

**T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
AFET EĞİTİMİ VE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
AFET EĞİTİMİ VE YÖNETİMİ BİLİM DALI**

ACIL YARDIM VE AFET YÖNETİCİ ADAYLARININ LİDERLİK ÖZELLİKLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İHSAN KORHAN BAŞER

**ÇANAKKALE
2018**

**T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Enstitüsü
Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı
Afet Eğitimi ve Yönetimi Bilim Dalı**

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Özellikleri

**İhsan Korhan BAŞER
Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman
Doç.Dr. İlknur MAYA**

**Çanakkale
Şubat, 2018**

Taahhütname

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Özellikleri” adlı çalışmanın tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

02/03/2018

İhsan Korhan Başer



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

İhsan Korhan Başer tarafından hazırlanan çalışma, 05.02.2018 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10183910.....

| | Akademik Unvan | Adı SOYADI | İmza |
|----------|----------------|-----------------|---|
| Danışman | Doç. Dr. | İlknur Maya |  |
| Üye | Prof. Dr. | Salih Zeki Genç |  |
| Üye | Yrd. Doç. Dr. | Tunçay Palteki | |

Tarih: 02.03.2018.....

İmza: 
Prof. Dr. Salih Zeki Genç
Enstitü Müdürü

Önsöz

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adayarının Liderlik Özellikleri

Afetler, yüzyıllardır toplumlara büyük kayıplar yaşatmıştır. Yaşanan can ve mal kayıplarının önüne geçmek tartışmasız doğru ve etkin bir şekilde uygulanan afet yönetimi neticesinde olacaktır. Üniversiteyi bitirdiklerinde afetlerde aktif olarak yer alacak acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma kendi içerisinde 5 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, problem cümlesi, alt problemler, amacı, önemi sınırlılıkları ve varsayımlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın kurumsal çerçevesine yer verilmiştir. Üçüncü bölüm, yöntem kısmıdır. Dördüncü bölümde, bulgular ve yorum kısmı yer almaktadır. Son olarak beşinci bölümde sonuç, tartışma ve öneriler kısmından oluşmaktadır.

Yüksek lisansa başladığım günden itibaren, yardımlarını benden esirgemeyen, çalışmamın her anında bana yol gösteren, kıymetli vaktinden bana zaman ayıran değerli danışman hocam Doç. Dr. İlknur Maya' ya teşekkür ederim.

Hayatım boyunca verdiğim tüm kararlarda yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen annem Filiz Başer'e, babam Halil Hakan Başer'e ve kardeşim Ahmet Kaan Başer'e minnetlerimi sunar, teşekkür ederim.

Çanakkale, 2018

İhsan Korhan Başer

Özet

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Özellikleri

Araştırma, üniversiteden mezun olduktan sonra acil yardım ve afet yöneticisi unvanına sahip olacak ve afetlerde etkin rol alacak “Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü” öğrencilerinin liderlik yönelimlerini saptamayı ve çeşitli değişkenlere göre durumunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Acil yardım ve afet yöneticisi adaylarının liderlik özelliklerinin incelendiği çalışma 668 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen Liderlik Yönelimleri Ölçeği kullanılmıştır. Anket 2003 yılında Mahçe Dereli tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Araştırma sonucunda kadın acil yardım ve afet yöneticisi adaylarının diğer bireyleri daha yüksek düzeyde destekleyen, insanlarla açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler geliştiren, insanların duygu ve gereksinimlerine önem veren, özellikle örgütsel kararlarda bireylerin görüşlerini önemseyen liderlik tipini araştıran insan kaynakları çerçeve düzeylerinin erkek acil yardım ve afet yöneticisi adaylarına göre daha fazla düzeyde meyilli oldukları görülmektedir. Mesleki ve teknik liseden mezun olan ve acil yardım ve afet yöneticisi adayı olan bireylerin akademik lise olarak belirtilen genel liselerden mezunlara göre daha rasyonel, verimlilik gibi nicel unsurları önemseyen liderlik tipine daha meyilli oldukları, üniversiteye gelmeden önce ve üniversite hayatında sosyal faaliyetlere katılan acil yardım ve afet yöneticisi adayı öğrencilerin diğer katılımcılara göre tüm liderlik tiplerine daha fazla düzeyde meyilli oldukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Liderlik Yönelimi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi.

Abstract

Features of Leadership of Emergency Aid and Disaster Manager Candidates

This study aims determining the tendency of students of Emergency Aid and Disaster Management who will have the position of emergency aid and disaster manager and play an active role after graduation from university and adjusting the situation of these students according to several variables. Study are examined leadership features of emergency aid and disaster management candidates was tested over 668 people. The leadership orientation scale developed by Bolman and Deal was used as data collection tool in the research. The survey was translated by Mahçe Dereli in 2003. As a result of the research it is seen that; female candidates of emergency aid and disaster management are more supporting other individuals, open with people and developing relations based on cooperation, caring of people feelings and needs, in particularly human resources network levels which investigates leadership types that cares about individuals opinions in organizational decisions, than male emergency aid and disaster management candidates, individuals who are graduated from vocational and technical high school and candidates of emergency aid and disaster management are more national and more proneto leadership type that cares about quantitative components, and students who paritcipate social activities before coming university and in the university life are more proneto all leadership types than other participants in emergency aid and management candidates.

Keywords: Leadership, management of leadership, Emergency Aid and Disaster Management

İçindekiler

| | |
|--|------|
| Onay | i |
| Önsöz | ii |
| Özet | iii |
| Abstract | iv |
| İçindekiler | v |
| Tablo Listesi | viii |
| Bölüm I | 1 |
| Giriş | 1 |
| Problem Durumu | 1 |
| Problem Cümlesi | 2 |
| Alt Problemler | 2 |
| Araştırmanın Amacı | 4 |
| Araştırmanın Önemi | 4 |
| Araştırmanın Sınırlılıkları | 4 |
| Araştırmanın Varsayımları | 5 |
| Bölüm II | 6 |
| Kavramsal Çerçeve | 6 |
| Liderlik Tanımı | 6 |
| Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar | 13 |
| Liderin Özellikleri | 14 |
| Liderlik Çerçevesi | 15 |
| Yapısal çerçeve | 17 |
| İnsan kaynakları çerçevesi | 19 |
| Politik çerçeve | 20 |
| Sembolik çerçeve | 24 |
| Liderlik Kuramları ve Tipleri | 27 |

| | |
|--|----|
| Özellikler yaklaşımı... | 27 |
| Durumsal yaklaşım... | 28 |
| Davranışsal yaklaşım... | 30 |
| Modern Liderlik Yaklaşımları | 34 |
| Otantik liderlik... | 34 |
| Servant liderlik... | 35 |
| Etkileşimsel liderlik... | 35 |
| Dönüşümcü liderlik..... | 36 |
| Afet | 37 |
| Türkiye' de Afet Yönetimi..... | 38 |
| Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü..... | 39 |
| Afet ve Acil Durum Eğitimleri | 40 |
| Türkiye' de uygulanan afet ve acil durum eğitimleri... | 41 |
| Dünya' da uygulanan afet ve acil durum eğitimleri... | 43 |
| Bölüm III..... | 45 |
| Yöntem..... | 45 |
| Araştırmanın Modeli | 45 |
| Araştırmanın Evren ve Örneklemi | 45 |
| Veri Toplama Aracı | 50 |
| Demografik bilgiler formu... | 50 |
| Liderlik yönelimleri ölçeği... | 51 |
| Verilerin Analizi Ve Güvenilirlik | 51 |
| Bölüm IV | 53 |
| Bulgular ve Yorum | 53 |
| Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Genel Olarak ve Alt Boyutlara Göre Liderlik Yönelimleri | 53 |
| Cinsiyete Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri..... | 53 |
| Yaşlarına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 55 |

| | |
|--|----|
| Öğrenim Gördükleri Sınıflara Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 57 |
| Kardeş Sayısına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 58 |
| Ailedeki Doğum Sırasına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 59 |
| Gelir Durumlarına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 60 |
| Yaşadıkları Yere Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri .. | 61 |
| Kalınan Yere Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 62 |
| Mezun Olunan Liseye Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri | 63 |
| Üniversiteye Gelmeden Önceki Yaşantısında Sosyal Etkinliklere Katılma Duruma Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri..... | 65 |
| Üniversite ya da üniversite dışında Sosyal Etkinliklere Katılma Duruma Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri..... | 67 |
| Liderlik Yönelimleri Alt Boyutları Korelasyon Analizi | 69 |
| Bölüm V | 71 |
| Sonuç..... | 71 |
| Tartışma | 72 |
| Öneriler | 74 |
| Kaynakça..... | 76 |
| Ekler | 85 |
| EK - A: Anket Formu | 85 |
| EK – B: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Olur Yazısı | 88 |
| EK – C: Gümüşhane Üniversitesi Olur Yazısı..... | 89 |
| EK – D: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Olur Yazısı..... | 90 |
| EK – E: Namık Kemal Üniversitesi Olur Yazısı | 91 |

Tablo Listesi

| Tablo Numarası | Başlık | Sayfa |
|----------------|---|-------|
| 1. | Lider ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar... .. | 14 |
| 2. | Dört Çerçeve Modeli..... | 17 |
| 3. | Yapısal Çerçeveye Temel Oluşturan Seçenekler... .. | 19 |
| 4. | Temel İnsan Kaynakları Stratejileri | 20 |
| 5. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı... .. | 46 |
| 6. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Yaşlarına Göre Dağılımı... .. | 46 |
| 7. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Öğrenim Gördükleri Sınıfa Göre Dağılımı | 47 |
| 8. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı... .. | 47 |
| 9. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Doğum Sırasına Göre Dağılımı..... | 47 |
| 10. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Gelir Durumlarına Göre Dağılımı..... | 48 |
| 11. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Üniversiteye Başlamadan Önce Yaşadıkları Yere Göre Dağılımı... .. | 48 |
| 12. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Kaldıkları Yere Göre Dağılımı..... | 49 |
| 13. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Mezun Oldukları Liseye Göre Dağılımı... .. | 49 |
| 14. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Sosyal Etkinliklere Katılma Durumuna Göre Dağılımı | 49 |
| 15. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Üniversite ya da Üniversite Dışı Sosyal Etkinliklere Katılma Durumuna Göre Dağılımı..... | 50 |
| 16. | Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri Genel Olarak ve Alt Boyutlara Göre Sahiplik Oranları | 53 |

| | |
|--|----|
| 17. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı... | 54 |
| 18. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Yaşlarına Göre Dağılımı... | 56 |
| 19. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Öğrenim Gördükleri Sınıfa Göre Dağılımı... | 57 |
| 20. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı | 58 |
| 21. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Doğum Sırasına Göre Dağılımı... | 59 |
| 22. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Gelir Durumlarına Göre Dağılımı | 60 |
| 23. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Üniversiteye Başlamadan Önce Yaşadıkları Yere Göre Dağılımı... | 62 |
| 24. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Kaldıkları Yere Göre Dağılımı... | 63 |
| 25. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Mezun Oldukları Liseye Göre Dağılımı..... | 64 |
| 26. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Üniversiteye Gelmeden Önceki Yaşanışında Sosyal Etkinliklere Katılma Durumuna Göre Dağılımı | 66 |
| 27. Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Üniversite ya da Üniversite Dışı Sosyal Etkinliklere Katılma Durumuna Göre Dağılımı..... | 68 |
| 28. Liderlik Yönelimleri Alt Boyutları Korelasyon Analizi | 70 |

Bölüm I

Giriş

Araştırmanın bu kısmında problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına ve varsayımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

Liderlik kavramı, insanoğlu varoluşu kadar eskidir. Günümüz şartlarında örgütlerin yöneticiden çok bir lidere ihtiyaçları vardır (Tunçer, 2011). Geçmişten günümüze liderler birçok alanda nasıl etkin olmuşlarsa gelecekte de aynı etkinliklerini sürdürecektir. Zaman içinde bilgilerin artması ve yeniliklerin ortaya çıkması liderlerin yeni özelliklere sahip olmasını sağlayacaktır (Kırmaz, 2010).

İnsanlar toplu halde yaşamaya başladıkları andan itibaren yönetilme ihtiyacı beraberinde gelmiştir. O yüzden lider ve liderlik birçok bilimsel çalışmaya konu olmuştur. Liderin örgüt içinde göstermiş olduğu davranışlar, örgütün amaçlarına ulaşmasını, bireyler arası uyumun sağlanmasını ve kişilerin davranışlarını etkilemektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008). Bu da uyumlu bir şekilde çalışmak adına ve amaçlara ulaşılması bakımından liderlerin etkin bir rol oynadığını göstermektedir. Bu yüzden ülkemizde lider bireylerin yetiştirilmesi birçok alanda örgütlerin başarıya ulaşması için etkili olacaktır. Lider bireyler eğitim-öğretim kapsamı dâhilinde yetiştirilebilir. Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin bilinmesi ise ileride lider bireylerin yetiştirilmesi açısından yarar sağlayacaktır.

Liderlik ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Türk Dil Kurumu (TDK) 'Önderlik' olarak belirtmiştir. Tüysüz (2007) "Kendine atfedilen bazı özellikleri ile grupta etkileşmesi ve yapıyı harekete geçirmesidir" şeklinde bir tanımda bulunmuştur. Eren (2008:431) ise "Bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yetenekleri toplamıdır" şeklinde tanımlamıştır. Liderlik ile ilgili daha birçok tanım yapılmakta ve aralarında bazı ortak noktalar bulunmaktadır. Bunlar,

liderliğin insanları etkileyen bir güç olduğu ve amaçlar doğrultusunda örgütü harekete geçirdiği fikri ön plandadır (İnanlı ve Özkan, 2006).

Her türlü itfaiye, sağlık, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına bağlı kuruluşlarda çalışabilecek, araştıran, sorgulayan ve çözüm odaklı bir yapıda olan, liderlik vasıflarını bulundurması gereken acil yardım ve afet yönetici adaylarının da liderlik yönelimlerinin bilinmesi bu özelliklerin geliştirilmesi açısından fayda sağlayabilir fakat bu alanda yapılmış hiçbir araştırma bulunmamaktadır. Nitekim mezun olduklarında alacakları “Acil Yardım ve Afet Yöneticisi” unvanına sahip birer yönetici olacaklardır. Bu çalışmanın bölümdeki öğrencilerin liderlik özelliklerinin gelişimine yarar sağlayabileceği düşünülmüştür.

Problem Cümlesi

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri nasıldır? Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri, onların kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problemler

1. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlara göre nasıldır?
2. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların sınıfına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların kardeş sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların ailenin kaçınıcı çocuğu olduğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların aylık ortalama gelirine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların üniversiteye gelmeden önce ki yaşadığı yere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların şu anda kaldığı yere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların mezun olduğu liseye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların üniversiteye gelmeden önceki yaşamında sosyal etkinliklere katılım durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

12. Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri genel olarak ve alt boyutlar açısından, onların üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere katılım durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Amacı

Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin belirlenmesi liderlik özelliklerinin geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Özellikle mezun olduktan sonra lider vasıflarına sahip olması gereken birer yönetici olacak öğrencilerin liderlik yönelimlerinin belirlenmesi ve gerekli olduğu şekilde geliştirilmesi meslek hayatlarında büyük yarar sağlayacaktır. Bu çalışmada, mezun olduklarında acil yardım ve afet yöneticisi olacak, afetlerde etkin rol alacak acil yardım ve afet yöneticisi adaylarının liderlik yönelimlerinin saptanması ve çeşitli değişkenlere göre durumunu belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinin liderlik yönelimlerine belirlemeye yönelik hiçbir araştırma bulunmamaktadır. İlerde gerçekleşecek bu alandaki çalışmaların acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinin liderlik özelliklerinin geliştirilmesi açısından oldukça yarar sağlayabilir. Mezun olduklarında acil yardım ve afet yöneticisi olacak bu öğrencilerin lider vasıflarına sahip olmaları gerekliliği kaçınılmaz bir gerçektir. Bu vasıfların geliştirilmesi için öncelikle öğrencilerin liderlik yönelimlerinin bilinmesi gerekmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma örnekleme yer alan bireyler ve bu bireylerin ölçek ifadelerine belirttikleri görüşler ile sınırlıdır.

2. Araştırma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gümüşhane Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Namık Kemal niversitesinde eğitim ğretim gören acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencileri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada, liderlik yönelimleri için kullanılan lme aracındaki alt boyutlarla sınırlıdır.
4. Araştırma 2016 2017 eğitim-ğretim yılı bahar dönemi ne ilişkin bilgi ve bulgularla sınırlıdır.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada, rnekleme de yer alan bireylerin ölçek ifadelerine doğru ve samimi cevap verdikleri, ölçeklerin araştırmanın amacını ortaya koyduğu ve örneklemin evreni temsil etme kabiliyetine sahip olduğu varsayılmıştır.

Bölüm II

Kavramsal Çerçeve

Liderlik Tanımı

Bass, lider kelimesinin 1933 senesinde yayımlanan Oxford İngilizce Sözlüğü' (Oxford English Dictionary)'nde 1300'lü yıllarda ortaya çıkmasına rağmen, bu kelimenin ilk olarak 19. yüzyılın ilk yarısında politika ve İngiliz Parlamentosu ile ilgili yayınlanmış kitaplarda göze çarptığını ifade etmiştir. Bass'e göre liderlik kavramı politik, sosyolojik ve örgütsel yazılarda oluşmuş, fakat çoğunlukla kendine özgü net olmayan tanımlarla anlatılmaya çabalanmıştır. İngilizcenin haricindeki modern dillerde ise liderlik çok zaman sonra görülmeye başlamıştır. (Bass, 1990:11).

Heifetz, "Leadership Without Easy Answers" kitabında liderliği, kişileri halledilmesi zor problemleri halletmek adına harekete geçirmek olarak tanımlamıştır. Yazar bu tanıma göre, liderliğin kişileri çözümünü bildiğimiz sorunları ortadan kaldırmak için harekete geçirmek anlamında değil, kişilere henüz karşılaşmadığı sorunları neticelendirmek konusunda yardımcı olmak olduğunu ifade etmiştir (Heifetz, 1994:17).

Simonton (1990) genel olarak liderlik ile alakalı söz ederken lideri, grup tutumu, performansı ve karar vermesi yönlerinden ortalama grup azalarının çok üstünde olan bir kişi olarak tanımlamıştır (House, Javidan, Hanges, Dorfman, 2002: 3). Lord ve Maher'e (1991) göre ise liderlik, diğerleri tarafından lider olarak kabul görmesi süreci olarak ifade edilebilmektedir (Bass, 1990: 11).

Liderlik; kişilik özellikleri, lider tutumları, karşılıklı iletişim durumları, rol bağlantıları, seyircilerin algıları, seyirciler üstünde yarattığı etki, görev amaçları üzerindeki tesir ve örgütsel kültür boyutlarından tanımlanmaya uğraşmış bir kavramdır (Yukl, 1989:

251). Napoloen, bir tavşanın kumanda ettiği aslanlar ordusu yerine, bir aslan tarafından kumanda edilen tavşanlar ordusunu tercih ettiğini ifade etmiştir (Bass, 1990: 11). Bryman (1992)' e göre liderlik, liderlerin onu takip edenleri grup aracılığıyla belirlenmiş ortak amaçlara doğru yöneldiği sosyal süreçtir (Paul, Costley, Howell, Dorfman, 2002: 192).

En geniş ifadeyle liderlik belirli amaçları ortaya koymak için başkalarını etkileme sürecidir. Lider diğerlerinden ayrılan yanları ile fark edilen ve başkalarını amaçlar doğrultusunda etkileyen kişidir. Lider illa bir işletme içerisinde ortaya çıkmamaktadır. Toplumsal veya siyasal bir kişi de olabilmektedir (Koparal, 2004: 21).

Liderliği açıklamak için tercih edilebilecek bir başka yöntem de yalnızca teorik tanımlamalar değil; belli bir grubun liderlik kavramı denildiğinde ne anladığının göz önünde bulundurulmasıdır. Birbirinden farklı yapılarda bulunan örgütler için liderlik çok çeşitli anlam ve değer taşıyabilmektedir; örnek olarak asgari liderlik ve profesyonel liderlik, örgütler içerisinde birbirinden çok farklı algılanabilen kavramlardır. Bu yorumu, bir araştırma ve geliştirme firmasında orta ve yüksek düzeyde yöneticiler üzerinde yapılan araştırma sonrasında gerçekleştiren Alvesson ve Sveningsson, liderliğin yöneticilerin yapmış olduğu değerli ya da geçerli şeyler olabileceği konusunda şüphelerinin oluştuğunu belirtmişlerdir. Yazarlar bunun dışında örgütleri anlamak adına liderliğin "liderliğin olmadığı durumların da" göz önüne alarak çalışılması gerektiğini üstünde durmuşlardır (Alvesson, Sveningsson, 2003: 359).

Liderlik konusunda daha önce yapılmış olan araştırmaların bir çoğu batılı endüstrileşmiş kültürleri incelemektedir. Evrensel anlamda kabul edilmiş liderlik teorilerinin tamamına yakını Amerikan kültürü göz önüne alınarak gerçekleştirilmiş çalışmalar oluşturmaktadır ki bunlarda toplumsallıktan ziyade bireysellik öne çıkmaktadır (House, Aditya,1997: 409).

Liderlik, literatüre bakıldığında örgütsel bilimlerin içerisinde en fazla araştırma yapılmış konulardan birisidir. Akademisyenler ve liderliğin bizzat uygulayan kişiler; liderliğin bu kadar popüler olmasını, örgütlerin etkinliği yönünden liderliğin sahip olduğu öneme ilişkilendirmişlerdir (Iddeginke, Ferris, Heffner, Autumn 2009: 463). Weiskittel (1999), liderliğin kompleks ve hareketli bir süreç olduğunu; bir çok yönden bir bilinmeyen olarak kalmaya devam etmekte olduğunu ifade etmiştir (Konorti, 2008: 10).

Bunun haricinde, Bennis ve Nanus (1985), bir yüzyıldan uzun bir süredir gerçekleştirilmiş çalışmaların neticesinde hala, etkili bir lideri etkisiz bir liderden net bir şekilde ayıran özelliklerin neler olduğunu bilmediğimizi belirtmişlerdir.

Konorti, liderin bir işlev; liderliğin ise bir süreç ve statü olduğunu anlatmıştır. Bunların hiçbirinin bilimsel kavram olmadığını belirten Konorti, liderin sahip olduğu başarıyı farklı iç ve dış çevre şartlarına bağlı olduğunu ileri sürmüştür. Bunların dışında sürekli değişim içerisinde olan insan faktörü de eklendiğinde, liderlik daha da karmaşık bir hale gelmekte ve teori ve modellerle daha çok karmaşıklaşmaktadır (Konorti, 2008: 10).

Abraham Zaleznik 1977 yılında Harvard Business Review'de yayınlamış olduğu makalesinde lider ve yönetici arasındaki farkı çok açık ve net bir şekilde belirtmiştir, örgütlerin hem yöneticilere hem de liderlere gereksinim duyduklarını söylemiştir. Zaleznik'e göre yöneticiler operasyonların dengeli ve düzenli bir şekilde uygulanmasını sağlamak için; liderler de yeni fikirler üretmek ve ortaya konacak yeni alanlar keşfetmek için gereklidirler (Zaleznik, 1977: 67).

House ve Aditya'ya göre, Zaleznik her ne kadar diğer liderlik konusunda yapılmış olan çalışmaları kötülemese de, vermek istediği fikir açıktır: Liderlik çalışmaları liderliği araştırması gerekirken neredeyse tamamen yöneticiler üzerinde durmuşlardır ve üstelik

1970’li yıllarda yapılmış bu çalışmalar, sadece düşük ve orta dereceli yöneticileri kapsamaktadır (House ve Aditya, 1997: 410).

Yukl (1994) liderlik ve yöneticilik ayrımında, birbirinden tamamen farklı kişilerin değil, kendi içerisinde farklı süreçlerin söz konusu olduğunu ileri sürmüştür (Yukl, 1994: 22). Yukl (1999), başka bir çalışmada ise, kişilerin liderlik yeteneğine sahip olmadıkları gibi bir yanlış düşüncenin etkin olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde, lider vasıflarına sahip kişilerin ise, elde bulunan örgüt stratejisi örgüt için müsait olsa bile, onu değiştirme konusunda eğilim içerisinde olduklarını ifade etmiştir. Hatta bunun dışında bazı araştırmacıların yöneticileri, yalnızca ayrıntılarda boğulduğunu, hastalık derecesinde diğer kişileri devamlı gözlem altında tutma ve astlarının yaptığı her hareketini kontrol etme gayretinde olan kişiler olarak tanımladığını belirtmiştir. Buna beraber Yukl, kişilerin daha pozitif yönetim tarzlarında, tutumları ve liderlik karışımı bir stili kabullenmelerinin daha etkili liderliği birlikte getirebileceğini söylemiştir. Yukl’ a göre, başarılı bir lider içinde bulunduğu durumun şartlarını kavrama yetisine sahip bir kişi olmalı ve ortamlar farklılaştığında gerekli lider davranışlarının karışımını sergileyebilecek esneklikte olabilmelidir (Yukl, 1999: 33).

Moorhead ve Griffin, yöneticilerin devamlı çıktıları monitör ettiklerini, bu çıktılarını örgütün amaçları doğrultusunda karşılaştırıp, arada oluşmuş farklılıkları düzeltme eğiliminde olduklarını; liderlerin ise bundan farklı olarak kişileri motive edip, bürokratik sorunların asılması yoluna giderek amaçlara ulaşılmasını sağladıklarını belirtmişlerdir (Moorhead, Griffin 2004: 20).

Aynı konuda Bennis ve Nanus, yöneticilerin işlerini doğru şekilde yapan kişiler, liderlerin ise doğru işi yapan kişiler olduğunu ifade etmiştir. Yazarlara göre yönetmek, belli bir rutin içerisinde işlerin ve aktivitelerin gerçekleştirilmesi; liderlik ise başka kişileri etkilemek ve oluşabilecek değişimlere göre vizyon yaratmaktır (Bennis, Nanus, 1985: 17).

Trompenaars ve Hampden-Turner'in kitabı için yazdığı önsöz 'de Wooliams, yöneticilerin herhangi bir amacı elde etmek için gayret gösterdikleri; etkili liderlerin ise sürekli birbirine göre zıt görünen amaçların birbiriyle ilişkilendirilmesi ile uğraştıklarını bildirmiştir (Wooliams, 2002:11).

Yukl, başarılı ve etkili bir üst düzey çalışanın, durumun ihtiyaçlarını kavrayarak, kendi davranış biçimini değişen koşullara göre, esnek bir biçimde ayarlayabilmesinin gerekli olduğunu ifade etmiştir (Yukl, 1999: 34).

Goleman, Boyatzis, ve McKee'ye göre 6 farklı liderlik stili bulunmaktadır (Goleman, 2006):

- (1) Vizyon Sahibi Olan (Visionary): Bu tarz liderler, çalışanlara hepsinin gerçekten yürekten inandığı bir amaç için ilham verir; düzenli ve sürekli şekilde geri bildirimde (feedback) bulunur ve öneri verirler.
- (2) Koçluk Yapan (Coaching): Bu tarz liderler, kişilerle neler ortaya koymak istedikleri konusunda iletişim içersinde olurlar; kişilerin varmak istedikleri hedefler için yapılması gereken görevlerin sınırlarını genişletebilirler.
- (3) Demokratik (Democratic): Bu tarz liderler, hangi zamanlar dinleyip, hangi zamanlar destek olunulması konusunda iyi birer fikre sahip olan liderlerdir; çok daha iyi bir karar vermek için kime danışılması gerektiği konusunda bilgilidirler.
- (4) Kişileri Ön Plana Çıkaran (Affiliative): Bu tarz liderler, çalışanlarla beraber keyifli anlar geçirmenin zaman kaybı olarak değil, ilişkilerin geliştirilmesi için yapılmış duygusal bir yatırım olduğunu düşünürler.
- (5) Çalışma Süratine Odaklı (Pacesetting): Bu tarz liderler, kendileri çok fazla çalışarak, çalışanları için iyi birer örnek oluşturur ve onlardan da benzer

şekilde çalışma temposu beklentisi içerisindedirler. A'lardan ziyade F'ler verme eğilimindedirler.

- (6) Emir Verici (Commanding): Bu tarz liderler, devamlı emirler verip, herkesin her konu da hemen cevap vermelerini isterler. Yapıları zorlayıcı tarzdadır (Goleman, 2006: 28).

Ulrich, Smallwood ve Sweetman, 2008'de yayınladıkları "The Leadership Code: Five Rules to Lead By" adlı kitaplarında liderliği, araştırmacı gazetecilerin sordukları tarz sorular yoluyla yorumlamaya tercih etmişlerdir. Bu yöneme göre:

- *Kişilik Özellikleri* açısından "liderler kimlerdir?" sorusunu soran yazarlar, liderlik araştırmacılarının boy uzunluğu, cinsiyet, konuşma tarzı gibi özellikler açısından kişilerde ortak olan özellikler bulmaya çalışmış olduklarını buna karşın liderlerin birbirinden farklı geçmişlere sahip, değişik fiziksel ve kişisel özelliklere barındıran kişilerden oluştuklarını belirtmişlerdir.
- *Stil açısından* liderlerin teorisyenler tarafından karakterize edilmeye uğraşıldığını ifade eden yazarlar, bazı liderlerin sert yapılı kontrolü kendinde tutmayı seven, kimi liderlerin ise daha yumuşak bir yapıya sahip olduğu, altlarında çalışan kişilerin refahlarını için düşünen bireyler olduğunu belirtmişlerdir.
- *Durum açısından* ne zaman ve nerede; görev üzerinde mi yoksa kişiler üzerinde mi odaklanılmalı konusunda sorularının sorulmuş olduğunu ifade eden yazarlar, liderlik teorisyenlerinin, durumun içinde bulunan ayrıntılarına göre davranan liderlerin diğerlerine göre daha başarılı olduklarını bulduklarını ifade etmişlerdir.

- *Beceriler (competencies) açısından* “liderler hangi becerilere sahiptir?” sorusuna cevap bulmaya çalışan teorisyenler, liderlerde gerekli olan becerileri, yetenekleri ve değerleri ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Bu beceriler, liderlerin söyledikleri ve yaptıkları şeylerin içerisinde bulunduğu ortama bağlı olup, farklı iş stratejilerinde bile değişiklik göstermektedir.
- *Sonuçlar* kısmında liderliğin niçin bu derece önemli olduğu sorusunu soran yazarlar, sahip olunan beceriler ile eğer bir netice elde edilememişse hiçbir işe yaramayacağını belirtmişlerdir.
- *Yönetilenler* yönünden “kimi yönetiyoruz?” sorusuna cevap arayan yazarlar, ilk olarak bir firmanın dıştan nasıl görüldüğünün (marka imajının) içsel kültürü ile bağlantılı olduğu neticesine varmışlardır. Yazarlar yine, liderlerin, liderlik markasının ve çalışanların tutumlarının bir neticesi olduğunu unutmamaları gerektiğini de dile getirmişlerdir (Ulrich, Smalwood, Sweetman, 2008: 24).

2006 yılında İspanya'nın güney kısmında toplam 705 kişinin üzerinde yapılan bir araştırmada, kişilerden lider adaylarını çeşitli iş platformlarında değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların kadın adaylara erkek adaylara göre daha önyargı ile yaklaştıkları; bu duruma özellikle kadın adayın kadınların daha fazla temsil edilmediği branşlarda çalıştığı durumlarda ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Bunun dışında kadın katılımcıların ve yaşça büyük katılımcıların, erkek katılımcılara ve yaşça küçük katılımcılara kıyasla kadın adaylar hakkında daha fazla önyargılı nitelermeler içerisinde buldukları da meydana çıkan sonuçlardandır (Garcia-Retamero, Lopez-Zafra, 2006: 51).

Lider ve Yönetici Arasındaki Farklar

Mentor (2007)'e göre yöneticilik ve liderlik birbirlerini tamamlayan birbirleriyle iç içe geçmiş ve örtüşen faaliyetlerin tamamıdır. Aralarında bulunan ince çizgi ise yöneticilerin içinde buldukları karmaşıklığı çözmeye ilgilenmesi, liderlerin ise değişimlere karşı kendisini yenileme gayretidir (Kardam, 2007: 18). Genç (2005: 188)' e göre bütün liderler yönetici olamayacağı gibi, bütün yöneticilerde lider değildirler. Tengilimoğlu (2005)'e göre yöneticilik işleri olması gerektiği gibi yapmak olarak ifade ederken, liderlik ise doğru olan işi ifa etmek şeklinde tanımlanmaktadır. Taşkın (1997: 237)' a göre yöneticiler mevcut olan faaliyetlerin dengesinin devam etme eğilimi gösterirken; liderler yeni yaklaşımlar ortaya çıkarma ve keşfedilmesi gereken yeni ve farklı alanları bulma çabası içindedirler.

Yöneticinin illaki bir dahi ya da bir kahraman olması icap etmez. Kararlı, çalışkan, zeki, analitik düşünebilen ve en önemlisi, hoşgörü sahibi ve iyi niyetli bir kişi olmak yöneticilik yapmak için yeterli özelliklerdir. Ama bu özellikler birer lider olabilmek için tek başlarına yeterli değildirler. Liderler büyük insanların benimsediği bir güç olup siyaset alanlarında şaşırtıcı işler yaratabilen kişilerdir (Taşkın,1997: 239).

Lider ile yönetici kavramları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda bu farklılıklar maddeler halinde tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 1

Lider ve Yönetici Arasındaki Temel Farklar

| Liderler | Yöneticiler |
|--|--|
| Dinamik bir yapıda olup, enerjiktirler. | Durağan bir yapıda olup, iş oldukça çalışma niyetindedirler. |
| Yaptığı işi derinlemesine düşünüp uygularlar. | Yaptığı işi yüzeysel düşünür ve kısa zamanda sonuca ulaşmak isterler. |
| İşini hayatının bir parçası olarak görürler. | İşini sadece bir görev olarak addederler. |
| İş görenlerini teşvik edici bir tutum içerisindedirler. | İş görenlerini yönlendirici bir hal içindedirler. |
| İş ve işlemler esnasında esnek davranıp, risk almaktan kaçınmazlar. | İş ve işlemler esnasında yasal belgeler üzerinde durur, katıdır, risk almaktan kaçınırlar. |
| Planlamalarını uzun vadeli olarak yaparlar. | Planlamalarını kısa vadeli olarak yaparlar. |
| İş ve işlemlerin içeriği üzerinde dururlar. | İş ve işlemlerde biçimsel olarak dururlar. |
| Hayal gücü olan bir yapıda olup, daima en ideal olanına erişebilme arzusundadırlar. | Sağduyulu bir yapıda olup gelecekle ilgili beklentileri sınırlıdır. |
| Değişimin önemini bilip, kendini çağdaş bilgi ve becerilerle donatma gayretindedirler. | Değişim ve gelişim adına yapılanları eski bildikleriyle kıyaslayıp, kararlı bir tutum sergilerler. |

Kaynak: Keçecioğlu, 1998: 65

Liderin Özellikleri

İlgili alan yazın incelendiği zaman liderde var olması gereken özellikler çeşitlilik göstermekle beraber ifade edilen bazı özelliklerin sürekli kullanıldığı görülmektedir. Başaran (2004: 57), iyi iletişim kurabilmek ve amaca odaklı olabilmenin bir liderde olması gereken özellikler olduğunu belirtmektedir. Amaca odaklı bir lider olmaktan bahseden diğer araştırmacı Schlechty (2011: 183), lider özellikleri içerisinde dürüstlük, kararlılık ve kendini tanımayı da eklemektedir. Doğan (2013: 102-103) lider olarak kabul gören bireylerdeki özellikler içerisinde içsel motivasyon, dürüst olmak, insanları motive edebilme yeteneği, özgüven, zeka, sosyallik, girişkenlik, işbirlikçi, hırslı ve sorumluluk sahibi olma, kendini tanıma, yeniliklere ve değişime açık ve hoşgörülü olmayı saymaktadır.

Yukarıda belirtilen özellikler dışında baskın olma arzusu, kararlı olma, azim, fiziksel enerji, cesaret, özgüven, duygusal denge, kontrol ve empati yapabilme yeteneği (Landau ve Weissler, 2001: 683), grup vizyonunu net bir şekilde anlatma, grup amaçlarının kabul edilmesini teşvik etme, yüksek beklentiler içerisinde olduğunu belirtme, grup üyelerini güdüleme, grup üyelerinin içsel motivasyonlarını artırma ve bir grup kültürü oluşturma da diğer lider özellikleri arasında ifade edilmektedir (Smyth ve Ross,1999: 205).

Liderlik Çerçevesi

Liderlik üzerine geliştirilmiş kuram ve yaklaşımlar incelendiğinde, örgütler yönünden liderlik davranışları ile alakalı temelde iki durumdan söz edilebilir. Bunlardan birincisi, insanlar arası ilişkiler, ikincisi ise örgütsel görevlerin ve örgütsel üretimin başarıyla sonuçlanması ile ilgili davranışlardır. Şişman (2011) bu davranışları, ilişki merkezli olan ve görev merkezli olan davranışlar şeklinde adlandırmıştır. Liderlerin belirtilen amaçlar doğrultusunda görevlere bakış açılarına göre uygulayacakları öncelik sırası nedeniyle, liderlik yaklaşımlarında birbirleriyle farklılıklar oluşacaktır. Bu durumda liderler davranışlarını ayarlarken içinde yer aldıkları ortamların şartlarına, Buna bakarak liderler, kendi tutumlarını, içinde buldukları ortamın şartlarını, gereklerine, limitlerine ve elde ettiği fırsatlara göre ayarlamak durumundadır (Şişman, 2001). İçerisinde buldukları örgütleri en iyi biçimde yönetmesi beklenen liderlerin örgüt yönetimlerini dört çerçeveden ele alan Bolman ve Deal (2013) ise, liderlik ve yöneticiliğin birbirleriyle karşılaştırıldıklarında eşit derecede önemli olduklarını fakat örgüt fazla yönetilir ve daha az liderlik edilirse, o örgütün ruhunu veya amaçlarının ortadan yok olacağını belirtmişlerdir. Bu anlayışa göre liderliği, “yapısal, insan kaynakları, politik ve sembolik çerçeve” olmak üzere ele almışlardır.

Bolman ve Deal (2013) liderlik ve yönetimin birbirinden farklı şeyler olduğunu ancak her ikisinin de kendi içerisinde eşit derecede önemli olduğunu üstüne basarak, örgütler ve liderlik konusunda deneyimi olanlara, nelerin yarar sağlayacağından yola çıkarak dört çerçeve modelini geliştirmişlerdir. Buna göre bir liderlerin “yapısal, insan kaynakları, politik ve sembolik” çerçeveleri beraber kullanarak, düşünce ve faaliyetlerini daha etkin ve problemsiz olarak gerçekleştirilebileceğini örnek vakalar ile açıklayarak dört çerçeve yaklaşımını geliştirmişlerdir.

Bolman ve Deal (2013) liderlerin bir örgüt yapısını tasarlarırken, örgütün amaçlarını ortama adapte etmek için düşünmeleri gerekli olan temel problemleri belirtmişler ve bu problemlere “yapısal çerçevede” cevap aramışlardır. Bir örgütte, içerisinde bulunan insanların ve örgütün özelliklerini değerlendirerek her ikisinin özelliklerinin birbirleriyle kesiştiği noktalarda nelerin yapılabileceğini kestirerek bu özellikleri örgütün faydasına çevirebilen liderleri “insan kaynakları çerçevesi”nden ele almışlardır. “Politik çerçeve” açısından örgütleri incelediğinde, bireyler ve içerisinde buldukları grupların kendi sınırlı görüşlü çıkarları için rekabet ettikleri arenalar gibi görmüşlerdir. Politik çerçevede bu arenada rekabet eden bakış açılarını görmeyi başaran, kısıtlı kaynakların kullanımını bilen ve güç savaşlarına girebilen liderler hakkında çalışılmıştır. “Sembolik çerçeve” ise liderlerin örgütsel bir kültür ve bunlar açısından sembolik öğeler meydana getirmek üzerine oluşturulan son çerçevedir.

Bolman ve Deal’ın (2013) örgütlerin yönetiminde liderlerin dikkat etmesi gereken dört liderlik çerçevesini aşağıda gibi kısaca açıklayabiliriz.

- 1) Yapısal Çerçeve: Yöneticiler bir örgütün yapısını inşa ederken içinde bulunduğu örgütün hedeflerine, işlerine ve ortama ahengi bakımından düşünmeleri şart olan ana problemleri izah etmektedir.

- 2) İnsan Kaynakları Çerçevesi: bir yöneticinin yürütümleri ve insanlar ile alakalı hipotezleri ya yabancılaşma ve hasımlığa ya da adanma ve yüksek güdülemenin nasıl yürütülebileceğini açıklamaktır.
- 3) Politik Çerçeve: yöneticinin menfaatleri, çatışan düşünceleri, yetersiz kaynakları ve güç savaşları üstünedir.
- 4) Sembolik Çerçeve: “örgütsel semboller ve kültür” konularına yönelmekte ve örgütlerdeki ana sembolik unsurları izah etmektedir, bunlar: mitler, kahramanlar, mecazlar, öyküler, gülmece, oyun, tekrar eden durumlar ve törenlerdir.

Dört Çerçeve Modeli'nin genel bir görünümü ve her bir çerçevenin gerçeklik algısı aşağıdaki Tabloda verilmektedir (Bolman & Deal, 2013: 41).

Tablo 2

Dört Çerçeve Modeli

| | Yapısal | İnsan Kaynaklı | Politik | Sembolik |
|------------------------|---|---|--|--|
| Örgüt Metaforu | Fabrika veya makine | Aile | Orman | Karnaval, mabet, tiyatro |
| Temel Kavramlar | Kurallar, roller, hedefler, politikalar, teknoloji, çevre | İhtiyaçlar, beceriler, ilişkiler | Göç, çatışma, yarışma, örgütsel politika | Kültür, anlam, metafor, tören, kutlama, hikaye, kahraman |
| Liderlik İmajı | Sosyal yapı | Güçlendirme / Yetkilendirme | Taraftarlık ve politik kavrayış | İlham |
| Temel Liderlik İddiası | Yapıyı işe, teknolojiye, çevreye uydurma | Örgütsel ve insan ihtiyaçlarını dengeleme | Gündem ve güç tabanı oluşturma | İnanç, güzellik, anlam yaratma |

Kaynak: Bolman ve Deal, 2013: 44

Yapısal çerçeve. Yapısal çerçevenin ortaya çıkış noktası Frederick Taylor'ın öncülüğünü yaptığı “bilimsel yönetim” olarak isimlendirilen yönetim yaklaşımıdır. Ondan sonra ise otoriter bürokrasiye karşı Max Weber tarafından ortaya atılan “monokratik bürokrasi” yaklaşımıdır. Bu yaklaşımların ortak amacı örgütte rol ve sorumlulukları birbirinden ayırarak

işteki performansı en üst seviyelere çıkarmayı sağlamaktır. Belirtilen yaklaşımların temelinde olan yapısal çerçevede örgütlerin temel amacına, hedefine ulaşmak adına ortaya koyacağı yolu bulmasında liderlerin çalışanların olması gerektiği rol ve sorumluluklara yerleştirmenin ne kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır.

İş bölümünün yapılması ya da görevlerin etkin şekilde dağıtılması yapının temel taşıdır. Yapısal çerçeve içerisinde bir liderin iş bölümü yaparak çalışanlara sorumlulukları delege ederek, kontrol ve koordinasyonu elinde tutması beklenmektedir. Buna karşın yapısal çerçevede iş bölümü yönünden iki sorun karşımıza çıkmaktadır: birincisi işin ne şekilde dağıtılacağı (farklılaştırma), ikincisi kişiler sorumluluklarını aldıktan sonra bunların ortak bir payda da buluşularak nasıl koordine edileceğidir (birleştirme).

Liderler bir işi delege etmek üzere belli başlı seçeneklere sahiptir. Örgütün içerisinde bulunduğu çevre şartları, elinde bulunduğu kaynakları ve sahip olduğu iş gücü göz önüne alınarak yapısal çerçevenin planlamak gerekmektedir. Bunun için örgütün dikey ve yatay koordinasyonu sağlanmalıdır. Dikey koordinasyonla, üst düzey olan yöneticiler astlarını, otorite, politikalar, planlama ve kontrol sistemleri vasıtasıyla koordine ve kontrol ederler. Yatay koordinasyon ise otoriteye bağlı kalacak buna karşın daha az formal ve esnek yapıda bir kontrol yöntemidir. Yapısal çerçeveye temel oluşturan seçenekler Tabloda gösterilmiştir (Bolman ve Deal, 2013: 45). Yapısal çerçeve kapsamında bir lider örgütün istenilen hedefe ulaşmasını için yeni politika ve kurallarla örgütü yeniden yapılandırarak hedefe ulaşmaya çalışır.

Tablo 3

Yapısal Çerçeveye Temel Oluşturan Seçenekler

| Temel Yapısal Seçenekler | |
|---|---|
| İş Bölümü: Farklılaştırma için seçenekler | İşlev, Zaman, Ürün, Müşteriler ya da Alıcılar, Yer, Süreç |
| Koordinasyon: Bütünleşme için seçenekler | |
| Dikey | Otorite, Kurallar ve Politikalar, Planlama ve Kontrol Sistemleri |
| Yatay | Toplantılar, Özel görev gücü, Koordinasyon rolleri, Matris yapılar, Ağlar |

İnsan kaynaklı çerçeve. İnsan kaynaklı çerçeve, Mary Parker Follet ve Elton Mayo tarafından 1927-1932 yılları arasında yaptıkları Hawthorne liderlik araştırmalarından ortaya çıkmıştır. Bu araştırmacılar çalışanları sadece birer maaş ile doyurabilecek birer makine gibi düşünen sistemleri reddedmiş çalışanların becerilerinin, davranışlarının, enerjilerinin örgütün ihtiyaç duyduğu amaçlar yönünde kullanılarak örgütün başarıya ya da başarısızlığa götürmesine bağlamışlardır.

Öncelikle insanlar ve örgütler birbirine ihtiyaç duyarlar. Örgütler insanların ihtiyaçlarını görmek için vardır ve bu ihtiyaçları giderebilmesi için insanların fikirlerine, enerjilerine ve yeteneklerine ihtiyaç duyarlar. Aynı şekilde insanlarda iş, kariyer, maaş ve fırsatları sahip olabilmek için örgütlere ihtiyaç duyarlar. Bu sebeplerden dolayı, organizasyonlar ve insanlar bir arada ahenk içerisinde birbirlerine yararlı olmak zorundadırlar.

İnsan kaynaklı çerçeve insanlar ve örgütler ile bağlantılı ilişkileri ve ihtiyaçları vurgular. Ancak bu ilişkiler ve ihtiyaçlar her daim iyi dengede tutulmalıdır. İyi bir denge oluşmadığı vakitler de örgüt ve insan her ikisi de zarar görebilir. Yönetime insan kaynakları çerçevesinden ele alan bir liderin, örgüt içinde bağlantılara, çalışanların duygularına değer vermesi, bunun dışında çalışanlarına yetki vererek yönetme şansını vermesi beklenir. Bu

konularda liderin yapması gereken bir felsefe oluşturarak örgütün insanların yönetimi üzerindeki ana inançlarını ortaya çıkararak ve bu inançları bir yönetim sistemine ve hayata geçirmesi gerekmektedir. Bu konu hakkında ana insan kaynakları stratejilerini ortaya koyan, insan kaynakları felsefesi ilkesini ve belirli uygulamaları gösteren temalar tabloda verilmiştir (Bolman & Deal, 2013:46).

Tablo 4

Temel İnsan Kaynakları Stratejileri

| İnsan Kaynağı İlkesi | Belirli Uygulamalar |
|---|--|
| Bir insan kaynakları stratejisi inşa et ve uygula | İnsanları yönetmek için paylaşılan bir felsefe geliştir. Bu felsefeyi uygulamak için sistemler ve uygulamalar geliştir. |
| Doğru insanları işe al | Ne istediğini bil. Seçici ol. |
| Çalışanları şirkette tut | İyi ödüllendir. Çalışanları koru. İçerden yükselt. Zenginliği paylaş. |
| Çalışanlara yatırım yap | Öğrenmeye yatırım yap. Gelişme olanakları sağla. |
| Çalışanları güçlendir | Çalışanlara bilgi ve destek sağla. Otonomi ve katılımı teşvik et. İşini yeniden tasarla. Kendi kendini yöneten takımları destekle. Eşitlikçi olmayı teşvik et. |
| Çalışanları teşvik et | Örgütün çeşitlilik felsefesi hakkında açık ve tutarlı ol. Yöneticileri sorumlu tut. |

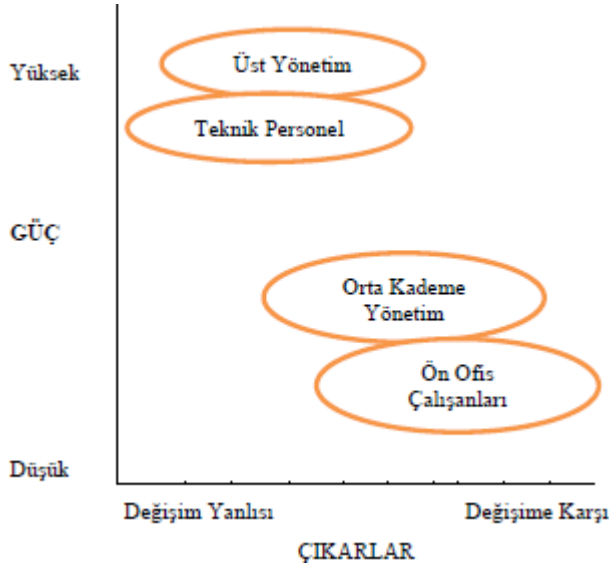
Politik çerçeve. Politik çerçevede bir liderin, kısıtlı kaynaklar ve çeşitli çıkarların olduğu bir platformda gücünü ortaya koyarak, bireylerin ve örgütün amaçları doğrultusunda faydalı olacak kararları alması beklenir. Bu çerçeve, örgütleri birey ve grup menfaatlerinin daimi devam eden müsabakalarına ev sahipliği yapan “öfke arenaları” olarak görür. Bu arenayı etkileyen beş faktör aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Örgütler, farklı kişilerin ve menfaat gruplarının meydana getirdiği koalisyonlardır.

- Koalisyon üyeleri değer, inanç, bilgi, menfaatler ve gerçek algılarında daimi farklılıklara sahiptir.
- Genellikle alınan önemli kararlar kimlerin neleri alacağı hakkındaki sınırlı kaynakların dağıtımını içerir.
- Kısıtlı kaynaklar ve sürekli farklılıklar arbedeyi günlük dinamiklerin ortasına yerleştirir ve gücü en mühim varlık olarak kabul edilir.
- Hedefler ve kararlar birbirleri ile yarışan, kendi menfaatleri için sinsice manevralar yapan ortaklar arasındaki pazarlık ve görüşmelerde ortaya çıkar.

Politik çerçeveden örgüt yönetimi ile alakadar olan bir lider, örgüt vizyona çevrili, ne istediğini ve bunu nasıl elde edeceğini bilerek yani gündemi belirterek, yöntem geliştirmesi ve hedefe ulaşması gereklidir. Bunun için ilk olarak bir zemin haritası oluşturulmalı yani resmi olmayan iletişim yollarını, politik etki yaratabilecek ana ajanları tayin ederek, hem içten hem dıştan mobilizasyon için ihtimalleri değerlendirerek karşı tarafın tatbik edeceği stratejileri kestirmektir.

Politik lider ağlarını ve ortaklıklarını kurarken, bu yönde kendisine yararlı olacak ve olası ortaklarla ilişkilerini belirlemelidir. Kendisine karşı olanları önce ikna etmeye çalışmalı sonrasında eğer gerekli görürse güce dayalı yöntemler kullanılmalıdır. Ortaklıklar ve ağlar oluşturulurken ortaya konulan yol haritasında bir örgütün faydasına olacak değişimleri onaylayan ya da karşı çıkan personelin güç ve çıkar açısından farklılıkları aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.



Şekil 1. Değişimi Kabul Eden Yada Direnç Gösteren Personelin Güç ve Çıkar Farkları

Örgütte yapılacak olan değişime karşı gücü ve çıkarları içerisine alan bir durum seyreden Şekil 1’de orta kademe ile ön ofis çalışanlarının değişime karşı direnç içerisinde olduklarını, bu durum üst yönetim ile teknik personel yönünden farklı olarak hızlı ve kolay bir değişim süreci geçireceklerini yani değişimin oluşması için güçlü bir desteğin ve zayıf bir muhalefetin olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. Değişim için güçlü destek ve zayıf muhalefetin farkları

Yukarıdaki şekilde gerçek politik bir durum vardır yani her iki tarafında kendine göre güçlü olduğu bir mücadele alanı görülmektedir. Orta düzey yöneticiler ile ön ofis çalışanlarının güçlü bir muhalefet içerisinde olduğu ve yoğun mukavemet göstermesi nedeniyle üst yönetim ve teknik personelin beklediği basit bir galibiyetin olmayacağı, uzun sürecek bir çatışma ortamının yaşanacağı söylenebilir.

Politik grupların destek yaratabilecekleri aşağıda sunulan güç kaynaklarını bir grup sosyal bilimci ortaya koymaya çalışmıştır (Bolman ve Deal, 2013: 210).

- (1) Pozisyon gücü (otorite); yöneticileri, buldukları pozisyondan iletişim ve güç ağlarında daha çok ya da daha az güçlü bir yere oturtarak, otorite seviyesini belirtir. Burada doğru birimde olmak kadar önemli bir başka konuda doğru göreve sahip olmaktır.
- (2) Ödüllerin kontrol edilmesi; iş, para, politik dayanak ya da başka ödülleri sağlama becerisi gücü ortaya çıkarır.
- (3) Zorlayıcı güç; sınırlama, engelleme, müdahale veya cezalandırma becerisine dayanmaktadır.
- (4) Bilgi ve uzmanlık; sorunları çözmek adına yeterli yapısal ve teknolojik kaynakların elinde olmasını gerektirir.
- (5) İtibar; yöneticilerin daha önce yapmış olduğu başarılı çalışmalarına bağlantılı olan sicili oluşturur.
- (6) Kişisel güç; karizma, enerji, dayanıklılık, politik akıl, ikna edebilme yeteneği, vizyon gibi özellikler kişisel güçle bağdaştırılmıştır.
- (7) İttifaklar ve ağlar; bir kurumda işlerin yapılmasında ortakların bu işleri daha kolay ve aşılabilir hale sokabileceği ihtimali düşünülerek gerekli ilişkilerin kurulmasıdır.

- (8) Gündeme erişim ve kontrol; tam olarak ne istediğinizi bilmeli ve nasıl elde edeceğiniz konusunda rakiplerinize göre daha hızlı erişim sağlamaktır.
- (9) Çerçeveleme; sorunları derinlemesine değerlendirecek ve karar verilecek bir çerçevenin oluşturulmasıdır (Bolman ve Deal, 2013: 231-232).

Politik çerçevede amaçlar, yapı ve politikalar ortaklar arasında devam eden pazarlık ve anlaşma sürecinde ortaya çıkar ve buna karşın asıl sorun örgütün isteklerini yerine getirmek adına ne çeşit bir güç kullanarak tercihini yapması gerektiğidir. Burada politik liderin üzerine düşen görev ilgili ortaklıkları kurarak, anlaşmalar yaparak bağlarını kurması beklenmektedir (Bolman ve Deal, 2013: 240).

Sembolik çerçeve. Semboller ve sembolik eylemler gündelik yaşamın içerisinde bulunmaktadır ve özellikle belirli gün ve haftalar içerisinde kişilere coşku ve teselli verirler. Semboller rasyonelliğin, netliğin ve doğrusallığın çok farklı olduğu, belirli durumlar karşısında kişilerin uyum sağlaması için insanların oluşturduğu kültürün temel yapı taşlarıdır. Sembolik çerçeve, sembollerini çok güçlü hale getirmiş temel mana ve inanç konularını yorumlar ve sonuçlandırır. Sembolik çerçeve farklı kaynaklardan birleştirdiği düşünceleri beş varsayım haline dönüştürmüştür, bunlar:

- (1) Herhangi bir durumun ne olduğundan çok, ne anlama geldiği daha önemlidir.
- (2) Olaylar ve anlamlar arasında olan bağıntı gevşektir; olaylar ve eylemler insanların yaşam tecrübeleri değiştikçe birden çok anlam ifade edebilir.
- (3) Belirsizlikle karşılaşan insanlar, bu içerisinde buldukları karışıklıkları çözmek, yönlerini bulmak, umut ve inançları desteklemek için semboller yaratırlar.
- (4) Olaylar ve süreçlerin çoğunlukla ifade ettikleri, ürettiklerinden daha önemli bir konudur. Dünyevi mitlerin sembolik biçimlerinden olan, erkek ve kadın

kahramanlar, oluşan ritüeller, seremoniler ve hikâyeler insanların yeni amaç ve tutkular bulmalarına destek olur.

- (5) Kültür ve örgütü birleştirir, insanları bir arada tutar ve örgütün istediği amaçlara ulaşmasına yardım etmektedir (Bolman ve Deal, 2013: 283-284).

Bir örgütün kültürü sembollerin vasıtasıyla ortaya çıkarılabilir ve iletilebilir. Bu semboller aşağıda belirtildiği üzere bir çok şekilde olabilir (Bolman ve Deal, 2013: 284).

- (1) Mit, vizyon ve değerler; bir örgütün amaçlarını ve çözümlerini ortaya koymaktadır. Mitler genellikle bir girişimin başlatılması sonucunda ortaya çıkmaktadır, dayanışmayı, bağlılığı ifade etmektedir. Vizyon, örgütün çekirdek ideolojisini veya amaç duygusunu bir gelecek tarzına göre değiştirmektedir. Değerler ise, resmi belgeler içerisinde yazılı olanlara bakmaksızın bir örgütün hayatını temsil eden sembollerdir (Bolman ve Deal, 2013: 290).
- (2) Erkek ve kadın kahramanlar; bir örgütte yalnızca o örgütün içerisinde o örgütü yöneten liderler kahraman olarak görülmemektedir. Örgüt içerisinde çalışan sıradan kişilerde sadece kendi işlerini doğru şekilde yaparak üstün sonuçlar elde ettikleri işler ile örgütün erkek ve kadın kahramanları olarak anılmaktadır (Bolman ve Deal, 2013: 290).
- (3) Hikâyeler ve peri masalları; yıllar içinde ortaya çıkan örgüt hikayeleri ve masalları, çalışanları eğlendirmenin yanında ahlaki yönden öğütler vermek yerine insana rahatlama, yön duygusu ve umut vermek gibi örgütün değerlerini ve kimliğini ileterek güven ve destek sağlayan, içsel zıtlıklardan ve gerilimlerden kişiyi savunan soyut kavramlar olarak tanımlanmaktadır (Bolman ve Deal, 2013: 291).

- (4) Ritüel; en geniş manasıyla, kişiler tarafından kutsallaştırılmış yani bir inanca benzer şekilde benimsenmiş alışkanlıklar, davranış tarzları, temalar şeklinde tanımlanabilir. Ritüelin karşılaştırılmaması gereken şey ritüeldir. Bir toplumda kuşaktan kuşağa iletilen ve kendi içerisinde yaptırım gücü oluşmuş kültürel alışkanlıklar, töre ve davranışlara gelenek denmektedir. Bu tanımlara bakarak ritüel ve geleneğin aslında birbirlerine çokca yakın anlamları olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna karşın ritüeller özel bazı durumlarda kendini yinelenen ve alışkanlık durumu kazanmış davranışlardır (Bolman ve Deal, 2013: 91).
- (5) Seremoni; katılımcılar tarafından daha önceden bilinen ve devam ettirilen eylemlerdir. Örgüte yeni katılan kişileri örgütün yeni üyesi haline getirir ve örgütün inançlarının, umutlarının ve iyimserliklerinin devam ettirilmesine destek olur. Seremonilerin dört temel rolü vardır: sosyalleştirir, dengeler, güven aşılar ve mesaj iletmektedir. Seremoniler ritüeller arasında ki fark, seremonilerin ritüellere göre, geçiş sıralarında veya özel durumlarda daha görkemli ve özenle hazırlanan törenlerdir olmasıdır (Bolman ve Deal, 2013: 291).
- (6) Metafor; karmaşık konuları, kendi tutumlarımızı ve yaptıklarımızı etkileyen anlaşılabilir imgelerdir. Mizah; şüpheyi ifade eder, esnekliğe ve uyum sağlamak konusunda yardımcı olur, birleştirir, dayanışmayı oluşturur ve statüleri göstermektedir. Oyun; deney yapma fırsatı, esnekliğe ve yaratıcılığa destek olur, başka seçenekler oluşturmak için kuralları esnetmektedir (Bolman ve Deal, 2013: 292).

Liderlik Kuramları ve Tipleri

Özellikler yaklaşımı. Yönetici ile lider kavramlarını birebir aynı gören klasik yönetimde, liderlik ile yapılmış olan tanımlarda genellikle gücün merkezileşmesi ve kontrolü konuları üstünde durulmaktaydı. İçinde buldukları dönemin önemli liderlerinin kişisel özellikleri üzerinde çalışarak liderlik için gerekli ferdi ve maşeri özellikleri ortaya çıkarmaya çalışılmıştır (Wexley ve Yukl, 1984: 29). Bu biçimde yapılan çalışmalar, liderliğin anlaşılması sürecinde, ortaya atılan amaçlara ulaşabilmesi için liderin şahsi özellik, güdü ve karakter stillerinin anlaşılması gerekliliğine üzerinde durulmuştur. Bununla beraber bu kişisel nitelikler etkin liderlikle bağdaştırılmıştır (DuBrin, 1995: 14).

Liderlikte özellikler yaklaşımı paralelinde yapılan çalışmalarda hem lideri tanımlarken gücü ve kontrolü vurgulasın, hem de grubu ön plana çıkarsın, ulaşmak istenen nokta; bazı bireylerin doğal liderler olduğu ve bu doğal liderleri diğerlerinden ayıran fiziksel karakteristiklere ve yeteneklere elde ettikleri düşüncesidir (Yukl, 1981: 31).

Etkili liderlik süreciyle bağdaştırılan özellikler arasında kendine güven, problem çözme yetenekleri, beceri, doğruluk ve içtenlik, kendini öne çıkaran, bireysel farkındalığı diğerlerine göre yüksek, baskın karaktere bulunan, nesnel, duygusal kontrolü sağlama biçiminde farkındalığı olan öğelere yer vermiştir. Bunlara ek olarak esnek olabilmek, teşvik vermek, empati kurmak, içsel atfetmeyi kullanmak gibi örgütsel görevlerle bağlantılı özellikler, kuvvetli güdülerini olmak çalışma etiği taşımak, azimli olmak gibi güdülenmeye yönelik nitelikler, kıvrak bir zekaya sahip olmak, deneyime açıklık, yaratıcı olmak, insan ve durumları kavramak gibi bilişsel ve zihinsel özellikler, boy, iyi görünüm, iyi bir özgeçmiş (eğitim, deneyim, uzmanlık vb.) gibi fiziksel ve özgeçmiş değişkenleri üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Wann, 1997: 278).

Etkili spor liderler özelliklerinin tarif edilmesi maksadıyla bir takım nitelikler de tanımlanmıştır. Örneğin Ogilvie ve Tutko, tipik lider özelliklerinin tayin edilmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, otoriter, gerçek ve zorluklarla yüzleşmeyi seven, medya ve taraftar baskılarını karşı koyabilen, duygusal olarak olgun, düşüncelerinde özgür ve gerçekçi bakış açlarına sahip olan bireyler olarak açıklamışlardır. Ama bu araştırma antrenör profilini oluşturmada yeterli sayılabilecek kanıt sunamamıştır. Gerçekte etkili spor liderliği özelliklerinin belirtildiği belli bir kurgulama yoktur ve spor liderliği konusundaki çok az çalışma vardır ki özellikler yaklaşımını kullanmıştır (Weinberg ve Gould, 1999: 29).

İlerleyen süreçte yapılan çalışmalarda liderin yalnızca belirli özelliklere sahip olmasının yeterli olamayacağı, etkili ve başarılı bir lideri başkalarından ayıran davranışların da liderlik sürecinde etkin olduğu açıklanmıştır. Bu nedenden dolayı davranışsal yaklaşımların araştırılması gerekmektedir.

Durumsal yaklaşım. Liderlik araştırmalarında 1970'li yıllarla birlikte birbirinden farklı durumların tesir ettiği birey veya gruplara karşı gösterilen liderlik yaklaşımlarının farklılaşabileceği fikri ile ortaya çıkan durumsal liderlik kuramları, günümüze kadar farklı alanlarda 3000'in üzerinde çalışmaya konu olmuştur (Slack, 1997: 25). Davranışsal liderlik yaklaşımlarıyla ortaya konan iki lider davranışından aslında hangisinin daha etkili sonuç ortaya koyacağı konusunda yürütülen çalışmalar, etkili liderlik tarzında durumdan duruma değiştiği şeklindeki bulgular ile neticelenmiştir. Yani etkili lider davranışı farklı durumsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Böylelikle yaklaşım bazı durumlarda etkili olan davranış boyutunun başka durumlarda neden etkili olamadığının ortaya konulmasında yardımcı olmaktadır (Dessler, 1998: 391).

Liderliğe karşı bu yönlü bir bakış durumsal liderlik olarak değerlendirilmiş ve günümüzde de geçerliliği hala devam etmektedir. Burada araştırmamıza bir ya da birkaç

faktörü ile etki edecek olan durumsal çalışmalar daha ayrıntılı bir şekilde incelenirken diğerleri hakkında biraz daha kısa bilgiler verilerek kavramsal çerçeveleri aktarılmaya çalışılacaktır.

Durumsal liderlik kuramı. Kuramının önemli yönlerinden biri, durumsal koşullarla liderlik davranışlarını entegre edebilmesidir. Kuramın ana varsayımı ise lider davranışlarının değiştirilememesi sonucunda yöneticiyi sergilediği davranışa uygun şartlarda çalıştırmanın gerekli olduğunu savunmasıdır (Dessler, 1998: 391). Kuram bunun dışında lider kişiliği, grup ve durumsal faktörler arasında bir etkileşim olduğunu ortaya atarak farklı kişilik ve davranıştaki liderlerin değişik durumlarda başarılı olabileceğini savunmuştur.

Kuramın kullanılabilirliğine dönük pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir bölümünde özellikle araştırma sonuçlarının geçerliliğine ve modelin kullanılabilirliğine dönük bir takım eleştiriler öne sürülmüştür. Yukl modelin liderlik etkililiğini izah etmede kullanımını sınırlayan kavramsal eksikliklere sahip olduğunu ifade etmiştir.

Doğa sporları ve macera programlarında durumsal değişkenler çok sık ve bir anda değişebilmektedir. Bu yüzden lider, grup ve duruma ilişkin şartlar ortak bir biçimde ele alınması önem taşımaktadır. Fieldler’in dile getirdiği gibi stresli durumlar karşısında, grup içerisinde çatışma veya fikir zıtlıklarının yaşanması, çevre ve atmosfer koşullarının giderek kötüleşmesi gibi az tercih edilecek durumlarda ya da tersi koşullarda, liderin kontrolü elinde tutması için hangi davranış yaklaşımlarını (birey-görev yönelimi gibi) benimseyeceği çalışmamız yönünden önem taşımaktadır (Fieldler, 1967: 7).

Yol-Amaç kuramı. House ve Dessler liderin nasıl etkili olabileceğine farklı farklı perspektiften öneriler ortaya çıkarmışlardır. Yol-Amaç Modelinin temeli Georgeopsos ve arkadaşları tarafından geliştirilen Yol-Amaç Hipotezine ve motivasyondaki “Beklenti” (expectancy) kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre başarı elde etmek büyük ölçüde

ödüllendirilmiş bir davranışın neticesidir. Ödüller, bireyin görevi başarma sürecinde kendi başarı seviyesini algılayıp bir değer yükleyerek elde etmiş olduğu kişisel tatmini olarak belirtilen içsel, bireye çevredekiler tarafından kazandığı başarı sonucu verilen dışsal (zam, ikramiye, sosyal kabul, terfi vb.) biçimlerde olabilir. Dışsal ödüllerin bireye ulaşmama ihtimalide vardır. Birey kazandığı ödüller sonrasında bir tatmin duygusu geliştirecektir (Eren, 2004: 20).

Kuram, ödülün çekiciliği ve ödüle bağlı olarak ortaya çıkan bireysel motivasyonun gerçekleşme durumlarını tanımlayan Beklenti Modeli üzerine kurulmuştur. Kuramı çeşitli ödül ve farklı lider tiplerinin astların motivasyonuna, performansına ve tatminine nasıl yararlı yönde etki sağlayabilecekleri konusu üzerine odaklanarak lider tiplerinin astların görevleri ile bağlantılı algılarını, kişisel amaçlarını ve amaca elde etme yollarını nasıl etkileyeceği üzerinde durur. Örgütsel başarı elde etmek ve örgüt amaçlarına ulaşmanın, astlara bireysel amaçlarını gerçekleştirmede bir araç olabileceğini göstermek kuramın temelini oluşturmaktadır.

Davranışsal yaklaşım. Bireysel özelliklerin etkili bir liderde tamamlayıcı unsurlar olarak algılanmasına karşın, lider olarak başarı elde etmek aynı zamanda bir takım becerileri içerisinde barındıran doğru tutum ve davranışların sergilenmesine de dayanmaktadır (DuBrin, 1995: 15). Davranışsal yaklaşımları incelemek üzere kavramsal çerçeveye başlamadan evvel davranışları oluşturan faktörlere bakmak yararlı olacaktır. Tutum, yaşantı ve deneyimler neticesinde ortaya çıkan, alakalı olduğu tam nesne ve vaziyetlere karşıt bireyin davranışları üstünde yönlendirici veya dinamik bir tesire sahip psikolojik ve sinirsel bir hazırlık durumudur. Yani bilişsel ve duyuşsal unsurları bulunan ve davranışsal öğeleri içerisinde bulunduran olabildiğince daimi bir yöntemdir. Varsayma alakalı kuşkuların ortaya çıkmasına karşın, tutumların davranışlarımızı etkilen bir fakör olduğu ve tutarlı davranma yönünde

baskı yaptığı söylenebilir. Tutumlar özellikle çarpıcı olduklarında, özgül ölçüldüğünde ve ölçülen davranışla doğrudan bağlantılı olduğu zaman davranışlarla daha tutarlı bir hale gelebilmektedir. Buna karşın bazı dış baskı ve ilişkisiz nedenler sonucunda insanların tutarsız davranışlar göstermesine neden olabilmektedir (Freedman vd., 1989: 21).

Bireyin zaman içerisinde sergilediği tüm davranışlar ise onun biyo-genetik yapısıyla çevresel ilişkilerinin bütününden oluşan inançlar, fikirler, idraklar, çoskular ve özellikle gereksinimlerle ilişkilidir. Kişisel hedeflerin ferdi ihtiyaçlardan oluşması nedeniyle davranışı belirleyen temel itici güçler olarak görülebilen alışkanlık, şartlanma, taklit, sosyal örf ve adetler, bireysel ihtiyaçların yanında ikinci plana düşmektedir. Davranışlar üzerinde etkisi olan bir diğer etken ise insanın içinde bulunduğu durumdur (Eren, 2004: 22).

Davranışsal yaklaşımlar içerisinde yer alan araştırmalar, çoğunlukla lider davranışları, davranışların bir örüntüsü namına liderlik biçimleri ve bu lider davranışlarının grup üstündeki olası tesirleri üzerindeki çalışmaları kapsamaktadır. Bu yaklaşım, başarılı olan liderlerin gösterdiği, daha az başarı elde edenlerde ise gözlenmeyen davranışların belirlenmesi fikrine dayanmaktadır. Bu ise liderlerin doğuştan değil sonradan yetiştiklerine işaret eder (Soucie, 1994: 118). Wann, davranışsal yaklaşımla yapılan araştırmaların özellikler yaklaşımına göre daha başarılı olduğunu savunmaktadır.

Davranışsal yaklaşımın hakkındaki ön çalışmaları Bales ve Strodbeck'in iş ve toplumsal-duygusal lider kavramlarında var olduğunu belirten Hortaçsu (Hortaçsu, 1997: 22), araştırmacılara dayanarak, tartışma gruplarında zaman geçtikçe çeşitli iki liderin ortaya çıktığını, iş lideri grubu amaçlar istikametinde yönlendirirken, duygusal lider ise grubu bir arada tutma görevini üstlendiğini belirtmiştir. Daha sonradan yapılan bu yorum, örgütsel süreç içerisinde açıklanan her iki davranışın tek başına bir lider tarafından gerçekleştirilebileceği gerekçesiyle eleştiriye uğramıştır. Ohio Üniversitesinin işletme

araştırmaları bürosu araştırmacıları, liderlik stillerini oluşturabilmek için liderlere yöneltilebilecek 1800 davranış tiplerini tanımlayan bir soru kâğıdı hazırlayarak en başta 9 grupta bölümlendirdikleri lider davranışını, araştırmalar sonucunda yapıyı harekete geçirme ve anlayış boyutları altında iki gruba ayırmışlardır (Wann, 1997: 278). Safty ve diğerleri (Safty, 2003: 17), kitaplarında bu yapılan çalışmanın lider davranışlarını 14 farklı boyutta birleştiğini fakat yalnızca ikisinin tipik lider davranışı olarak yaygın olduğunu belirtmiştir. Yazarlar bununla beraber bu yapılan çalışmanın lider davranışlarını ampirik biçimde ölçmek yoluyla saptanması yönünden bir farklılık barındırdığını vurgulamışlardır. LBDQ liderin anlayış ve yapıyı harekete geçirme durumu olmakla beraber iki yönlü davranış boyutlarını ortaya çıkarmaya çalışan likert tipi bir ölçektir. LBDQ yıllar içerisinde geliştirilmiş (son versiyonu LBDQ-FormXII) fakat bununla beraber bir takım eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Bunun nedenlerinin en başında elde edilen sonuçlarda tutarsızlık olması ve istatistiksel bakımdan anlamlı olmayan sonuçlar verebilmesidir.

Anlayış boyutu; Bryman liderin örgüt içerisinde dostluğu, karşılıklı güven oluşumunu, ilgi ve astlarla olan ilişkilerinin itibarını ilerletmesi davranışları olarak açıklamıştır. Can ve diğerleri önderin, grup üyelerinin mutluluk ve refahına özellikle özen göstermesi (Can vd., 1998: 22), Eren ise, kişiyi dikkate alma olarak yorumlamış ve lideri, azalarla dostça bağlantılar kuran, samimi ve dostça yaklaştığı kişilerde saygı ve güven oluşturun davranışlarla ilişkilendirmiştir (Eren, 2004: 19). Slack, anlayış boyutunu, liderin astlara duyarlılık gösterme seviyesi ve karşılıklı güven duygusu oluşturma derecesi olarak ortaya koymuş ve anlayış boyutu yüksek olan liderlerin arkadaşça bir yaklaşım içerisinde olduğunu, iletişime açık, ekip çalışması ve astların refahına ehemmiyet gösteren şekilde açıklamıştır (Slack, 1997: 22). Dessler, ortamdaki oluşan gerilimi azaltan, mutlu bir çalışma ortamı yaratan, morali yükselten, grubun inanç, tutum ve değerlerini önem vererek savunan davranışları içermekte olduğunu açıklamıştır (Çelebi ve Akbaba Altun, 2002: 11).

Yapıyı harekete geçirme boyutu ise liderin örgüt amaçlarına elde edebilmek için kendi ve astların vazifelerini planlama derecesi ile ilgilidir. İçerikteki etkinlik örnekleri, yaratıcı vazife tarifleri ve performans standartları ortaya koymak, astların en yüksek performans seviyesinde çalışmalarını garanti altına almak ve son iş tamamlama sürelerinin belirlemeyi içermektedir (Slack, 1997: 23). Ayrıca astların vazifelerini değiştirmek, geleceği planlamak, iş tariflerini yapmak, oluşan problemleri çözmek, eldeki kaynakları verimli kullanmak gibi lider davranışlarını içerir. Bir başka ifadeyle yapıyı harekete geçirme, liderin grup hedeflerini belirleme ve grup etkinlikleri planlama davranışını içermektedir (Can vd., 1998: 12). Eren bu durumu “girişimcilik ruhu “ olarak yorumlamış ve lider davranışlarını işi etkili şekilde düzenlemek, grubu meydana getiren azalar arasında pozitif bağlantılar kurmak, haberleşmeyi kolaylaştırmak, işte başarı olanaklarını artırma olarak açıklamıştır. Özet olarak bu liderlik davranışları benimseyen liderler emirler verir, planlama fonksiyonu için zaman harcarlar ve işe ilişkin etkinlikler için programlama yaparlar.

Çalışmayı yapan araştırmacılara göre etkili bir liderlik için bireyin var olan her iki boyutta da yüksek performanslı çaba göstermesi gerekmektedir. Davranışsal boyutta yapılmış birçok çalışmayı derleyen Stogdill liderin, sosyalleşme, girişkenlik, inatçılık, neyin ne zaman nasıl yapılacağını bilme, kendine güven, vaziyetin gerekliliklerini anlama, işbirliği kurma ve popüler olma konularında ortalama bir seyirciden anlamlı biçimde daha başarılı davranışlar ortaya koyduğunun özellikle belirtmiştir (Stogdill, 1974: 27). Yukl de benzer şekilde, tek boyutlu davranışın olgunluk seviyesinde olumlu bir neticeye ulaştırmayacağını, etkili bir liderlerin çoğunlukla her iki boyutu dengeli biçimde göstermekte olduğunu ifade etmiştir (Yukl, 1981: 27).

Ohio Eyalet Üniversitesi araştırmaları ile yaklaşık aynı dönemlerde Michigan Üniversitesi araştırmacıları da örgüt üyeleri üstünde etkili olan lider etkinliklerini davranışsal

boyutta araştırmışlardır. Bu araştırmaların amacı ise örgüt üyelerinin verimliliği ve tatmini üzerindeki lider davranışlarının etkisini tespit etmektir.

Modern Liderlik Yaklaşımları

Modern teorilere göre, etkili bir liderliğin ortaya konabilmesi, lidere, durumu seyredenlerin gelişmişliğine ve niteliklerine bağlıdır. Yakın zaman literatürü, izleyenlerin liderlikte çok önemli olduğunu, onların olmadığı bir yerde liderlikten söz edilemeyeceğini belirtmektedir. İzleyenlerin ihtiyaçları, amaçları, kabiliyetleri, sorumluluk duyguları, işin içerisine dahil olma dereceleri, potansiyelleri ve daha birçok özellikleri bir liderin etkililiğinin tayin edilmesinde çok önemlidir (Feldman ve Greenberg, 2005: 21; Grossman ve Valiga, 2000: 15).

Modern liderlik teorileri, liderliğin gelişigüzel bir şekilde bulunmadığını savunmaktadır. Modern kuramlara göre lider, vizyonu olan, bu vizyonu başkalarıyla pay ederek müşterek bir vizyona dönüştüren, vizyonun meydana gelmesi için plan yapan bireydir. Liderin dönüşümü etkilemek, değişime önderlik etmek, çatışmaları yönetmek, izleyenleri kuvvetlendirmek, grup için bir simge ve güç kaynağı olarak çalışmak, seyircilerin devamlı gelişimini temin etmek gibi mesuliyetleri vardır. Bu kuramlara göre liderlik karmaşık ve çok çeşitli bir terim olup öğrenilebilecek bir özelliktir. Liderliğin gerçekleşmesi için formal bir konumda bulunulması gerekmemektedir. Herkes gizil birer liderdir (Grossman ve Valiga, 2000: 15).

Otantik liderlik. Shirey'in George'den aktardığına göre, güvenilir, inanılır, samimi ve gerçekçi bireylerin ortaya koyduğu pozitif bir liderliktir. Otantik liderlik 2000'li yılların başlarında örgütsel psikoloji ve işletme gibi alanlarda kullanılmıştır. Otantik liderliği diğerlerinde ayıran 5 özelliğe vardır. Bunlar amaç, değerler, cesaret/şevk, ilişkiler ve öz disiplindir (Shirey, 2006: 256).

Örgütsel belirsizlik ya da devamlı değişimin yaşandığı vaziyetlerde, otantik liderliğin gerekliliği vurgulanmaktadır. Otantik liderlikte, liderin pozitif psikolojik becerilerinin (güven, umut, iyimserlik, ve dayanıklılık gibi), başkalarının tutum ve davranışları üstünde olumlu etkiler gösterdiği düşünülmektedir. Örneğin: kendine güvenen, umut sahibi, iyimser ve dayanıklı bir otantik lider, izleyenlerinin de kendine güven duyan, iyimser, umutlu ve dayanıklı bir hal almalarında rol modeli olmaktadır. Kişilerin olumsuz yönlerine odaklanmak yerine, pozitif psikolojiye temel alan otantik liderlik, insanların güçlendirilmesi üzerine odaklanır. Liderler ve izleyenler arasında oluşan olumlu sinerji neticesinde olumlu ve istendik örgütsel ve bireysel çıktılar elde edilir (Shirey, 2006: 256).

Servant liderlik. Servant liderlik, ilk olarak 1970' lerde ortaya konulmuştur. Yüksek eğitim kurumları dışında sağlık bakım kurumlarını da içerisine alan geniş çaplı kurumlarda da yükselerek artan bir popüleritesi olmuştur (Thorne, 2006: 104).

Thorne'un aktardığına göre, hizmetkar liderlik, diğerleri ile bağlantı kurmanın yolu olarak tanımlanmaktadır. Karar verme aşamasında, diğerlerini de bu işin içine dahil etme yollarını araştıran hizmetkar liderlik, diğer kişilerin davranışlarını önemsemeye ve tüm davranışlarında etik olmaya odaklıdır. Kurumsal hayatın kalitesini ve bakımı arttırırken bununla beraber bireylerin gelişimi için de onları desteklemektedir.

Hizmetkar liderlerin özellikleri; dinleme, empati yapma, çevresindekilerin ve kendinin farkında olma, duygusal destek, ikna etme yeteneği, kavramlaştırma, öngörü sahibi olma, idare etme, kişilerin gelişimine bağlılık, grup meydana getirme olarak belirtilmektedir (Thorne, 2006: 104).

Etkileşimsel liderlik. Etkileşimsel liderliğe göre liderin kişiliğiyle beraber belirli durum arasındaki bağlantıyı, bireyin liderlik davranışını ortaya koyar. Etkileşimsel liderlikte lider ve izleyenleri arasındaki bağlantı bireysel kazançların elde edilmesine dayalıdır (Shirey,

2006: 257). Lider ve izleyenlerin arasında bir takas ilişkisi içerisinde bulunduğu söylenebilir. Çünkü hem lider hem de izleyenler bulunan vaziyetten bir şeyler kazanmaktadırlar. Lider işin bitirilmesi ya da ortaya atılan amaçların başarılmasını alırken, izleyenler bundan para, promosyon ya da diğer kazançları elde edebilmektedir. Bu tür liderliğin mihrak noktası, günümüzde bir çok hemşirelik hizmetleri uygulamalarında görüldüğü gibi bir görevin ya da amacın başarılmasıdır (Grossman ve Valiga, 2000: 16). Bu yaklaşım, göreve yönelik liderlik stili ya da yönetim olarak kontrolü sağlayabilmekte ve literatürde “geleneksel patron” imajı olarak görülmektedir (Sullivan ve Decker 2001: 19). Etkileşimsel liderliğin bulunduğu ortamlarda, çalışanların verilen kararlarda katılımları ya hiç yoktur ya da çok azdır. Transaksiyonel liderlikte izleyenleri harekete geçirme yönelik üç ana yöntem: 1) istenilen işi yapmada izleyenleri ya da bu işte çalışanları ödüllendirme, 2) performansı izleme ve oluşan herhangi bir problem ortaya çıktığında izleyenleri düzeltme 3) problem oluşana kadar bekleme ve geriye dönük olarak oluşan problemin çözüm yoluna gitmedir. (Şimşek ve diğerleri., 2001: 21). Transaksiyonel liderlik ödüllendirme ve cezada örgütsel güç ve otoriteden faydalanmanın gerekliliğine inanır. Bununla beraber izleyenler gelecekte ne olacağı konusunda ve olmak istedikleri yere varmak için “oyunu nasıl oynayacaklarına” konusunda kendilerini çok az güvende hissederler (Trofino, 2000: 232).

Dönüşümcü liderlik. Modern liderlik teorilerinden bir diğeri ise dönüşümcü liderliktir. Dönüşümcü liderlik hakkında ilk tanım J.V Downtown tarafından 1973 yılında ortaya atılmasına rağmen teorinin bilinir olması siyaset bilimci olan Burns tarafından yapılan araştırma ile olmuştur. Burns çalışmalarında, Max Weber’in karizmatik liderlik teorisinden esinlenerek bunu ileriletmiş ve lider ile yönetici arasındaki farklılıkların neler olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır (Topaloğlu, 2005). Bass’ın (1999) Burns’ten (1978) aktardığına göre dönüşümcü lider, izleyenlerinde, moral, motivasyon ve performans ortaya çıkaran kişidir (Bass, 1999: 9)

Günümüzde örgütler sosyal sistemler olarak sürekli değişim içerisinde olmak durumundadır. Örgütsel değişimin kimi zaman evrimsel kimi zaman da köklü dönüşümsel bir süreç içinde ortaya çıktığı görülmektedir. Son yıllarda iş ortamlarında yaşanan değişiklikler, transaksiyonel liderlerden daha fazla transformasyonel liderlere sahip olunması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Planlı örgütsel değişim ve örgüt geliştirme de değişim ihtiyacını gidermeye yönelik yapılan etkinliklerdir. Örgütlerin sağ kalabilmesi ve çevresel değişimlere karşı uyum sağlayabilmesi, örgütsel değişim kapasitesini geliştirebilmesine ve arttırılmasına bağlıdır (Bass, 1999: 9)

Literatürde, yoğun ve hızlı bir değişimin olduğu günümüzde eski liderlik davranışları ile değişim sürecine entegre olabilmenin pek de imkanının mümkün olmadığı savunulmakta ve bu değişim sürecine en kolay uyum sağlayabileceğin dönüşümcü liderlerin olduğu belirtilmektedir. Dönüşümcü liderlik, örgütte ani ve etkili değişimi elde etmeye yönelik bir liderlik tarzı olup, bu liderlik biçiminde örgütün iç çevresinin denetim ve eşgüdümüne bağlı bir düşünceden çok, öğrenmeyi kolay hale getiren ve yenilikçi bir liderliğe gereksinim vardır. Dönüşümcü liderlikte, değişime destek olan yeni örgütsel değerler ortaya atmak ve geliştirme önem kazanmaktadır (Çelik, 2003: 18).

Afet

Afet; toplumun tamamına veya bir kısmına, ekonomik, fiziksel ve sosyal zararlar yaratan, gündelik hayatı ve insanların yaşamlarını tamamen durduran veya belli bir süre engelleyen, zarar gören toplumun kendi başına altından kalkamadığı doğa kaynaklı, teknoloji kaynaklı veya insan kaynaklı olaydır. (AFAD, 2014)

Toplumlar yıllar boyunca birçok afetle karşı karşıya kalmıştır. Ülkemizin sahip olduğu topoğrafik yapısı, jeolojik özellikleri ve iklim şartları neticesinde doğal afetlerle çok sık karşılaşan ülkelerden yapmaktadır ve çok sayıda can ve mal kaybına sebep olmuştur.

(Özmen ve diğerleri, 2005) Bu kayıpların oluşmasındaki başı çeken doğal afetler deprem, heyelan, çığ, ve seldir. Toplumlar doğa olaylarının önüne geçememelerine rağmen, bunların sonuçlarının afette dönüşmesinin önüne geçebilirler. 1999 büyük Marmara depremi ülkemiz için bir milat olup afetlerin sebep olacağı zararları azaltmaya yönelik önlem alınması konusu önem kazanmıştır. (Cin, 2010)

Türkiye’ de Afet Yönetimi

Türkiye’ de afet yönetimi değerlendirilmesi yapılırken, ilk başta akla gelen afetten sonra yapılan “ yara sarma” işlemleri bilinmekte ve afet yönetmeliklerinin başarılı olup olmadığı bu şekilde sorgulanmaktadır. (Aktel ve Çağlar, 2007) Ülkemizin yaşamış olduğu büyük Gölcük ve Düzce depremleri neticesinde, afetlerle alakalı eksiklerimiz tekrardan değerlendirilmiş ve ülkemiz adına yeni bir başlangıç olmuştur. (Işık ve diğerleri, 2012) Afet gerçekleşikten sonra yapılan yara sarma işleminden ziyade afet olmadan önce ne kadar önlem alındığı ve afetlerin sebep olduğu zararları azaltmak için neler yapıldığıdır sorgulanmalıdır. Bundan dolayı hem dünyada hem de ülkemizde “afet yönetimi” denilen kavramın önemi günden güne artmaktadır. (Aktel ve Çağlar, 2007)

Afet yönetimi, afet neticesinde meydana gelecek olayların önlenmesi veya oluşacak zararların en aza indirilmesi amacı güderek afetlere/acil durumlara hazırlık ve bu duruma karşı zararın olabildiğinde aza indirilmesi ile beraber afetler/acil olduktan sonra müdahale etme ve iyileştirme çalışmalarının tümünü kapsayan bir kavramdır. Bunlarla birlikte olması gereken faaliyetlerin toplumun her kesimini içine alacak biçimde planlanmak, yönlendirmek, desteklemek, koordine etmek, gerekli mevzuatı ve kurumsal yapılaşmanın sağlanması veya yenilenmesi ve toplumun tüm kurum ve kuruluşlarını içine alarak, tüm kaynakların etkili bir şekilde yönetilmesidir. (Kadıoğlu, 2008)

Genel hatlarıyla afet yönetim sistemini, Afet öncesi (Risk Yönetimi) ve Afet sonrası (Kriz Yönetimi) olarak ikiye ayırmak muhtemeldir. Risk yönetimi zarar azaltma, hazırlık, kriz yönetimi ise müdahale ve iyileştirme gibi evrelerden oluşur. (Kadıoğlu, 2008)

Afet yönetimi birçok ülkede bilim dalı olmuştur. Buna karşın ülkemizde halen belli başlı üniversiteler haricinde akademik birimler içerisinde yeterince önem kazanamamıştır. Ülkemizde akademik anlamda tam olarak önemi anlaşılamayan afet yönetimi biliminin toplumların afet kültürü yapısının oluşumu ve ilerlemesinde ki etkin rolü tartışılmaz bir gerçektir. (Kadıoğlu, 2008)

Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü

Ülkemizin içinde bulunduğu coğrafyaya bakıldığında sürekli bir afet riski içerisindeyiz. Afetlere doğru biçimde müdahale edecek profesyonel personellere gereksinimi neticesinde ülkemizde acil durum ve afet yönetimi ve acil yardım ve afet yönetimi bölümleri önlisans/lisans seviyesinde eğitim vermeye başlamışlardır. Başarılı bir şekilde mezun olan öğrencilerin görev aldığı kurumlarda yönetici düzeyinde çalışması, afetler sonrasında kriz masalarında sorumluluk alması, afet eğitimi verebilmesi, arama/kurtarma faaliyetlerinin yapılması ve organize edilmesi sağlaması, uzman elemanlar yetiştirilmesi beklenmektedir. (Tambağ ve Can, 2016)

Ülkemizde ilk olarak 2005 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu bünyesinde “Acil Yardım ve Afet Yönetimi” programı açılmıştır. 2017-2017 eğitim ve öğretim yılında ikisi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde, yedisi Türkiye’de olmakla beraber toplamda dokuz üniversitede öğrenci alımı olmuştur. (ÖSYM, 2017)

Programdan başarı ile mezun olan öğrencilerin, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve üniversitelerde farklı unvanlarla iş imkanlarına sahip olması beklenmektedir. Acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencileri

mezun olduklarında “Acil Yardım ve Afet Yöneticisi” unvanına sahip olacaklardır. Bu unvanı 2011 yılında elde etmişlerdir. (Maya ve Çalışkan, 2016)

Acil yardım ve afet yönetimi lisans programı YÖK zorunlu dersleri ve seçmeli derslerin haricinde gördüğü dersler incelendiğinde, temel tıp bilimleri 210 saat, dâhili tıp bilimleri 378 saat teorik ve 448 saat uygulama dersi bulunmaktadır. Bunlarla beraber Yangın Müdahale Tekniklerine ve İleri Kurtarma Teknikleri ile alakalı 112 saat teorik, 196 saat “Yönetim Bilimleri”, 126 saat “Eğitim Bilimleri”; 28 saat “Teknik Bilimler” ile alakalı dersler görmektedirler. (Koçak ve Çalışkan, 2017)

Afet ve Acil Durum Eğitimleri

Afetler, yüzyıllardır toplumları birçok açıdan etkilemektedir. Dünya üzerindeki farklı yerlerde farklı zamanlarda ve farklı türlerde afetler yaşanmaktadır. Bu afetler toplumları sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik yönden ciddi boyutlarda etkilemektedir. Ülkemizin de afetler bakımından riskli bir bölgededir. Özellikle üstünde bulunduğu coğrafi konum nedeniyle sık sık depremler yaşanmaktadır. Yaşanan afetler neticesinde can ve mal kayıplarının en aza indirilmesi, toplumda afet bilincinin geliştirilmesi afet eğitimlerinin ve eğitim programlarının rolü büyüktür (Akgüngör, 2013).

Afetlerle mücadele amacıyla afet bilincinin belli bir yaştan itibaren insanlara verilmesi oldukça önemlidir. Böylece insanlar en azından yaşadıkları bölgedeki tehlikelerin ve risklerin farkına varabilecekler ve içerisinde buldukları bölgede yaşanacak olağandışı bir durumda yapmaları gerekenler konusunda bilgi sahibi olacaklardır. Toplumlarda afet bilincinin oluşması eğitimle sağlanacaktır. Eğitimlerin etkili olabilmesi için uygulanacak eğitim programının sürekli revize edilmesi gerekmektedir (Akgüngör, 2013).

Türkiye’ nin 1999 yılında yaşadığı Marmara Depremi sonrasında insanların afet olgusuna bakış açısı tamamen değişmiştir. Yaşanan bu acı tecrübe ciddi can ve mal

kayıplarına sebep olmuştur. Afetlerin gerekli önlemler alınmadığında büyük kayıplara sebep olacağı bir kez daha görülmüştür. Afetlerin bu yıkıcı etkilerinin önüne geçmek için alınacak önlemlerden biri de insanların afet bilincine sahip olmalarını sağlamaktır. Halka afet bilincini aşılamanın en etkili yolu ise eğitimidir. İçinde bulunduğumuz coğrafyanın özelliklerine uygun, olası afet riskine göre çeşitli afet eğitim programları hazırlanmış ve uygulanmıştır. Uygulanan bu eğitim programları günden güne artarak devam etmiş ve halktan her kesim insana ulaşılmaya çalışılmıştır. Günümüzde bu eğitim programları birçok kurum tarafından halkın bilinçlenmesi adına devam etmektedir.

Türkiye’de uygulanan afet ve acil durum eğitimleri. Türkiye’ de afet eğitimi vermeye başlayan ilk resmi kurum 1960 yılında kurulmuştur. Bu kuruluş Sivil Savunma Genel Müdürlüğü bünyesinde açılan sivil savunma kolejidir. Kolej sivil savunma hizmetlerinde ihtiyaç duyulan eğitim ve öğretimi sağlamayı amaçlamıştır (AFADEM, 2017).

Sivil savunma koleji 5902 sayılı kanunun yürürlüğü girmesi ile birlikte 2009 yılında Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi (AFADEM) ismini almıştır. AFADEM bünyesinde, temel afet bilinci, temel afet bilinci eğitmen eğitimi, itfaiye temel eğitimleri, yangın bilgisi eğitimi, KBRN bilgisi eğitimi, temel arama ve kurtarma eğitimleri verilmektedir (AFADEM, 2017).

AFADEM kurulduğu tarihten itibaren toplumda afet bilincini arttırmaya dönük olarak birçok eğitim düzenlemiştir. Özellikle 2014 yılında kamuoyuna duyurulan “Afete Hazır Türkiye” projesiyle halkın her kesimine ulaşmak amaçlanmıştır. Proje 4 ana başlıktan oluşmaktadır. Bu başlıklar, afete hazır aile, afete hazır işyeri, afete hazır okul ve afet gönüllüsü gençlerdir. Bu ana başlıklar altında farklı konularda uzman kişiler tarafından halkın afet bilincini arttırmaya dönük olarak AFADEM bünyesinde birçok eğitim programı uygulamaktadır (AFADEM, 2017).

Ülkemizde okullarda verilen ilk afet içerikli eğitim, 1992 yılında seçmeli ders “Çevre ve İnsan” adında verilmeye başlanmıştır. Ortaöğretim seviyesindeki öğrencilere verilmiştir. Ders öğrencilere, tüm afetlere hazırlıklı olmayı, afet anında sorunlar karşısında çözüm üretmeyi, toplumsal karmaşanın önüne geçerek organizasyonu sağlamayı, can ve mal kayıplarını azaltmaya dönük davranışları kazandırmayı amaçlamıştır (Ünal ve Dımışkı, 1999).

Türkiye’ nin afet eğitimi geçmişi incelendiğinde büyük bir kısmının sivil toplum kuruluşları bünyesinde gönüllüler ve bazı özel kuruluşların destekleriyle sağlandığı görülmektedir. Bu sivil toplum kuruluşları arasından ilk akla gelen 1994 senesinde dağda kaybolan iki üniversite öğrencisinin arama kurtarma çalışmalarına katılan dağcıların, bir araya gelmesi sonucunda 1995 yılında kurulan Arama Kurtarma Derneği (AKUT) akla gelmektedir (AKUT, 2017).

Arama Kurtarma ve Acil Yardım Derneği (AKAY) 2000 yılında İstanbul’ da kurulmuştur. Dernek olarak afet konusunda eğitimin önemine inanmaktadırlar. Eğitimleri, afet öncesinde yapı ve çevre güvenliği, afet anında ve sonrasında kişilerin nasıl davranmaları gerektiği konularını kapsamaktadır. Kendi üyelerini eğitimleri dışında kamu ve özel kuruluşlarla yürüttüğü zarar azaltma konuları üzerine projeleri bulunmaktadır (AKAY,2017).

Felakette Acil Yardım Derneği (FAYDER) 2011 yılında kurulmuştur. FAYDER afet öncesi eğitim amacıyla Türkiye’ de kurulan ilk dernek olma özelliğini taşımaktadır. Dernek, verilen eğitimler neticesinde halkın afet bilincini arttırmayı ve afetlerden sonra yaşanan can ve mal kaybını en aza indirmeyi amaçlamaktadır (FAYDER, 2017).

Ülkemizde afet eğitimi konusunda birçok üniversitede örgün eğitim programı bulunmaktadır. Bunlar arasında ön lisans seviyesinde acil durum ve afet yönetimi, lisans seviyesinde acil yardım ve afet yönetimi, yüksek lisans seviyesinde afetlerde sağlık yönetimi,

afet yönetimi, afet eğitimi ve yönetimi, tıbbi acil durum yönetimi ve afet tıbbı, doktora seviyesinde ise afet tıbbı ve afet yönetimi programları bulunmaktadır (Güner, 2016).

Dünya’ da uygulanan afet ve acil durum eğitimleri. Fransa’ da afet eğitimi içerisinde okul öncesinden başlayıp ortaokula kadar devam eden “7 saatlik program” adında bir eğitim programı oluşturulmuştur. Ortaokul düzeyinde eğitim vermekte olan her okul bu programdan sorumludur. Okul içerisinde eğitime tabi tutulmak üzere bir öğretmen ya da bir öğrenci velisi ile beraber 4 öğrenci seçilmektedir. Bu eğitime tabi tutulmuş öğrenciler; herhangi bir olağan dışı durumda öğretmenlerine yardım etmekte ve okul çevresinde var olan riskleri belirlemektedir. Sorumlu öğretmenler ise okul öncesi ve ilkokul seviyesindeki öğrencilere acil durumlarda yapmaları gerekenler konusunda eğitim vermektedir (Sarı, 2016).

Rusya’ da acil durumlar için uygulanan eğitimler 1991 yılına kadar sadece askeri kaynaklı kurslarla ibarettir. Ama 1991 yılından itibaren “hayatı koruma programı” adı altında bir kurs hazırlanmıştır. Bu kurs ile olağan dışı durumlarda veya herhangi bir tehlike anında hayatı korumak adına içerisinde teorik ve uygulamalı dersleri bulunduran 400 saatlik eğitimler hazırlanmış ve uygulanmıştır. Bunun dışında Rusya’ da “okul öncesi çocuklar için hayat güvenliği programı” adı altında bir eğitim programı uygulanmaktadır. Bu program kapsamında, okul öncesi çocuklar için günlük hayatlarında karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı nasıl davranmaları gerektiği öğretilmektedir (Sarı, 2016).

Amerika Birleşik Devletleri’ nde eyaletler arasında afet eğitimi konusunda kurum ve eğitim programları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Florida eğitim bölümünde verilen eğitimler okul içerisinde ve dışarısında meydana gelecek doğal afetler ve acil durumlara karşı hazırlık, oluşan durumu değerlendirme ve müdahale basamaklarını kapsamaktadır. Kaliforniya eğitim bölümünde özellikle üzerinde durulan çalışmalar salgınlar ve bulaşıcı hastalıklar neticesinde ortaya çıkan acil durumları içermektedir. Arizona eğitim bölümünde

ise daha çok okullar için eğitim planları geliştirmekte ve oluşturulan bu planlar herhangi bir afet anında neler yapılması gerektiği konusunda yol göstermektedir (Sarı, 2016).

Hindistan' da yaşanan 2001 yılındaki büyük deprem neticesinde ülke yönetimi afet eğitiminin gerekliliğini ve önemini bir kez daha kavramış ve bu konuya odaklanmıştır. Afet eğitimleri ortaokul seviyesinde başlamaktadır. Bu eğitimler coğrafya, çevre bilimleri ve sosyal bilimlerin bir bölümü olarak gösterilmektedir. Ortaokul seviyesinde ki öğrencilere verilen eğitimler, afet öncesinde, sırasında ve sonrasında yapmaları ve yapmamaları gereken davranışlar o yaş grubuna uygun şekilde anlatılmaktadır. 9. sınıf öğrencilerinden itibaren ise zarar azaltma kavramı ve bunun için alınabilecek önlemler ve afet yönetimi hakkında eğitimler verilmektedir (Sarı, 2016).

Japonya' da yaşanan 1995 yılındaki büyük Hanshin-Awaji depremi sonucunda afet eğitimleri daha düzenli bir şekilde yürütülmeye başlanmıştır. Bu eğitimlerle toplumun afet konusunda ki farkındalığın artırılması, afet yöneticilerinin özelliklerinin geliştirilmesi ve bu alanda uzman bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Verilen eğitimler küçük yaşlardan itibaren başlayarak ilkokul, ortaokul ve lise seviyesinde devam etmektedir. Afet eğitimleri sadece okuldaki öğrencileri değil halkıda içermektedir. Japonya' da bulunan sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, resmi ve özel kuruluşlar birbirleriyle koordineli bir şekilde afet eğitimlerini sürdürmektedir (Sarı, 2016).

Bölüm III

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi ve güvenilirliği açıklanmıştır. Araştırma, gözlem ve ölçme tekniklerinin tekrar edilebileceği ve sayısal araştırmalar aracılığıyla gerçekleştirilebilecek araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak ortaya konulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalar” biçiminde anlatılabilir (Karasar, 2015 :122).

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Türkiye’ de öğrenim gören acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemini ise 2016-2017 eğitim ve öğretim yılının bahar döneminde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gümüşhane Üniversitesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Namık Kemal Üniversitesi acil yardım ve afet yönetimi bölümünde öğrenim gören 1., 2., 3., ve 4. sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler, örneklem grubundan rastgele yöntemle seçilen kişilerden oluşmaktadır.

Örneklem de yer alan 4 üniversiteden 668 öğrenciye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri, yaş aralıkları, öğrenim gördükleri sınıfları,

kardeş sayıları, ailenin kaçınıcı çocuğu oldukları, aylık ortalama gelirleri, üniversiteye gelmeden önceki yaşadıkları yer, kaldığı yer, mezun oldukları lise, üniversiteye gelmeden önceki yaşamlarında sosyal etkinliklere katılma durumları ve şu an üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere katılma durumları ile ilgili dağılımlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 5

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

| | | n | % |
|----------|--------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 388 | 58.1 |
| | Erkek | 280 | 41.9 |
| | Toplam | 668 | 100 |

Tablo 5’ de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının cinsiyetlerine göre dağılımı %58.1 (388 Kişi) kadın, %41.9 (280 Kişi) erkek şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%58.1) kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Yaşlarına Göre Dağılımı

| | | n | % |
|-----|-------------|-----|------|
| Yaş | 17-19 | 143 | 21.4 |
| | 20-22 | 435 | 65.1 |
| | 23 ve üzeri | 90 | 13.5 |
| | Toplam | 668 | 100 |

Tablo 6’ da görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının yaşlarına göre dağılımı %21.4 (143 Kişi) 17 – 19 yaş, %65.1 (435 Kişi) 20 – 22 yaş ve %13.5 (90 Kişi) 23 yaş ve üzeri şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%65.1) 20 – 22 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 7

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Öğrenim Gördükleri Sınıflara Göre Dağılımı

| | n | % |
|-------|--------|------|
| Sınıf | 1 | 28.7 |
| | 2 | 24.4 |
| | 3 | 24.3 |
| | 4 | 22.6 |
| | Toplam | 100 |

Tablo 7' de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının öğrenim gördükleri sınıflarına göre dağılımı %28.7 (192 Kişi) 1.Sınıf, %24.4 (163 Kişi) 2.Sınıf, %24.3 (162 Kişi) 3.Sınıf, %22.6 (151 Kişi) 4.Sınıf şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerinin çoğunluğunun (%28.7) 1. Sınıfta öğrenim gördükleri görülmektedir.

Tablo 8

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Kardeş Sayılarına Göre Dağılımı

| | n | % |
|---------------|------------|------|
| Kardeş Sayısı | 1 - 2 | 36.2 |
| | 3 ve üzeri | 63.8 |
| | Toplam | 100 |

Tablo 8' de görüldüğü üzere, kardeş sayısına göre dağılımı %63.8 (242 Kişi) 1-2 kardeş, %36.2 (426 Kişi) 3 ve üzeri şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%63.8) 3 ve üzeri kardeş sayısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Ailedeki Doğum Sırasına Göre Dağılımı

| | n | % |
|--------------|------------|------|
| Çocuk Sırası | Tek | 37.6 |
| | 2 ve üzeri | 62.4 |
| | Toplam | 100 |

Tablo 9' da görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının ailelerinde kaçınıcı çocuk olduğuna göre dağılımı %62.4 (417 Kişi) 2 ve daha sonra, %37.6 (251 Kişi)

tek çocuk şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%62.4) 2 ve üzeri doğum sırasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

| | n | % |
|-------|------------------|------|
| Gelir | 500TL ve altı | 45.8 |
| | 501-1000 TL | 32.6 |
| | 1001 TL ve üzeri | 21.6 |
| | Toplam | 100 |

Tablo 10' da görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre dağılımı %45.8 (306 Kişi) 500 TL ve altı, %32.6 (218 Kişi) 501-1000 TL arası, %21.6 (144 Kişi) 1001 TL ve üstü şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%45.8) 500 TL ve altı aylık geliri sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 11

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Üniversiteye Başlamadan Önce Yaşadıkları Yerlere Göre Dağılımı

| | n | % |
|---------------|------------|------|
| Yaşanılan Yer | Büyükşehir | 28.6 |
| | İl Merkezi | 21.7 |
| | İlçe | 33.4 |
| | Köy | 16.3 |
| | Toplam | 100 |

Tablo 11' de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının üniversiteye başlamadan önce yaşadıkları yerlere göre dağılımı %33.4 (223 Kişi) ilçe, %28.6 (191 Kişi) büyükşehir, %21.7 (145) il merkezi, %16.3 (109 Kişi) köy şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%33.4) üniversiteye başlamadan önce ilçede yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 12

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Kaldıkları Yere Göre Dağılımı

| | | n | % |
|-------------|--------|-----|------|
| Kalınan Yer | Yurt | 359 | 53.7 |
| | Ev | 309 | 46.3 |
| | Toplam | 668 | 100 |

Tablo 12' de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının kaldıkları yere göre dağılımı %53.7 (359 Kişi) yurt, %46.3 (309 Kişi) ev şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%53.7) yurttan kaldığı görülmektedir.

Tablo 13

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Mezun Oldukları Liseye Göre Dağılımı

| | | n | % |
|-------------------|------------------------|-----|------|
| Mezun Olunan Lise | Akademik Lise | 327 | 49.0 |
| | Mesleki ve Teknik Lise | 341 | 51.0 |
| | Toplam | 668 | 100 |

Tablo 13' de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının mezun oldukları liseye göre dağılımı %51.0 (341 Kişi) mesleki ve teknik lise, %49.0 (327 Kişi) akademik lise şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%51.0) mesleki ve teknik lise mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 14

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Üniversiteye Gelmeden Önce Sosyal Etkinliklere Katılma Durumuna Göre Dağılımı

| | | n | % |
|-------------------------------------|--------------|-----|------|
| Önceden Sosyal Etkinliklere Katılma | Hiçbir Zaman | 79 | 11.8 |
| | Nadiren | 176 | 26.3 |
| | Ara Sıra | 269 | 40.3 |
| | Genellikle | 144 | 21.6 |
| | Toplam | 668 | 100 |

Tablo 14' de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının üniversiteye gelmeden önce sosyal etkinliklere katılma durumuna göre dağılımı %40.3 (269 Kişi) Ara

Sıra, %26.3 (176 Kişi) Nadiren, %21.6 (144 Kişi) Genellikle, %11.8 (79 Kişi) Hiçbir Zaman şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%40.3) ara sıra şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

Tablo 15

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Üniversitede Sosyal Etkinliklere Katılma Durumuna Göre Dağılımı

| | | n | % |
|--|--------------|-----|------|
| Üniversitede Sosyal Etkinliklere Katılma | Hiçbir Zaman | 133 | 19.9 |
| | Nadiren | 214 | 32.0 |
| | Ara Sıra | 219 | 32.8 |
| | Genellikle | 102 | 15.3 |
| | Toplam | 668 | 100 |

Tablo 15' de görüldüğü üzere, acil yardım ve afet yönetici adaylarının üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere katılma durumuna göre dağılımları %32.8 (219 Kişi) Ara Sıra, %32.0 (214 Kişi) Nadiren, %19.9 (133 Kişi) Hiçbir Zaman, %15.3 (102 Kişi) Genellikle şeklindedir. Veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%32.8) ara sıra şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak 2 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Birinci bölüm, araştırmacı tarafından geliştirilmiş 11 sorudan oluşan demografik bilgiler kısmıdır. İkinci bölüm ise, 32 maddeden oluşan Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen liderlik yönelimleri ölçeğidir.

Demografik bilgiler formu. Demografik bilgiler formu acil yardım ve afet yönetici adaylarının kişisel bilgilerini elde etmek için araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu form ile öğrencilerin, cinsiyetini, yaşını, öğrenim gördüğü sınıfı, kaç kardeş olduğu, ailenin kaçınıcı çocuğu olduğu, aylık ortalama geliri, üniversiteye gelmeden önceki yaşadığı yer, kaldığı yer,

mezun oldukları lise, üniversiteye gelmeden önceki yaşamlarında sosyal etkinliklere katılma durumları ve üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere katılma durumlarını belirlemeyi amaçlamakta ve buna yönelik 11 maddeden oluşmaktadır.

Liderlik yönelimleri ölçeği. Ölçek, Dereli (2003) tarafından kendi çalışmasında kullanmak üzere internet aracılığı ile Bolman'dan temin edilerek Türkçe'ye çevrilmiş, çevirinin geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak için, iki uzman çevirmen ile çalışan liderlik konusunda uzman iki kişi tarafından kontrol edilmiş, daha sonra bir çevirmen tarafından da Türkçe'ye çevrilerek (reverse translation) gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Liderlik ölçeği, Bolman ve Deal'ın liderlik çerçevelerini tespit etmek için dört alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeğinin kullanıldığı, dört liderlik çerçevesine ait puanları elde etmeye yarayan sorular bulunmaktadır. Yapısal çerçeve: Rasyonellik, verimlilik ve yapı üzerinde durur. İnsan kaynakları çerçevesi: Kişisel ve örgütsel ihtiyaçlara yöneliktir. Politik çerçeve: farklı gruplar arasındaki çatışmalar ve kıt kaynaklar için mücadeleyi öngörür. Sembolik çerçeve: Mitler, hikâyeler, törenler, anlamlar ve diğer sembolik yapılar üzerinde yoğunlaşır. Yapısal çerçeve (1-5-9-13-17-21-25-29) soruları ile; insan kaynakları çerçevesi (2-6-10-14-18-22-26-30) soruları ile; politik çerçeve (3-7-11-15-19-23-27-31) soruları ile; sembolik çerçeve (4-8-12-16-20-24-28-32) soruları ile ölçülmüştür.

Verilerin Analizi Ve Güvenilirlik

Niceliksel verilerin birbirleriyle mukayese edilmesinde iki grup olması durumunda, normal dağılımda olan parametrelerin gruplar arası mukayesesinde Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi, niceliksel verilerin mukayesesinde ikiden fazla grup olması durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası mukayesesinde ise Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubu ortaya çıkarmak için Tukey testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki bağlantının belirlemek amacıyla ise korelasyon analizi

kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bolman (2010) ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik katsayısını incelemiştir. Bunun sonucunda ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayısını; yapısal liderlik boyutu için $\alpha = 0.92$, insan kaynakları liderlik boyutu için $\alpha = 0.93$, politik liderlik boyutu için $\alpha = 0.91$, sembolik liderlik boyutu için $\alpha = 0.93$ şeklinde bulmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamına ait güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.87$, yapısal liderlik boyutu güvenirliliği $\alpha = 0.72$, insan kaynakları liderlik boyutu güvenirliliği $\alpha = 0.76$, politik liderlik boyutu güvenirliliği $\alpha = 0.75$, sembolik liderlik boyutu güvenirliliği $\alpha = 0.71$ olarak bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen veriler değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Bölüm IV

Bulgular ve Yorum

Bu kısımda, verilerin istatistiksel değerlendirilmesi sonucunda elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Bulguların sunumu, alt problemler sırasına göre verilmiştir.

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Genel Olarak ve Alt Boyutlara Göre Liderlik Yönelimleri

Tablo 16' da Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden yapısal çerçeve alt boyutu ortalaması 3.82, insan kaynakları çerçevesi alt boyutu 3.66, politik çerçeve alt boyutu 3.95, sembolik çerçeve alt boyutu 3.40, genel liderlik yönelimleri ortalaması 3.47 olarak bulunmuştur. Ortalaması 3.95 ile en yüksek liderlik yöneliminin politik çerçeve, ortalaması 3.40 ile en düşük liderlik yöneliminin ise sembolik çerçeve alt boyutuna ait olduğu görülmektedir.

Tablo 16

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri Genel Olarak ve Alt Boyutlara Göre Sahiplik Oranları

| Boyutlar | N | \bar{x} | S.s |
|----------------------------|-----|-----------|-----|
| Yapısal Çerçeve | 668 | 3.82 | .55 |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | 668 | 3.66 | .41 |
| Politik Çerçeve | 668 | 3.95 | .54 |
| Sembolik Çerçeve | 668 | 3.40 | .56 |
| Genel Liderlik Yönelimleri | 668 | 3.47 | .56 |

Cinsiyete Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen veriler t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 17

*Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Cinsiyetlerine Göre**Dağılımı*

| | Cinsiyet | N | \bar{X} | S.s | t | p |
|----------------------------|----------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Kadın | 388 | 3.8531 | .54705 | 1.612 | 0.107 |
| | Erkek | 280 | 3.7830 | .56383 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Kadın | 388 | 4.0338 | .51927 | 4.362 | 0.000 |
| | Erkek | 280 | 3.8504 | .55873 | | |
| Politik Çerçeve | Kadın | 388 | 3.4098 | .55364 | 0.370 | 0.712 |
| | Erkek | 280 | 3.3933 | .58883 | | |
| Sembolik Çerçeve | Kadın | 388 | 3.4807 | .56707 | 0.098 | 0.922 |
| | Erkek | 280 | 3.4763 | .55736 | | |
| Liderlik Yönelim Ort. | Kadın | 388 | 3.6943 | .41522 | 2.095 | 0.037 |
| | Erkek | 280 | 3.6258 | .42022 | | |

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden yapısal çerçeve alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t_{666}=1.612$, $p > .05$). Buna göre cinsiyetin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden yapısal çerçeve alt boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden insan kaynakları çerçevesi alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{666}=4.362$, $p < .05$). Katılımcıların aritmetik ortalamaları kadınlarda $X=4.0338$, erkeklerde $X= 3.8504$ olduğu görülmektedir. Buna göre cinsiyetin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden insan kaynakları çerçevesi alt boyutunu etkileyen bir faktör ve kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden politik çerçeve alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan

bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t_{666}=0.370$, $p > .05$). Buna göre cinsiyetin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden politik çerçeve alt boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden sembolik çerçeve alt boyutunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t_{666}=0.098$, $p > .05$). Buna göre cinsiyetin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden sembolik çerçeve alt boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının genel liderlik yönelimlerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{666}=2.095$, $p < .05$). Katılımcıların aritmetik ortalamaları kadınlarda $X= 3.6943$, erkeklerde $X= 3.6258$ olduğu görülmektedir. Buna göre cinsiyetin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının genel liderlik yönelim düzeylerini etkileyen bir faktör ve kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Yaşlarına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen veriler tek faktörlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 18

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

| | Yaş | N | \bar{x} | S.s | F | p |
|----------------------------|-------------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | 17-19 | 143 | 3.7963 | .54842 | 0.560 | 0.572 |
| | 20-22 | 435 | 3.8221 | .55670 | | |
| | 23 ve üzeri | 90 | 3.8750 | .55839 | | |
| | Toplam | 668 | 3.8237 | .55480 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | 17-19 | 143 | 4.0070 | .56931 | 0.925 | 0.397 |
| | 20-22 | 435 | 3.9374 | .52325 | | |
| | 23 ve üzeri | 90 | 3.9722 | .59515 | | |
| | Toplam | 668 | 3.9570 | .54335 | | |
| Politik Çerçeve | 17-19 | 143 | 3.3872 | .54331 | 0.072 | 0.931 |
| | 20-22 | 435 | 3.4080 | .56817 | | |
| | 23 ve üzeri | 90 | 3.4028 | .61202 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4029 | .56828 | | |
| Sembolik Çerçeve | 17-19 | 143 | 3.4449 | .60834 | 0.360 | 0.698 |
| | 20-22 | 435 | 3.4908 | .55194 | | |
| | 23 ve üzeri | 90 | 3.4750 | .54186 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4789 | .56261 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort | 17-19 | 143 | 3.6589 | .41242 | 0.083 | 0.921 |
| | 20-22 | 435 | 3.6646 | .42667 | | |
| | 23 ve üzeri | 90 | 3.6813 | .39037 | | |
| | Toplam | 668 | 3.6656 | .41838 | | |

Analiz sonucunda acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutları, yapısal çerçeve (F= 0.560 p> .01), insan kaynakları çerçevesi (F= 0.925 p> .01), politik çerçeve (F= 0.072 p> .01), sembolik çerçeve (F= 0.360 p> .01) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin (F= 0.083 p> .01) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna göre yaşın, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Öğrenim Gördükleri Sınıflara Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin öğrenim gördükleri sınıflara göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için eldeki veriler tek faktörlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir

Tablo 19

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Öğrenim Gördükleri Sınıflara Göre Dağılımı

| | Sınıf | N | \bar{x} | S.s | F | p |
|----------------------------|--------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | 1 | 192 | 3.8008 | .51502 | 0.977 | 0.403 |
| | 2 | 163 | 3.8328 | .52709 | | |
| | 3 | 162 | 3.7855 | .63348 | | |
| | 4 | 151 | 3.8841 | .54239 | | |
| | Toplam | 668 | 3.8237 | .55480 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | 1 | 192 | 3.9896 | .57806 | 0.732 | 0.159 |
| | 2 | 163 | 3.9801 | .47729 | | |
| | 3 | 162 | 3.8727 | .60125 | | |
| | 4 | 151 | 3.9810 | .49302 | | |
| | Toplam | 668 | 3.9570 | .54335 | | |
| Politik Çerçeve | 1 | 192 | 3.4076 | .54964 | 0.517 | 0.671 |
| | 2 | 163 | 3.3980 | .51618 | | |
| | 3 | 162 | 3.3642 | .61117 | | |
| | 4 | 151 | 3.4437 | .59942 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4029 | .56828 | | |
| Sembolik Çerçeve | 1 | 192 | 3.4655 | .57874 | 1.248 | 0.291 |
| | 2 | 163 | 3.4310 | .53597 | | |
| | 3 | 162 | 3.4761 | .56823 | | |
| | 4 | 151 | 3.5505 | .56239 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4789 | .56261 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | 1 | 192 | 3.6659 | .41499 | 1.224 | 0.300 |
| | 2 | 163 | 3.6605 | .39659 | | |
| | 3 | 162 | 3.6246 | .43731 | | |
| | 4 | 151 | 3.7148 | .42387 | | |
| | Toplam | 668 | 3.6656 | .41838 | | |

Analiz sonucunda acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutları, yapısal çerçeve ($F= 0.977$ $p> .01$), insan kaynakları çerçevesi ($F= 0.732$ $p> .01$), politik çerçeve ($F= 0.517$ $p> .01$), sembolik çerçeve ($F= 1.248$ $p> .01$) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin ($F= 1.224$ $p> .01$) öğrenim gördükleri sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna göre öğrenim görülen sınıfın, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Kardeş Sayısına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin kardeş sayısına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için eldeki veriler t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 20

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Kardeş Sayısına Göre Dağılımı

| | Kaç Kardeşsiniz | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|----------------------------|-----------------|-----|-----------|--------|--------|-------|
| Yapısal Çerçeve | 1 - 2 | 242 | 3.8177 | .52838 | -0.213 | 0.832 |
| | 3 ve üzeri | 426 | 3.8272 | .56985 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | 1 - 2 | 242 | 3.9215 | .54792 | -1.272 | 0.204 |
| | 3 ve üzeri | 426 | 3.9771 | .54035 | | |
| Politik Çerçeve | 1 - 2 | 242 | 3.3869 | .59174 | -0.548 | 0.584 |
| | 3 ve üzeri | 426 | 3.4120 | .55501 | | |
| Sembolik Çerçeve | 1 - 2 | 242 | 3.5222 | .57262 | 1.503 | 0.133 |
| | 3 ve üzeri | 426 | 3.4542 | .55601 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | 1 - 2 | 242 | 3.6621 | .41255 | -0.165 | 0.869 |
| | 3 ve üzeri | 426 | 3.6676 | .42213 | | |

Analiz sonucunda acil yardım ve afet yönetici adayları liderlik yönelimleri alt boyutları, yapısal çerçeve ($t_{666}=-0.213$, $p> .05$), insan kaynakları çerçevesi ($t_{666}=-1.272$, $p> .05$), politik çerçeve ($t_{666}=-0.548$, $p> .05$), sembolik çerçeve ($t_{666}=1.503$, $p> .05$) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin ($t_{666}=-0.165$, $p> .05$) kardeş sayısına göre anlamlı olarak

farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buna göre kardeş sayısının, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutlarını ve genel liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Ailedeki Doğum Sırasına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin ailedeki doğum sırasına göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen veriler t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 21

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Ailedeki Doğum Sırasına Göre Dağılımı

| | Ailenizin Kaçınıcı Çocuğusunuz? | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|----------------------------|---------------------------------------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Tek | 251 | 3.8645 | .50008 | 1.476 | 0.140 |
| | 2 ve üzeri | 417 | 3.7992 | .58449 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Tek | 251 | 3.9716 | .54624 | 0.540 | 0.589 |
| | 2 ve üzeri | 417 | 3.9481 | .54207 | | |
| Politik Çerçeve | Tek | 251 | 3.4203 | .55080 | 0.615 | 0.539 |
| | 2 ve üzeri | 417 | 3.3924 | .57895 | | |
| Sembolik Çerçeve | Tek | 251 | 3.4975 | .56208 | 0.665 | 0.507 |
| | 2 ve üzeri | 417 | 3.4676 | .56330 | | |
| Liderlik Yönelim Ort. | Tek | 251 | 3.6885 | .41751 | 1.097 | 0.273 |
| | 2 ve üzeri | 417 | 3.6518 | .41881 | | |

Acil yardım ve afet yönetici adayları liderlik yönelimleri alt boyutları yapısal çerçeve ($t_{666}=1.476$, $p > .05$), insan kaynakları çerçevesi ($t_{666}=0.540$, $p > .05$), politik çerçeve ($t_{666}=0.615$, $p > .05$), sembolik çerçeve ($t_{666}=0.665$, $p > .05$) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin ($t_{666}=1.097$, $p > .05$) ailedeki doğum sırasına göre anlamlı olarak farklılaşp

farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buna göre ailedeki doğum sırasının, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutlarını ve genel liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Gelir Durumlarına Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin aylık ortalama gelirlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen veriler tek faktörlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 22

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımı

| | Aylık Gelir | N | \bar{x} | S.s | F | p |
|----------------------------|-----------------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | 500TL ve Altı | 306 | 3.8403 | .51878 | 0.500 | 0.607 |
| | 501-1000TL | 218 | 3.7930 | .58502 | | |
| | 1001TL ve üzeri | 144 | 3.8351 | .58325 | | |
| | Toplam | 668 | 3.8237 | .55480 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | 500TL ve Altı | 306 | 3.9808 | .54518 | 0.840 | 0.432 |
| | 501-1000TL | 218 | 3.9547 | .48512 | | |
| | 1001TL ve üzeri | 144 | 3.9097 | .61849 | | |
| | Toplam | 668 | 3.9570 | .54335 | | |
| Politik Çerçeve | 500TL ve Altı | 306 | 3.3844 | .55779 | 0.362 | 0.697 |
| | 501-1000TL | 218 | 3.4272 | .51942 | | |
| | 1001TL ve üzeri | 144 | 3.4054 | .65700 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4029 | .56828 | | |
| Sembolik Çerçeve | 500TL ve Altı | 306 | 3.4616 | .53682 | 0.296 | 0.744 |
| | 501-1000TL | 218 | 3.4994 | .52999 | | |
| | 1001TL ve üzeri | 144 | 3.4844 | .65893 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4789 | .56261 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | 500TL ve Altı | 306 | 3.6668 | .41470 | 0.027 | 0.974 |
| | 501-1000TL | 218 | 3.6686 | .38727 | | |
| | 1001TL ve üzeri | 144 | 3.6586 | .47117 | | |
| | Toplam | 668 | 3.6656 | .41838 | | |

Analiz sonucunda acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutları, yapısal çerçeve ($F= 0.500$ $p> .01$), insan kaynakları çerçeve ($F= 0.840$ $p> .01$), politik çerçeve ($F= 0.362$ $p> .01$), sembolik çerçeve ($F= 0.296$ $p> .01$) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin ($F= 0.027$ $p> .01$) aylık ortalama gelirlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna göre aylık ortalama gelirlerinin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Yaşadıkları Yere Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin üniversiteye gelmeden önceki yaşadıkları yere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen veriler tek faktörlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutları, yapısal çerçeve ($F= 1.361$ $p> .01$), insan kaynakları çerçevesi ($F= 1.123$ $p> .01$), politik çerçeve ($F= 0.620$ $p> .01$), sembolik çerçeve ($F= 1.206$ $p> .01$) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin ($F= 0.383$ $p> .01$) öğrenim gördükleri sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna göre öğrenim görülen sınıfın, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Tablo 23

*Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Yaşanılan Yere Göre**Dağılımı*

| | Yaşanılan Yer | N | \bar{x} | S.s | F | p |
|----------------------------|---------------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Büyükşehir | 191 | 3.7762 | .60451 | 1.361 | 0.245 |
| | İl Merkezi | 145 | 3.7897 | .61019 | | |
| | İlçe | 223 | 3.8756 | .51627 | | |
| | Köy | 109 | 3.8463 | .44961 | | |
| | Toplam | 668 | 3.8237 | .55480 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Büyükşehir | 191 | 3.9136 | .60784 | 1.123 | 0.339 |
| | İl Merkezi | 145 | 3.9483 | .51086 | | |
| | İlçe | 223 | 4.0084 | .52419 | | |
| | Köy | 109 | 3.9392 | .50133 | | |
| | Toplam | 668 | 3.9570 | .54335 | | |
| Politik Çerçeve | Büyükşehir | 191 | 3.3973 | .59452 | 0.620 | 0.980 |
| | İl Merkezi | 145 | 3.4198 | .55681 | | |
| | İlçe | 223 | 3.4019 | .57169 | | |
| | Köy | 109 | 3.3922 | .53561 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4029 | .56828 | | |
| Sembolik Çerçeve | Büyükşehir | 191 | 3.5033 | .54914 | 1.206 | 0.307 |
| | İl Merkezi | 145 | 3.5310 | .54775 | | |
| | İlçe | 223 | 3.4585 | .56859 | | |
| | Köy | 109 | 3.4083 | .59088 | | |
| | Toplam | 668 | 3.4789 | .56261 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | Büyükşehir | 191 | 3.6476 | .42464 | 0.383 | 0.765 |
| | İl Merkezi | 145 | 3.6722 | .41668 | | |
| | İlçe | 223 | 3.6861 | .42763 | | |
| | Köy | 109 | 3.6465 | .39314 | | |
| | Toplam | 668 | 3.6656 | .41838 | | |

Kalınan Yere Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin kalınan yere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için eldeki veriler t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 24

*Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Kalınan Yere Göre**Dağılımı*

| | Kalınan Yer | N | \bar{x} | S.s | t | p |
|----------------------------|-------------|-----|-----------|--------|--------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Yurt | 359 | 3.8144 | .53775 | -0.467 | 0.640 |
| | Ev | 309 | 3.8345 | .57466 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Yurt | 359 | 3.9802 | .54654 | 1.189 | 0.235 |
| | Ev | 309 | 3.9300 | .53925 | | |
| Politik Çerçeve | Yurt | 359 | 3.4029 | .54254 | -0.001 | 0.999 |
| | Ev | 309 | 3.4029 | .59768 | | |
| Sembolik Çerçeve | Yurt | 359 | 3.4607 | .54764 | -0.901 | 0.368 |
| | Ev | 309 | 3.5000 | .57969 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | Yurt | 359 | 3.6645 | .40859 | -0.072 | 0.942 |
| | Ev | 309 | 3.6669 | .43014 | | |

Acil yardım ve afet yönetici adayları liderlik yönelimleri alt boyutlarının yapısal çerçeve ($t_{666}=-0.467$, $p> .05$), insan kaynakları çerçevesi ($t_{666}=1.189$, $p> .05$), politik çerçeve ($t_{666}=-0.001$, $p> .05$), sembolik çerçeve ($t_{666}=-0.901$, $p> .05$) ve genel liderlik yönelim düzeylerinin ($t_{666}=-0.072$, $p> .05$) kalınan yere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Buna göre kalınan yerin, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Mezun Olunan Liseye Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin mezun olunan liseye göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için elde edilen veriler t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 25

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Mezun Olunan Liseye Göre Dağılımı

| | Mezun Olduğunuz Lise | N | \bar{X} | S.s | t | p |
|----------------------------|------------------------|-----|-----------|--------|--------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Akademik Lise | 327 | 3.7798 | .55096 | -2.008 | 0.045 |
| | Mesleki Ve Teknik Lise | 341 | 3.8658 | .55602 | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Akademik Lise | 327 | 3.9713 | .53795 | 0.669 | 0.504 |
| | Mesleki Ve Teknik Lise | 341 | 3.9432 | .54892 | | |
| Politik Çerçeve | Akademik Lise | 327 | 3.4170 | .55536 | 0.631 | 0.528 |
| | Mesleki Ve Teknik Lise | 341 | 3.3893 | .58089 | | |
| Sembolik Çerçeve | Akademik Lise | 327 | 3.4560 | .54480 | -1.026 | 0.305 |
| | Mesleki Ve Teknik Lise | 341 | 3.5007 | .57912 | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | Akademik Lise | 327 | 3.6561 | .42017 | -0.577 | 0.564 |
| | Mesleki Ve Teknik Lise | 341 | 3.6748 | .41707 | | |

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden yapısal çerçeve alt boyutunun mezun olunan liseye göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. ($t_{666}=-2.008$, $p < .05$) Katılımcıların aritmetik ortalamaları akademik lise mezunlarında $X=3.7798$, mesleki ve teknik lise mezunlarında $X= 3.8658$ olduğu görülmektedir. Buna göre mezun olunan lise, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden yapısal çerçeve alt boyutunu etkileyen bir faktör olduğu ve mesleki ve teknik lise mezunlarının akademik lise mezunlarına göre daha yüksek düzeyde görüldüğü söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden insan kaynakları çerçevesi alt boyutunun mezun olduğu liseye göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. ($t_{666}=0.669$, $p > .05$) Buna göre mezun olunan lise, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden insan kaynakları çerçevesi alt boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden politik çerçeve alt boyutunun mezun olduğu liseye göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. ($t_{666}=0.631$, $p > .05$) Buna göre mezun olunan lise, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden politik çerçeve alt boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden sembolik çerçeve alt boyutunun mezun olduğu liseye göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. ($t_{666}=-1.026$, $p > .05$) Buna göre mezun olunan lise, acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinden sembolik çerçeve alt boyutunu etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının genel liderlik yönelimlerinin mezun olduğu liseye göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. ($t_{666}=-0.577$, $p > .05$) Buna göre mezun olunan lise, acil yardım ve afet yönetici adaylarının genel liderlik yönelimlerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Üniversiteye Gelmeden Önceki Yaşantısında Sosyal Etkinliklere Katılma Duruma Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin üniversiteye gelmeden önceki yaşantısında sosyal etkinliklere katılma duruma göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için eldeki veriler tek faktörlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 26

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adayları Liderlik Yönelimlerinin Üniversiteye Gelmeden Önceki Yaşantısında Sosyal Etkinliklere Katılma Duruma Göre Dağılımı

| | Katılım Durumu | N | \bar{x} | S.s | F | p | Fark |
|----------------------------|----------------|-----|-----------|--------|--------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Hiçbir Zaman | 79 | 3.6139 | .74603 | | | |
| | Nadiren | 176 | 3.8224 | .52448 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 269 | 3.8597 | .50285 | 4.598 | 0.003 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 144 | 3.8733 | .54073 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.8237 | .55480 | | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Hiçbir Zaman | 79 | 3.7658 | .82900 | | | |
| | Nadiren | 176 | 4.0000 | .47037 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 269 | 3.9772 | .49485 | 3.833 | 0.010 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 144 | 3.9714 | .49906 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.9570 | .54335 | | | |
| Politik Çerçeve | Hiçbir Zaman | 79 | 3.1614 | .70089 | | | |
| | Nadiren | 176 | 3.3608 | .52421 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 269 | 3.4591 | .52520 | 7.068 | 0.000 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 144 | 3.4818 | .58181 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.4029 | .56828 | | | |
| Sembolik Çerçeve | Hiçbir Zaman | 79 | 3.1946 | .70817 | | | |
| | Nadiren | 176 | 3.4311 | .51439 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 269 | 3.5288 | .51560 | 10.500 | 0.000 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 144 | 3.5998 | .56030 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.4789 | .56261 | | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | Hiçbir Zaman | 79 | 3.4339 | .60476 | | | |
| | Nadiren | 176 | 3.6536 | .38962 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 269 | 3.7062 | .36770 | 10.598 | 0.000 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 144 | 3.7316 | .37483 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.6656 | .41838 | | | |

Yapılan analizler neticesinde genel liderlik yönelimleri ile alt boyutlarının üniversiteye gelmeden önceki yaşantısında sosyal etkinliklere katılma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < .05$). Söz konusu farklılıklarının kaynağını tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey testi) analizi neticesinde üniversiteye gelmeden önceki yaşantısında sosyal etkinliklere hiçbir zaman katılmayanların genel liderlik yönelimleri ile yapısal çerçeve, insan kaynakları çerçevesi, politik çerçeve ve sembolik çerçeve düzeylerinin

nadiren, ara sıra ve genellikle katılanlara göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. < 0.05).

Üniversite ya da üniversite dışında Sosyal Etkinliklere Katılma Duruma Göre Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimleri

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimlerinin üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere katılma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için eldeki veriler tek faktörlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde genel liderlik yönelimleri ile alt boyutlarının üniversiteye gelmeden önceki yaşantısında sosyal etkinliklere katılma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < .05$). Söz konusu farklılıklarının kaynağını tespit etmek için yapılan post – hoc (Tukey testi) analizi neticesinde üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere hiçbir zaman katılmayanların genel liderlik yönelimleri ile yapısal çerçeve, insan kaynakları çerçevesi, politik çerçeve ve sembolik çerçeve düzeylerinin nadiren, ara sıra ve genellikle katılanlara göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. < 0.05).

Tablo 27

Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin Üniversite ya da Üniversite Dışında Sosyal Etkinliklere Katılma Duruma Göre Dağılımı

| | Katılım Durumu | N | \bar{x} | S.s | F | p | Fark |
|----------------------------|----------------|-----|-----------|--------|-------|-------|-------|
| Yapısal Çerçeve | Hiçbir Zaman | 133 | 3.6917 | .65560 | | | |
| | Nadiren | 214 | 3.7921 | .53266 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 219 | 3.9070 | .49276 | 4.684 | 0.002 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 102 | 3.8836 | .55213 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.8237 | .55480 | | | |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | Hiçbir Zaman | 133 | 3.8590 | .65305 | | | |
| | Nadiren | 214 | 3.9550 | .49508 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 219 | 4.0331 | .45470 | 3.018 | 0.029 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 102 | 3.9252 | .63477 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.9570 | .54335 | | | |
| Politik Çerçeve | Hiçbir Zaman | 133 | 3.2378 | .68808 | | | |
| | Nadiren | 214 | 3.3879 | .50027 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 219 | 3.4389 | .53549 | 7.309 | 0.000 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 102 | 3.5723 | .54683 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.4029 | .56828 | | | |
| Sembolik Çerçeve | Hiçbir Zaman | 133 | 3.3036 | .65447 | | | |
| | Nadiren | 214 | 3.4918 | .51554 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 219 | 3.4954 | .54458 | 7.573 | 0.000 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 102 | 3.6446 | .51064 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.4789 | .56261 | | | |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | Hiçbir Zaman | 133 | 3.5230 | .52012 | | | |
| | Nadiren | 214 | 3.6567 | .38328 | | | 4 > 1 |
| | Ara Sıra | 219 | 3.7186 | .36607 | 8.213 | 0.000 | 3 > 1 |
| | Genellikle | 102 | 3.7564 | .40252 | | | 2 > 1 |
| | Toplam | 668 | 3.6656 | .41838 | | | |

Liderlik Yönelimleri Alt Boyutları Korelasyon Analizi

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının liderlik yönelimleri alt boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Katılımcıların liderlik yönelimleri düzeyleri ile yapısal çerçeve, sembolik çerçevede insan kaynakları çerçevesi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan korelasyon analizi neticesinde liderlik yönelimleri ile en yüksek düzeyde ilişkili olan boyutun politik çerçeve olduğu tespit edilmiştir (Pea.Cor:0,799;Sig.p.<0,05).



Tablo 28. Liderlik Yönelimleri Alt Boyutları Korelasyon Analizi

| | Yapısal Çerçeve | İnsan Kaynakları Çerçevesi | Politik Çerçeve | Sembolik Çerçeve | Liderlik Yönelimleri Ort. |
|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------|------------------|------------------------------|
| | 1 | .428** | .459** | .369** | .750** |
| Yapısal Çerçeve | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | 668 | 668 | 668 | 668 | 668 |
| İnsan Kaynakları Çerçevesi | .428** | 1 | .342** | .321** | .691** |
| | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | 668 | 668 | 668 | 668 | 668 |
| Politik Çerçeve | .459** | .342** | 1 | .583** | .799** |
| | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | 668 | 668 | 668 | 668 | 668 |
| Sembolik Çerçeve | .369** | .321** | .583** | 1 | .761** |
| | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | 668 | 668 | 668 | 668 | 668 |
| Liderlik Yönelimleri Ort. | .750** | .691** | .799** | .761** | 1 |
| | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | 668 | 668 | 668 | 668 | 668 |

Bölüm V

Sonuç

Acil yardım ve afet yönetimi yönetici adaylarının liderlik yönelimleri üzerinde gerçekleştirilen çalışma üniversite eğitimini acil yardım ve afet yönetimi üzerine alan üniversite öğrencileri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde araştırmaya katılanların liderlik yönelimlerine ilişkin görüşlerinin bazı demografik özellikleri bağlamında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Söz konusu farklılıkların başında cinsiyet gelmektedir. Elde edilen bulgular çerçevesinde kadın acil yardım ve afet yönetimi yönetici adaylarının belli bir liderlik tipine yönelimlerinin olduğu, bu liderlik tipinin ise çalışan diğer bireyleri daha yüksek düzeyde destekleyen, insanlarla açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler geliştiren, insanların duygu ve gereksinimlerine önem veren, özellikle örgütsel kararlarda bireylerin görüşlerini önemseyen liderlik tipini araştıran insan kaynakları çerçevesi düzeylerinin erkek acil yardım ve afet yönetimi yönetici adaylarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Elde edilen sonuçlardan birisi de mesleki ve teknik liseden mezun olan ve acil yardım ve afet yönetimi yönetici adayları olan bireylerin akademik lise olarak ölçülen genel liselerden mezunlara göre daha rasyonel, verimlilik gibi nicel unsurları önemseyen liderlik tipine daha meyilli olduklarıdır.

Acil yardım ve afet yönetimi ile ilgili yönetici adaylarının liderlik yönelimlerine en belirgin düzeyde etki eden unsur ise üniversiteye gelmeden ve üniversite hayatında sosyal aktivitelere katılmalarıdır. Üniversiteye gelmeden önce ve üniversite hayatında sosyal faaliyetlere katılan acil yardım ve afet yönetimi aday öğrencilerin diğer katılımcılara göre tüm liderlik tiplerine daha fazla düzeyde meyilli oldukları görülmektedir. Başka bir ifade ile

yapısı ve niteliği ne olursa olsun liderlik vasfını ve konumunu kendilerinde görebilmektedirler.

Acil yardım ve afet yönetimi alanında yönetici adaylarının liderlik yönelimini en belirgin etkileyen unsur ise politik liderlik olduğu görülmektedir.

Tartışma

Liderlik günde güne önemi artan bir kavramdır. Üzerine dönük birçok çalışma yapılmasına karşın hala kaynağının doğuştan mı yoksa eğitim ile geliştirilebilir bir özellik mi olduğu tartışma konusudur. Her iki durumda da liderlik vasfı yöneticilerde aranan bir özellik olma durumunu korumaktadır.

Araştırmada sonucunda liderlik yönelimlerini etkileyen değişkenlerin olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmada cinsiyet, mezun olunan okul türü, üniversiteye gelmeden evvel sosyal etkinliklere katılma durumu ve üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere takılma durumunun liderlik yönelimlerini etkilediği görülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, liderlik yönelimleri alt boyutlarından insan kaynakları çerçevesi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Ortalama değerleri incelediğimizde, kadınlarda yüksek, erkeklerde ise orta olduğu görülmektedir. Cinsiyetin sadece liderlik yönelimleri alt boyutlarından insan kaynakları çerçevesini etkilediği ve kadınlarda erkeklere göre daha üst düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar bize kadınların erkeklere oranla örgütlerde insanların fikirlerine, enerjilerine ve yeteneklerine ihtiyaç duyduğuna, insanların ise maaş, iş, kariyer gibi fırsatları elde edebilmesi için örgütlere ihtiyacı olduğuna daha yüksek düzeyde inandıkları görülmüştür.

Aydın' ın (2016) beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerini incelediği çalışmada bu sonucu destekleyecek bulgulara ulaşmıştır. Aydın (2016)

yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkeninin liderlik yönelimleri alt boyutlarından insan kaynakları çerçevesi üzerinde anlamlı bir farklılık bulmuştur. Kadın öğrencilerin liderlik yönelimleri alt boyutlarından insan kaynakları çerçevesi ortalamasının erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan Güngör ise (2016) beden eğitimi öğretmen adaylarının liderlik özelliklerini incelediği çalışmasında, liderlik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Mezun olunan okul türü değişkenine göre, liderlik yönelimleri alt boyutlarından yapısal çerçeve bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Ortalama değerleri incelediğimizde, akademik lise mezunlarında orta düzeyde, mesleki ve teknik lise mezunlarında da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Mezun olunan okul türünün sadece liderlik yönelimleri alt boyutlarından yapısal çerçeveyi etkilediği ve mesleki ve teknik lise mezunlarının akademik lise mezunlarına göre daha üst düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar bize mesleki ve teknik liseden mezun olan öğrencilerin akademik lise mezunu öğrencilere göre örgütün amacına ulaşması için insanların doğru yol ve sorumluluklara yerleştirilmesi gerekliliğini daha yüksek düzede inandıkları görülmektedir.

Diğer taraftan Dost' un (2016) devlet liselerinde ve özel liselerdeki öğrencilerin liderlik stillerini karşılaştırdığı çalışmasında, liderlik yönelimleri alt boyutlarından yapısal çerçeve boyutu için akademik liseler arasında bulunan fen liselerinde eğitim gören öğrencilerin meslek lisesine giden öğrencilere oranla daha yüksek düzeyde bulunduğunu bulmuştur.

Üniversiteye gelmeden önce sosyal etkinliklere katılma durumların değişkenine göre, genel liderlik yönelimleri ve tüm alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Farkın kaynağına bakıldığında üniversiteye gelmeden önce sosyal etkinliklere hiçbir zaman katılmayan kişilerin nadiren, ara sıra ve genellikle katılanlara göre genel liderlik

yönelimlerinde ve tüm alt boyutlarda daha alt düzeylerde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar neticesinde sosyal etkinliklere katılan kişilerin hiç katılmayanlara göre liderlik yönelimleri bakımından daha üst düzey olduğu ve sosyal etkinliklere katılım oranlarının kişilerin liderlik yönelimlerini önemli oranda etkilediği görülmektedir.

Üniversiteye ya da üniversitede dışında sosyal etkinliklere katılma durumların değişkenine göre, genel liderlik yönelimleri ve tüm alt boyutları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < .05$). Farkın kaynağına bakıldığında üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere hiçbir zaman katılmayan kişilerin nadiren, ara sıra ve genellikle katılanlara göre genel liderlik yönelimlerinde ve tüm alt boyutlarda daha alt düzeylerde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar neticesinde üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere katılan kişilerin hiç katılmayanlara göre liderlik yönelimleri bakımından daha üst düzey olduğu ve sosyal etkinliklere katılım oranlarının kişilerin liderlik yönelimleri önemli oranda etkilediği görülmektedir.

Öneriler

Bu araştırma sadece devlet üniversitelerinde yapılmıştır. Örneklem içerisine vakıf üniversiteleri dahil edilerek benzer araştırmalar vakıf üniversitelerinde de uygulanıp devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırılabilir.

Bölümün yurtdışında dengi olan üniversitelerde de benzer araştırmalar yapılarak karşılaştırılabilir. Araştırma evrenine daha fazla üniversite dahil edilerek genişletilebilir. Önlisans programlarına (Acil durum ve afet yönetimi, ilk ve acil yardım gibi) aynı araştırma uygulanarak lisans ve önlisans bazında bir karşılaştırma yapılabilir.

Bu araştırmaya 11 değişken ile yapılmıştır. Liderlik yönelimlerini etkileyebilecek farklı değişkenler araştırmaya dahil edilebilir. Böylelikle acil yardım ve afet yönetimi ğrencilerinin liderlik yönelimleri etkileyen farklı değişkenler bulunabilir.

Liderliğin önemli bir özellik olmasından yola çıkılarak yeni bir liderlik leği geliştirilebilir.

Acil yardım ve afet yönetici adaylarının dört yıl boyunca aldıkları lisans eğitimi içerisinde liderlik yönelimlerini geliştirme dönük liderlik dersleri, eğitimler, eğitsel etkinlikler düzenlenebilir.



Kaynakça

AFAD, (2014). *Açıklamalı afet yönetimi terimleri sözlüğü*. Erişim Tarihi: 06.12.2017
[URL: <https://www.afad.gov.tr/Dokuman/TR/101-2014112716301-sozluk.pdf>]

AFADEM, (2017). *Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi*. Erişim Tarihi: 06.12.2017
[URL: <https://afadem.afad.gov.tr/>]

AKAY, (2017). *Arama Kurtarma ve Acil Yardım Derneği*. Erişim Tarihi: 10.12.2017
[URL: www.akay.org.tr]

Akgüngör, Ç. (2014). Sarsıntı başladığında: Kitlesele afet eğitimi ve deprem anında birey davranışı örneği. İstanbul Üniversitesi. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 49, 29-63.

Aktel, M. ve Çağlar, N. (2007). Isparta ili afet (krim) yönetim yapılanması üzerine bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* 12(3), 147-162.

AKUT, (2017). Arama Kurtarma Derneği. Erişim Tarihi: 12.12.2017
[URL: <https://www.akut.org.tr/>]

Arslantaş, C. C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerinde etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.

Alvesson, M. & Sveningsson, S. (2003). The great disappearing act: difficulties in doing “Leadership”. *The Leadership Quarterly*, 14, 359-381.

Aydın, R. (2016). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim gören bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan öğrencilerin liderlik özelliklerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.

Bass, B. M. (1990). *Bass and stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications* (3th ed.). New York: The Free Pres.

Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Pegem A Yayınları.

Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: HarperCollins.

Bolman, L. G. ve Deal, T. E. (2013). *Organizasyonları yeniden yapılandırmak: Yetenek, tercih ve liderlik* (Çev. A. Aypay ve A. Tanrıöğen). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi* (3. baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.

Cin, M. (2010). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Doğal Afetler İle İlgili Yanılgıları. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 22, 70-81.

Çelebi, M. ve Akbaba Altun, S.(2002) Nitel araştırma yöntemi ile güven ve risk alma becerilerinin doğa etkinliklerinde ortaya çıkarılması. *2.Doğa Sporları ve Bilim Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitapçığı*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik* (3. baskı). Ankara:Pegem Yayıncılık.

Dereli, M. (2003). *A survey research of leadership styles of elementary school principals* (Unpublished master thesis). MiddleEast Technical University, Ankara.

Dessler, G. (1998). *Management.*, Prentice- Hall, NJ, 107-108, 329-358, 391- 392.

Doğan, D. (2013). *Liderlik*. G. Arastaman (Ed.), Eğitim yönetimi içinde (s. 99-134). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Dost, İ. (2016). *Devlet liselerinde ve özel liselerdeki öğrencilerin liderlik stillerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi). anakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Dubrin, A. J. (1995). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton Mifflin.

Eren, E. (2004). *rgtsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım.

Eren, E. (2008). *rgtsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.

FAYDER, (2017). *Felakette Acil Yardım Derneği*. Erişim Tarihi: 11.12.2017
[URL: <http://www.fay-der.org/>]

Feldman, H.R. & Greenberg M.J. (2005). *Educating nurses for leadership*. NewYork: Springer Publishing Company.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Freedman, J. L., Sears, D. O. & Carlsmith, J. M. (1989). *Sosyal psikoloji*, (ev. A. Dnmez). İstanbul: Ara Yayıncılık

Garcia-Retamero, R. & Lopez-Zafra, E. (2006). *Prejudice against women in male congenial environments: Perception of gender role congruity in leadership sex roles*, 55(1/2), 51-61.

Genç, N. (2005). *Başarı bedel ister* (5. baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.

Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence* (10th Anniversary Reissue Edition). New York: Batnam Books.

Grossman, S. & Valiga, T.M. (2000). *The new leadership challenge*. Philadelphia: F.A. Davis Company.

Güner, Y. (2016). *Çanakkale ili 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında çalışan personelin afet tıbbi konusundaki bilgi düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Güngör, N. M. (2016). *Beden Eğitimi öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Heifetz, R. (1994). *Leadership without easy answers*. Cambridge MA: Harvard University Press.

Hortaçsu, N. (1997). *Grup içi ve gruplar arası süreçler*. Ankara: İmge Kitap Evi.

House, R. J. & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *The Journal of Management*, 23(3), 409-474.

House, R., Javidan, M., Hanges, P. & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project globe. *Journal of World Business*, 37, 3-10.

Iddeginke V., C. H., Ferris, G. R. & Heffner, T. S. (2009). Distal and proximal antecedents of leader performance. *Personnel Psychology*, 62(3) 463 495.

Işık, Ö., Aydınlioğlu, H. M., Koç, S., Gündoğdu, O., Korkmaz, G. ve Ay, A., (2012). Afet yönetimi ve afet odaklı sağlık hizmetleri. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 2, 82-123.

İnandı, Y. ve Özkan, M. (2006). Resmi ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre müdürler ne derece öğretim liderliği davranışları göstermektedir? *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 123-149.

Kadıoğlu, M. (2008). Modern, bütünleşik afet yönetimin temel ilkeleri. *JICA Türkiye Ofisi Yayınları*, 2, 1-14.

Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (28. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Kardam, A. (2007). *Liderlik*. İstanbul: Optimist Yayınları,.

Keçecioglu, T. (1998). *Liderlik ve liderler*. İstanbul: Kalder Yayınları

Kırmaz, B. (2010). Bilgi çağı lideri. *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 207-222.

Koçak H. ve Çalışkan C., (2017). İlk ve acil yardım (Paramedik) lisans eğitimi tartışmaları ve acil yardım ve afet yönetimi eğitimi. *Hastane Öncesi Dergisi*, 2(1), 63-66.

Konorti, E. (2008). The 3D transformational leadership model. *Journal of American Academy of Business*, 14(1), 10-20.

Koparal, C., (2004). *Yönetim ve örgüt*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Landau, E. & Weissler, K. (2001). Tracing leadership in gifted children. *The Journal of Psychology*, 125(6), 681-686.

Maya İ. ve Çalışkan C., (2016). Dünyada lisans derecesi düzeyinde afet eğitimi ve öğretimi yapan programların değerlendirilmesi ve Türkiye örneği. *International Periodica For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(9), 579-604

Mentor, P. (2007). *Liderlik*. (Çev. A.Kardam). İstanbul: Acar Basım ve Cilt AŞ.

Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2004) *Organizational Behavior: Managing people and organizations* (7th ed.). Houghton Mifflin Company.

ÖSYM (2017). *Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu*. Erişim Tarihi: 02.12.2017 [URL: <http://www.osym.gov.tr/TR,13263/2017-osys-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html>]

Özmen B., Nurlu M., Kuterdem K. ve Temiz A. (2005). Afet yönetimi ve afet işleri genel müdürlüğü. *Deprem Sempozyumu*, 1472-1474.

Paul, J., Costley, D. L., Howell, J. P. & Dorfman, P. W. (2002). The mutability of charisma in leadership research. *Management Decision*, 40(1/2), 192-200.

Safty, A. (2003). *Multidisciplinary global leadership*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları.

Sarı, B. (2016). *Türkiye’de afet eğitimi uygulamalarının öğretmen görüşleri açısından değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Schlechty, P. C. (2011). *Okulu yeniden kurmak* (2. baskı), (Çev. Özden Y.). Ankara: Nobel.

Shirey, M.R. (2006). Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice. *American Journal of Critical Care*, 15(3), 256-267.

Slack, T. (1997). *Understanding sport organizational the application of organizational theory*. Champaign: Human Kinetics.

Smyth, E. & Ross, J.A. (1999). Developing leadership skills of pre-adolescent gifted learners in small group settings. *Gifted Child Quarterly*, 43(4), 204-211.

Sullivan, E.J. & Decker, P.J. (2001). *Effective leadership and management in nursing* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Soucie, D. (1994). Effective managerial leadership in sport organizational. *Journal of Sport Management, 1*, 118-126.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: Survey of theory and research*. New York: Free Press.

Şimşek, M.Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (2. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şişman, M. (2001), *Öğretim liderliği* (1. baskı). Ankara: Pegema Yayınları.

Şişman, M. (2011), *Öğretim liderliği* (4. baskı). Ankara: Pegema Yayınları.

Tambağ, H. ve Can, R., (2016). Acil yardım ve afet yönetimi bölümü öğrencilerinin kritik düşünme eğilimlerinin belirlenmesi. *Journal Of Contemporary Medicine, 6*, 200-205.

Taşkın, E. (1997). *Yöneticinin sosyal stratejisi*. İstanbul: Kazancı Matbaacılık San.

TDK (2016). *Liderlik*. Erişim Tarihi: 07.12.2017 [URL: <http://www.tdk.gov.tr/>]

Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(14), 1-16.

Thorne, M. (2006) What Kind of Leader Are You? Topics in Emergency Medicine.

Innovations in Management, 28(2), 104-110.

Topaloğlu, G. (2005). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Trofino, A.J. (2000). Transformational Leadership: Moving Total Quality Management To World – Class Organizations. *International Nursing Review, 47*(4), 232-242.

Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim ve Liderlik. *Sayıştay Dergisi, 80*, 57-83.

Tüysüz, B. (2007). *Öğrenci liderleri programı'nın 6. sınıf öğrencilerinin liderlik rolleri ve davranışlara etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ulrich, D., Smallwood, N. & Sweetman, K. (2008). *The leadership code: Five Rules to Lead By*. Harvard Business Press.

Ünal, S. ve Dımışkı, E. (1999). UNESCO-UNEP himayesinde çevre eğitiminin gelişimi ve Türkiye'de ortaöğretim çevre eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16-17, 142-154.

Wann, D. L. (1997). *Sport Psychology*, 278-297. New Jersey: Prentice Hall.

Weinberg, R. S. & Gould, D. (1999). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. Second Edition, Human Kinetics, Champaign.

Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*, Revised Edition, Richard D. Irwin Inc., Illinois.

Wooliams, P. (2002). *In; 21 Leaders for the 21st Century* by Trompenaars, F., Hampden-Turner, C., McGraw-Hill.

Yukl, A., G. (1981). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice- Hall.

Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15 (2) 251-289.

Yukl, G. (1994). *Leadership in organizations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G. (1999). An Evaluative Essay on Current Conceptions of Effective Leadership.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1) 33-48.

Zaleznik, A. (1977). Managers and Leaders: Are They Different? *Harvard Business Review*,

55 (3) 67-78.



EK - A: ANKET FORMU

Değerli Öğrenci Arkadaşlarım;

Bu araştırmanın amacı, Acil Yardım ve Afet Yönetici adayı olan sizlerin liderlik özelliklerini saptamak ve demografik bilgilerinize ulaşmaktır.

Anket sorularını cevaplarken, bütün ifadeleri dikkatlice okuyup, size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Değerlendirmenin doğru bir şekilde yapılabilmesi için lütfen bütün soruları cevaplandırınız. Ankete isim yazılmasına gerek yoktur.

Anket sonucunda elde edilen veriler sadece belirtilen amaçlar doğrultusunda kullanılıp, başka kişiler veya kurumlara verilmeyecektir. Ankete katıldığınız için teşekkür ederim.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İlknur Maya

İhsan Korhan Başer

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı

İletişim: baserkorhan@gmail.com

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz** : Kadın Erkek
2. **Yaşınız** : 17-19 20-22 23 ve Üzeri
3. **Sınıfınız** : 1 2 3 4
4. **Kaç kardeşiniz?** :
 Tek Çocuk - 2 3 ve Üzeri
5. **Ailenizin kaçınıcı çocuğusunuz?** :
 1 2 ve Üzeri
6. **Aylık ortalama geliriniz:**
 500TL ve altı 501-1000TL 1001TL ve üzeri
7. **Üniversiteye gelmeden önce ki yaşadığınız yer?** :
 Büyükşehir İl Merkezi İlçe Köy
8. **Nerede kalıyorsunuz?** :
 Öğrenci Yurdu(Devlet-Özel) Ev
9. **Mezun olduğunuz lise?** :
 Akademik Lise(Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi vb.)
 Mesleki ve Teknik Lise(Sağlık Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi vb.)
10. **Üniversiteye gelmeden önceki yaşamınızda sosyal etkinliklere(Herhangi bir spor dalıyla uğraşmak, koro, tiyatro, halk oyunu vb.) katılıyor muydunuz?**
 Hiçbir zaman Nadiren Ara sıra Genellikle
11. **Üniversite ya da üniversite dışında sosyal etkinliklere(Herhangi bir spor dalıyla uğraşmak, koro, tiyatro, halk oyunu vb.) katılıyor musunuz?**
 Hiçbir zaman Nadiren Ara sıra Genellikle

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki her ifade için size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

| | Hiçbir Zaman | Nadiren | Bazen | Sık Sık | Her Zaman |
|---|--------------|---------|-------|---------|-----------|
| 1.Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm. | | | | | |
| 2.Diğer insanları büyük ölçüde destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm. | | | | | |
| 3.İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır. | | | | | |
| 4.Ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını konusunda diğer insanlara ilham veririm. | | | | | |
| 5.Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım. | | | | | |
| 6.Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım. | | | | | |
| 7.Karşıt görüşlere sahip kişileri ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir. | | | | | |
| 8.Karizmatik bir insanımdır. | | | | | |
| 9.Problemlerin mantıklı çözümlenme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım. | | | | | |
| 10.Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm. | | | | | |
| 11.İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim. | | | | | |
| 12.Diğer insanlar için ilham kaynağıyım. | | | | | |
| 13.Net, akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygularım. | | | | | |
| 14.Kararlarda insanların aktif rol almasını ve katılımlarını desteklerim. | | | | | |
| 15.Kurum içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür ve çözme konusunda yılmadan çalışırım. | | | | | |
| 16.Hayalgücüm kuvvetli ve yaratıcıyım. | | | | | |
| 17.Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım. | | | | | |
| 18.Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim. | | | | | |
| 19.Etki ve güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim. | | | | | |
| 20.Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım. | | | | | |
| 21.Açık ve ölçülebilir hedefler ortaya koyarım ve kişileri sonuçlardan sorumlu tutarım. | | | | | |
| 22.İyi bir dinleyiciyim; diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım. | | | | | |
| 23.Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyimdir. | | | | | |
| 24.Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım. | | | | | |
| 25.Detaya önem veririm. | | | | | |
| 26.İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim. | | | | | |
| 27.Yeterli desteği sağlamak için kurum içi ve dışı ilgi grupları(paydaşlar) ile koalisyonlar(ortaklıklar) geliştiririm. | | | | | |
| 28.Sadakat ve şevk aşılarım. | | | | | |
| 29.Net bir kurumsal yapı ve kurumsal yapıda ast-üst hiyerarşisinin gerekliliğine inanırım. | | | | | |
| 30.Katılımı destekleyen bir yöneticiyim. | | | | | |
| 31.Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıırım. | | | | | |
| 32.Çevremdeki insanlar için kurumsal değer ve amaçları kişiliğimde yansıtan model/örnek bir kişiyim. | | | | | |

EK – B: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Olur Yazısı

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Çanakkale Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü


Sayı : 78179085-044-E.8683
Konu : İhsan Korhan BAŞER

23.01.2017

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 17.01.2017 tarihli ve 93130991-044-E.6291 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı 15293001002 numaralı yüksek lisans programı öğrencisi İhsan Korhan BAŞER'in "*Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Özellikleri*" başlıklı tez çalışması kapsamında ilgi yazı ekinde bildirilen çalışmanın 06.03.2017-12.03.2017 tarihleri arasında Yüksekokulumuzda yapabilmesi uygun görülmüştür.

 e-imzalıdır

Doç.Dr. Gülbu TANRIVERDİ
Müdür

Not: 5070 sayılı elektronik imza kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Terzioğlu Kampüsü Sağlık Yüksekokulu
2862181397

Bilgi için:Sadi IŞIK
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:(532) 604 37 40

EK – C: Gümüşhane Üniversitesi Olur Yazısı

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 90472022-044-E.422
Konu : İhsan Korhan BAŞER

26/01/2017

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına

İlgi : 17.01.2017 tarih ve E.6250 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Afet Yönetimi ve Yönetimi Anabilim Dalı 15293001002 numaralı yüksek lisans programı öğrencisi İhsan Korhan BAŞER'in "Acil Yardım ve Afet Yönetici Adaylarının Liderlik Özellikleri" başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümü öğrencilerine anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Halil İbrahim ZEYBEK
Rektör

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR
17.01.2017

YERSU KAYGUSUZ
Bilgisayar İşletmeni

Adres: Bağlarbaşı Mahallesi 29100 / Gümüşhane
Telefon: 0 456 233 12 60 Faks: 0 456 233 11 04
Elektronik Ağ: <http://www.gumushane.edu.tr/>

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat:
Bilg. İşletmeni: Yersu KAYGUSUZ
04562332824

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Evrak teyidi <https://cbys.gumushane.edu.tr/sorgu/sorgula.aspx> adresinden 3YBI-6KAI-880I kodu ile yapılabilir.

EK – D: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Olur Yazısı



T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 83427534-302.08.01-E.1478
Konu : İhsan Korhan BAŞER.

06/02/2017

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 17/01/2017 tarihli, 6250 sayılı ve "İhsan Korhan BAŞER" konulu yazı
b) 26/01/2017 tarihli, 4960 sayılı ve "Bilimsel ve Eğitim Amaçlı" konulu yazı
c) 02/02/2017 tarihli, 6129 sayılı ve "Anket İzni Hk." konulu yazı

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek lisans programı öğrencisi İhsan Korhan BAŞER' in "Acil Yardım ve Afet Yönetimi Adaylarının Liderlik Özellikleri" konulu tez çalışması kapsamındaki anket uygulamasını Üniversitemiz Acil Yardım ve Afet Yönetimi bölümünü öğrencilerine uygulama isteği Sağlık Bilimleri Fakültemiz ve Bucak Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mehmet KARACA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:İlgi (b,c) yazı örnekleri (2 sayfa)

Burada Doğrulamak İçin : <http://byu.mehmetakif.edu.tr/en/Vision/Dogrula/503N2K0>

İstiklal Yolucağı 15030 HURDUR
Telefon: +90 248 213 11 90 Faks: +90 248 213 11 91
e-Posta: oidb@mehtakif.edu.tr Elektronik Ağı: <http://oidb.mehmetakif.edu.tr> Kap Adresi : oidb@ha01.ksp.tr

Ayrıntılı bilgi için İrtibat: Selda KARATAŞ
Erişim Ptu Kodu: 01322



EK – E: Namık Kemal Üniversitesi Olur Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 03/02/2017-E.1432



T.C.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 63477709-302.14.01-E. 1432
Konu : Tez Çalışması-Anket Uygulaması-
İhsan Korhan BAŞER

03/02/2017

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 17/01/2017 tarihli, 93130991-044-E/6250. sayılı ve
"Anket HK. (İhsan Korhan BAŞER)" konulu yazı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Afet Eğitimi ve Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi İhsan Korhan BAŞER'in, "Acil Yardım ve Afet Yönetimi adaylarının Liderlik Özellikleri" adlı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Sağlık Yüksekokulu Acil Yardım ve Afet Yönetimi programı öğrencilerine yönelik olarak anket uygulamasını yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr.Şefik KURULTAY
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR
..06./02/20..17
Çiğdem YALÇIN
Sağlık Teknikeri

Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebys.nku.edu.tr/Validate_Doc.aspx?V=BEL53LUFM

Namık Kemal Mah. Kampüs Cad. Süleymanpaşa / TEKİRDAĞ
Tel: : 0282 250 00 00 / 1704
E-Posta: : oidb@nku.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Çiğdem Yalçın
Faks: (282) 250 9906
Elektronik ağı: <http://oidb.nku.edu.tr/>



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