T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN
LİDERLİK TARZLARI İLE
TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

BİRGÜL BARDA

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANİŞMAN
Dr.Öğr.Üyesi PAKİZE YİĞİT

İSTANBUL – 2019
TEŞEKKÜR

Tez çalışmanın planlanmasından bitimine kadar beni yönlendiren ve desteği her zaman hissettiğim değerli hocam, tez danışmanım Dr.Öğr.Üyesi Pakize YİĞİT’e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca beni cesaretlendiren Sağlık Bilimleri Enstitü Sekreteri Göknıl ERBATU ÇELİK’e ve kayıt aşamasından tezin bitimine kadar bütün süreçlerimizle ilgilenen Sağlık Bilimleri Enstitüsü çalışanlarına,

Tezin her aşamasında yardımlarını esirgemeyen, arkadaşlarımız Esin YETKİN ve Rabia CİNEL’e,

Her daim yanımda olan beni bugünlerime getiren, beni ben yapan annem Hatice YILMAZ ve babam A. Kadir YILMAZ’a,

Neşe kaynaklarınım, kardeşlerim Faruk YILMAZ ve Funda YILMAZ’a,

Bu süreçte benim nazımı çeken, motivasyon ve inancını artıran beni her konuda destekleyen sevgili eşim Selman BARDA’ya sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.
İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU ........................................................................................................ i
BELYAN ........................................................................................................................ ii
TEŞEKKÜR .................................................................................................................... iii
KISALTMALAR LİSTESİ ............................................................................................ vi
TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ ........................................................................ vii
1.ÖZET ........................................................................................................................ 1
2.ABSTRACT ............................................................................................................. 2
3.GİRİŞ VE AMAÇ ................................................................................................ 3
4.GENEL BİLGİLERİ ................................................................................................. 6
  4.1.Liderlik Tanımları .......................................................................................... 6
  4.2.Liderlik ve Yöneticilik ..................................................................................... 8
  4.3.Liderlik Teorileri ........................................................................................... 11
    4.3.1.Özellikler teorisi ...................................................................................... 11
    4.3.2.Davranışsal liderlik teorisi ....................................................................... 12
    4.3.3. Durumsal liderlik teorisi ........................................................................ 13
    4.3.4. Modern liderlik teorileri ......................................................................... 14
      4.3.4.1. Etkileşime (geleneksel) liderlik ......................................................... 14
        4.3.4.1.1. Etkileşime liderliğin boyutları .................................................... 15
          4.3.4.1.1.1. Durumsal ödüllendirme ......................................................... 15
          4.3.4.1.1.2. İstisnalarla yönetim .............................................................. 15
        4.3.4.1.2. İstisnalarla yönetim ................................................................. 15
    4.3.4.2. Dönüşürcü liderlik .............................................................................. 16
      4.3.4.2.1. Dönüşürcü liderliğin boyutları .................................................... 18
        4.3.4.2.1.1. İdeal etki ya da karizma ........................................................ 19
        4.3.4.2.1.2. İlham verici motivasyon ....................................................... 20
KISALTMALAR LİSTESİ

XX : Kadın
XY : Erkek
TDK : Türk Dil Kurumu
SPSS : Statistical Package for the Social Sciences
TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 4. 1. Liderlik İle Yöneticilik Arasındaki Farklar................................................................. 9
Tablo 5. 1. Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Cronbach's Alpha Değerleri .................................................................................................................. 30
Tablo 6. 1. İstanbul Medipol Üniversitesi Mevcut ve Araştırmaya Katılan Öğrenci Sayıları ................................................................................................................................................. 33
Tablo 6. 2. Araştırma Grubunun Sınıflara Göre Dağılımı ................................................................. 34
Tablo 6. 3. Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı .................................................................. 34
Tablo 6. 4. Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı ......................................................................................... 35
Tablo 6. 5. Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Sınıf Değişkenine Göre Dağılımı ........................................................................................................ 38
Tablo 6. 6. Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Fakülte Değişkenine Göre Dağılımı ........................................................................................................ 40
Tablo 6. 7. Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Korelasyon Analizi ..................................................................................................................... 44
Tablo 6. 8. Dönüşümcü Liderlik Tarzının Değişkenlere Göre Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları............................................................................................................................................... 49
1.ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK TARZLARI İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kadın liderlerin yönetim kademelerinde artış göstergesinin nedeni incelendiğinde liderlik ile toplumsal cinsiyet kalıpları arasında ilişki olabileceğini düşüncesi birçok araştırmaya konu olmuştur. 21. Yüzyılın liderlerini oluşturacak Z kuşağıının modern liderlik tarzlarına bağlı olarak toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin incelemesinin gerekli olduğunu göstermiştir. Çalışma sağlık alanında öğrenim gören İstanbul Medipol Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri öğrencilerinin liderlik tarzları ile toplumsal cinsiyet rolü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma Eylül- Ekim 2018 tarihleri arasında ilgili fakültelerde okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 534 kadın, 202 erkek toplam 736 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Veri toplama yönteminde kullanılan ölçekler; 2004’de Canbaş tarafından Türk Toplumuna uyarlanmış Bass ve Avolio tarafından geliştirilen Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği/5X (MLQ/5X) ve 1987’de Kavunçu tarafından Türk Toplumuna uyarlanmış olan BEM Cinsiyet Rolü Envanteridir. Çalışmada, tanımlayıcı istatistikler, normallik sınamaları, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü Anova, mann-whitney-U testi, kruskall wallis, pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın analizinde IBM SPSS Statistics 22.0 programı kullanılmış. Sonuçlar %5 anlamlı düzeyinde yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerinden kadınsılık ile liderlik tarzlarından dönüştürücü liderlik(r=0,352) ve erkeksilik ile dönüştürücü liderlik tarzı(r=0,368) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (p<0,01). Dönüştürücü liderliği etkileyen faktörler regresyon analizi ile incelendiğinde sırasıyla kadınsılık, erkeksilik, sınıf, cinsiyet olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Rolleri, Liderlik Tarzları, Toplumsal Cinsiyet
2. ABSTRACT

THE ANALYSIS OF UNIVERSITY STUDENTS RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES AND THE IMPACT IT HAS ON GENDER ROLES

When the reason for the increase in the management levels of women leaders is examined, the idea that there may be a relationship between leadership and gender patterns has been the subject of many studies. He showed that it is necessary to examine the relationship between gender roles by adhering to the modern leadership styles of generation Z which will form the leaders of the 21st century. The main aim of this study was to investigate the relationship between gender roles and leadership styles perceptions of first and second year students who are enrolled in the Faculty of Medicine, Dentistry, Pharmacy and Health Sciences between the ages of 18-24 in Istanbul Medipol University. The study was conducted on a total of 736 students (534 women, 202 men) who attended the related faculties between September and October 2018 and accepted to participate in the research. The data was collected by using a questionnaire, the scales used were; Multifactorial Leadership Scale developed by Bass and Avolio/5X (MLQ/5X) and BEM Gender Role Inventory. In this study, independent sample t test, simplex Anova, the test of mann-whitney-U, kruskall wallis, pearson correlation analysis was used. Furthermore the IBM SPSS Statistics 22 program was also used in the analysis of the data, which was gathered from our study The results were interpreted at the p<0.05 level of significance. According to the results of the research, a positive correlation was found between femininity and transformational leadership (r = 0.352) and masculinity and transformational leadership (r = 0.368) from gender roles of students. (p <0.01). When the factors affecting transformational leadership were examined by regression analysis, it was concluded that femininity, masculinity, class and gender were respectively.

Key words: Gender Roles, Gender, Leadership Styles
3. GİRİŞ VE AMAÇ


Kurumların yönetim kademelerinde erkek liderlerin kadınlara oranla daha fazla olmasını nedeni incelendiğinde liderlik ile toplumsal cinsiyet kalıpları arasında ilişki olabileceği düşüncesi ile toplumsal cinsiyet kavramı ile liderlik kavramı arasındaki ilişki sorunsalı birçok araştırmaya konu olmuştur. Sosyokültürel bakış açısıyla kadın ve erkeğe biçilen özellikler cinsiyet ile ilgili sosyal rollerdeki (evin geçimini sağlama ve ev işini yapma gibi) davranış gözlemlerine dayanmaktadır[5].

Çalışmanın ilk bölümünde liderlik kavramı, etkileşimci (geleneksel), dönüştürücü, serbest bırakıcı liderlik ve alt boyutları ile toplumsal cinsiyet rolü ele alınmıştır. Öğrencilerin liderlik tarzları ile toplumsal cinsiyet rolü algıları arasındaki ilişki incelenerek literatür ışığında yer verilmiştir.
4. GENEL BİLGİLER

4.1. Liderlik Tanımları


Literatürde yer alan çeşitli liderlik tanımlamalarının bir kısmı aşağıda ifade edilmiştir;

- Liderlik, grubun ortak hedefine ulaşılması için bireyin davranışının gerekli özelliklere uygun olarak yöneltmesidir[18].
- Kişiler arasında paylaşılan görevi zorunlu olduğundan değil, istekli bir şekilde yerine getirme ilişkisidir[19].
- Astları istenilen bir davranışı davranışa ikna etme sürecidir[20].
- Grup çalışmalarını koordine etme ve yönetmedir[21].
- İki veya daha çok kişi arasında yer alan özel bir etkileme ilişkisi [22].
- Astlarının ilgisini çekmek, sevindirmek ve heyecanlandırmak amacıyla kurumsal, fiziksel, politik ve diğer tüm kaynakların organizasyonunu hazırlamaktır[23].
- Moralın yaratıcı ve yönetici gücüdür[24].
- Organize halinde olan bir grubu, hedeflerine ulaşabilmesi konusunda etkileme sürecidir[25].
- İzleyicileri dönüştürmek, istenen hedefler doğrultusunda vizyon belirlemek ve astları istenilen hedeflere ulaşabilmek için ilgili yol göstermek[26].
- Kaynakları, istenen fırsatları var etmeye yoğunlaştırma faaliyetlerdir[27].
- Bireylerin birlikte yaptıkları aktivitelerde katılımını ve anlamalarını sağlamak amacıyla yaptıkları ise adandırılmaları sürecidir[28].
- Bir kişi organizesyonun başarısı ve etkinliği konusunda yapılan faaliyetlere katılması ile ilgili etkileme, motive etme ve yönlendirme yeteneğidir[29].
Yukarıda ifade edildiği gibi literatürde liderlik ile ilgili birbirinden farklı birçok tanımlar yer almaktadır. Bir çok sayıda tanımın yapılmış olması kafa karışıklığına sebep olduğu düşünülse de liderliğin kesin bir tanımının olmadığını bilmek gerekmektedir [13].

4.2. Liderlik ve Yöneticilik

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kaynak</th>
<th>Lider</th>
<th>Yönetici</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler vizyonerлерdir.</td>
<td>Yöneticiler planlamlarıdır.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler hedefler karşısında kişisel ve aktif tutum sergilerler</td>
<td>Yöneticiler hedefler karşısında kişisel olmayan pasif tutum sergilerler</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler sorunlar karşısında yeni seçenekler oluştururlar.</td>
<td>Yöneticiler sorunlar karşısında var olan seçenekleri azaltırlar</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler risk almaya yatkındırlar.</td>
<td>Yöneticiler riskleri azaltma eğilimindedirler.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler kuvvetli ilişki kurarlar.</td>
<td>Yöneticiler makul ilgiye inanırlar</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler orijinaldır.</td>
<td>Yöneticiler taklit ederler.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler geliştirirler.</td>
<td>Yöneticiler yapıyı korumaktadır.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler güven ve insanlarla ilgilenmektedirler,</td>
<td>Yöneticiler sistemler, yapı ile ilgilenmektedirler,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler güvene kaynak olur.</td>
<td>Yöneticiler kontrol sonucu güven duyarlar.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderlerin görüş açıları genişir.</td>
<td>Yöneticilerin görüş açıları sınırlıdır.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderlerin soruları “ne” ve “niçin”dir.</td>
<td>Yöneticilerin soruları “nasıl” ve “ne zaman” dır.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Liderler her zaman ileri</td>
<td>Yöneticiler her zaman</td>
</tr>
<tr>
<td>Capowski (1994)</td>
<td>Liderler vizyon sahibi, yaratıcı düşünen esnek, ilham verici, yenilikçi, cesur, deneySEL ve değişim özelliklere sahiptirler.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Takipçilerini etkilemede kişisel özelliklerini kullanırlar.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderler örgütu ve işgörenleri değiştirirler.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yöneticiler iş ve bütçe planlaması yapp ilerlemeyi gözlemleirler.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderler motivasyonu artırır, koçluk yapar ve güveni sağlarlar.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yöneticiler planlayarak bütçeleri değerlendirirler</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderlik zihinden daha çok ruh ve duyugularla ilgilenmektedir</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yöneticilik daha çok zihinle ilgilenmektedir.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Daft (2003)</strong></td>
<td>Liderlerin sezgileri kuvvetlidir.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yöneticilerin analitik yetenekleri kuvvetlidir.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderlerin hepsi iyi yönetici</td>
<td>Yöneticilerin hepsi etkili liderlik özelliklerine sahip olmaya_olmayabilir.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderler kendi güçleri ve grubunesteği ile ilerlerler.</td>
<td>Yöneticiler, konumlarından aldıkları güç ve otorite ile ilerlerler.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderler trenin kimleri ve neleri taşıdığını ve nereye gittiğine karar verenlerdir.</td>
<td>Yöneticiler, trenin zamanında hareket etmesini sağlayanlardır.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderlerin takipçilere ilham verici geniş perspektifleri vardır.</td>
<td>Yöneticiler verimli ve rutin bir şekilde üretim sağlayabilmek için otoriteyle yönlendirilirler.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liderler, yeni hedefler oluşturarak örgütü düzenlerler.</td>
<td>Yöneticiler smurlı bir amaçla mevcut düzeni sürdürmeye, işleri ve kaynakları düzenlerler.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tablo 4.1’e göre liderlik ve yöneticilik kavramları arasında bir çok farklılık yer almaktadır [32].

### 4.3. Liderlik Teorileri

Liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar bakanlığında konuya ilgili birçok teorinin olduğu görülmektedir. Araştırmamızda liderlikte ilgili belli başlı teorilere yer verilmiştir.

#### 4.3.1. Özellikler teorisi

Liderlik konusundaki araştırmaların ilk dönemin askeri ve bürokratik
yöneticilerinin liderlik özelliklerinin araştırılmasıyla başlamıştır. Liderlik için gereken bireysel ve toplumsal özellikler o dönemlere damgasını vuran liderlerin kişisel özelliklerinin incelenmesiyle ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Napoléon, Martin Luther King, Gandhi, Lincoln ve Atatürk gibi unutulmaz ve karizmatik liderlerin yaşadıkları dönem içinde ortaya çıkışıları ve etkileri uzun yıllar boyunca araştırılara konu olmuş ve bu kişilerin liderlik özellikleri araştırılmıştır[33].

Özellikler teorisi “Büyük Adam Kuramı” (Great Man Theory) olarak da anılmaktadır. Büyük Adam Kuramı teorisine göre, büyük bir lider ya doğuştan bazı özelliklere sahip olur ya da çocukken olağanüstü bir mucize ile ortaya çıkar [34].


4.3.2.Davranıșsal liderlik teorisi

Özellikler teorisinin liderliği yeteri kadar ifade edememesi araştırılmasını liderin davranışlarını incelemeye yönlendirmiştir. Davranıșsal liderlik teorisi liderin davranışını incelemiş, lider davranışlarının belli başlı özelliklerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Davranıșsal liderlik, lider davranışının iki önemli özelliği üzerinde
durmuştur. Bunlar göreve yönelik ve ilişkiye yönelik liderlik davranışlardır[36]


Davranışsal liderlik teorisi, liderliğin anlaşılmasında önemli katkılar sağlamış olsa da liderliğin oluştugu çevre ve koşullara önem verilmemesi bu görüşün eksik tarafı olarak belirtilmiştir[38].

4.3.3. Durumsal liderlik teorisi

Durumsal liderlik teorisi liderliği, çevresel değişkenleri de dikkate alarak açıklamıştır. Bu teoriye göre liderin etkinliğini belirleyen bazı özellikleri vardır. Bunlar; vizyonun niteliği, liderin ve takipçilerinin deneyimleri, içinde bulunan örgütün özellikleri takipçilerin yetenekleri ve liderden beklentileri, kişisel özellikleridür[39].

Durumsal liderlik teorısını davranış liderlik teorisinden ayıran en temel özelliği liderlik kavramının her durumda aynı olamayacağı, her koşula göre farklı liderlik stillerinin uygulanması gerektiğini [40]. Bu dönemde yapılan çalışmalarına bakıldığında Fiedler’in durumsal liderlik teorisi, Hersey & Blanchard’in durumsal liderlik modeli, Reddin’in üç boyutlu liderlik teorisi, House’un yol-amaç kuramı, Vroom & Yetton’un normatif karar modeli gibi birçok farklı teoriler görülmektedir. Bu teoriler büyük ölçekli örgütlerin artması ile gelişen otoriter stillere cevap niteliğinde
olmalarından dolayı popülerleşmiştir[41].

Durumsal liderlik teorisinin başarısız olmasını temel sebep az sayıda değişken ile bir çok durumu açıklamaya çalışırken bilimsel standartlardan uzaklaşmaları olmuştur[41]. Durumsal liderlik teorisinin ardından modern liderlik teorisi gündeme gelmiştir.

4.3.4. Modern liderlik teorileri


4.3.4.1. Etkileşimci (geleneksel) liderlik

Modern liderlik teorilerinden etkileşimci liderlik tarzı J.M. Burns ve B.M. Bass aracılığıyla literatüre kazandırılmış olup, geçmişe ve geleneklere bağlı bir liderlik modeli olarak ifade edilmektedir [44].

Etkileşimci liderlik yaklaşıması çalışanları daha çok efor ve azim gösterebilmeleri için ödüllendirme faaliyetiyle para ve unvanı kullanır [44]. Etkileşimdeki işlem liderin kontrol ettiği ve ya sahip olduğu bir şey ile izleyicilerin kendi hizmetleri sonucunda istediğini kendi degerini gösterir [45]. Lider ve izleyici arasındaki ilişki bireylerin ceza ve ödüller ile motive edildiğiine
yöneliktir[46]. Etkileşimci liderliğin olabilmesi için izleyicilerin liderleri ile aynı görüşe olmaları, ceza-ödül durumlarında lider eşşö etmeleri ve onu lider olarak kabul etmeleri gerekliktedir. Bu görüşe, izleyicilerin rollerini ve görevlerini yapabilmesi hususunda ödüller şartlı olarak verilmiş olur [47].


4.3.4.1. Etkileşimci liderliğin boyutları

4.3.4.1.1. Durumsal ödüllendirme

Etkileşimci lider işgörenlerin ödül alabilmeleri için neleri başarabilmeleri gerektiğini söyler. Çalışanların performans durumlarını ulaşıbilmek için anlaşmaya uygun gerekli gayreti göstermeleri neticesinde onları ödüllendirir. Liderler kendileriyle aynı işi paylaşanların gereksinimlerini bilirler ve farklı ödüllerle hedeflerine erişmeleri için izleyicileri teşvik ederler. İzleyiciden yapması beklenen ile bunun için gerekli performans sonucunda edeceğini durum arasında benzer bir ilişki olduğunu bilir. Bir şekilde değiş tokuş belirtilir.[49]

4.3.4.1.1.2. İstisnalarla yönetim

Liderlerin çalışanların davranışları üzerinde düzeltme yapmak için eleştirisel olmaları, negatif geri bildirim ve negatif güçlendirme yaptıkları durumlardır. Aktif yönetim ve pasif istisnalarla yönetim olarak iki türlüdür. İstisnalarla aktif yönetim, süreç devam ederken iş görenlerin yaptığı bir hatanın ya da olası durumdan farklı bir
duruş sergilemesi lider tarafından düzeltilmemelidir. Faaliyet bittikten sonra ortaya koyulan performans veya çıktı üzerinden iş görenlerin eleştiri alması ve değerlendirilmesi ise istisnalarla pasif yönetim durumu ortaya çıkar. İstisnalarla aktif yönetim, güvenlik ve emniyetin önemli olduğu durumlarda gereklidir. İstisnalarla pasif yönetim ise liderin çok sayıda takipçisinin olduğu ve faaliyet raporlarını lidere aktardıkları durumlarda uygulanır.[50]

4.3.4.2. Dönüşürcü liderlik

Dönüşüm var olan düzenden, davranışlardan vazgeçerek, kökten değişimlere gitmek, bugünün geleceğin eğilimlerine uymaktır[42]. Dönüşürcü liderlik ise sürekli olarak değişimi ortaya koymak, bu değişime öncelik edecek ilerleme yaratmak, değişim için ihtiyaç duyulan gereksinimi tanımlamada liderin olanaak solayacak bir yetenek dizisidir[51]. Dönüşürcü liderler, takipçilerini ötesine ilerletmek için motive ve teşvik etmektedirler[52].

amaçlarını güçlendirdiğinde çalışanların çıkarlarını artırırken ve çalışanların grubun yararları için kendi çıkarlarını ötesine bakmasını sağladığı zaman dönüştürücü liderlilik ortaya çıkmaktadır[26].


Dönüştürücü liderlilik kuramı ile ilgili yapılan çalışmalarbane bazıları şunlardır;


Bass’ın Dönüştürücü Liderlik Teorisi: Bass, Burns’un dönüştürücü liderlik teorisini örnek alarak daha gelişmiş bir model ortaya çıkarmıştır. Bass, takipçilerinin ihtiyaçlarının daha önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Burns’un tanımladığı etkileşimci ve dönüşümü liderlik tarzlarının birbirinden farklı olmadığını iddiasının de devamlılık sağlayan bir süreçte bulunduğu belirtmiştir. Bass’a göre lider, her iki

Padsakoff ve Arkadaşlarının Dönüşümcü Liderlik Teorisi: Padsakoff 1990’da, literatür taraması ışığında dönüşümcü liderliğin altı boyutunu değerlendirmek için yaklaşık yüz ifade oluşturmuş, sonrasında on iki uzman dönüşümcü liderlik davranışının altı boyutunun tanımlarını yaparak onlardan bu yüz ifadenin her birini en uygun kategoriyi yerleştirirlerini istemiştir. Son ölçeği de uzmanların en az %80’inin aynı goûtüste olduklarını ifadeler oluşturmuştur. Ölçeğin boyutları ise ilham sağlama ve uygun rol modeli olma, vizyon, entelektüel teşvikte bulunma, bireysel ilgi gösterme ve yüksek başarı, grup amaçlarının kabulünü sağlama beklentilerini karşılamak olarak belirlenmiştir[59].

Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik yaklaşımları arasındaki farkla ilgili Burns, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının birbirlerinin karşı iki kavran olduğunu savunmuş ve bu iki liderlik tarzlarına sahip bir kişinin olamayacağını savunmuştur[23]. Etkileşimci ve dönüşümcü lider yaklaşımlarının kabul görmesine ışık tutan Bass ise, Burns’ün aksine etkileşimci ve dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının birbirlerine zıt iki kavrmadığı, tam tersine birbirini tamamladıklarını savunmuştur. Liderlerde iki liderlik yaklaşımının özelliklerinin de olabileceği, fakat liderlik yaklaşımlarının derecelerinin liderden liderere değişiklik gösterebileceğini belirtmiştir[60].

4.3.4.2.1. Dönüşümcü liderliğin boyutları

Bu liderlik teorisinin diğer tarzlardan ayrılan farklı yönleri vardır. Bunlar dönüşümcü liderde bulunması gereken özelliklerdir. Bu özellikler; Karizma ve ya
ideal etki, ilham verici motivasyon, entelektüel etki ve bireysel ilgidir. Bunlar Bernard M. Bass’ın araştırmalarına ve olay değerlendirme sonuçlarına bağlı bir şekilde ortaya konulmuştur[31].

4.3.4.2.1.1. İdeal etki ya da karizma


organizasyonları birtakım zorluklara sürükleyeceğini dönüştürücü liderlik tarzının farklı özelliklerle desteklenmesi gerekmektedir[61].

4.3.4.2.1.2. İlham verici motivasyon


Dönüştürücü liderlik davranışı sergileyen liderler, идеал treeNode или илам verme ve ahlaki boyutla aynı anda örtermeye önem verir ve bu sayede kendilerini takip edenler onlara bağınız bir şekilde bağlanmaktan vazgeçerler. Bu tip liderler alternatif düşünür ve davranırlar, eleştirilmeye hazırırlar, inandıkları ne olursa olsun bunu ifade etmekten çekinmeden ve kendi fikirlerinin peşinden giderler [66] [67].

4.3.4.2.1.3. Entelektüel güçlendirme

Dönüştürücü liderliğin diğer bir alt boyutu entelektüel uyarım veya zihinsel teşvik boyutudur. Entelektüel güçlendirme kavramının etkisiyle dönüştürücü liderler, takipçilerinin düşünceleri, zeka ve sorun giderme öğelerini ödüll vererek, onları girişken ve üretici düşünceler ortaya çıkarmalarını sağlamlaktadır [31].

Entelektüel güçlendirme ile liderler, takipçilerini cesaretlendirerek problemlere karşı yeni bakış açları geliştirmelerini sağlarlar. Problemlere zemin

4.3.4.2.1.4. Bireysel duyarlılık

4.3.4.3. Serbest bırakıcı liderlik


Lider örgütteki faaliyetlerde çok az yer alır, yetki grup üyelerinde sadece liderden istendiği zaman faaliyetlere katılır. Liderin rolü grup üyelerininkiyle aynıdır. Serbest bırakıcı liderlikte grup çoğu zaman farklı yönlere yönlendiğinden hedeflere ulaşmak zorlaşmaktadır [70].

Serbest bırakıcı liderler, kararları erteleme, sorumluluktan kaçınma, geri besleme vermemektedir, astların ihtiyaçlarını karşılamada yetersizdirler. Grup üyelerinin ilerlemesinde onlarla değişim sürecine katılmaz veya çaba harcamazlar [52].

Bu yaklaşım Çok Boyutlu Liderlik Anketinin liderlik tarzlarından birini oluşturur. Bass çok boyutlu liderlik anketi çalışmalarında, dönüştürücü liderlik ile serbest bırakıcı liderlik tarzı arasındaki ilişkiyi negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bulmuştur [60].

4.4. Toplumsal Cinsiyet Tanımı ve Temel Kavramlar

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasındaki fark ilk olarak 1960’lı yıllarda toplunda kadın ve erkeğin rollerini inceleyen feminist ve diğer eleştirmenler tarafından fark edilerek ortaya çıkartılmıştır[71].

Cinsiyet biyolojik olarak tanımlanırken, toplumsal cinsiyet ise kültürel olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, akademik ve popüler çevrede dişil (feminen) ve eril(maskulen) olarak kavramsallaştırılmıştır[72]. Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili bazı kavramlar aşağıda yer almaktadır;
Biyolojik Cinsiyet (Sex): Vücut hücrelerinde bulunan belirli kromozomları ifade etmektedir. 23. çift kromozomlar, cinsiyet kromozomlarındır yani XX veya XY, olarak tanımladığımız fiziksel gelişimin iki farklı türünü üretir [73]. TDK'ya göre “bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks” olarak tanımlanmaktadır[74].

Toplumsal Cinsiyet (gender): Biyolojik cinsiyetin sosyal açıdan anlamı olarak ifade edilmiyordu. Kadın ve erkekten beklenen farklı davranış ve özellikleri kadınılık ve erkeksilik düşüncelerini ifade eder. İki cinsiyet arasındaki farklıklar gerçekten var olabilir ya da var olduğuna inanılabılır[73].

Cinsiyet Rolleri (Sex Roles): Kişinin kendi kimliğini kadının veya erkeğin olarak hissedip cinsiyetinin özelliklerini göstermesidir[75].

Toplumsal cinsiyet rolleri: Kadınlar ve erkeklerle bütünleştirilen davranışlar ve beklentiler olup, “kadınlığı” ve “erkeklüğü” ifade etmektedir. İçinde bulunan toplum tarafından oluşturulmuş toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlar ve erkekler tarafından doğduğunda hemen sonra başlayan sosyalleşmeye ögrenilmektedir; kültürel boyutta toplumun kadına ve erkeğe ait ortak inanç ve değerlerle bireylerle geçişleri sağlanmaktadır. Bu şekilde, sosyalleşme süreci içerisindeki kişiler kadın ve erkeği fark ederek, kadınlar ve erkeklerden beklenen hareketleri ve kişilerin toplum içinde biyolojik cinsiyetlerine yakışan toplumsal cinsiyet rollerini kabul etmelerini ve bu rollere uygun şekilde davranışlar benimsetilmiş olur[76].

Kadınsılık ve Erkeksilik: Sosyal ve kültürel beklentileri karşılayarak kadın veya erkek özelliklerini kapsayarak davranış, düşünce ve görünüşümüzü ifade eder [73].


Cinsiyet rolleri, geleneksel olarak kadın ve erkek rolleri ile sınırlanmış ve bireyle rin kadın veya erkek rolüne sahip olduklarını, bu iki rolünde tek bireyde bulunamayacağı kabul edilmiştir. Fakat günümüzde kadın ve erkek cinsiyet rollerinin tek bireyde birlikte olabileceği fikri kabul edilmektedir[4]. Bu ifadeler göre, cinsiyet rolleri maskülen, feminen ve androjen olarak belirlenebilmekte hatta bunlara "belirsiz cinsiyet rolü" de eklenebilmektedir[80].

4.4.1. Liderlik ve toplumsal cinsiyet

Son yıllarda cinsiyet rolü (cinsiyet rolü kimliği) çok fazla araştırmacı tarafından araştırılmasıdır. En kabul gören yaklaşımı 1974’de BEM ortaya çıkarmıştır.
BEM’e göre cinsiyet rolleri erillik (maskülen); mantıklı, girişken, bağımsız, objektif, analitik, akıcı ve kararlı bir yapıyı içerirken; dişillik (feminin); duygusal, sezgisel, anlatan, işbirliğine dayanan, sıcak, düşünülen ve duyarlı bir yapıyı içermektedir[81][82]. Yeni yaklaşımlara göre cinsiyet rolleri değişkenleri feminin (feminine), maskülen (masculine) ve androjen (andrognous) olarak belirlenmiştir[5]. Yapılan çok sayıdaki araştırmalar incelendiğinde kadın ve erkeklerin cinsel kalıp yargıları olarak düşünülebilecek özellikleri ortaya çıkarılmıştır. Cinsel kalıp yargıları yöneticilik ve liderlik konusunda kişileri ciddi anlamda etkiler. Örneğin kadınların “duygusal, içe dönük, kibar, anlayışlı,” gibi özellikleri olduğu düşünülüğünde, erkeklerin “hırslı, atak, kendine güvenen” kişiler olduğuna yönelik görüşler kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarına yönelik durumları etkilemektedir. Bu durum kadınların aleyhine bir engel teşkil etmektedir. Kültürsel kalıplar kadınları aşağı pozisyonlara, erkekleri ise liderlik pozisyonlarına layık görmekte ve toplumsal eşitsizliğe neden olmaktadır[83]. Kadın rolü ile ilgili cinsiyet ayrımcılığına karşı olan yasaların geliştirilmesi ve kültürel normların değişmesi yönetim pozisyonundaki kadın sayısını artırılmıştır. Kadın yönetici sayısının artmasıyla, yönetim davranışında geleneksel eril davranışların yerini daha çok androjen davranışlarının alması muhtemeldir. Diğer taraftan hala eril olan iş dünyasında kadın yöneticiler başarıya ulaşmak için eril liderlik davranışlarını ve özelliklerini de benimsemesi muhtemeldir[5].

Günümüzde liderlik, yalnızca güç temelli olmanın yanı sıra; anlayış, duygusallık, empati gibi motivasyon sağlamba yönelik desteklere ihtiyaç duymaktadır. Özellikle duygusallık konusunda kadınlar erkekleri göre daha avantajlı olduğundan, üstlere daha sağlam ilişki kurabilirler[84], 1993’te Mülukeyiler Vakfı’nın yaptığı araştırmada kadınların sezgi yeteneklerinin erkeklerden çok fazla oranda olduğuna, bu sezgi ile bilimsel bilgiyi birleştirerek yönetim ve liderlik alanında güçlü bir avantaja sahip olduklarına vurgu yapılmıştır[85].
5. MATERYAL VE METOT

5.1. Çalışmanın Önemi ve Amacı


5.2. Araştırma Soruları

Araştırmanın temel sorusu:

➢ öğrencilerin liderlik tarzlarının toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkisi var mıdır?

Araştırmanın alt soruları:

➢ öğrencilerin liderlik tarzları ve toplumsal cinsiyet rolleri ortalamalı puanları nedir?
➢ öğrencilerin liderlik tarzlarının ve toplumsal cinsiyet rollerinin cinsiyet ile ilişkisi var mıdır?
Öğrencilerin liderlik tarzlarının ve toplumsal cinsiyet rollerinin sınıflar(1. ve 2. sınıf) ile ilişkisi var mıdır?

Öğrencilerin liderlik tarzlarının ve toplumsal cinsiyet rollerinin okudukları fakülte ile ilişkisi var mıdır?

5.2. Çalışmanın Türü

Bu çalışma, Eylül- Ekim 2018 tarihleri arasında İstanbul Medipol Üniversitesi 18-24 yaş arasında Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin liderlik tarzları ile toplumsal cinsiyet rolü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla kesitsel türde bir araştırma olarak planlanmıştır.

5.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan İstanbul Medipol Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin birinci ve ikinci sınıfta okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden öğrenciler oluşturmaktadır.

Çalışmanın örneklemi Eyllül- Ekim 2018 tarihleri arasında İstanbul Medipol Üniversitesi Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin birinci ve ikinci sınıfta okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 736 öğrenci oluşturmuştur. Örneklemi birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinden oluşmasının sebebi öğrencilerin henüz mesleki eğitim derslerini almamış olmalardır.

Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Üniversitede ilgili fakültelerde toplam 3252 öğrenci bulunmaktadır (Tablo 6.1). Örneklem sayısı % 5 hata % 3,5 sapma ile 748 öğrenci olarak belirlenmiş ve bu
amaçla 800 anket dağıtılmıştır. Doğru doldurulmayan anketler dışarıda bırakıldığında toplam 736 kullanılabilir anket analize dahil edilmiştir (Tablo 6.2). Bu dönemde ilgili bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin % 23’üne ulaşılmıştır.

5.4. Çalışmanın Veri Toplama Yöntemi


Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Anketi ; Beşli Likert formatında cevaplanacak şekilde oluşturulmuş 36 sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Anket hiç bir zaman, arada bir, bazen, sıkça ve her zaman ya da çok sık cevaplarından birisini işaretlemelerinin değerlendirilmesine göre yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik ile ilgili soru numaraları; 10, 18, 21, 25, 6, 14, 23, 34, 9, 13, 26, 36, 2, 8, 30, 32, 15, 19, 29, 31. Dönüşümcü Liderlik alt boyutlarından; İdeal Etki(Kişisel Özellik) ile ilgili soru numaraları; 10, 18, 21, 25, İdeal Etki(Davranış); 6, 14, 23, 34, İlham Verici Motivasyon; 9, 13, 26, 36, Entelektüel Güçlendirme; 2, 8, 30, 32, Bireysel Duyarlılık; 15, 19, 29, 31, Geleneksel liderlik ile ilgili soru numaraları; 1, 11, 16, 35, 4, 22, 24, 27, 3, 12, 17, 20, Geleneksel Liderlik alt boyutlarından; Durumsal Ödülleme; 1, 11, 16, 35, İstisnalarla Aktif Yönetim; 4, 22, 24, 27, İstisnalarla Pasif Yönetim; 3, 12, 17, 20, Serbest bırakıcı liderlik ile ilgili soru numaraları; 5, 7, 28, 33.

BEM Cinsiyet Rolü Envanteri Anketi ; BEM Cinsiyet Rolü Envanteri 1987’de Kavuncu tarafından Türk Toplumuna uyarlanmıştır, 1999’dada Dökmen tarafından psikometrik özellikleri incelenmiştir. Anket hiç uygun değil, genellikle uygun değil, bazen uygun değil, kararsızım, bazen uygun, genellikle uygun ve her zaman uygun anlamına gelen numaralandırmalardan oluşmaktadır. Anket 40 sorudan oluşmaktadır. Kadınsılık ölçeği soruları; 1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 36,
37, 39, 40. Erkeksilik ölçeği soruları ; 2, 4, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 35, 38 [5].


Öğrencilerin okudukları fakülteler, sınıf, cinsiyet, kadınsılık, erkeksilik, bağımsız değişkenleri liderlik tarzları ise bağımlı değişkenleri oluşturmuştur.

Ölçeklere verilen yanıtların güvenilir sonuçlar verip vermemeyeceği bilinmelidir. Bunun için de güvenilirlik analizi olan Cronbach’s Alfa değeri hesaplanmıştır. Bu analizin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüflüğünü ve tutarlılığını test etmekte kullanılmaktadır. Sonucun güvenilir olup olmadığını Cronbach’s Alpha (α) değerine göre karar verilir[86].

α değeri, 0,00 ≤ α < 0,40 ise Güvenilir değil

0,40 ≤ α ≤ 0,60 ise Düşük güvenilirlikte

0,60 ≤ α < 0,80 ise Oldukça güvenilir

0,80 ≤ α ≤ 1,00 ise Yüksek güvenilirdir

Araştırmamızda hesaplanan;

- Dönüştürücü Liderlik ve alt boyutlarından İdeal Etki(Kişisel Özellik), İdeal Etki(Davranış), İllah Verici Motivasyon , Entelektüel Güçlendirme, Bireysel Duyarlılık,
- Geleneksel Liderlik ve alt boyutlarından; Durumsal Ödülendirme, İstisnalarla Aktif Yönetim, İstisnalarla Pasif Yönetim
- Serbest Bırakıcı Liderlik
Toplumsal cinsiyet rollerinden; Kadınsılık, Erkeksilik

Cronbach’s alpha değerleri Tablo 5.1’de yer almaktadır.

**Tablo 5.1.** Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Cronbach's Alpha Değeri

<table>
<thead>
<tr>
<th>Değişkenler</th>
<th>Cronbach's Alpha Değeri</th>
<th>İfade Sayısı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Dönüştürücü Liderlik</td>
<td>0,883</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Ideal Etki(Kişisel Özellik)</td>
<td>0,512</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Ideal Etki(Davranış)</td>
<td>0,585</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>İlham Verici Motivasyon</td>
<td>0,606</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Entelektüel Güçlendirme</td>
<td>0,652</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Bireysel Duyarlılık</td>
<td>0,669</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Geleneksel Liderlik</td>
<td>0,633</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Durumsal Ödullendirme</td>
<td>0,529</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>İstisnalarla Aktif Yönetim</td>
<td>0,555</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>İstisnalarla Pasif Yönetim</td>
<td>0,618</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Serbest Brakıcı Liderlik</td>
<td>0,684</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadınsılık</td>
<td>0,815</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkeksilik</td>
<td>0,841</td>
<td>20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Araştırmamızda hesaplanan Cronbach’s alpha değerlerinin tüm indekslerinin 0,50’in üstünde olması ölçeklerin iç tutarlıklarının iyi olduğunu göstermiştir (Tablo 5.1.).
5.5. Araştırmada Kullanılan Analizler

Çalışmamızda kullanılan faktörler ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach’s Alpha değeri hesaplanmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin (frekans, ortalama, standart sapma, yüzde,) yanı sıra normal dağılımin incelenmesi için analitik ve grafiksel yöntemler kullanılmıştır. Çalışmada, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü Anova, mann-whitney-U testi, kruskall wallis, pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmamızdan elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22.0 programı kullanılmıştır. Sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

5.6. Araştırmanın Kısıtları

- Toplumsal cinsiyet rollerinden sadece kadınsı ve erkeksi özellikleri değerlendirmeye alınmıştır.
- Liderlik ölçeği değiştirilmeden öğrenciler üzerinde uygulanmıştır.

5.7. Araştırmanın Etik Boyutu

6. BULGULAR

Çalışmamızın bu bölümünde İstanbul Medipol Üniversitesi 18-24 yaş arasında Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin liderlik tarzları ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmış ölçme araçlarının bulguları ve yorumları yer almaktadır.

Fakültelerin cinsiyetlere göre mevcut öğrenci sayıları Tablo 6.1 gösterilmiştir.
Tablo 6.1. İstanbul Medipol Üniversitesi Mevcut ve Araştırmaya Katılan Öğrenci Sayıları

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fakülte / Sınıf</th>
<th>Cinsiyet</th>
<th>Mevcut Öğrenci Sayıları</th>
<th>Araştırmaya Katılan Öğrenci Sayıları</th>
<th>Araştırmaya Katılan Öğrenci Yüzde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tıp Fakültesi 1. Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>119</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>81</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tıp Fakültesi 2. Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>125</td>
<td>152</td>
<td>20,7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>75</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Diş Hekimliği Fakültesi 1.Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>199</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>148</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Diş Hekimliği Fakültesi 2.Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>117</td>
<td>56</td>
<td>7,6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>98</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Eczacılık Fakültesi 1.Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>72</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>26</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Eczacılık Fakültesi 2.Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>67</td>
<td>158</td>
<td>21,5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sağlık Bilimleri Fakültesi 1.Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>921</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>179</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Sağlık Bilimleri Fakültesi 2.Sınıf</td>
<td>Kız</td>
<td>869</td>
<td>370</td>
<td>50,3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erkek</td>
<td>142</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td></td>
<td>3252</td>
<td>736</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Öğrencilerin fakülte değişkenine göre % 7,6 Diş Hekimliği Fakültesi, % 20,7 Tıp Fakültesi, %21,5 Eczacılık Fakültesi, %50,3 Sağlık Bilimleri Fakültesi olarak oluşturmaktadır.
Tablo 6.2. Araştırma Grubunun Sınıflara Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sınıf</th>
<th>Araştırma Katılan Öğrenci Sayısı</th>
<th>Yüzde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>45,2</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>54,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>736</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Araştırmaya katılanların sınıf değişkenine göre %45,2 1. Sınıf, %54,8 2. Sınıf'ta okuyan öğrenciler olarak dağılım göstermektedir.

Tablo 6.3. Araştırma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cinsiyet</th>
<th>Araştırma Katılan Öğrenci Sayısı</th>
<th>Yüzde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>72,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>27,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>736</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre %72,6 Kadın, %54,6 Erkek öğrenciler olarak dağılım göstermektedir.
Tablo 6.4. Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cinsiyet</th>
<th>n</th>
<th>ort</th>
<th>sd</th>
<th>ort Rank</th>
<th>Test İstatistiği</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Dönüşüştürücü Liderlik</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,73</td>
<td>0,60</td>
<td>380,29</td>
<td>-2,464</td>
<td>0,014*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,63</td>
<td>0,59</td>
<td>336,90</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İdeal Etki (Kişisel Özellik)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,79</td>
<td>0,68</td>
<td>382,04</td>
<td>-2,847</td>
<td>0,004*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,64</td>
<td>0,69</td>
<td>332,21</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İdeal Etki (Davranış)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,71</td>
<td>0,72</td>
<td>381,60</td>
<td>-2,753</td>
<td>0,006*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,55</td>
<td>0,74</td>
<td>333,38</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İlham Verici Motivasyon</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,67</td>
<td>0,75</td>
<td>377,81</td>
<td>-1,954</td>
<td>0,051</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,55</td>
<td>0,75</td>
<td>343,55</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Entelektüel Güçlendirme</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,78</td>
<td>0,71</td>
<td>367,83</td>
<td>-0,140</td>
<td>0,888</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,80</td>
<td>0,68</td>
<td>370,29</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bireysel Duyarlılık</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,72</td>
<td>0,78</td>
<td>378,37</td>
<td>-2,073</td>
<td>0,038*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,60</td>
<td>0,75</td>
<td>342,05</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Geleneksel Liderlik</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,06</td>
<td>0,49</td>
<td>354,24</td>
<td>-2,983</td>
<td>0,003*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,17</td>
<td>0,50</td>
<td>406,72</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Durumsal Ödül lendirme</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,68</td>
<td>0,68</td>
<td>370,79</td>
<td>-0,482</td>
<td>0,630</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,64</td>
<td>0,71</td>
<td>362,36</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İstisnalarla Aktif Yönetim</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>3,06</td>
<td>0,74</td>
<td>356,03</td>
<td>-2,620</td>
<td>0,009*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>3,21</td>
<td>0,71</td>
<td>401,93</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İstisnalarla Pasif Yönetim</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>2,43</td>
<td>0,79</td>
<td>350,27</td>
<td>-3,828</td>
<td>0,000**</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>2,67</td>
<td>0,78</td>
<td>417,35</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Serbest Bırakıcı Liderlik</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>2,08</td>
<td>0,81</td>
<td>353,86</td>
<td>-3,074</td>
<td>0,002*</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>2,28</td>
<td>0,86</td>
<td>407,74</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kadinsılık</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>5,54</td>
<td>0,65</td>
<td>399,03</td>
<td>-6,380</td>
<td>0,00**</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>5,16</td>
<td>0,77</td>
<td>286,67</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Erkeksılık</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>536</td>
<td>4,99</td>
<td>0,75</td>
<td>348,03</td>
<td>-4,277</td>
<td>0,00**</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>200</td>
<td>5,27</td>
<td>0,86</td>
<td>423,37</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<0,05  **p<0,01
Öğrencilerin dönüştürücü liderlik ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,464; \ p<0,05$). Kız öğrencilerin dönüştürücü liderlik puanları ($3,73\pm0,60; 380,29$), erkek öğrencilerin dönüştürücü liderlik puanlarından ($3,63\pm0,59; 336,90$) anlamlı yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin ideal etki(kişisel özellik) boyutu ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,847; \ p<0,05$). Kız öğrencilerin ideal etki(kişisel özellik) boyutu puanları ($3,79\pm0,68; 382,04$), erkek öğrencilerin ideal etki(kişisel özellik) boyutu puanlarından ($3,64\pm0,69; 332,21$) anlamlı yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin bireysel duyarlılık boyutu ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,753; \ p<0,05$). Kız öğrencilerin bireysel duyarlılık boyutu puanları ($3,71\pm0,72; 381,60$), erkek öğrencilerin bireysel duyarlılık boyutu puanlarından ($3,64\pm0,74; 333,38$) anlamlı yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin istınsalarla aktif yönetim boyutu ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,620; \ p<0,05$). Kız öğrencilerin istınsalarla aktif yönetim boyutu puanları ($3,06\pm0,74; 356,03$), erkek öğrencilerin istınsalarla aktif yönetim boyutu puanlarından ($3,21\pm0,71; 401,93$) anlamlı düşük bulunmuştur.
Öğrencilerin istisnalarla pasif yönetim boyutu ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=−3,828; p<0,05 ). Kız öğrencilerin istisnalarla pasif yönetim boynutu puanları (2,43±0,79; 350,27), erkek öğrencilerin istisnalarla pasif yönetim boynutu puanlarından (2,67±0,78; 417,35) anlamlı düşük bulunmuştur.

Öğrencilerin serbest bırakıcı liderlik ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=−3,074; p<0,05 ). Kız öğrencilerin serbest bırakıcı liderlik puanları (2,08±0,81; 353,86), erkek öğrencilerin serbest bırakıcı liderlik puanlarından (2,28±0,86; 407,74) anlamlı düşük bulunmuştur.

Öğrencilerin kadınsılık ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=−6,380; p<0,001 ). Kız öğrencilerin kadınsılık ortalamaları puanları (5,54±0,65; 399,03), erkek öğrencilerin kadınsılık ortalamaları puanlarından (5,16±0,77; 286,67) anlamlı yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin erkeksilik ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=−4,277; p<0,001 ). Kız öğrencilerin erkeksilik ortalamaları puanları (4,99±0,75; 348,03), erkek öğrencilerin erkeksilik ortalamaları puanlarından (5,27±0,86; 423,37) anlamlı düşük bulunmuştur (p<0,05).

Öğrencilerin ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme ve durumsal ödülendirme boynutu ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).
### Tablo 6.5. Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Sınıf Değişkenine Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sınıf</th>
<th></th>
<th>ort</th>
<th>sd</th>
<th>ort Rank</th>
<th>Test İstatisiti</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Dönüştürücü Liderlik</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,66</td>
<td>0,61</td>
<td>352,10</td>
<td>-1,903</td>
<td>0,057</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,74</td>
<td>0,58</td>
<td>382,05</td>
<td>-1,248</td>
<td>0,212</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ideal Etki (Kişisel Özellik)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,71</td>
<td>0,70</td>
<td>357,81</td>
<td>-1,248</td>
<td>0,212</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,78</td>
<td>0,67</td>
<td>377,33</td>
<td>-1,248</td>
<td>0,212</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ideal Etki (Davranış)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,61</td>
<td>0,74</td>
<td>352,07</td>
<td>-1,917</td>
<td>0,055</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,71</td>
<td>0,72</td>
<td>382,07</td>
<td>-1,248</td>
<td>0,212</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İlham Verici Motivasyon</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,63</td>
<td>0,74</td>
<td>366,83</td>
<td>-0,195</td>
<td>0,846</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,64</td>
<td>0,77</td>
<td>369,88</td>
<td>-0,195</td>
<td>0,846</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Entelektüel Güçlendirme</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,70</td>
<td>0,71</td>
<td>342,22</td>
<td>-3,066</td>
<td>0,002*</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,86</td>
<td>0,68</td>
<td>390,21</td>
<td>-3,066</td>
<td>0,002*</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bireysel Duyarlık</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,64</td>
<td>0,79</td>
<td>355,48</td>
<td>-1,518</td>
<td>0,129</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,73</td>
<td>0,75</td>
<td>379,26</td>
<td>-1,518</td>
<td>0,129</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Geleneksel Liderlik</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,08</td>
<td>0,48</td>
<td>366,35</td>
<td>-0,250</td>
<td>0,803</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,09</td>
<td>0,51</td>
<td>370,28</td>
<td>-0,250</td>
<td>0,803</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Durumsal Ödüllendirme</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,63</td>
<td>0,71</td>
<td>357,86</td>
<td>-1,242</td>
<td>0,214</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,70</td>
<td>0,67</td>
<td>377,29</td>
<td>-1,242</td>
<td>0,214</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İstisnalarla Aktif Yönetim</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>3,16</td>
<td>0,69</td>
<td>383,20</td>
<td>-1,715</td>
<td>0,086</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>3,05</td>
<td>0,76</td>
<td>356,35</td>
<td>-1,715</td>
<td>0,086</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İstisnalarla Pasif Yönetim</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>2,46</td>
<td>0,78</td>
<td>356,97</td>
<td>-1,344</td>
<td>0,179</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>2,53</td>
<td>0,80</td>
<td>378,02</td>
<td>-1,344</td>
<td>0,179</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Serbest Brakıcı Liderlik</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>2,09</td>
<td>0,82</td>
<td>357,80</td>
<td>-1,247</td>
<td>0,212</td>
</tr>
<tr>
<td>2.sınıf</td>
<td>403</td>
<td>2,17</td>
<td>0,84</td>
<td>377,34</td>
<td>-1,247</td>
<td>0,212</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kadınsılık</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.sınıf</td>
<td>333</td>
<td>5,53</td>
<td>0,66</td>
<td>395,81</td>
<td>-3,169</td>
<td>0,002*</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Öğrencilerin entelektüel güçlendirme boyutu ortalamalarının sınıf gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamalı bulunmuştur (t=-3,066; p<0,05 ). 1. sınıf öğrencilerin entelektüel güçlendirme boyutu puanları (3,70±0,71; 342,22), 2. sınıf öğrencilerin entelektüel güçlendirme boyutu puanlarından (3,86±0,68; 390,21) anlamalı düşük bulunmuştur.

Öğrencilerin kadınsılık ortalamalarının sınıf gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamalı bulunmuştur (t=-3,169; p<0,05 ). 1. sınıf öğrencilerin kadınsılık puanları (5,53±0,66; 395,81), 2. sınıf öğrencilerin kadınsılık puanlarından (5,37±0,73; 345,93) anlamalı yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin serbest bırakıcı liderlik, dönüştürücü liderlik, ideal etki(kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, bireysel duyarlılık, geleneksel liderlik, durumsal ödüllendirme, istisnalarla aktif yönetim, istisnalarla pasif yönetim ve serbest bırakıcı liderlik ortalamalarının sınıf gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamalı bulunmamıştır (p>0,05).
| Dönüştürücü Liderlik |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Tip Fakültesi(1)     | 152 | 3,71 | 0,55 | 2,30 | 4,90 | 370,96 |
| Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,70 | 0,49 | 2,60 | 4,75 | 360,52 |
| Eczacılık Fakültesi(3) | 158 | 3,64 | 0,54 | 1,95 | 4,90 | 335,40 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,73 | 0,65 | 1,65 | 5,00 | 382,83 |
| **Kikare** | **5,615** |  |  |  |  |  |
| **p** | **0,132** |  |  |  |  |  |
| İdeal Etki (Kişisel Özellik) |  |  |  |  |  |  |  |
| Tip Fakültesi(1)     | 152 | 3,72 | 0,68 | 1,75 | 5,00 | 360,67 |
| Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,72 | 0,52 | 2,25 | 4,75 | 346,95 |
| Eczacılık Fakültesi(3) | 158 | 3,74 | 0,63 | 1,50 | 5,00 | 361,39 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,77 | 0,73 | 1,75 | 5,00 | 378,01 |
| **Kikare** | **1,721** |  |  |  |  |  |
| **p** | **0,632** |  |  |  |  |  |
| İdeal Etki (Davranış) |  |  |  |  |  |  |  |
| Tip Fakültesi(1)     | 152 | 3,62 | 0,70 | 1,50 | 5,00 | 355,11 |
| Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,71 | 0,61 | 2,25 | 5,00 | 369,92 |
| Eczacılık Fakültesi(3) | 158 | 3,61 | 0,68 | 1,00 | 5,00 | 347,59 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,70 | 0,77 | 1,50 | 5,00 | 382,71 |
| **Kikare** | **3,832** |  |  |  |  |  |
| **p** | **0,280** |  |  |  |  |  |
| İlham Verici Motivasyon |  |  |  |  |  |  |  |
| Tip Fakültesi(1)     | 152 | 3,65 | 0,72 | 1,75 | 5,00 | 366,98 |
| Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,59 | 0,76 | 1,50 | 5,00 | 361,28 |
| Eczacılık Fakültesi(3) | 158 | 3,44 | 0,75 | 1,00 | 5,00 | 310,78 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,73 | 0,75 | 1,50 | 5,00 | 394,86 |
| **Kikare** | **17,577** |  |  |  |  |  |
| **p** | **0,001* (3-4)** |  |  |  |  |  |
| Entelektüel Güçlendirme |  |  |  |  |  |  |  |
| Tip Fakültesi(1)     | 152 | 3,87 | 0,67 | 1,50 | 5,00 | 395,27 |
| Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,85 | 0,67 | 2,25 | 5,00 | 382,46 |
| Eczacılık Fakültesi(3) | 158 | 3,77 | 0,69 | 1,50 | 5,00 | 360,11 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,75 | 0,72 | 1,25 | 5,00 | 358,97 |
| **Kikare** | **3,684** |  |  |  |  |  |
| **p** | **0,298** |  |  |  |  |  |
| Bireysel Duyarlılık |  |  |  |  |  |  |  |
| Tip Fakültesi(1)     | 152 | 3,70 | 0,74 | 2,00 | 5,00 | 373,45 |
| Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,66 | 0,65 | 2,25 | 4,75 | 350,95 |
| Eczacılık Fakültesi(3) | 158 | 3,62 | 0,74 | 1,00 | 5,00 | 345,39 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,72 | 0,81 | 1,50 | 5,00 | 378,99 |
| **Kikare** | **3,265** |  |  |  |  |  |
| **p** | **0,352** |  |  |  |  |  |
| Geleneksel Liderlik | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 3,10 | 0,48 | 1,75 | 4,67 | 379,03 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,17 | 0,50 | 2,00 | 4,33 | 402,91 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 3,05 | 0,47 | 2,00 | 4,33 | 349,91 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,09 | 0,51 | 1,58 | 5,00 | 366,90 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.05** |
| Durumsal Ödülendirme | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 3,66 | 0,66 | 2,00 | 5,00 | 364,28 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,82 | 0,69 | 1,50 | 5,00 | 420,29 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 3,65 | 0,69 | 1,00 | 5,00 | 359,24 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,66 | 0,69 | 1,25 | 5,00 | 366,35 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.05** |
| İstisnalarla Aktif Yönetim | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 3,05 | 0,72 | 1,25 | 5,00 | 357,15 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 3,10 | 0,77 | 1,50 | 4,75 | 369,87 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 3,00 | 0,73 | 1,00 | 5,00 | 337,02 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 3,16 | 0,73 | 1,25 | 5,00 | 386,40 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.05** |
| İstisnalarla Pasif Yönetim | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 2,59 | 0,81 | 1,00 | 5,00 | 395,41 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 2,58 | 0,79 | 1,00 | 4,75 | 398,92 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 2,50 | 0,78 | 1,00 | 5,00 | 372,44 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 2,44 | 0,79 | 1,00 | 5,00 | 351,16 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.005** |
| Serbest Brakıcı Liderlik | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 2,27 | 0,83 | 1,00 | 5,00 | 407,59 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 2,33 | 0,86 | 1,00 | 4,25 | 420,84 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 2,11 | 0,82 | 1,00 | 5,00 | 363,41 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 2,05 | 0,82 | 1,00 | 5,00 | 346,69 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.001** |
| Kadınsılık | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 5,17 | 0,80 | 2,55 | 6,70 | 291,44 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 5,31 | 0,60 | 4,05 | 6,95 | 306,55 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 5,41 | 0,65 | 2,70 | 6,60 | 353,28 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 5,58 | 0,66 | 2,65 | 7,00 | 416,03 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.001** |
| Erkelsılık | Tıp Fakültesi(1) | 152 | 5,03 | 0,80 | 2,50 | 6,80 | 357,52 |
| | Diş Hekimliği Fakültesi(2) | 56 | 5,25 | 0,65 | 3,75 | 6,80 | 414,89 |
| | Eczacılık Fakültesi (3) | 158 | 4,86 | 0,72 | 2,80 | 6,60 | 307,94 |
| | Sağlık Bilimleri Fakültesi (4) | 370 | 5,14 | 0,81 | 2,55 | 7,00 | 391,85 |
| | | | | | | | |
| | **p<0.001** |
Öğrencilerin ilham verici motivasyon boyutu puanları ortalamalarının fakülte değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre; ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=17,577; p<0.05). Buna göre; Eczacılık Fakültesi öğrencilerinin ilham verici motivasyon boyutu puanları (3,44 ± 0,75; 310,78), Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ilham verici motivasyon boyutu puanlarından (3,73 ± 0,75; 394,86) anlamlı düşük bulunmuştur.

Öğrencilerin serbest bırakıcı liderlik boyutu puanları ortalamalarının fakülte değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre; ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=12,641; p<0.05). Buna göre; Tıp Fakültesi öğrencilerinin serbest bırakıcı liderlik boyutu puanları (2,27 ± 0,83; 407,59), Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin serbest bırakıcı liderlik boyutu puanlarından (2,05 ± 0,82; 346,69) anlamlı yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin kadınsılık boyutu puanları ortalamalarının fakülte değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre; ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=44,049; p<0,01). Buna göre; Tıp Fakültesi öğrencilerinin kadınsılık boyutu puanları (5,17 ± 0,80; 291,44), Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kadınsılık boyutu puanlarından (5,58 ± 0,66; 416,03) anlamlı düşük bulunmuştur. Diş Hekimliği Fakültesi öğrencilerinin kadınsılık boyutu puanları (5,31 ± 0,60; 306,55), Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kadınsılık boyutu puanlarındand (5,58 ± 0,66; 416,03) düşük bulunmuştur. Eczacılık Fakültesi öğrencilerinin kadınsılık boyutu puanları (5,41 ± 0,65; 353,28), Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kadınsılık boyutu puanlarından (5,58 ± 0,66; 416,03) anlamlı düşük bulunmuştur.

Öğrencilerin erkeksilik boyutu puanları ortalamalarının fakülte değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre; ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=20,3361; p<0.05). Buna göre; Eczacılık Fakültesi öğrencilerinin erkeksilik
boyutu puanları (4,86 ± 0,72; 307,94), Sağlık Bilimleri Fakültesi Fakültesi öğrencinin erkeksilik boyutu puanlarından (5,14 ± 0,81; 391,85) anlamlı düşük bulunmuştur. Eczacılık Fakültesi öğrencinin erkeksilik boyutu puanları (4,86 ± 0,72; 307,94), Diş Hekimliği Fakültesi öğrencinin erkeksilikort boyutu puanlarından (5,25 ± 0,65; 414,89) anlamlı düşük bulunmuştur.

Liderlik türleri ve alt boyutlarıyla bazı demografik ile toplumsal cinsiyet rolü ile ilgili bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi görmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Dönüştürücü liderlikle arasındaki ilişkiye bakılan değişkenler; sınıf, cinsiyet, fakülte, kadınsılık ve erkeksiliktdir.

Öğrencilerin dönüştürücü liderlik, ideal etki (kişisel özellik), ideal etki (davranış), entelektuel güçlendirme, bireysel duyarlılık, geleneksel liderlik, durumsal ödüllendirme, istisnalarla aktif yönetim, istisnalarla pasif yönetim boyutu puanları ortalamalarının fakülte değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır(p>0,05).
Tablo 6.7 Öğrencilerin Liderlik Tarzları ve Alt Boyutlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Korelasyon Analizi

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dönüşürcü Liderlik</th>
<th>Dönüşürcü Liderlik</th>
<th>Ideal Etki (Kişisel Özellik)</th>
<th>Ideal Etki (Davranış)</th>
<th>İlham Verici Motivasyon</th>
<th>İlham Verici Duyarlılık</th>
<th>Geleneksel Liderlik</th>
<th>Durumsal Ödüllendirme</th>
<th>İstisna edilen Aktif Yönetim</th>
<th>İstisna edilen Pasif Yönetim</th>
<th>Serbest Brakan Liderlik</th>
<th>Kadınsılık</th>
<th>Erkeksılık</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td></td>
<td>.796**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ideal Etki (Kişisel Özellik)</td>
<td>.834**</td>
<td>.602**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ideal Etki (Davranış)</td>
<td>.833**</td>
<td>.592**</td>
<td>.642**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İdeal Etki (Davranış)</td>
<td>.788**</td>
<td>.509**</td>
<td>.547**</td>
<td>.555**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İdeal Etki (Kişisel Özellik)</td>
<td>.857**</td>
<td>.602**</td>
<td>.638**</td>
<td>.624**</td>
<td>.643**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Geleneksel Liderlik</td>
<td>.347**</td>
<td>.281**</td>
<td>.336**</td>
<td>.285**</td>
<td>.280**</td>
<td>.249**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Geleneksel Liderlik</td>
<td>.669**</td>
<td>.521**</td>
<td>.590**</td>
<td>.560**</td>
<td>.526**</td>
<td>.553**</td>
<td>.571**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Durumsal Ödüllendirme</td>
<td>.242**</td>
<td>.200**</td>
<td>.259**</td>
<td>.194**</td>
<td>.168**</td>
<td>.178**</td>
<td>.782**</td>
<td>.272**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İstisna edilen Aktif Yönetim</td>
<td>-.149**</td>
<td>-.106**</td>
<td>-.117**</td>
<td>-.127**</td>
<td>-.084**</td>
<td>-.174**</td>
<td>.666**</td>
<td>-.042**</td>
<td>.314**</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İstisna edilen Pasif Yönetim</td>
<td>-.243**</td>
<td>-.200**</td>
<td>-.188**</td>
<td>-.156**</td>
<td>-.180**</td>
<td>-.271**</td>
<td>.380**</td>
<td>-.129**</td>
<td>.243**</td>
<td>.602**</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Serbest Brakan Liderlik</td>
<td>.352**</td>
<td>.292**</td>
<td>.339**</td>
<td>.292**</td>
<td>.205**</td>
<td>.315**</td>
<td>.081**</td>
<td>.234**</td>
<td>.087**</td>
<td>-.131**</td>
<td>-.154**</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadınsılık</td>
<td>.368**</td>
<td>.334**</td>
<td>.277**</td>
<td>.365**</td>
<td>.263**</td>
<td>.273**</td>
<td>.164**</td>
<td>.296**</td>
<td>.174**</td>
<td>-.108**</td>
<td>-.125**</td>
<td>.353**</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** p<0.01
* p< 0.05
Öğrencilerin dönüşürtücü Liderlik boyutu ile geleneksel liderliğin alt boyutlarından durumsal ödülverim(r= 0,669) boyutu arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre dönüşürtücü liderlik boyutu puanı arttıkça durumsal ödülverim puanı da artacaktır. Dönüşürtücü Liderlik boyutu ile geleneksel liderlik(r=0,347), kadınsılık(r=0,352) ve erkeksılık(r=0,368) boyutları arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre Dönüşürtücü Liderlik boyutu puanı arttıkça geleneksel liderlik(r=0,347), kadınsılık(r=0,352) ve erkeksılık(r=0,368) boyutlarının puanı da artacaktır. Dönüşürtücü Liderlik boyutu ile istisnalarla aktif yönetim(r=0,242), kadınsılık(r=0,352) ve erkeksılık(r=0,368) boyutları arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre Dönüşürtücü Liderlik boyutu puanı arttıkça istisnalarla aktif yönetim(r=0,242), kadınsılık(r=0,352) ve erkeksılık(r=0,368) boyutlarının puanı da artacaktır. Dönüşürtücü Liderlik boyutu ile istisnalarla pasif yönetim(r=-0,149) boyutu ve serbest bırakıcı liderlik(r=-0,243) arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre Dönüşürtücü liderlik boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim puanı ve serbest bırakıcı liderlik puanları düşecektir.

Öğrencilerin ideal etki(kişisel özellik)boyutu ile ideal etki(davranış)(r= 0,602), ilham verici motivasyon(r=0,592), entelektüel güçlendirme(r=0,509), bireysel duyarlılık(r=0,602) ve durumsal ödülverim(r=0,521) boyutları arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (p<0,01). Buna göre ideal etki(kişisel özellik) boyutu puanı arttıkça ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme, entelektüel güçlendirme, bireysel duyarlılık ve durumsal ödülverim puanı da artmaktadır. Ideal etki(kişisel özellik) boyutu ile geleneksel liderlik(r=0,281), kadınsılık(r=0,292), erkeksılık(r=0,334) boyutları arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre ideal etki(kişisel özellik) boyutu puanı arttıkça geleneksel liderlik, kadınsılık, erkeksılık puanları da artacaktır. Ideal etki(kişisel özellik) boyutu ile istisnalarla pasif yönetim(r= -0,106) boyutu ve serbest bırakıcı liderlik(r=0,200) arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre ideal etki(kişisel özellik) boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim puanı ve serbest bırakıcı liderlik puanları düşecektir.
ve durumsal ödüllendirme \( (r=0.590) \) boyutları arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur \( (p<0.01) \). Buna göre ideal etki (davranış) boyutu puanı arttıkça ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme, bireysel duyarlılık ve durumsal ödüllendirme puanı da artmaktadır. **Ideal etki** (davranış) boyutu ile geleneksel liderlik \( (r=0.336) \), istisnalarla aktif yönetim \( (r=0.259) \), kadınsılık \( (r=0.339) \) ve erkeksilik \( (r=0.277) \) boyutları arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre **Ideal etki** (davranış) boyutu puanı arttıkça geleneksel liderlik, istisnalarla aktif yönetim, kadınsılık ve erkeksilik boyutlarının puanları da artacaktır. **Ideal etki** (davranış) boyutu ile istisnalarla pasif yönetim \( (r=-0.117) \) boyutu ve serbest bırakıcı liderlik \( (r=-0.188) \) arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre ideal etki (kişisel davranış) boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim boyutu ve serbest bırakıcı liderlık puanları düşecektir.

Öğrencilerin entelektüel güçlendirme boyutu ile bireysel duyarlılık \( (r=0.643) \) ve durumsal ödüllendirme \( (r=0.526) \) boyutları arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur \( (p<0.01) \). Buna göre entelektüel güçlendirme boyutu puanı arttıkça bireysel duyarlılık ve durumsal ödüllendirme boyutlarının puanları da artmaktadır. Entelektüel güçlendirme boyutu ile erkeksilik \( (r=0.263) \) boyutu arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre entelektüel güçlendirme boyutu puanı arttıkça erkeksilik puanı da artacaktır. Entelektüel güçlendirme boyutu ile istisnalarla aktif yönetim \( (r=0.168) \) boyutu ve kadınsılık \( (r=0.205) \) arasında çok zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre entelektüel güçlendirme boyutu puanı arttıkça istisnalarla aktif yönetim boyutu ve kadınsılık puanı da artacaktır. Entelektüel güçlendirme boyutu ile istisnalarla pasif yönetim \( (r=-0.084) \) boyutu ve serbest bırakıcı liderlik \( (r=-0.180) \) arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre entelektüel güçlendirme boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim boyutu ve serbest bırakıcı liderlik puanları düşecektir.
Öğrencilerin bireysel duyarlılık boyutu ile durumsal ödüllendirme\(r=0,553\) boyutu arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur \(p<0,01\). Buna göre bireysel duyarlılık boyutu puanı arttıkça durumsal ödüllendirme boyutu puanı da artmaktadır. Bireysel duyarlılık boyutu ile kadınsılık\(r=0,315\) ve erkeksılık\(r=0,273\) boyutları arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre bireysel duyarlılık boyutu puanı arttıkça kadınsılık ve erkeksılık puanı da artacaktır. Bireysel duyarlılık boyutu ile geleneksel liderlik\(r=0,249\) ve istisnalarla aktif yönetim\(r=0,178\) boyutu arasında çok zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre bireysel duyarlılık boyutu puanı arttıkça geleneksel liderlik ve istisnalarla aktif yönetim puanı da artacaktır. Bireysel duyarlılık boyutu ile istisnalarla pasif yönetim\(r=-0,174\) boyutu arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre bireysel duyarlılık boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim boyutu puanı düşecektir. Bireysel duyarlılık boyutu ile serbest bırakıcı liderlik\(r=-0,271\) boyutu arasında zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre bireysel duyarlılık boyutu puanı arttıkça serbest bırakıcı liderlik boyutu puanı düşecektir.

Öğrencilerin geleneksel liderlik ile istisnalarla aktif yönetim\(r=0,782\) boyutu arasında yüksek derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur \(p<0,01\). Buna göre geleneksel liderlik puanı arttıkça istisnalarla aktif yönetim boyutu puanı da artmaktadır. Geleneksel liderlik ile durumsal ödüllendirme\(r=0,571\) ve istisnalarla pasif yönetim\(r=0,666\) boyutu arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre geleneksel liderlik boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim puanı da artacaktır. Geleneksel liderlik boyutu ile serbest bırakıcı liderlik\(r=0,380\) boyutu arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre geleneksel liderlik boyutu puanı arttıkça serbest bırakıcı liderlik puanı da artacaktır. Geleneksel liderlik boyutu ile kadınsılık\(r=0,081\) ve erkeksılık\(r=0,164\) arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre geleneksel liderlik boyutu puanı arttıkça kadınsılık ve erkeksılık puanı da artacaktır.
Öğrencilerin durumsal ödüllendirme ile istisnalarla aktif yönetim\((r=0,272)\) ve erkeksilik\((r=0,296)\) arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. \((p<0,01)\). Buna göre durumsal ödüllendirme puanı arttıkça istisnalarla aktif yönetim boyutu ve erkeksilik puanı da artmaktadır. Durumsal ödüllendirme ile kadınslık\((r=0,234)\) arasında çok zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre durumsal ödüllendirme puanı arttıkça kadınslık puanı da artmaktadır. Durumsal ödüllendirme boyutu ile istisnalarla pasif yönetim\((r=-0,42)\) ve serbest bırakıcı liderlik\((r=-0,129)\) arasında zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre durumsal ödüllendirme boyutu puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim ve serbest bırakıcı liderlik puanı düşecektir.

Öğrencilerin istisnalarla aktif yönetim ile istisnalarla pasif yönetim\((r=0,341)\) arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır \((p<0,01)\). Buna göre istisnalarla aktif yönetim puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim puanı da artmaktadır. İstisnalarla aktif yönetim ile serbest bırakıcı liderlik\((r=0,243)\), kadınslık\((r=0,087)\) ve erkeksilik\((r=0,174)\) arasında çok zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre istisnalarla aktif yönetim puanı arttıkça istisnalarla pasif yönetim puanı da artmaktadır.

Öğrencilerin istisnalarla pasif yönetim ile serbest bırakıcı liderlik\((r=0,602)\) arasında orta derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır \((p<0,01)\). Buna göre istisnalarla pasif yönetim puanı arttıktça serbest bırakıcı liderlik puanı da artmaktadır. İstisnalarla pasif yönetim ile kadınslık\((r=-0,131)\) ve erkeksilik\((r=-0,108)\) arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre istisnalarla pasif yönetim puanı arttıkça kadınslık ve erkeksilik puanı da düşecektir.

Öğrencilerin kadınslık ile erkeksilik\((r=0,353)\) arasında zayıf derecede pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır \((p<0,01)\). Buna göre kadınslık puanı arttıktça erkeksilik puanı da artmaktadır.
Dönüşürtücü Liderlik Tarzının Regresyon Analizi

Araştırmamızda daha gelecek odaklı, yenilikçi ve dönüşümcü bir tarza sahip olan dönüşürtücü liderlik tarzına etki eden faktörleri ölçmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

**Tablo 6.8. Dönüşürtücü Liderlik Tarzının Değişkenlere Göre Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Değişkenler</th>
<th>Katsayı</th>
<th>Standart Hata</th>
<th>Standardize Katsayı</th>
<th>t</th>
<th>p</th>
<th>% 95 güven aralığı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sabit</td>
<td>25,091</td>
<td>4,547</td>
<td></td>
<td>5,519</td>
<td>p&lt;0,001</td>
<td>16,165</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadınsılık</td>
<td>,045</td>
<td>,006</td>
<td>,271</td>
<td>7,378</td>
<td>p&lt;0,001</td>
<td>,033</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkeksılık</td>
<td>,043</td>
<td>,006</td>
<td>,256</td>
<td>6,982</td>
<td>p&lt;0,001</td>
<td>,031</td>
</tr>
<tr>
<td>Sınıf</td>
<td>4,917</td>
<td>1,849</td>
<td>,256</td>
<td>2,659</td>
<td>0,008**</td>
<td>1,287</td>
</tr>
<tr>
<td>Cinsiyet</td>
<td>-5,049</td>
<td>2,201</td>
<td>-0,82</td>
<td>-2,294</td>
<td>0,022*</td>
<td>-9,369</td>
</tr>
</tbody>
</table>

R kare=0,193 Düzeltilmiş R kare=0,189  F(4,733)=43,890  p<0,001

* p<0,05  **p<0,01 (1:Kadın, 2:Erkek)

Bağımlı değişken olan dönüşürtücü liderlik tarzında bağımsız değişkenlerin etkisi değerlendirildiğinde; kadınsılık, erkeksılık, sınıf ve cinsiyetin dönüşürtücü liderlik tarzı üzerinde anlamlı bir şekilde etkide bulunduğu görülmüştür. Kadınsılık, dönüşürtücü liderlik tarzı üzerinde en etkili değişkendir (p<0,001), ardından erkeksılık gelmektedir (p<0,001). Kadın cinsiyete sahip olanların dönüşürtücü liderlik tarzı özellikleri erkeklerden daha fazladır. Bunun yanında öğrencinin sınıfı arttıkça dönüşürtücü liderlik özelliği de artmaktadır.
7. TARTIŞMA


Bass 1999’da yaptığı çalışma sonucunda çok boyutlu liderlik anketleri çalışmalardında, dönüştürücü liderlik ile serbest bırakıcı liderlik arasındaki iliği negatif ve orta düzeyde sapmıştı[55]. Bu çalışmada öğrencilerin dönüştürücü liderlik ve dönüştürücü liderlik alt boyutlarından ideal etki(kişi, kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme ve bireysel duyarlılık tarzları ile serbest bırakıcı liderlik tarzları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu belirlendi. Çalışma Bassın çalışmasıyla paralellik göstererek öğrencilere dönüştürücü liderlik özellikleri ile serbest bırakıcı liderlik özellikleri arasında çok zayıf derecede negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur (Tablo 6.8).

belirtilmişlerdir. Bu teorisyenlere göre geleneksel yönetim yetenekleri olmadan dönüşürcü liderler başarılı olamazlar [81]. Bu çalışmada öğrencilerin geleneksel liderlik ve geleneksel liderlik alt boyutlarından durmuşsal ödülendirme, istisnalarla aktif yönetim ile dönüşürcü liderlik ve dönüşürcü liderlik alt boyutlarından ideal etki(kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme ve bireysel duyarlılık tarzları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirledi. (Tablo 6.8) Bu çalışmada Bass ve diğerinin çalışması ile paralellik göstermektedir.

sonucuna ulaşılmıştır[87]. Bu çalışmada öğrencilerin dönüşürtücü liderlik tarzı kadınlarda, geleneksel liderlik tarzı da erkeklerde daha fazla ilişkili olduğu bulunmuştur.

8. SONUÇ

Öğrencilerin liderlik tarzları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada; Öğrencilerin dönüştürücü liderlik tarzları ile kadınsılık ve erkeksilik özellikleri arasında anlamlı olarak ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırmamızın sonuçları incelediğinde;

- Sınıflara göre; Öğrencilerin dönüştürücü liderlik ve dönüştürücü liderliğin alt boyutlarından ideal etki(kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon ve bireysel duyarlılık ile geleneksel liderlik, geleneksel liderliğin alt boyutu olan durumsal ödüllendirme, istisnalarla aktif yönetim, istisnalarla pasif yönetim, diğer liderlik tarzı serbest bırakıcı liderlik ve toplumsal cinsiyet rollerinden erkeksilik tek değişkenli analizde sınıflara göre anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Anlamlı fark olmaması grupların bu özellik açısından benzer olduğunu göstermektedir. Dönüştürücü liderliğin alt boyutu olan entelektüel güçlendirme ve toplumsal cinsiyet rollerinden kadınsılık sınıf değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamalı bulunmuştur. Entelektüel güçlendirmenin 2.sinif öğrencisinin 1.sinif öğrencisinden daha yüksek olduğu, kadınsılığın da 1.sinif öğrencisinin 2.sinif öğrencisinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan çok değişkenli analiz sonucunda ise sınıf değişkeninin dönüştürücü liderlik tarzı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre öğrencilerin sınıfı arttıkça dönüştürücü liderlik tarzı özellikleri de artmaktadır.

- Fakültelere göre; Öğrencilerin dönüştürücü liderlik, ideal etki(kişisel), ideal etki(davranış), entelektüel güçlendirme, bireysel duyarlılık, geleneksel liderlik, durumsal ödüllendirme, istisnalarla aktif yönetim ve istisnalarla pasif yönetimnin fakültelere göre anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Anlamlı fark olmaması gruptların bu özellik açısından benzer olduğunu göstermektedir. Dönüştürücü liderliğin alt boyutu olan ilham verici motivasyonun fakülte değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İlham verici motivasyonunun sağlığı bilimleri fakültesi


- Liderlik tarzlarının birbirleriley olan ilişkileri; Öğrencilerin serbest bırakıcı liderlik tarzları ile dönüşütorücü liderlik ve dönüşütorücü liderlik alt boyutlarından ideal etki(kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme ve bireysel duyarlılık tarzları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu
bulunmuştur. Öğrencilerin geleneksel liderlik ve geleneksel liderlik alt boyutlarından durumsal ödülendirme, istisnalarla aktif yönetim ile dönüştürücü liderlik ve dönüştürücü liderlik alt boyutlarından ideal etki(kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme ve bireysel duyarlılık tarzları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmaktadır. (Tablo 6.8).

Kadınsılık ve erkeksilik özelliklerine göre liderlik tarzları; Öğrencilerin kadınsılık ve erkeksilik özellikleri ile dönüştürücü liderlik özelliklerinin ve dönüştürücü liderlik alt boyutlarından ideal etki(kişisel özellik), ideal etki(davranış), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme ve bireysel duyarlılık boyutu arasında zayıf yönde ilişkisi olduğu belirlendi. Tek değişkenli analiz sonucunda dönüştürücü liderlik, ideal etki(kişisel özellik), ilham verici motivasyon, entelektüel güçlendirme de erkeksiliğin, ideal etki(davranış) ve bireysel duyarlılıkta kadınsılık özelliklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin kadınsılık ve erkeksilik özellikleri ile geleneksel liderlik özelliklerinin ve geleneksel liderlik alt boyutlarından durumsal ödülendirme ve istisnalarla aktif yönetimın ilişkisi olduğu bulunmaktadır. Geleneksel liderlik, durumsal ödülendirme ve istisnalarla aktif yönetimın erkeksilikte kadınsılık özelliklerine göre daha yüksek olduğu belirlendi.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Ulkemizde üniversite öğrencilerine yönelik liderlik tarzları-toplumsal cinsiyet rolleri belirlenerek z kuşağı öğrencilerin de liderlik tarzları geliştirilebilir, mezun olduklarında farkındalık oluşturulabilir.

- Z kuşağı ile ilgili çalışmalar artırılabilir böylece işverenler çalışma grubunu daha iyi tanıyarak iş yaşamlarını geliştirebilirler.

- Gelekte yapılacak araştırmalarda farklı veri toplama araçlarının kullanımı ile konu hakkında daha açıklayıcı sonuçlar belirlenebilir.

- Cinsiyet rollerindeki tüm boyutlar (kadınsılık, erkeksilik androjen ve belirsiz cinsiyet rolü) ile duyusal zeka arasındaki ilişki değerlendirilebilir. Böylelikle diğer cinsiyet rolleri, liderlik tarzları ve duyusal zeka arasındaki ilişki de tespit edilebilir.

- Dönüşürcü liderlik tarzı ile yakın ilişkisi bulunan duyusal zeka arasındaki ilişki de incelenebilir.

- Bilgi toplumuna geçiş entelektuel liderliğin öneminin artırmaktadır. Bu nedenle entelektuel liderlik alanında da çalışma yapılabilir.
9. KAYNAKLAR


10. EKLER

Ek 1: Anket Formu

Üniversite Öğrencilerinin Dönüştürücü Liderlik, Duygusal Zeka ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi


Değerli katılımınızda dolayı teşekkür eder, saygılımza sunarım.

Birgül YILMAZ
DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Cinsiyet:  
   a) Kadın  
   b) Erkek

Yaş:  
   a) 18-24  
   b) 24 Yaş Üstü

Sınıf:  
   a) 1  
   b) 2  
   c) 3  
   d) 4  
   e) 5

Fakülte:  
   a) Tıp Fakültesi  
   b) Diş Hekimliği Fakültesi  
   c) Eczacılık Fakültesi  
   d) Mühendislik Fakültesi  
   e) İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi  
   f) Sağlık Bilimleri Fakültesi  
   g) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu

Bölüm:  
   a) Tıp  
   b) Diş Hekimliği  
   c) Eczacılık  
   d) Bilgisayar Mühendisliği  
   e) Biyomedikal Mühendisliği  
   f) Elektrik ve Elektronik Mühendisliği  
   g) Endüstri Mühendisliği  
   h) İnşaat Mühendisliği  
   i) İşletme ve Yönetim  
   j) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Beslenme ve Diyetetik  
   k) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Çocuk Gelişimi  
   l) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Dil ve Komünite Terapisi  
   m) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Ebalık  
   n) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Ergoterapi  
   o) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Fizyoterapi ve Rahabilitasyon  
   p) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik  
   q) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Odyoloji  
   r) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Ortaç-Protez  
   s) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Sosyal Hizmet  
   t) Sağlık Bilimleri Fakültesi- Sağlık Yönetimi  
   u) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Beslenme ve Diyetetik  
   v) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Fizyoterapi ve Rahabilitasyon  
   w) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Hemşirelik  
   x) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Sağlık Yönetimi  
   y) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Sosyal Hizmet  
   z) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Çocuk Gelişimi  

   a) Sağlık Bilimleri Yüksekokulu- Ebalık
**LIDERLİK ÖLCEĞİ**

Bu anketin amacı sizin liderlik tarzınızı sizin algıldığınız şekliyle tanımlamaktır. Lütfen bütün soruları cevaplamanızın. Anket 45 sorudan oluşmaktadır. Aşağıdaki Ölçeğe göre her bir ifadenin size ne kadar uyduguna karar veriniz ve uygun kutucuğu X işaretli kullanarak işaretleyiniz.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Hiçbir zaman</strong></td>
<td>Arada bir</td>
<td>Bazen</td>
<td>Sıkça</td>
<td>Herzamanya da çok sık</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>1</th>
<th>İnsanlara yardım eder, bunun karşısında çabalarını beklerim.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>Yapılar üzerinde doğruluğu baştan kabul edilmiş varsayımları sorgularım.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Sorunların ciddi bir duruma gelene kadar müdahale etmeyi başaramam.</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Dikkatimi dengesizlikler, hatalar, istisnalar ve standarttan sapmalar üzerinde yoğunlaştırırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Önemlimeseleri ortaya çıkığında konuyada dahi olmaktan kaçınırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Aslolarına en önemli değerlerim ve inançlarını anlatırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Bana ihtiyacı duyulduğunda yokum.</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Sorunları çözerken farklı bakış açılarını araştırırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Geleceğin hakkında ilminse konuşurum.</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>İnsanların benimle birlikte çalışıkları için gurur duymalarını sağlarım.</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Performans hedeflerine ulaşmakta kimin sorumlu olduğunu açıkça belirtirim.</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Harekete geçmek için bir şeylerin ters gitmesini beklerim.</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Başarılıması gerekenler konusunda çoşku konuşmalar yaparım.</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Güçlü bir amaç sahib olmanın önemini vurgularım.</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Öğretmeye ve koçluk etmeye zaman ayırırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Performans hedeflerine ulaşan bir kişinin bunun karşısında ne gibi şeyler bekleyebileceğini açıklığa kavuştururum.</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Sentence</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>“Bozuk değişse onarma” fikrine kuvvetle inandığımı gösteririm.</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Ortak çıkarlar benim kişisel çıkarlarının önündedir.</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Grup üyelerinin her biri ile öncelikle birer birey olarak ilgilenirim.</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Problemler kronik hale gelmeden harekete geçmem.</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Bana saygı duyulmasını sağlayacak şekilde davranırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Bütündikkatimi hatalar, şikayetler ve başarısızlıklarla başa çıkmak üzerine yoğunlaştırılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Kararların ahlaki ve etik sonuçlarını göz önünde bulundurururum.</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Bireylerin yaptığı hataları unutmam.</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Duruşum sahip olduğum güç ve özgüveni yansıtır.</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Güçlü bir gelecek vizyonu ortaya koyarım.</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Dikkatimi standarda ulaşmadaki başarısızlıklara veririm.</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Karar vermekten kaçınırım.</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Her bireyin diğerlerinden farklı ihtiyaç, yetenek ve arzuları olduğunu göz önünde bulundururum.</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>İnsanların sorunlara farklı açılardan bakabilmesini sağlaram.</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>İnsanların güçlü yanlarını geliştirmesine yardım ederim.</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Görevlerin nasıl tamamlanacağı konusunda yeni bakış açıları öneririm.</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Acil sorulara yanıt vermeyi ertelerim.</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Ortak bir görev anlayışına sahip olmanın önemini vurgularım.</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>İnsanlar görev ilişkin beklentileri karşılandığında memnuniyetimi ifade ederim.</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Hedeflere ulaşılacağı konusunda güven duyduğumu ifade ederim.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ**

Aşağıdaki özellikleri her birinin sıralanmasında bakanından ne kadar uygun olduğunu döşetiriniz. Her özellikin karşısına, siza uygunluğu ile.inverse

<table>
<thead>
<tr>
<th>1. hiç uygun değil</th>
<th>4. kararsız</th>
<th>7. her zaman uygun</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2. genellikle uygun değil</td>
<td>5. bazen uygun</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. bazen uygun değil</td>
<td>6. genellikle uygun</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>Özellik</th>
<th>Uygulanlık Numarası</th>
<th>Uygulanlık Numarası</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. eğrİbaşlı, ciddi</td>
<td>21. idealist</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. seçilirse karşı sorumu</td>
<td>22. içişi düş gülen tamam etmeyi reddet</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. salgılı</td>
<td>23. hafız dili kullanamaz</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. bağımsız, tecili</td>
<td>24. kadını</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. başlıklarım iktiyanlamam</td>
<td>25. kendini iktiyanlamam</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. boynun ağan</td>
<td>26. kendine kılavuz edilen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. can yakma</td>
<td>27. kuralçi, kan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. cömert</td>
<td>28. ider gibi davranır</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. çocukları sevem</td>
<td>29. nasıksız</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. düşmanı acığa vurun</td>
<td>30. meşrulmuş</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. düşmanlı</td>
<td>31. namuslu</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. erkek</td>
<td>32. otantik</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13. eden, elbette açık</td>
<td>33. rızkı göze almakten çekinmen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14. redaksi</td>
<td>34. sadık</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15. gürbüz, gürbüz</td>
<td>35. saltanat</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16. güzel alım</td>
<td>36. sevecen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17. genci, padi</td>
<td>37. olsun</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18. hakikata karşı uyur olun</td>
<td>38. sözünde duran</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19. hasec</td>
<td>39. tarihli dili</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20. hursi</td>
<td>40. yumuşak, nazik</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Ek 2. Anket İzинleri

T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Şehirlik Bilimleri Fakültesi Dehanlığı

Sayı : 44274237-302.08.01-E 18692
Kons. : Birgül YILMAZ
Anket İzni

26/06/2018

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Şehirlik Bilimleri Eczacılık Yüksekokulu)

İlgi: 25.06.2018 tarih ve 31034136-302.08.01-E 18499 sayılı yazımız.

Evetiniz Sağlık Yenilimi Araştırma Dah Tercih Yüksek Lisans Programı öğrencisi
Birgül YILMAZ’un, Üniversitemiz Güncelinde Olan Hayat Klinik Arastırmalar Etki Kurulu
Başkanlığı tarafından da onaylanan olan, “Üniversite Öğrencilerinin Dönmüşük-acti Liderlik,
Duygual Zeka ve Toplumsal Çevresi Arasındaki İlişkinin Incelenmesi” isimli tez
çalışması kapsamında yapılacak anket çalışmalarını, 1 Haziran – 30 Ekim 2018 tarihleri arasında
Fakülteminiz Bölümünde öğrencinin gömekte olan öğrencilere uygulaması Deka

cığın bulunmustur.

Bilgilerinizi arz ve rica ederim.

Prof. Dr. Erdoğan KUNTER.
Dekan V.
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTITÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 05.10.2018 tarih ve 31034136-302.08.01-43505 sayılı yasay.


Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. İbrahim Sina UÇKAN
Dekan

Ek : Birgül YILMAZ (tarana) (10 Sayfa)
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü’ne

İlgili 05.10.2018 tarihli ve 31034136-302.08.01-E.43503 sayılı yazımız.


Konuyla ilgili bilgilendirmeler yapılmış olup, bilgilendirinize rica ederim.

Prof. Dr. Nuri KARACAŞOĞLAN
Dekan
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürüğü’ne

İlgi: 25.06.2018 tarihli ve 31034130-302.08.01-E.18553 sayılı yazımız.


Konuyla ilgili bilgilendirmeler yapılmış olup, bilgilerinize rica ederim.

[İmza]
Prof. Dr. Gülden Zehra OMURTAG
Dekan
11. ETİK KURUL ONAYI


Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı
<table>
<thead>
<tr>
<th>Başvuru Bilgileri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Araştırma Adı</td>
</tr>
<tr>
<td>Koordinatör/Sorumlu Araştırmacı Unvanı/AdISOyadı</td>
</tr>
<tr>
<td>Koordinatör/Sorumlu Araştırmacının Uzmanlık Alanı</td>
</tr>
<tr>
<td>Koordinatör/Sorumlu Araştırmacının Bulunduğu Merkez</td>
</tr>
<tr>
<td>Destekleyici</td>
</tr>
<tr>
<td>Araştırma Katılan Merkezler</td>
</tr>
</tbody>
</table>
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLINİK ARAŞTıRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

<table>
<thead>
<tr>
<th>Değerlendiren Belgele</th>
<th>Belge Adı</th>
<th>Tarihi</th>
<th>Versiyon Numarası</th>
<th>Dili</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>ARAŞTıRM A PROTOCOLÜ PLANI</td>
<td></td>
<td>Türkçe □ İngilizce □ Diğer □</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BİLGİLENİRÜSLÜ GÖMÜLÜ OLUŞ FORMU</td>
<td></td>
<td>Türkçe □ İngilizce □ Diğer □</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Karar No: 302  
Tarih: 23/05/2018

Yukarıda belirtilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgelere araştırma gerçeğine, amaç yaklaşımlar ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmannın etik ve bilimsel yönenden uygun olduğu "oy birliği" ile karar verilmiştir.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLINİK ARAŞTıRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ünsuz Adı/Soyadı</th>
<th>Üzmemlik Alanı</th>
<th>Kurum ve İmzası</th>
<th>Araştırmalar ile İlişki</th>
<th>Katılım *</th>
<th>İmza</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK</td>
<td>Eczanelik</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK</td>
<td>Farmakoloji</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dr. Öğr. Üyesi Sibel DOĞAN</td>
<td>Psiko-ondololoji</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dr. Öğr. Üyesi Derviş TARAKCI</td>
<td>Ergoterapi</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dr. Öğr. Üyesi İkınar KESKİN</td>
<td>Histoloji ve Embriyoloji</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hikmet ÜÇÜNCÜ</td>
<td>Biyoteknoloji</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Dr. Öğr. Üyesi Keziban ÜLÇAY</td>
<td>Endodonti</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>E O K O H E H O</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* : Toplandı Bulunmu

Sayfa 2
### 12. ÖZGEÇMİŞ

#### Kişisel Bilgiler

<p>| | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Adı</td>
<td>BİRGÜL</td>
<td>Soyadı</td>
<td>BARDA</td>
</tr>
<tr>
<td>Doğum Yeri</td>
<td>KARTAL</td>
<td>Doğum Tarihi</td>
<td>24.01.1992</td>
</tr>
<tr>
<td>Uyruğu</td>
<td>TC</td>
<td>T.C. Kimlik No</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E-mail</td>
<td><a href="mailto:birgullylmz@gmail.com">birgullylmz@gmail.com</a></td>
<td>Tel</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Eğitim Düzeyi

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Mezun Olduğu Kurumun Adı</th>
<th>Mezuniyet Yılı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Doktora/Uzmanlık</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yüksek Lisans</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>2015</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lise</td>
<td>Hatice Bayraktar Lisesi</td>
<td>2010</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### İş Deneyimi (Sondan Geçisme Doğru Sıralayın)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Görevi</th>
<th>Kurum</th>
<th>Süre (Yıl-Yıl)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. İdari Personel</td>
<td>İstanbul Medipol Üniversitesi</td>
<td>2015-</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Yabancı Dilleri

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Okuduğunu Anlama*</th>
<th>Konuşma*</th>
<th>Yazma*</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İngilizce</td>
<td>Orta</td>
<td>Orta</td>
<td>Orta</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendiriniz.

#### Yabancı Dil Sınav Notu

<p>| | | | | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KPDS</td>
<td>YDS</td>
<td>IELTS</td>
<td>TOEFL IBT</td>
<td>TOEFL PBT</td>
<td>TOEFL CBT</td>
<td>FCE</td>
<td>CAE</td>
</tr>
<tr>
<td>Başarılı bir shuffle fazla sınav varsı, tüm sonuçlar yazılımalıdır</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı; YDS: Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespît Sınavı; IELTS: International English Language Testing System; TOEFL IBT: Test of English as a Foreign Language-Internet-Based Test TOEFL PBT: Test of English as a Foreign Language-Paper-Based Test; TOEFL CBT: Test of English as a Foreign Language-Computer-Based Test; FCE: First Certificate in English; CAE: Certificate in Advanced English; CPE: Certificate of Proficiency in English

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Sayısal</th>
<th>Eşit Ağırlık</th>
<th>Sözel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ALES Puanı</td>
<td>61,62</td>
<td>60,94</td>
<td>57,74</td>
</tr>
<tr>
<td>(Diğer) Puan</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Bilgisayar Bilgisi

<table>
<thead>
<tr>
<th>Program</th>
<th>Kullanma Becerisi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Microsoft Office</td>
<td>Çok İyi</td>
</tr>
<tr>
<td>SPSS</td>
<td>İyi</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendiriniz

Uluslararası ve Ulusal Yayınları/Bildirileri/Sertifikaları/Ödülleri/Diğer