişiliğe sahip bireylerin, yaptıkları hareketlerin sonuçlarını önceden ön gören, kritik kararlar alabilen ve istedikleri seviyeye gelme noktasında kararlı kişiler olduğunu belirtmiştir. Liderlik ise bir bireyin hedeflere ulaşma noktasında diğerlerini etkileme, yönlendirme ve vizyon katması olarak açıklanır (Bursalioğlu, 2008).

Dolayısıyla bugünün öğretmen adayları yarının öğretmenleri sınıf içindeki lider olarak görölebilir. Öğrencileri yönlendirme, fırsatları sezme, geri bildirimleri takip etme gibi proaktif kişilik tipinin özelliğini taşıyan öğretmen ve öğretmen adaylarının da liderlik yönelimlerinde olumlu değişim olmasının kaçınılmaz olduğu düşünölmektedir. Sportif aktiviteye katılım sağlayarak bu iki becerinin de gelişimine katkıda bulunduğu göz önüne alınırsa öğretmen ve öğretmen adaylarının sportif aktiviteye katılımının artırılması ve teşvik edilmesi mesleki ve kişisel açıdan yarar sağlayacağı düşünölmektedir.

Sonuç

Sonuç olarak; öğretmen adaylarının proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri ile cinsiyet, yaş, sportif aktivite yapma durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek öğretmen adaylarının kadın öğretmen adaylarına göre hem proaktif kişilik düzeyleri hem de liderlik yönelimleri daha yüksek çıkmıştır. Sportif aktivite yapan katılımcıların sportif aktivite yapmayanlara göre proaktif kişilik düzeyleri ve liderlik yönelimleri daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öte yandan, katılımcıların yaptıkları sportif aktivite türü ile proaktif kişilik ve politik liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca, katılımcıların proaktif kişilik ve liderlik yönelimleri arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğretmen adaylarının proaktif kişilik özelliği arttıkça liderlik yönelimleri de artmaktadır.

Yazar Notu

Bu çalışmanın bir kısmı 20. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Finans Kaynakları

Bu çalışmanın hazırlanması ve yazılması sırasında kurum ve/veya kurumlardan herhangi bir maddi destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkıları

Araştırma Fikri: MD, ET, EK; **Araştırma Tasarımı:** MD, ET, EK; **Verilerin Analizi:** MD; **Makale Yazımı:** MD, ET, EK; **Eleştirel İnceleme:** ET

Kaynaklar

1. Akdoğan, A. A. (1997, Aralık). *Kayseri'de özel sektör işletmelerinin yöneticilerinin yönetsel düzey, eğitim alanları ve yaşlarına göre liderlik davranışları*. 21.yy. Liderlik Sempozyumuna sunulan bildiri, Tuzla Deniz Harp Okulu, İstanbul.
2. Akin, A., Abacı, R., Kaya, M. ve Arıcı, N. (2011, Şubat). *Kısaltılmış proaktif kişilik ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği*. 3.Uluslararası Eğitim Bilimleri Konferansına sunulan bildiri, Famagusta, Kıbrıs.
3. Alpar, R. C. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
4. Aydın, M. K., Bavlı, B. ve Alcı, B. (2013). Examining the effects of pre-service teachers' personality traits on their teaching competencies. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 575-586.
5. Aydın, R., Bozkuş, T. ve Kul, M. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4, 122-131
6. Aygün, M. (2018). *Buz hokeyi sporcularının duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin sportif sürekli kendine güven üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
7. Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 25-43.
8. Bayındır, M. (2020). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim davranışların araştırılması: İstanbul Gelişim Üniversitesi örneği. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 260-268.
9. Baymur, F. (1985). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Yayınevi.
10. Bertolino, M., Truxillo, D. M. ve Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263.
11. Büyüktürk, Ş., Çakmak Kılıç E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
12. Can, N. (2009). Öğretmenlerin sınıfta ve okulda liderlik davranışları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 8(2).
13. Cerit, Y. ve Akgün, N. (2015). Okulun örgüt yapısı ile sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802.
14. Cotterill, S. T. (2013). *Team psychology in sports: Theory and practice*. Routledge.
15. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
16. Çelik, E. ve Raba, S. (2017). Heyecan arayışının yaşam doyumunu ile proaktif kişilik arasındaki ilişkide baskıcı etkisi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 123-134.
17. Çetintaş, Y. (2019). *Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
18. Çevik, A. ve Alan, S. (2021). Ebelik bölümü öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile ebelik mesleğine aidiyet durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 7(3), 182-196.
19. Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
20. Dinçer, T. (2012). *Edirne ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik davranışlarının değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
21. Durmuş, G., Doğan, P. K. ve Ceyhun, S. (2023). İdari göreve sahip spor bilimleri akademisyenlerinin enneagram kişilik tipleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 21-38.
22. Dursun, E. ve Göksel, A. (2022). Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Spor bilimleri fakültesi örneği). *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 111-123.
23. Dursun, M. (2024). *Yönetici adaylarının liderlik yönelimleri, duygusal zekâ düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
24. Dursun, M., Günay, M. ve Yenel, İ. F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇLYÖ): geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347.
25. Eagly, A. H. ve Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
26. Eagly, A. H. ve Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
27. Efehan, H. (2007). *Kara Harp Okulu olimpiik spor branşlarında yapılan bireysel sporlar ile takım sporlarının Harbiyelilerin liderlik özelliklerine sağladığı etkilerin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
28. Elmuti, D., Minnis, W. ve Abebe, M. (2005). Does education have a role in developing leadership skills? *Management Decision*, 43(7/8), 1018-1031.
29. Erdoğan, D. G. ve Arsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(4), 147-171.
30. Ermiş, S. A. ve Dereceli, E. (2023). Farklı liglerde oynayan basketbolcuların liderlik yönelimleri (Ege bölgesi örneği). *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 11-20.
31. Fuller Jr, B. ve Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.
32. Fuller, J. B., Hester, K. ve Cox, S. S. (2010). Proactive personality and job performance: exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 35-51.
33. Gravetter, J. F. ve Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences* (4. Baskı). USA: Linda Schreiber-Ganster
34. Güler, B., Dursun, M. ve Günay, M. (2020). Spor lisesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 576-587.
35. Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
36. Gür-Erdoğan, D. ve Arsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 147-171.

37. Hogan, R. ve Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
38. Hoon Song, J., Kolb, J. A., Hee Lee, U. ve Kyoung Kim, H. (2012). Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: Mediating effects of employees' work engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 65-101.
39. Jansen, J. J., George, G., Van den Bosch, F. A. ve Volberda, H. W. (2008). Senior team attributes and organizational ambidexterity: The moderating role of transformational leadership. *Journal of Management Studies*, 45(5), 982-1007.
40. Kanfer, R., Wanberg, C. R. ve Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
41. Karababa, B., Yılmaz, E., Kurudirek, A. ve Kurudirek, M. İ. (2022). Beden eğitimi öğretmen adaylarının proaktiflik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5, 309-323.
42. Karabatak, S. H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, (5), 48-64.
43. Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
44. Karasu, H. (2013). Ergenlerde özerkliğin yordayıcısı olarak bağlanma stilleri ve proaktif kişilik yapılarının incelenmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat*.
45. Kellett, P. (1999). Organisational leadership: Lessons from professional coaches. *Sport Management Review*, 2(2), 150-171.
46. Konaklıoğlu, E. ve Kızanıklı, M. M. (2011). Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 72-92.
47. Lee, S. M. ve Peterson S. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4), 401-416.
48. Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
49. Mcardle, M. K. (2008). *Leadership orientations of community college presidents and the administrators who report to them: a frame analysis*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Central Florida College of Education, Florida.
50. Menon, N. ve Akhilesh, K. B. (1994). Functionally dependent stress among managers: A new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 9(3), 13-22.
51. Mujtaba, B. G. ve Isomura, K. (2012). Examining the Japanese leadership orientations and their changes. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(4), 401-420.
52. Özdemir, M. (2018). Liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkinin okul müdürlerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(1), 116-134.
53. Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
54. Özkan, R. ve Yaman, M. (2023). Amatör spor kulüpleri federasyonu yöneticilerinin liderlik yönelimleri, kişilik özellikleri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(1), 55-69.
55. Özkurt, B. (2015). *Beden eğitimi spor yüksek okulunda okuyan öğrencilerin proaktif kişilik özellikleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
56. Sahoo, D. K. ve Lenka, U. (2016). Breaking the glass ceiling: Opportunity for the organization. *Industrial and Commercial Training*, 48(6), 311-319.
57. Seydioğlu, C. (2017). *İstanbul'daki beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinden bireysel ve takım sporları yapanların liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
58. Song, Y. ve Jiang, W. (2024). Job crafting in competitive contexts: influence of inter-team competition and leadership orientation. in *academy of management proceedings*. *Academy of Management*, 17493.
59. Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (Çev. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
60. Thompson, M. D. (2000). Gender, leadership orientation, and effectiveness: Testing the theoretical models of Bolman & Deal and Quinn. *Sex roles*, 42, 969-992.
61. Tozoğlu, E. ve Dursun, M. (2020). Spor bilimlerinde bilimsel araştırma süreci. Ö. Gökmen, (Ed.), *Spor & Bilim*. İstanbul: Efe Akademi Yayınevi.
62. Uğur, O. A. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerin liderlik davranışlarının iletişim becerileri ile ilişkisinin incelenmesi (Ankara ili örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
63. Uncuoğlu Yolcu, İ. ve Çakmak, A.F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (2), 425-438.
64. Uzuntarla, Y. (2020). *Sağlık bilimlerinde güncel yaklaşımlar: Proaktif kişilik, akademik özyeterlilik ve dijital bağımlılık*. Ankara: İksad Yayınevi.
65. Weinberg, R. S. ve Gould, D. (2014). Foundations of sport and exercise psychology. *Human Kinetics*.
66. Yılmaz, A. (2021). *Öğretmen görüşlerine göre okulun öğrencilere duyuşsal özellikleri kazandırabilme kapasitesi: Bir durum çalışması*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
67. Yi-Feng Chen, N., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J. ve Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: The role of proactive personality in combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199.
68. Yolcu, İ. U. ve Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.
69. Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.
70. Yukl, G. (2013). Leadership in organizations 8th ed.
71. Zacher, H. ve Jimmieson, N. L. (2013). Leader-follower interactions: Relations between leader age, leadership styles, and follower work outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 94-105.
72. Zenger, T. R. ve Lawrence, B. S. (1989). Organizational demography: The differential effects of age and tenure distributions on technical communication. *Academy of Management Journal*, 32(2), 353-376.