



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

**YETİŞKİNLİK DÖNEMİ BAĞLANMA TÜRÜNÜN
BİREYLERİN SİYASAL LİDERLERE YÖNELİK BAKIŞ
AÇILARIYLA İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEVCAN AKBABA İLHAN

DANIŞMAN

DOÇ. DR. MEHMET ÖZTÜRK

AKSARAY-2025

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI

YETİŞKİNLİK DÖNEMİ BAĞLANMA TÜRÜNÜN
BİREYLERİN SİYASAL LİDERLERE YÖNELİK BAKIŞ
AÇILARIYLA İLİŞKİSİ
YÜKSEK LİSANS

SEVCAN AKBABA İLHAN

DANIŞMAN: DOÇ. DR. MEHMET ÖZTÜRK

JÜRİ ÜYESİ: DR. ÖĞR. ÜYESİ BÜLENT ESKİN

JÜRİ ÜYESİ: DR. ÖĞR. ÜYESİ BURAK ÇAKIRCA

AKSARAY-2025

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 24 ay sonra tezdten fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Sevcan

Soyadı : AKBABA İLHAN

Bölümü : Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Yetişkinlik Dönemi Bağlanma Türünün Bireylerin Siyasal Liderlere Yönelik Bakış Açılılarıyla İlişkisi

İngilizce Adı: The Impact of Adult Attachment Styles on Individuals' Perspectives Towards Political Leaders

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Sevcan AKBABA İLHAN

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Sevcan AKBABA İLHAN tarafından hazırlanan “Yetişkinlik Dönemi Bağlanma Türünün Bireylerin Siyasal Liderlere Yönelik Bakış Açılılarıyla İlişkisi” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Kabul</u>	<u>Ret</u>	<u>İmza</u>
Danışman: Doç. Dr. Mehmet ÖZTÜRK (Uluslararası Siyaset A.B.D., Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Bülent ESKİN (Kentleşme Bilimleri A. B. D., Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Burak ÇAKIRCA (Siyasi Tarih A.B.D., Bursa Teknik Üniversitesi)	☐	☐	

Tez Savunma Tarihi: 23/01/2025

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Aybala ÇAYIR

İmza

TEŞEKKÜR SAYFASI

Bu çalışmanın her yönüyle gelişmesinde önemli katkı sağlayan, bilgi ve deneyimlerini paylaşarak rehberlik eden değerli danışmanım Doç. Dr. Mehmet Öztürk'e çalışma süresince gösterdiği sabır ve anlayış için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Dr. Öğr. Üyesi Arcan Tığrak'a, eğitim yolculuğumda bana verdiği değerli destek ve katkıları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bana her zaman moral kaynağı olan ve bu süreçte yanımda olan başta annem olmak üzere aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Özverileri, sevgileri ve anlayışlarıyla bana güç verdiler. Bu çalışmanın sonunda sahip olduğum başarıda, onların katkıları her zaman önemli bir yer tutacaktır.

ÖZET

Bu çalışma, bireylerin bağlanma stillerinin liderlik tercihleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma bağlanma stilleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi, ayrıca cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve eğitim düzeyinin bu ilişkiler üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların duygusal tepkisellik, dayanıklılık ve hassasiyetleri üzerine de incelemeler yapılmıştır. Bulgular, kaçınan ve kaygılı bağlanma stillerinin liderlik tercihlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, daha otoriter ve kontrolcü liderlik tarzlarını tercih ederken, kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler de benzer şekilde otoriter liderlik tarzlarına eğilim göstermektedir. Kaygılı bağlanma, karizmatik liderlik üzerinde ise olumsuz bir etki yapmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin karizmatik liderlik tercihleri de güçlenmektedir. Ayrıca, kadınların demokratik ve karizmatik liderlik tarzlarına, erkeklerin ise otoriter liderlik tarzlarına daha fazla eğilim gösterdiği saptanmıştır. Sosyoekonomik düzey ve eğitim düzeyi arttıkça, güvensiz bağlanma olasılıklarının azaldığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, liderlik eğitimlerinde bireylerin bağlanma stillerinin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, liderlik tarzlarının geliştirilmesi ve bireysel farklılıkların yönetilmesi açısından bağlanma stillerinin rolünün ne kadar etkili olduğu araştırmada tespit edilmiş ve daha fazla araştırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Bağlanma, Liderlik, Ebeveyn Tutumu.
Bilim Kodu : 117107
Sayfa Adedi : 109
Yazar : Uzm. Psk. Sevcan AKBABA İLHAN
Danışman : Doç. Dr. Mehmet ÖZTÜRK

ABSTRACT

This study aims to investigate the effects of individuals' attachment styles on their leadership preferences. The research analyzes the relationship between attachment styles and leadership styles, as well as the impact of gender, socioeconomic status, and education level on these relationships. Additionally, the study examines participants' emotional reactivity, resilience, and sensitivity. The findings indicate that both avoidant and anxious attachment styles significantly shape leadership preferences. Individuals with an avoidant attachment style prefer more authoritarian and controlling leadership styles, while those with an anxious attachment style similarly tend toward authoritarian leadership. Anxious attachment has a negative effect on preference for charismatic leadership. As the education level increases, individuals' preference for charismatic leadership strengthens. Furthermore, it was found that women are more inclined towards democratic and charismatic leadership styles, while men tend to prefer authoritarian leadership styles. As socioeconomic and education levels increase, the likelihood of insecure attachment decreases. These findings highlight the importance of considering attachment styles in leadership training. Moreover, the study identifies the significant role of attachment styles in the development of leadership styles and the management of individual differences, concluding that further research on this topic is necessary.

Keywords : Attachment, Leadership, Parenting Style.
Science Code : 117107
Number of Pages : 109
Author : M.Sc. Psy. Sevcen AKBABA İLHAN
Supervisor : Assoc. Prof. Mehmet ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	7
BAĞLANMA VE EBEVEYN TUTUMLARINA GENEL BİR BAKIŞ	7
1.1. Bağlanma.....	7
1.1.1. Güvenli Bağlanma.....	13
1.1.2. Güvensiz Bağlanma.....	13
1.1.2.1. Kaygılı Kararsız Bağlanma (Ambivalent Attachment)	14
1.1.2.2. Kaçınan Bağlanma (Avoidant Attachment)	14
1.2. Ebeveyn Tutumları	15
1.2.1. Demokratik Ebeveyn Tutumu	15
1.2.2. Otoriter Ebeveyn Tutumu	15
1.2.3. İzin Verici Ebeveyn Tutumu	16
1.2.4. Aşırı Koruyucu Ebeveyn Tutumu.....	16
1.2.5. İlgisiz Ebeveyn Tutumu.....	16
1.2.6. Mükemmeliyetçi Ebeveyn Tutumu	17
İKİNCİ BÖLÜM.....	18
LİDERLİK VE LİDERLİK KURAMLARI.....	18
2.1. Liderlik	18
2.2. Liderlik Yaklaşımları.....	21
2.2.1. Özellikler Yaklaşımı	21
2.2.2. Davranış Odaklı Yaklaşımlar	23

2.2.2.1. Iowa Üniversitesi Çalışmaları.....	24
2.2.2.2. Ohio Üniversitesi Liderlik Araştırmaları	24
2.2.2.3. Douglas McGregor'ın X ve Y Teorisi	25
2.2.2.4. Michigan Üniversitesi Liderlik Modeli	26
2.2.2.5. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi	27
2.2.2.6. Liderlik Matrisi.....	28
2.2.2.7. Likert'in Sistem-4 Modeli	29
2.2.3. Güç Odaklı Yaklaşımlar	29
2.2.3.1. Otoriter (Otokratik) Lider	30
2.2.3.2. Demokratik ve Katılımcı Lider	30
2.2.3.3. Tam Serbestlik Tanıyan Lider.....	33
2.2.4. Durum Odaklı Liderlik Yaklaşımları.....	35
2.2.4.1. Fiedler'in Durumsallık Yaklaşımı (Koşulsallık Yaklaşımı)	35
2.2.4.2. Hersey ve Blanchard'ın Durumsallık Yaklaşımı	36
2.2.4.3. Amaç Yol Yaklaşımı.....	37
2.2.5. Edimsel Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik	38
2.2.5.1. Edimsel Liderlik	39
2.2.5.2. Dönüşümcü Liderlik	41
2.2.6. Karizmatik Liderlik	44
2.2.7. Gary Yukl'un Liderlik Yaklaşımı	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	46
YÖNTEM.....	46
3.1. Katılımcılar	46
3.1.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	46
3.1.2. Demografik Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	46
3.2. Veri Toplama Araçları	48
3.2.1. Kişisel Bilgi Formu	48
3.2.2. Duygusal Tepkisellik Ölçeği (DTÖ).....	49
3.2.3. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri – İlişki Yapısı (YİYE-İY).....	49
3.2.4. Lider Tercih Yönelimi Anketi.....	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	51
BULGULAR	51
4.1. Cinsiyete Göre Ölçek Puanları	53
4.2. Eğitime Göre Ölçek Puanları	55
4.3. Sosyoekonomik Düzeye Göre Ölçek Puanları	57

4.4. Bağlanma ve Lider Tercih Yönelimine Ait Puanlar Arasındaki İlişki.....	60
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	74
TARTIŞMA	74
SONUÇ	78
KAYNAKÇA	85
EKLER	93
Ek 1.....	93
Ek 2.....	95
Ek 3.....	98
Ek 4.....	101
Ek 5.....	102
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	109

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Yıllara Göre Liderlik Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar	21
Tablo 2. Stogdill'in Temel Özelliklerinden Bazıları	22
Tablo 3. Blake ve Mouton'un Matrisi	27
Tablo 4. Likert'in Sistem-4 Modeli.....	29
Tablo 5. Sosyo Demografik Bilgiler Tablosu	46
Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	48
Tablo 7. Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi	52
Tablo 8. Ölçek Puanları.....	53
Tablo 9. Araştırma Değişken Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	53
Tablo 10. Araştırma Değişken Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 11. Araştırma Değişken Puanlarının Sosyoekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 12. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Tablosu	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Davranışı ve Astların Olgunluk Düzeyi İlişkisi	36
--	----



KISALTMALAR

DTÖ	:	Duygusal Tepkisellik Ölçeği
YİYE-İY	:	Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri – İlişki Yapısı



GİRİŞ

Dünya siyasetine yön vermede lider tipolojileri çok önemlidir. Söz gelimi demokratik liderlerin iş birliğine açık oldukları ve dünya çapında sorunlara çözüm odaklı yaklaşıtlarına ilişkin genel bir kanı vardır. Buna karşın otoriter liderlerin tutum ve kararları ise taşları yerinden oynatabilecek nitelikte olabilmektedir. Örneği, Adolf Hitler, Benito Mussolini, Josef Stalin ve Francisco Franco gibi liderlerin tutumları dünya çapında telafisi mümkün olmayan yıkımlara sebep olmuştur. Adolf Hitler faşizan ve ırkçı ideolojisiyle mutlak bir diktatörlük kurmuştur. Kurduğu bu totaliter rejim Yahudi soykırımına ve 2. Dünya Savaşında milyonlarca insanın ölümüne sebep olmuştur. Benito Mussolini yine benzer şekilde faşizan bir politika izlemiş yönetimiyle sivil hakları kısıtlamıştır. Oldukça baskıcı bir politika yürüten Mussolini basını sansürlemiş halkı hegemonyası altına almıştır. Tam bir polis devleti yarattığı söylenebilmektedir.

Stalin'den söz etmek gerekirse komünist bir diktatörlük kurduğu ifade edilebilir. Stalin Gulag kampları, zorunlu sürgünler ve toplu katliamlarla tarihte derin bir iz bırakmıştır. Francisco Franco ise yaptığı 200 binden fazla infaz ve İspanya İç Savaşı sürecine önyak olmuştur. Bunlar otoriter tutum ve kararların ne kadar büyük çapta yıkımlara sebep olduğunu göstermektedir. Bu otoriter liderler görünürde küçük bir grup içinde topladıkları gücü tek karar alıcı olarak kullanmışlardır. Ötekinin fikrine yaşam alanı tanımayan bu liderler, kendisine muhalefeti baskılamış ve ifade özgürlüğüne izin vermemişlerdir. Bunların yanı sıra zorlama, tehdit ve güç kullanmışlardır. Yıkım ve savaşa sebep oldukları söylenebilir.

Dünya siyaseti değerlendirildiğinde daha demokratik liderlerin iş birliğine açık oldukları ve dünya çapında sorunları çözüm üretebileceklerini öngörmekteyiz. Bunlara küresel ısınma ve iklim değışikliğı sorunları için bir araya gelen Paris İklim Konferansını oluşturan liderler örnek gösterilebilir.

Liderlerin otoriter olması durumunda ortaya çıkabilecek problemler günümüz dünyası için oldukça büyük tehditler oluşturmaktadır. Bu büyük yıkımlara sebebiyet veren otoriter liderlerin kitleleri peşinden sürüklediğı görölmektedir. Bu durum liderlerin kitleleri peşinden sürüklüyor gibi algılsa da bireylerin lider tercih yönelimlerinin bağlanma stilleriyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Otoriter liderlerin takipçilerinin her durumda otoriter liderlerin arkasında kararlı bir şekilde durmaları nasıl açıklanabilir? Otoriter liderleri kararlı şekilde destekleyen kitlelerin tutumunun başka bir açıklaması olabilir mi? İçsel bir

motivasyon ve dürtünün bu konudaki payı ne olabilir düşüncesi üzerinden yola çıkarak, çalışmamız yetişkinlik dönemi bağlanma stilleriyle lider tercih yöneliminin bir ilişkisi var mı sorusu üzerine gerçekleştirilmiştir. Bu düşünce çalışmanın temelini oluşturmuştur.

Otoriter liderlere karşı takipçilerinin bağıllık derecesi oldukça yüksek boyutlara ulaşabildiği görülmektedir. Bu tür aşkın bir bağıllık psikolojik bir hastalık olarak değerlendirilebilir. Bu fikir çalışmanın temel hipotezini oluşturmuştur. Çocukluk çağında gelişen sağlıklı bağlanmanın bu sağlıklı durumla ilişkisi ve bu çerçevede cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve eğitim durumunun bu ilişkiyi nasıl etkilediği üzerine araştırmamız genişletilmiştir.

Temelde güvenli bir ortamda büyüyen çocukların yetişkinlikte daha sağlıklı ilişkiler kurup yürüteceğini ifade eden bağlanma kuramı iki ana gruptan oluşmaktadır. Bu gruplardan ilki güvenli ikincisi ise güvensiz bağlanmaya karşılık gelmektedir. Güvensiz bağlanmada alt kategoriler mevcuttur. Bunlar kaygılı bağlanma ve kaçınan bağlanma olarak iki grupta toplanmıştır. Güvensiz bağlanmaya sahip kişiler, sosyal ilişkilerinde kaygı, gereksiz mesafe ve belirsizlik hissedebilmektedirler. Kaygılı ve kaçınan bağlanmanın ayrımı ve davranış örüntüleri bağlanma bölümünde ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

Bağlanma stiline, bireylerin yetişkinlik dönemindeki insan ilişkilerine olan yaklaşımlarını önemli ölçüde etkilediği farklı çalışmalarla test edilmiştir. Güvensiz bağlanma, çocukluk döneminde yaşanan olumsuz deneyimler nedeniyle insan ilişkilerinde daha temkinli bir yaklaşıma sebep olabilmektedir. Bu bağlamda, güvensiz bağlanan bireyler, liderleri seçerken kararlı ve kontrol edici figürleri tercih edebilmektedirler (Sargın ve Akdan, 2016, s.73)

Otoriter lider tercih yöneliminin güvensiz bağlanma ile ilişkisi olduğu yüksek olasılıklı bir hipotez olabilmektedir ancak lider ile kaygılı ya da kaçınan bağlanan takipçisi arasında nasıl bir örüntü oluşmakta sorusunun cevabı henüz bizler için gizemini korumaktadır. Araştırmamız bu hipotezle ilgili bir yanıt oluşturmayı amaçlamaktadır. Kaygılı ve kaçınan bağlanmada lider tercih yönelimlerinde nasıl bir fark var ve ilişkiler bağımsız değişkenlere göre ne düzeyde değişiklik gösterdiğine odaklanılacaktır.

Güvensiz bağlanan bireylerin genellikle güç ve güvenlik ihtiyaçları daha fazladır. Baskıcı liderlerin, otoriter ve kararlı bir liderlik tarzını benimseyerek, bu bireylerin güvenlik ihtiyacına yönelik bir çekicilik oluşturmaları beklenebilmektedir. Ayrıca, güvensiz bağlanan bireylerin otoriteye olan güven ihtiyacı da belirgin olabilmektedir (Sargın ve Akdan, 2016, s.73).

Otorite figürlerine duyulan ihtiyaç, çocukluk dönemindeki bağlanma dinamikleri tarafından şekillenmektedir. Baskıcı liderler, otorite figürleri olarak algılanabilir ve bu, güvensiz bağlanan bireylerin lider seçiminde etkili olabilmektedir. Ayrıca, güvensiz bağlanan bireylerin

kontrol hissine olan ihtiyaçları, lider seçimlerini belirleyebilmektedir. Baskıcı liderler genellikle gl ve kontrol sahibi olarak algılanırlar, bu da güvensiz bağlanan bireylerin otoriter liderleri tercih etme eğilimlerine katkıda bulunabilmektedir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, çocukluk dönemi bağlanma stili ile lider tercihleri arasındaki karmaşıık ilişkiyi açıklamaya yönelik önemli bir ereve sunmaktadır (Kesebir ve ark., 2011, s.327). Bu bağlamda daha fazla araştırma ve derinlemesine analiz yapılması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini ve uygulanabilirliğini daha iyi anlamaya yardımcı olacaktır.

Bağlanma stilleri bireylerin nasıl ki sosyal ilişkilerini, diğerlerine olan yaklaşımını etkiliyor ise tıpkı bunun gibi lider tercihlerine ve lider tarzlarına karşı bakış açısı üzerinde de bir etki yaratıyor olmalıdır. Liderlik topluluk içerisinde bireylerin o topluluğa yön vermesi ve o topluluğu motive etmesi sürecine karşılık gelen sosyal bir etkileşim biçimidir.

Liderin benimsediği liderlik tarzı hem grubu hem de grup içi ve grup dışı dinamikleri etkilemektedir. Bu yönden bakıldığında kişilerin bağlanma stillerinin lider tercih yönelimleri üzerinde nasıl bir etki yarattığını anlamak bu iki durum arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek hem siyaset psikolojisi hem de sosyal psikoloji alanında önemli bir araştırma alanıdır.

Literatür incelendiğinde bağlanma stilinin liderlik tarzlarını şekillendiren önemli bir psikolojik faktör olduğunu gösteren birkaç çalışma görülmüştür (Molero vd., (2013); Ainsworth, (1974); Cassidy, (1994); Bartholomew ve Horowitz (1991), Mikulincer ve Shaver, (2007)). Bağlanma stili bireylerin iş, aşk ve okul ilişkilerinin tamamını etkilemektedir. Bu geniş yelpaze bağlanma stilinin kişi için yadsınamaz bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalara karşın Türk kültüründe lider tercih yönelimine dair bağlanma stilleri üzerine yapılan kapsamlı bir araştırma bulunmaması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Bu alışma toplumun siyasi liderlere yönelik tutumlarının altında yatan dinamikleri daha iyi anlamayı hedeflemektedir. Çalışmada, bireylerin bağlanma türü ile lider tercihleri arasındaki ilişki incelenmiş; eğer böyle bir ilişki söz konusu ise, bu ilişkinin cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve eğitim gibi demografik faktörlere bağlı olarak farklılaştığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca, duygusal tepkisellik, duyarlılık ve dayanıklılık gibi psikolojik özelliklerin, belirli lider tiplerine yönelik tercihleri etkileyip etkilemediği ve bu tercihlerde ortak bir paydanın olup olmadığı da sorgulanmıştır. Çalışma cinsiyet, eğitim durumu ve sosyoekonomik düzey gibi faktörlerin, bireylerin lider tercihleri üzerindeki etkisini inceleyerek, toplumsal çeşitliliği ve farklı grupların ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak siyasi iletişimin daha etkili hale gelmesine katkıda bulunacağı mit edilmektedir.

Bu çalışmanın temelini bireylerin bağlanma tarzları oluşturmaktadır. Bu bağlanmayı oluşturan

temel faktör anne babanın çocuğa karşı tutumudur. Anne baba tutumunun çeşitlerine göre çocuk bir bağlanma tarzı geliştirmektedir. İlk olarak anne babanın tutumu çocuğa karşı duyarlı, onlara özgürlük tanıyan, disiplini koruyan ve yapıcı kurallar koyan biçimde ise yani çocuk demokratik bir anne babaya sahipse çoğunlukla güvenli bir bağlanma oluşturur.

Sağlıklı ve dengeli ilişkiler kurarak sağlıklı ve duygusal anlamda güvende keşfetmek konusunda daha rahat ve daha bağımsız hissetmektedirler. Otoriter anne baba katı kurallarla düzeni sağlamaya çalışır çocuklar buna uymadığı takdirde ebeveynler cezalandırma yöntemine başvurmaktadır (Doksat ve Çiftçi, 2016, s. 494).

Çocukların ihtiyaçlarına genelde duyarsızlık gösteren bu anne babalar aşırı kaygılı ve bağımlı çocuklar yetiştirmektedirler. Bu çocuklar onaylanma ihtiyacı duyan ve güven eksikliği yaşayan çocuklar olmaktadır. İzin verici anne babalar ise çocuklara müdahale etmekten kaçınırlar. Kuralların belirsiz olması güvensiz bağlanmaya sebep olabilmektedir. Yetişkinlik dönemlerinde kararsız ve tutarsız ilişkiler kurmaktadır (Aydın, 2002, s.128).

Aşırı koruyucu ebeveynler her şeyi kontrol altında tutmak istemektedirler. Bu tarz ebeveynlerin yetiştirdiği çocuklar bağımsızlık kazanmakta zorluk yaşamaktadır. Bu çocuklar ilişkilerinde aşırı bağımlı olmaktadır. Yakınlık kurma isteği çok fazla olan bu çocuklar çoğunlukla sağlıklı bağlanma geliştirmektedirler (Aydoğdu ve Dilekmen, 2016, s.571).

İlgisiz anne baba tutumu ise kaçınan bağlanmaya sebebiyet vermektedir. Bu tutum aşırı mesafe koyma ve diğerlerine güvenememe durumu ortaya çıkarabilmektedir. Bu davranış örüntüleri kaçınan bağlanmaya işaret edebilmektedir. Bağlanma stilinde güven arayışı, duygusal yakınlık ve bağımsızlık temel belirleyici faktörlerdir (Onur, 2023, s.4).

Mükemmeliyetçi ebeveyn çocuklarında kaygılı bir bağlanma ortaya çıkabilmektedir. Bu ebeveynler sürekli yüksek performans beklemektedirler. Aşırı eleştiri kullanmakta ve hatalara karşı anlayışsız davranmaktadırlar. Bu durum çocuklarda onaylanma ihtiyacına yol açabilmekte düşük bir özsaygı ortaya çıkarabilmektedir. Demokratik tutum haricindeki ebeveyn tutumları çocukta güvensiz bir bağlanma ortaya çıkarabilmekte ve çocuğun duygusal gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir (Mikulincer ve Shaver, (2007); Ainsworth, (1989)).

Bu tezde bağlanma stilleri ile lider tercih yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu noktada araştırma bağlanma stillerinin lider tercih yönelimini nasıl şekillendirebileceği üzerine düşünme ve tartışma zemini sunmuştur. Özellikle tezde kullanılan 3 temel liderlik tarzı (karizmatik, otoriter ve demokratik) üzerine yapılan araştırma bağlanma stiline ne kadar önemli bir belirleyici olduğunu bize gösterecektir.

Lider tercih yöneliminde yalnızca bağlanma stillerinin değil aynı zamanda cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve eğitim gibi faktörlerin de etkili olabileceği üzerinde durulmuştur.

Bu demografik faktörler lider tercih yönelimi üzerinde oldukça büyük farklılıklar oluşturabilmektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları bazı önemli faktörlere dayanmaktadır. İlk olarak, veri sayısının sınırlı olması, araştırmanın genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Az sayıda katılımcı ile yapılan bir araştırma, elde edilen bulguların geniş bir popülasyona yansıtılmasında zorluklar yaratabilir ve sonuçların yalnızca belirli bir grup üzerinde geçerli olabileceğini gösterir. Diğer bir sınırlılık ise, bağlanma stillerinin kişisel değerlendirmelere dayalı olarak ölçülmesidir.

Katılımcıların öz değerlendirmeleri subjektif algılarla şekillendiğinden, bu tür değerlendirmelere dayalı verilerde yanlılık riski bulunmaktadır. İnsanlar, kendilerini daha olumlu ya da daha olumsuz bir şekilde algılayarak, gerçek bağlanma stillerini tam olarak yansıtamayabilirler. Son olarak, veri toplama sürecinde kullanılan çevrimiçi anket yöntemi de bazı sınırlamaları beraberinde getirmiştir.

Çevrimiçi anketler üzerinde doğrudan bir kontrol sağlanamadığından katılımcıların dikkat düzeyi ve yanıt doğruluğu etkilenebilir. Ayrıca internet erişimi olmayan veya çevrimiçi anketlere katılmaya istekli olmayan bireylerin örneklem dışında kalması, araştırmanın örneklem çeşitliliğini ve temsiliyetini sınırlayabilir. Bu faktörler, çalışmanın bulgularının daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesini gerektiren sınırlamalar olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma, liderlik gelişim programlarına katılan bireylerin bağlanma stillerini anlamının, daha etkili liderler yetiştirmede önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Kaçıngan ve kaygılı bağlanma stillerine sahip bireyler, liderlik tarzlarında otoriter yaklaşımlara daha yatkın olduklarından, liderlik eğitimi programlarında empatik ve katılımcı liderlik tarzlarının geliştirilmesi için özel stratejiler oluşturulabilir. Bu stratejiler, liderlik becerilerini daha esnek ve etkili bir şekilde geliştirmeyi amaçlamalıdır.

Çalışmada belirlenen temel hipotezler çok genel ve yüzeysel olmasına rağmen ilişkinin yönü ve değişkenler hakkında net bir bakış açısı sunmuştur. Araştırmamızın hipotezleri aşağıda verilmiştir:

Hipotez 1: Bağlanma stilleri ile liderlik tercihleri arasındaki ilişki

Güvensiz bağlanma arttıkça, otoriter lider tercih yönelimi artmaktadır.

Hipotez 2: Bağlanma stilleri ile liderlik tercihleri arasındaki ilişki

Güvenli bağlanma arttıkça, demokratik ve karizmatik lider tercih yönelimi artmaktadır.

Hipotez 3: Cinsiyetin bağlanma stilleri ile ilişkisi

Erkekler daha mesafeli ve kaçıngan bağlanma stillerine sahip olmaktadır.

Hipotez 4: Cinsiyetin liderlik tercihleri ile ilişkisi

Erkekler otoriter liderlik tercihini daha fazla benimsemektedirler.

Hipotez 5: Eğitim düzeyinin duygusal tepkisellik ile ilişkisi

Eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin duygusal tepkisellikleri azalmaktadır.

Hipotez 6: Eğitim düzeyinin liderlik tercihleri ile ilişkisi

Eğitim düzeyi arttıkça bireyler, daha çok karizmatik liderlik tarzını tercih etme eğiliminde olmaktadır.

Hipotez 7: Sosyoekonomik durumun bağlanma stilleri ile ilişkisi

Sosyoekonomik düzey arttıkça bireyler daha güvenli bağlanma stillerine sahip olmaktadır.

Hipotez 8: Sosyoekonomik durumun duygusal tepki verme biçimleri ile ilişkisi

Sosyoekonomik düzey düştükçe, bireyler daha çok kaçınan bağlanma göstermektedirler.

Tez giriş ve sonuç hariç beş bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk bölümünde ebeveyn tutumlarından ve onlar sonucunda oluşan bağlanma stillerinden bahsedilmiştir. Bağlanmada güvenli ve güvensiz ayrımı yapılmıştır. Sonra güvensiz bağlanma içerisinde yer alan kaçınan ve kaygılı bağlanma açıklanmıştır. Bunların ardından kuramlar ve araştırmacılar bağlamında ayrıntılı olarak davranış örüntüleri verilmiş ve bu davranışların sebep olduğu bağlanma türlerinden bahsedilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise liderlik yaklaşımları ve bunların sonuçları üzerinde durulmuştur. Çok farklı araştırmalar sonucunda ortaya atılan kuramlar incelenmiş ve örneklendirilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan yöntem, katılımcı profili ve veri toplama araçlarından söz edilmiştir. Bunun ardından bulgulara yer verilmiştir. Hangi analizlerin yapıldığına, analiz sonuçlarına ve ilişkilere ayrıntılı olarak yer verilmiştir. İlişkilerin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla tablolar sunulmuştur. Araştırma tartışma ve sonuç ile tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BAĞLANMA VE EBEVEYN TUTUMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. Bağlanma

İnsan sosyal bir varlıktır. İlişkiler kurmak ve sürdürmek bireyler için bir ihtiyaçtır. İnsanlar diğerleriyle duygusal ve güçlü bir bağ kurma eğilimindedirler (Bartholomew ve Horowitz, 1991, s. 226). Bireyler bu ihtiyaca yönelik birçok davranış sergilemektedirler. İlişkiyi sürdürmekteki anahtar nokta sağlıklı bağlar kurabilmektir. Bu da ancak karşılıklı ilişkilerde birbirini anlama ve duygu paylaşımı ile mümkün olabilecektir. Sosyalleşme evrensel bir ihtiyaç olmakla birlikte duygusal bağ kurma isteği ortaya çıkarmaktadır (Sümer, 2006, s.3). Bahsedilen bu ihtiyaç dünyaya gelir gelmez söz konusu olmaktadır.

Tıpkı yemek yemek, ısınmak, uyumak gibi içten gelen sosyalleşme ihtiyacı da söz konusudur. Sosyalleşme bir nevi içgüdünün doyurulmasıdır. İçgüdünün temelde doyurulması nesneye bağlıdır. Sosyalleşmede ise bu nesne en yakının olan anne ve baba ya da bakım verenidir. İnsanlar diğer birçok canlıdan farklı olarak doğumdan itibaren başka birinin bakımına ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nesne ilişkisi kişinin libidosunu doyurabileceği ruhsal tutumların ve davranışların tümüne karşılık gelmektedir (Akvardar vd., 2006, s.100).

Sigmund Freud bebeklerin bağlanma eğiliminin kökeninde yalnızca fizyolojik doyum gereksinimi olduğunu öne sürerken fizyolojik ihtiyaçların karşılanması durumuna “çıkar beklentili sevgi” teorisi olarak ifade etmiştir. Freud’a göre bağlanma bebeğin haz arayışı, biliş dışı ya da bilinçli arzularının ve biyolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle açıklanmaktadır. Örneğin emzirme bebeğin anneye bağlanması için en önemli aşamalardan biridir. Burada bebek açlık gibi fizyolojik bir ihtiyacının karşılanması ile bakım verenine bağlanmaktadır (Akatlı ve Tunçay, 2022, s.179).

Psikoseksüel kurama göre bebek oral döneminde (0-1 yaş) ağız yoluyla haz aramaktadır. Beslenme ihtiyacını emzirme yoluyla karşılayan anne birincil haz kişisidir. Burada anneye beslenme ihtiyacını karşılayan bir nesne olarak bağlanmaktadır. Freud’da gördüğümüz bir diğer önemli kavram ise bireyin yaşamı boyunca farklı nesnelere yönelttiği libidinal enerjidir. Bu bebeğin birincil bakım vereniyle yani çoğunlukla anne ile başlamaktadır. Duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarının onun tarafından karşılanıyor olması onun ilk bağlanma nesnesi olarak görüldüğü anlamına gelmektedir. Modern bağlanma kuramcılarının aksine Freud bağlanmayı

biyolojik ihtiyaçlar ve haz temelli bir ereve üzerinden değerlendirmektedir (Vural, 2023, s.42).

Baba figürü ve otorite bağlanma açısından diğer önemli kavramlar arasında bulunmaktadır. Freud baba figürünü hem toplumsal hem de bireysel açıdan önemli görmektedir. Oidipus kompleksi ve süperego gelişimi çerçevesinde değerlendirdiğimiz de baba figürü birey için çeşitli bilinçdışı arzular ve çatışmalar geliştirdiği bir nesne olarak ifade edilebilmektedir. Erkek çocuklarını ele alan Freud burada kritik ve önemli savlarda bulunmuştur. Erkek ocuklarında anneye yönelik arzunun önünde bir engel olarak görülen baba hem bir otorite hem de bir rakip olarak düşünülmektedir (Tüzün ve Sayar, 2006, s. 25; Vural, 2023, s. 42).

Çocuğun babasına karşı duyduğu kıskançlık ve rekabet hisleri zaman zaman çatışmalara yol açsa da babanın otoritesi ve gücü onun zamanla saygınlık kazanmasına ve beraberinde ona karşı hayranlık duyulmasına ve hatta bununla birlikte özdeşleşmeye yerini bırakmaktadır. Babasını otorite ve koruyucu bir figür olarak gören ocuk toplumsal kuralları ve sınırları onunla içselleştirmektedir. Freud süper ego gelişiminde asıl unsurun baba figürü olduğunu düşünmektedir. Süper ego kişinin toplumsal norm ve kurallara uyma sürecini sembolize etmektedir (Akatlı ve Tunçay, 2022, s. 181).

Babanın otoritesini kabul eden ocuk toplumsal normları ve ahlaki değerleri onunla öğrenmektedir. Bir rakip olarak algılanan baba figürü, zamanla bir otorite ve kural koyucu olarak görülmeye başlanmıştır. Bu nedenle çocuğun babaya sağlıklı şekilde bağlanması çocuğun ahlaki gelişimi ve otoriteye karşı tutumu açısından büyük önem taşımaktadır. Baba figürünün yoksunluğu veya eksikliği sağlıklı bir süper ego gelişimine engel olmaktadır. Bu noktada çalışmamızdaki temel hipotezle de ilişkili olarak Freud bağlanma kişisi tarafından ihmal edilen çocukların kuralları, sınırları anlamakta zorlanacağını ve hatta başka gcl otorite figürlerine aşırı bağlılık geliştireceğini ne sürmektedir (Tüzün ve Sayar, 2006, s. 25; Vural, 2023, s. 42).

Eleştirel yaklaştığımızda Freud'da da bazı eksiklikler olduğunu söylememiz yanlış olmasa gerek. Örneğin babayla olan bağlanmadan söz eden Freud babanın aslında yalnızca bir otorite figürü değil aynı zamanda sevgi, destek ve güven sağlayan bir bağlanma nesnesi olduğunu göz ardı etmektedir. Baba figürünü otorite, yasaklar ve normlarla ilişkilendiren Freud babayla kurulan bağın şefkat ve sevgi boyutunu atlamaktadır. Hele ki günümüz dünyasında cinsiyet rollerinin değiştiğini ve bunun birlikte ebeveyn tutumlarını cinsiyetten bağımsız değerlendirmemiz gerektiği bu zamanda babanın yalnızca otorite ve kural koyucu bir g olarak değerlendirildiği indirgemeci bir yaklaşım işlevsel görülmemektedir. Bu demek değildir ki Freud bağlanmaya büsbütün yanlış bir bakış açısı geliştirmiştir. Freud'un

yaklaşımı dönemsel olarak değerlendirildiğinde çığır açıcı bir yaklaşım olarak görülmektedir. Freud eksiklikleri olmakla birlikte psikoloji bilimine oldukça önemli katkılarda bulunmuştur. Bağlanmaya ilişkin hipotezlerinin çoğu da bugün geçerliliğini korumaktadır (Soysal ve ark., 2005, s. 93).

Bağlanmayı Piaget'in nesnenin sürekliliği ilkesi açısından değerlendirmemiz gerekirse bebekler ancak belli gelişim evrelerine geçtiklerinde nesnelerin fiziksel olarak ortada olmadıklarında da varlıklarını sürdürdüklerini algılamaktadırlar. Bu aşamaya geçmemiş olan bebekler bağlanma kişinin varlığını yokluğunu algılayamamaktadır. Bağlanma kişisinden uzaklaştıklarında kaygı duyabilmeleri için bu evreye geçmiş olmaları gerekmektedir (Derin, 2021).

Bu aşamadan sonra yabancı kişilerden kaygı duymaya başlamaktadırlar. Bir diğer önemli nokta da bebeklerin kişilerin yüzlerini birbirinden ayırmaya başlamasıdır. Bebek bakım verenini içselleştirmeyi gerçekleştirdikten sonra yokluğunda stres hissetmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki sekiz aylık bebekler bu kapasite ve bilince ulaşmış bulunmaktadır. (Bukatko ve Daehler, 1992'den aktaran Sümer, 2006, s. 3).

Bowlby'e göre bağlanma kişinin bebeklik döneminde bakım veren kişiyle arasında kurduğu ilişkiyi ifade etmektedir. Bebek ilk altı ay sonrasında bakım vereniyile bağlanma geliştirmeye başlamaktadır. Bu ilişki bireyin yetişkinlik döneminde duygu, düşünce ve davranışlarında belirleyici bir rol oynamaktadır (1969).

Bebeklerin birincil bakım verenleriyle kurduğu bu duygusal bağ onların sağlıklı gelişimi için oldukça önemlidir. Bu kuramda bebeklerin sağlıklı, rahat ve güvende olmalarını ancak bakım verenleriyle kurduğu bağın yakınlığı ve bakım verenlerinin onların ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmaları ile mümkün olabileceği ifade edilmektedir. Kişinin çocukluk dönemi itibariyle ortaya çıkan patolojilerinin bağlanma stilinden kaynaklanabileceği ifade edilmektedir. (Soysal vd., 2005, s. 88).

Bağlanma teorisi kişilerin yetişkinlik dönemindeki tüm sosyal ilişkilerinin erken çocukluk döneminde bakım verenleriyle kurduğu ilişkiden etkilendiğini öne sürmektedir. Bu psikolojik kuram John Bowlby tarafından geliştirilmiştir. Mary Ainsworth bağlanma kuramına yabancı durum deneyiyle farklı bir boyut kazandırmıştır. Bu deneyde bağlanma kişilerinden uzaklaşan çocukların duygu durumları kontrol edilmiş bu durumlara göre kategorizasyonlar yapılmıştır. Böylelikle güvenli ve güvensiz bağlanmanın temel davranış örüntüleri ortaya çıkmıştır (Kesebir ve ark., 2011, s. 323).

Bowlby, çocukların ayrılık veya kayıp durumlarına nasıl tepki verdiklerini inceleyerek, bağlanmanın karmaşıklığını daha da derinlemesine açıklamıştır. Bağlanma teorisi aynı

zamanda, çocukluk döneminde geliştirilen bağlanma stillerinin, yetişkinlikteki romantik ilişkileri ve sosyal etkileşimleri nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. Bowlby, bu bağlamda "temel çalışma modeli" kavramını tanımlamaktadır. Bu kavram bireyin çocukluk dönemindeki bağlanma deneyimlerine dayanarak yetişkinlikteki ilişkilerini şekillendirdiği temel bir kognitif yapıya karşılık gelmektedir (Bowlby, 2012'den aktaran Demirdağ, 2017, s. 17).

Güvenli bağlanma, sağlıklı ve destekleyici ilişkilere olan eğilimi artırırken, güvensiz bağlanma ise ilişkilerde zorluklara yol açabilmektedir. Bowlby'nin bağlanma teorisi, bireylerin duygusal gelişimini anlamada önemli bir araç sağlar ve özellikle çocukların sağlıklı bir şekilde büyüebilmesi ve ilişkiler kurabilmesi için güvenli bağlanmanın kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır (Bowlby, 2012, akt. Demirdağ, 2017, s. 17).

Bağlanma kuramı kişilerarası farklılıkları anlamak açısından oldukça önemli bir kuramdır. Bağlanma kuramı insanların bağ kurma eğiliminin nedenini ortaya koyan bir çalışma olarak görülmektedir. Bir başka deyişle bağlanma kişinin stres durumlarında duygusal olarak bağ kurduğu kişiyle olan bu duygusal bağı sürekli olarak arama ve sürdürme eğilimi olarak da ifade edilmektedir.

Bağlanma birçok uzman tarafından farklı tanımlanmaktadır. Bowlby (2012) bu bağlanma ilişkisini açıklamak için "İçsel Çalışma Modelleri" (Internal Working Models) kavramını ortaya koymuştur. Bu kavram bireylerin etrafındaki olayları insanları ve kendilerini nasıl algıladıklarını şekillendiren bir çerçeveyi ifade etmektedir. Bebeklerin özellikle bakım verenleriyle olan etkileşimlerinden öğrendikleri güven, kaygı ve kabul gibi duygusal deneyimleri içermektedir. Bu zihinsel temsiller çeşitli şekillerde oluşmaktadır. Bunlardan bazılarını örneklemek gerekirse kendilik algısından bahsedebiliriz anne ve çocuk arasındaki ilişkide çocuk değer görüyorsa koşulsuz bir kabul varsa ihtiyacı olduğunda anneye ulaşabiliyorsa ve bakım vereni tutarlı davranışlar sergiliyorsa başkalarına ve kendine güvenebileceği inancını geliştirmektedir. Daha sağlıklı ilişkiler kurabilmektedir.

Hazan and Shaver, (1987) vurgulamıştır ki bu çerçeve yani bağlanma stili anne ile çocuk, baba ile çocuk, romantik partnerler ve genel ilişki örüntüleri değerlendirildiğinde bizim için önemli bir yordayıcı halini almaktadır. Örnek vermek gerekirse annesiyle güvenli bağlanma gerçekleştirmiş bebek annesini güvenli bir liman olarak görerek ve kendine güvenerek çevresini cesurca keşfetmekten kaçınmayacaktır. Diğerleriyle rahatlıkla iletişim kurabilecektir. 20. yüzyılda psikanaliz kuramcıları yaptıkları çeşitli araştırmalar ile kişinin çocukluk dönemi ebeveyn ilişkileriyle ortaya çıkan bağlanma stillerinin yaşamının ilerleyen dönemlerinde tekrarlanacağını ortaya koymuştur. Yani ebeveyniyle sağlıklı karşılıklı doyum

içeren bir ilişki kuramamış birey yetişkinlikteki ilişkilerinde de ya kendi sağlıksız davranacak ya da sağlıksız olanlara özellikle çekilecektir. Schultz ve Schultz (2007) çalışmalarında göstermiştir ki bu durum bize sağlıklı bir toplum için sağlıklı ebeveyn-çocuk ilişkilerinin gerekli olduğu sonucunu göstermektedir.

Kuramın sahibi Bowlby, annesinin, fazla ilgili ebeveynlerin çocukları şımarttığını düşündüğünü ifade etmiştir. Bebeklik döneminde günde birkaç saat annesini görebilmiştir. Bowlby' nin bağlanma kişisi yani bakıcısı dört yaşında evlerinden uzaklaşmıştır. Bowlby (2012) bu durumu bir travma olarak değerlendirmiştir. Bağlanma kişinin kaybı kişide baş etmesi zor duygular ortaya çıkarabilmektedir. Bowlby' i bu kuramı oluşturmaya iten yaşam öyküsü temelde bu şekilde oluşmuş diyebilmekteyiz. Bowlby' nin üzerinde durduğu en önemli noktalardan biri bağlanmanın nesilden nesile aktarılıyor olmasıdır. Ebeveyninden nasıl bir tutum gördüyse birey o tutumu sürdürme eğilimindedir. Bu mekanizmanın işleyişi onun merakını cezbetmiştir. Harlow' un deneyi Bowlby' i destekler niteliktedir (Hortaçsu, 2003, s. 168).

Zimmerman (1958), Harlow' un maymunları kullanarak bir deney gerçekleştirdiğinden söz etmiştir. Maymunları annelerinden ayırarak farklı bir kafes içerisinde yapay anne maymunlarla büyümeleri sağlanmıştır. Bu yapay maymunların biri sıcak, kumaştan yapılmışken diğeri telden yapılmış soğuk ve sert bir yapıya sahiptir. Sıcak ve yumuşak olan bebek maymunlara yiyecek vermezken sert ve soğuk olan yapay maymunlar bebek maymunları beslemektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde bebek maymunların üzerine süt şişeleri sabitlenmiş telden maymunlara yalnızca acıktıklarında gittiklerini korktuklarında ve geri kalan tüm zamanlarını yumuşak ve sıcak olan maket annelerle geçirdiklerini göstermektedir. Bu noktada Harlow temas rahatlığı kavramını ortaya çıkarmıştır. Aslında Harlow güvende ve rahat hissetmenin beslenme ihtiyacından daha önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu çalışma bize göstermiştir ki bağlanma için yalnızca beslenme yeterli olmamaktadır beslenmenin yanı sıra kurulan sıcak ve samimi bağ oldukça etkilidir (Hortaçsu, 2003, s. 168).

Bağlanmanın ilk yıllarında anne maymunlarla sağlıklı bir bağ kuramayan maymunların yıllar içerisinde birçok uyumsuzluk ve duygusal yalnızlık çektikleri görülmüştür. Kendi akranlarıyla vakit geçirmekte zorlanan hemcinsleriyle iletişim kurmaktan rahatsızlık duyan etkileşim geliştirmekte zorlanan maymunlar ortaya çıkmıştır (Hortaçsu, 2003, s. 168).

Bu maymunlar karşı cinsle ilişki kurma konusunda oldukça başarısız olmuş ve bir aile kuramamışlardır. Yapay dölleme yoluyla dahi sağlıklı bir aile kuramayan bu maymunlar yaşamlarının ilerleyen süreçlerinde annelerinden ayrı ve ilgisiz büyüdükleri için çocuklarına

şiddet gösterme ve ilgisiz davranma eğiliminde olmuşlardır (Keser, 2006, s. 27).

Harlow'un deneyi de Bowlby'i destekler nitelikte olmuştur. Kişinin sağlıklı bir bağlanma gerçekleştirebilmesi için sadece beslenme barınma gibi fiziksel gereksinimlerin giderilmesinin yeterli olmadığı bunların yanı sıra sıcaklık şefkat ilgi ve sevginin de oldukça önemli olduğu gözler önüne serilmektedir. Maymunların ilerleyen yaşam öyküleri değerlendirildiğinde Bowlby'nin öne attığı fikirlere paralel olarak güvensiz bağlananların oldukça zor kişiliklere dönüştüğü görülmektedir (Hortaçsu, 2003, s. 168).

Bu çalışma bize oldukça önemli veriler vermektedir. Aslında ebeveynlerimizin hayatımızda ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Sanılmamalıdır ki kurulan güvensiz bağlar asla güvenli bağlanma stiline döndürülemez. Kurduğumuz ilişkiler bağlanma stilimizi tekrar güvenliye çevirebilmemiz için bize fırsat sunabilmektedir. Eğer anlamlı ve güvenli bağlar kurmayı başarabilirsek bağlanma stilimizde kalıcı değişikliklere yol açabiliriz.

Davranışçılar öğrenme teorisine göre kişinin açlık gibi bir dürtüden kurtulmasını pekiştireç olarak değerlendirmiş bunun da kişide yarattığı zevk ve rahatlamanın bağlanma kişisine yansıtıldığını öne sürmüşlerdir. Bebeklerde en önemli dürtü açlık birincil pekiştireç ise yemek olarak görülmektedir. (Atkinson vd., 1995, s. 582). Ancak Harlow'un deneyi bize bu durumun çokta geçerli olamayacağını göstermektedir.

Kişinin bağlanma stiline duygu ve düşünceleri yordaması kişinin romantik ilişkilerini de etkilemektedir. Hazan ve Shaver (1987) yaptıkları çalışmada yetişkinlik dönemi romantik ilişki tercihlerinin çocukluk dönemi bağlanma stiline bağlı olarak şekilleneceğini öne sürmektedirler. Tıpkı çocukluk döneminde kurulmuş olan ilişkinin bir benzerini romantik ilişkilerde de sürdürme eğiliminde olan birey güvensiz bağlanmış ise yaşadığı olumsuz kısır döngüden oldukça zor kurtulabilecektir.

Temelde iki bağlanma türünden söz etmek yanlış olmayacaktır. Bunlardan ilki sağlıklı olan güvenli bağlanma iken diğeri kişinin bebeklikte ihmal edilmesi ya da yanlış stratejilerle karşılaşması sonucu kurduğu güvensiz bağlanma türüdür. Güvenli bağlanan birey çocukluk döneminde duygu ve ihtiyaçlarına cevap veren ebeveyne sahip olmuşken güvensiz bağlanan birey çocukluk döneminde taleplerine ve ihtiyaçlarına karşılık bulamamıştır. Rothbard ve Shaver (1994) göstermektedir ki güvenli bağlanan kişiler diğerleriyle daha güçlü ilişkiler kurma eğiliminde olmakta olumsuz duygu ve düşünceleri güvensizlere nispeten daha az göstermektedirler. Diğerlerinin duygusal sıkıntılarına daha duyarlı olmaktadır.

Güvensiz bağlanan bireyler duygu durum bozukluklarından olan depresyon ve anksiyete ile başa çıkmakta daha çok zorluk çekmektedirler. Bununla birlikte daha az pozitif duygular deneyimlemektedirler. Cassidy (1994) yaptığı çalışmada buna benzer bir sonuç elde ederek

bağlanma türlerinin duyguları ifade etmekte ve dengeleyebilmekte etkili olduğunu ortaya koymuştur. Sadece yetişkinlik döneminde değil geç ergenlik döneminde de benzer çalışmalar dikkati çekmektedir.

Laibe (2007) geç ergenlerle yaptığı çalışmada çevresiyle güvenli bağlanma gerçekleştirmiş olanların öz farkındalıklarının daha yüksek, daha empatik ve daha sosyal olduklarını ve bunların yanı sıra daha fazla olumlu duyguya sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

1.1.1. Güvenli Bağlanma

Bebeğe ulaşılabilir ve güvende hissettiren bir bakım vereninin olması onu konforlu hissettirecek güvenli bir bağ kurmasına olanak sağlayacaktır. Bebekler keşfederek öğrenirler. Bebeklerin bilişsel fonksiyonları meraklarına ve keşif davranışlarına bağlı olarak gelişim göstermektedir. Güvenli bağlanmada bebeğin bakım vereni tarafından tüm ihtiyaçlarının ertelenmeden karşılanması durumu söz konusudur. Bebek güven duygusunu hissetmekte ve keşif konusunda daha cesaretli davranmaktadır. Burada ilk bakım vereninden uzaklaşan bebek huzursuz hissetmekte ve bir süre bocalamakta bakım verenle tekrar teması ile tekrar keşfetmeye ve öğrenmeye yönelebilmektedir.

Ainsworth (1979) yabancı ortam deneyiyle güvenli bağlanan çocuklar üzerinde çalışmıştır. Bebek bir odaya alınmıştır. Güvenli bağ kurduğu kimse yanındayken etrafı keşfetme konusunda istekli bakım verenden ayrılma konusunda cesur davranmıştır. Bakım veren odadan çıktığında çocukta geçici bir huzursuzluk hali oluşmuş olmasına karşın kısa sürede duygularını düzenleyebilmiş ve kendini sakinleştirmeyi başarabilmiştir. Bu durum bize güvenli bağlanmayı göstermektedir. Güvenli bağlanan bebekler otokontrolü yüksek ve duygu düzenlemesi gelişmiş bebekler olmaktadır. Bu tarz bebekler gelecek yaşamlarında da başarılı ilişkiler kurup yürütebilen, akademik başarısı yüksek, yaşamın stresörlerine karşı daha dayanıklı ve duygu düzenleme becerileri daha gelişmiş sağlıklı ilişkiler kurabilen yetişkinler olmaktadır (Doksat ve Ciftci, 2016, s. 497).

1.1.2. Güvensiz Bağlanma

Ebeveynler çocuğa tutarlı ve güven verici şekilde davranmadığı durumda bu bağlanma stili ortaya çıkmaktadır. Yabancı ortam deneyinde görülmektedir ki güvensiz bağlanan bebekler bakım vereni odada bulunsa dahi keşif konusunda dirençli olmaktadır. Bu bebekler anneyi bırakma konusunda çok hassas ve yapışık davranışlarda bulunan bebeklerdir. Odada anne dışında birinin varlığı bebeğe korku vermekte ve şiddetli nöbetler geçirmesine yol açmaktadır.

Bakım vereninin odadan ayrılması durumunda duygularını düzenleyemez geçici yokluğu tolere edememektedirler. Bu tarz ebeveyne sahip çocuklar içine düştüğü üzüntünün onu yönetmesine izin vermektedir. Bu bağlanma modeline sahip kişiler kendilerine ve diğerlerine olumsuz algılar geliştirmeye yatkındırlar. Değersiz ve sevmeye layık olmadığını düşünen bu kişiler diğerlerini reddedici ve güvenilemeyecek insanlar olarak algılama eğilimindedirler (Sümer ve Güngör, 1999 s. 74).

Kendilerine ve diğerlerine karşı inançları sarsılmıştır. Bartholomew (1990) çalışmasında göstermiştir ki insanlarla yakınlık kurmaktan kaçınan bu kişiler yaşamın ilerleyen sürecinde insan ilişkilerini yürütmekte ve akademik açıdan başarılı olmakta güçlük çekmekte, yoğun bir onaylanma gereksinimi bunun yanı sıra reddedilme korkusu taşımaktadırlar

1.1.2.1. Kaygılı Kararsız Bağlanma (Ambivalent Attachment)

Bakım verene aşırı bir bağımlılık söz konusudur. Bakım verenin tepkileri tutarsız ve güvensizdir. Bu ikircikli davranım çocuğun beklenmedik şekilde yaklaşma-kaçınma gibi çelişkili hareketler yapmasına sebep olmaktadır. Demir (2018) kaygılı kararsızlar için bahsettiğimiz bu açıklamalarda bulunmuştur. Ebeveyn bebeğin isteklerini görmezden gelerek onu ihmal eden bir tutum sergilemektedir. Bu dengesiz ortam bebeğin belirsizlik duymasına endişe ve güven sorunları yaşamasına sebep olabilmektedir. Bu da çevreyi keşfetmeleri konusunda isteksiz olmalarına sebep olmuştur.

Ayrılık kaygısı yaşamakta ve bununla birlikte yetişkinlik döneminde partnerlerine güven duymakta zorlanmaktadır. Kıskançlık ve duygusal gelgitler bu tarz bağlanma geliştiren bireylerde çok görülmektedir. Eşlerinin aslında onlara değer vermediğini düşünen bu bireyler arkadaş ilişkilerinde de benzer sıkıntılar yaşamaktadırlar (Sümer ve Güngör, 1999, s. 73).

1.1.2.2. Kaçıngan Bağlanma (Avoidant Attachment)

Bebek ihtiyaç duyduğu anda ihtiyaçları karşılanmamaktadır. Bebek bakım vereni gördüğü zaman mutluluk duymak yerine kaçınma göstermektedir. Bağ kurulan kişiye karşı ilgisiz ve isteksiz şekilde olan bir bebek endişeli ve depresif hareketler sergilemektedir. Bebeği odada bırakan ebeveyne karşı bebeğin tepkisi duyarsızlık olabilmektedir.

Bu tarz bağlanmaya sahip çocuklar duygularını ifade etmekten ve yakınlık kurmaktan kaçınırlar. Başkalarının da onlarla yakınlık kurmasına izin vermeyen bu bireyler diğerlerinin yaklaşma adımlarına karşı soğuk ve ilgisiz kalarak bağlanma örüntülerini tekrar etmektedirler. Güven problemleri bulunmakla birlikte empatik beceriler konusunda

yoksundurlar. İnsanlarla güvenli ve sağlıklı bağlar kuramamaktadırlar (Shaver ve Brennan, 1992, s. 76).

1.2. Ebeveyn Tutumları

Ebeveynlerin çocuk yetiştirme tarzlarını Baumrind (1966) 3 ana kategoriye ayırmıştır. Bunlardan ilki demokratik ikincisi otoriter sonuncusu ise izin verici tutumdur. Ancak Türk kültüründe daha yaygın kullanılan ebeveynlik tutumlarından da bahsetmemiz gerekir diye düşünerek aşırı koruyucu, ilgisiz ve mükemmeliyetçi ebeveyn tutumlarından da bahsedilmiştir. Bu tutumlardan demokratik anne baba tutumu dışındakiler çocukta güvensiz bağlanmaya sebep olabilmektedir. Güvensiz bağlanmaya sebep olan ebeveyn davranışlarını bu şekilde kategorize edebilmekteyiz.

1.2.1. Demokratik Ebeveyn Tutumu

Demokratik tutuma sahip ebeveynler çocukların bağımsızlıklarına saygı duyan belirli kararların onlar tarafından verilmesine teşvikte bulunan açık iletişim kuran, onlara karşı saygılı ebeveynlerdir. Temel unsurlar açık iletişim, karşılıklı saygı, karar verme ve seçim yapma esnekliği, destekleyici ve rehberlik edici bir yaklaşım bunlarla birlikte özgür düşünme olarak ifade edilebilmektedir. Oldukça tutarlı ve kararlı olan bu ebeveynler çocukların kurallara uymasını teşviklerle sağlarken onların seçim yapması içinde fırsat sunan demokratik ebeveynler olarak tanımlanır (Sezer ve Oğuz, 2010, s. 749).

Çocuklarına sınırlar koyarak onların güvende hissetmelerini sağlarken bir yandan da onlara karar verme hakkı tanımaktadırlar. Onlara verdikleri güven sayesinde keşfetmelerine olanak sağlamaktadırlar. Onların düşüncelerine ve kararlarına duydukları saygı sayesinde çocuklar değerli hissetmektedirler. Özdeğeri yükselen çocuklar hayatta ve akademide daha başarılı hale gelmektedirler (Özdemir vd., 2012, s. 568). Bu yaklaşımla büyüyen çocuklarda genel olarak güvenli bağlanma görülmektedir. Bu tarz çocuklarda empatik düşünme, sorumluluk alma ve özgüven gelişmektedir (Maccoby ve Martin, 1983, s. 11).

1.2.2. Otoriter Ebeveyn Tutumu

Bu tarz ebeveynler çocukların kendilerine itaat etmelerini beklemektedirler. Onların tüm davranışlarını denetler ve kontrol altında tutmaya çalışmaktadırlar. Onların duygusal ihtiyaçlarını görmezden gelirken bir yandan da onlara kendi fikirlerini ve kararlarını

dayatmaktadırlar. Katı kurallar çocuğun bireysel gelişimini ve özgür düşünme yeteneğini köreltmektedir. Duygusal destek ve açık bir iletişimin olmadığı bu tarz ebeveynlerle büyüyen çocuklarda özgüven eksikliği ve karar alamama gibi problemler görülebilmektedir. Kaygı ve onaylanma ihtiyacı ortaya çıkaran bu tutum çocuğun sağlıklı ilişkiler kurmasını engellemektedir (Tönbül, 2019, s. 51).

1.2.3. İzin Verici Ebeveyn Tutumu

Çocukların sınırsız davranış ve özgürlüğe sahip olduğu aileleri ifade eden izin verici aile tutumunda çocukların kendi tercihleri ön planda olmaktadır. Sınırları ve kuralların olmadığı bir ailede büyüyen çocuklar topluma ayak uydurmakta zorluk çekmektedirler. Genellikle tek çocuklu ailelerde görülen bu tutum çok özgürlük az sorumluluk şeklinde ilerlemektedir. Çocuk ailede egemen konumda bulunmaktadır (Çeceli, 2018, s. 33). Bu şekilde büyüyen çocuklar kendine güven konusunda sorun yaşarlar ve tatmin olmada güçlük çekerler. Mutsuz olma eğilimleri oldukça yüksektir (Yılmaz, 2016, s. 8).

1.2.4. Aşırı Koruyucu Ebeveyn Tutumu

Aşırı kontrolcü ebeveynleri ifade etmektedir. Çocuğun tüm davranışları kontrol altında tutulmaktadır. Çocuğun istekleri yerine getirilmesine karşın kendi başlarına herhangi bir şey yapmalarına müsaade edilmemektedir. Bu tarz ailelerde yetişen çocuklarda ayrılık kaygısı ve bağımlılık gibi problemler ortaya çıkabilmektedir. Ailenin aşırı özen ve ilgi göstermesi kişinin ilerleyen yaşamında diğerinde de bunu aramasına dolayısıyla hayal kırıklığına sebep olabilmektedir. Bu tutum çocuğun psikososyal olgunluk geliştirmesine ve bir birey olma yolunda adım atmasına engel olmaktadır. Kendine karşı güvensiz diğerlerine karşı bağımlı sağlıklı bireyler olabilmektedirler (Günel, 2007, s. 49).

1.2.5. İlgisiz Ebeveyn Tutumu

İhmalkâr ebeveynlere tekabül etmektedir. Çocukları kendi haline bırakmaktadırlar. Ödül veya ceza gibi yöntemleri uygulamazlar hatta onları pekte umursamazlar. Bu tarz yetişen çocuklarda kekelelik ve özgüven eksikliği gibi problemler ortaya çıkabilmektedir. Sosyal ilişkilerde çok zorlanırlar kendilerini çoğunlukla gizleyerek ortamda yokmuş gibi davranmaya çalışmaktadırlar (Sümer vd., 2010, s. 44).

1.2.6. Mükemmeliyetçi Ebeveyn Tutumu

Bu tarz ebeveynlerde çocuklarından kapasitelerinden yüksek performans beklemektedirler. Sıklıkla akranlarıyla kıyaslanan bu çocuklardan oldukça yüksek başarı beklenmektedir. Bu sadece akademik başarı değil hayatın tüm alanlarında beklenti bu yöndedir. Ebeveyn tutumu genellikle sert ve baskıcı niteliktedir. Beklentiyi karşılayamayan çocuklar büyük bir hayal kırıklığı ve özdeğersizlik duygusu yaşamaktadırlar (Güenalp, 2007, s. 52).



İKİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK VE LİDERLİK KURAMLARI

2.1. Liderlik

İnsan topluluk halinde yaşamaya başladığından beri ihtiyaç ve isteklerini gruplar içinde karşılamaktadır. Bu gruplarda bazıları diğerlerine göre daha önplanda yer alıp karar alarak uygulayan grubu yönlendiren pozisyonda bulunmuşlardır. Bu pozisyonda bulunanlar diğerlerinden oldukça farklıdır. Bu farklılık ikna kabiliyeti ve yüksek beceriye tekabül etmektedir. Bu kadar kısıtlı bir tanım yapmak liderliği açıklamak için elbette ki yeterli olmayacaktır. Daha genel bir tanım yapmak gerekirse liderlik grupları etrafında toplayıp onları harekete geçirerek amaçlarını gerçekleştirebilecek bilgi ve beceriye sahip olma şeklinde tanımlanabilmektedir (Demir ve ark., 2010, s. 130).

Bu genel tanım dışında birçok ünlü düşünür de farklı tanımlar yapmışlardır. Kellerman ve Volkman (2012) liderlikle ilgili yaklaşık 1400 farklı tanım olduğunu ifade etmişlerdir. Tanımlar içinden en az 650'si son yüzyıl içinde yapılmış tanımlardır. Bu rakam bize liderliğin ne olduğuyla ilgili fikir birliğine varılamadığını göstermektedir. Daha kapsamlı ve doğru bir tanım için arayış günümüzde de devam etmektedir. Liderliğin tam olarak ne olduğunu bilmeden onlarca şirket, kurum geleceğin liderlerini yetiştirmek için programlar oluşturmaktadır. Eğer ki liderliğin ne olduğu tam olarak tanımlanamamışsa bu programlar da anlamsız olabilir (Demir ve ark., s. 131).

Liderlik tanımlarına örnek vermek gerekirse eğer en eski tanımdan yani Konfüçyus'tan başlamak doğru olacaktır. Konfüçyus'a göre liderlerin temel amacı insanlığa hizmettir. Niccolò Machiavelli'ye göre ise liderlik güce dayalı bir anlayışa sahip olmaktır. Bu anlayışta kişi ahlaki değerlerini ülkesinin çıkarları adına yok saymalıdır. Ancak gerçek liderler bu şekilde davranmaktadır. Machiavelli, Prens adlı eserinde liderlerin nasıl olması gerektiğiyle ilgili oldukça kapsamlı açıklamalarda bulunmuştur (Mengüloğlu, 2021, s. 26).

Elbette ki kimilerine göre ahlaki anlamda eksik ve pragmatist olduğu yönünde kayda değer derecede eleştiri almıştır. Liderlik tanımı yapan bir diğer düşünür ise platondur. Platon devletin aristokratlar tarafından yönetilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Platona'a göre liderlikte asıl olan bilgeliktir. Aristokratlardan kastı erdem ve akıl zengini kişilerdir. Platon

devletin ancak onlar tarafından yönetilmesiyle başarıya ulaşabileceğini söylemiş ideal lider tanımını bu şekilde yapmıştır (Bass, 1990).

Liderler yıllardan beri insanlık tarihinde toplumun kaderini tayin etmişlerdir. Nasıl olmuştur da büyük kitleleri bu denli peşlerinden sürüklemeyi başarmışlardır? Adolf Hitler örneğinde gördüğümüz gibi kişinin ahlak dışı hatta insanlık dışı davranması bile o teslimiyete zarar vermemiş bir bütün olarak liderin peşinden gitmelerine engel olamamıştır. Bu bize göstermektedir ki lider yaptığı davranışlardan bağımsız olarak öyle bir aura yani iç güce sahiptir ki davranışları ne kadar mantık dışı olsa da diğerlerini kendine inandırıp büyük kitleleri peşinden sürüklemeyi başarmıştır. Bu denli büyük bir etkiyi ortaya çıkaran kişi nasıl olur da ekonomik olarak zorluk yaşayan zor bir çocukluk geçirmiş ezilmiş, dışlanmış biri olmuştur.

Bu noktada rezilyans kavramına değinilebilir. Rezilyans, kişinin çocukluk döneminde yaşadığı güçlüklerle ve ihmallere rağmen hayatında başarıya ulaşabilmesi durumunu ifade etmektedir. Kendine olan güveni ve başarıları dikkate alındığında her ne kadar yıkıcı etkiler ortaya çıkarmış olursa olsun yaptıkları büyük bir başarı olarak nitelendirilebilmektedir. Sadece Hitler için değil dünyayı değiştiren birçok lider için rezilyans kavramı oldukça etkili olmuştur. Kişinin her ne kadar kötü şartlar altında olursa olsun büyük başarılar edinmesi durumuna bir diğer örnekte Atatürk gösterilebilmektedir. Atatürk çok küçük yaşlarda babasını kaybetmiş ekonomik anlamda çok zorluk yaşamış olmasına karşın bir ülkenin kurtuluşuna önderlik edebilecek kapasitede bir lider olmayı başarmıştır (Svanberg, 1998, s. 548)

Lider denince akla sadece politika yani yalnızca siyasi bir liderlik gelmemelidir. Lider hayatın her alanında bulunmaktadır. Sporda, bilimde, sanatta, teknolojiye, ekonomide hatta birden çok insanın bulunduğu her yerde olduklarını söylesek yanlış olmasa gerek. Bir ülkenin kaderini, bir sporcunun hayatını, dünyanın teknoloji gelişimini, ekonomiyi belirleyen liderlerin aldıkları kararlardır. Bu bilimsel açıdan bakıldığında oldukça kapsamlı ve araştırılmaya değer bir konudur. Her yıl liderlikle alakalı 2000 kitap ve makale yayınlanmaktadır (Silva, 2016, s. 4).

Carlyle 19. yüzyılda liderliği “Great Man” Teorisi ile özetlemiştir (Yavuz, 2008, s. 30). Bu teori bize karizma, zeka ve bilgelik sahibi liderleri diğer insanlar üzerinde etki sahibi olan kahramanlar olarak nitelendirilmektedir. Liderlik uzun bir dönem kişisel bir nitelik olarak tanımlanmış olmasına karşın II. Dünya Savaşı itibarıyla yeni bir eğilim başlamıştır. Buna karşın Stogdill (1950) yeni bir tanımla karşımıza çıkmıştır. Liderliği bir grubun hedef belirlemesi ve grupta hedefe ulaşmak için motivasyona ve çabaya önderlik etmesi süreci olarak nitelendirmiştir. Bu tanım liderliğin yalnızca kişilik özelliği değil kişiler üzerindeki etki gücüyle de ilişkili olduğunu göstermiştir.

Tannenbaum ve arkadaşları (1961) Stogdill'in çizgisinden devam etmiştir. Onlar da liderlik sürecini hedef veya hedeflere ulaşmaya yönelik kişilerarası etki olarak nitelendirmiştir. Zaleznik ise etki yönüne vurgu yapmıştır. Liderlik diğer insanların düşüncelerini ve eylemlerini etkilemek için güç kullanmayı gerektirir şeklinde bir tanım gerçekleştirmiştir (Zaleznik, 2004, s. 3).

Kotter (1988) zorlayıcılık üzerinde durmuştur. Ona göre grupları harekete geçirmekten ziyade grupları zorlayıcı olmayan araçlarla harekete geçirmek esas liderlik göstergesidir. Beklenen grubun gönüllü olarak lideri takip etmesidir. Ancak tüm uzmanlar aynı şeyi düşünmemektedir. Kellerman (2012) gibi bazıları güç kullanımının da liderlik olduğunu öne sürmüşlerdir (Volckmann, 2012, s.14). Bass (1990) bu konuda yeni bir çığır açmış yalnızca liderin etki gücü değil tüm grup üyelerinin etkileyebildiği bir etkileşim sürecinin liderliğe tekabül ettiğine vurgu yapmıştır. Aslında bir grup üyesinin gruptaki diğer kişilerin motivasyonunu veya yeterliliklerini değiştirmesiyle liderlik ortaya çıkabilmektedir. Yani grubun herhangi bir üyesi liderlik özelliği gösterebilmektedir. Owusu-Bempah (2014) birkaç yazar takip merkezli yaklaşımdan takipçilerin liderlik sürecine katkısından ve rollerinden bahsetmiştir. Handy (1992) liderin vizyon belirlemesine ve başkalarıyla paylaşması durumuna dikkat çekmiştir.

Rost (1993) ortak amaca ulaşmak için lider ve takipçilerin arasındaki etki ilişkisini liderlik olarak tanımlamıştır. Bennis ve Towsend (1995) liderliği ikna edici bir vizyon yaratarak onu kurumsal bir gerçekliğe dönüştürme süreci olarak ifade etmiştir. Drucker (1996) 20. yüzyılda lideri takipçileri olan kişi şeklinde tanımlamıştır. Çoğu çağdaş düşünür liderliğin tanımını yapmak konusunda karmaşık ve çok katmanlı yapısı gereği istekli olmamıştır. Kellerman (2012) liderliği lider, takipçiler ve bağlamdan oluşan bir üçlü sacayağı olarak tanımlamıştır. Yani buradaki en önemli nokta tüm ayakların birbirine eş olduğu vurgusudur. Yani liderlik kadar takipçiler ve bağlamda önem arz etmektedir (Volckmann, 2012). Burada Bass'ın (1990) fikrine katılmış lider ve takipçilerin eşit önemde olduğunu ifade etmiş ve bunlara bağlamı da eklemiştir.

Liderlikte bağlamın etkisini daha iyi algılayabilmek için bir örnek vermek gerekirse II. Dünya Savaşında İngilizlerden bahsedilebiliriz. Churchill I. Dünya Savaşı'nda Amiral rütbesiyle nam salmış, başarıları herkes tarafından görülmüştür. İngiliz halkı II. Dünya Savaşı'nda Almanya tarafından tehdit edildiğinde liderleri olarak Churchill'i aramışlardır. 5 yıl aranın ardından Churchill kısa sürece Başbakan Neville Chamberlain'in yerini almış ve İngiltere'yi savaşta zafere taşımıştır. Ancak burada asıl değinmek istediğimiz nokta savaşın sona ermesinin ardından 3 ay sonra Churchill başbakanlık seçimini kaybetmiştir. Bu noktada İngilizlerin

ülkenin yeniden inşası için Churchill'in uygun bir lider olmadığını düşündüğü söylenebilmektedir. Sürecin bağlamın lider tercih yöneliminde ne denli önemli olduğunu bir örnek üzerinden görebilmekteyiz (Silva, 2016, s. 6). Özetle liderlik belirli bir bağlamda bir grup insanın ortak hedeflere ulaşmak amacıyla birini liderleri olarak kabul etmeleri ile ortaya çıkan etkileşimli etkidir. Modern liderlik tanımında lider takipçi ve bağlamın önemli ve eşit ölçüde rol sahibi olduğunu söylemek oldukça doğru bir tespit olacaktır (Gökçe ve Şahin 2001, s. 94).

Tablo 1. Yıllara Göre Liderlik Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar

1920-1950	Liderlerin Özellikleri
1950-1960	Etkin Liderlerin Davranışları
1960-1970	Çevresel Şartların Etkileri
1970-1980	Liderlerin Sembolik Roller
1980-1990	Liderlerin Davranış ve Özellikleri
1990 ve sonrası	Liderlerin Kültürlerarası Değişimleri Araştırılmıştır.

Kaynak: Duman ve Özdemir (2022)

Tablo 1’de yıldan yıla değişen liderlik kavramı üzerine yapılan araştırmalar sunulmuştur. Burada bize yıldan yıla liderlik araştırmaları ve tanımının da değişime uğradığını göstermektedir. Bu değişimin temel sebebi de dünya üzerindeki gelişmeler, tarihe yön veren adımları atan liderler ve dolayısıyla yapılan bu çalışmalardır. Bir liderin sadece davranışlarıyla ya da sözleriyle değil durumun koşulun etkisiyle de ilgilenmişlerdir. Daha kapsamlı ve açıklayıcı tanımlar için çalışılmıştır. Bunlardan yola çıkarak ortaya farklı bakış açıları yaklaşımlar sürülmüştür. Liderlikle ilgili birçok farklı gruplama yapılmaktadır (Duman ve Özdemir, 2022, s. 108).

Çalışmada liderlik türleri dört temel grup çerçevesinde değerlendirilmektedir: Otokratik lider, demokratik lider, tam serbesti tanıyan lider ve karizmatik lider (Gökçe ve Şahin 2001, s. 94).

2.2. Liderlik Yaklaşımları

2.2.1. Özellikler Yaklaşımı

Bu teoriye göre bir kişinin lider olabilmesi için belirli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler 3 ana başlık altında toplanabilmektedir; Fiziksel özellikler, sosyal özellikler ve kişilik özellikleridir. Bu yaklaşım lider olunmaz lider doğulur şeklinde bir bakış açısına sahiptir (Hellriegel ve Slocum, 1992, s. 63).

Tarihsel açıdan incelendiğinde bu kuram antik Yunan ve Roma uygarlıklarına kadar uzanabilmektedir. Eski Yunan ve Roma dönemlerinde liderlerin bu özelliklere sahip olması gerektiğine inanılmaktaydı (Ferik, 2001). Liderlik kavramı bölümünde bahsettiğimiz Thomas Carlyle tarafından öne sürülen ‘Great Man’ Teorisi bu yaklaşımın bir özeti niteliğindedir. Bu teoride dünyada meydana gelen büyük değişikliklerin ve gelişmelerin yine ancak ve ancak büyük adamlar tarafından gerçekleştirilebileceğini öne sürmektedir.

1800’lü yıllarda ise Sosyal Darwinizm yaklaşımında da öne sürüldüğü gibi doğal seçim fiziksel, sosyal ve kişilik açısından güçlü olanın yaşamını sürdürebileceği düşüncesi bu yaklaşımı destekler nitelikte değerlendirilebilmektedir. Yine tanım bölümünde bahsettiğimiz Stogdill 1948 de yaptığı çalışmayla bu yaklaşımı sınamıştır. Tespit edilen 300 kadar özelliğin araştırılması üzerine aslında liderliğin bu özellikler ile kesin ilişkili olmadığı saptanmıştır (Erçetin, 2000, s. 111). Mann Stogdill’in tespit ettiği özellikleri araştırmasına dahil etmiş ve sonucunda diğer özelliklerin geçerli olmadığını sadece zeka ile liderlik arasında bir ilişki olduğunu bulmuştur. Stogdill (1974) yaptığı ikinci araştırmasında başarılı liderlerde ortak gözlemlenen nitelikleri özellik ve beceri olarak iki grup altında toplamıştır.

Tablo 2. Stogdill’in Temel Özelliklerinden Bazıları

Fiziksel Özellikler	Sosyal Geçmiş	Zeka	Kişilik	İşle İlgili Özellikler	Sosyal özellikler
Yaş	Eğitim	Yargılama	Bağımsızlık	Başarı Gereksinimi	Denetleme Yeteneği
Kilo	Devirgenlik	Kararlılık	Kendine Güven	Başlaticılık	İş Birliği Eğitimi
Boy	Sosyal Statü	Etkili Konuşma		Sorumluluk	Dürüstlük
Görünüm				İnsanlara ve Sonuçlara İlgi	Güç Gereksinimi
				Güvenlik Gereksinimi	

Kaynak: Yılmaz (2008)

Tablo 2’de verilen 300 temel özellikten bazıları gösterilmiştir. Mann Stogdill’in tespit ettiği özellikleri araştırmasına dahil etmiş ve sonucunda diğer özelliklerin geçerli olmadığını sadece zeka ile liderlik arasında bir ilişki olduğunu bulmuştur. Stogdill, (1974) yaptığı ikinci araştırmasında başarılı liderlerde ortak gözlemlenen nitelikleri özellik ve beceri olarak iki grup altında toplamıştır. Bunlardan ilki özellikler ikincisi ise becerilerdir.

Özellikler grubu altında kişinin durumlara uyum sağlayabilmesi, sosyal çevreye duyarlı olması, hırs ve başarı gereksinimi, iddiacılık, kararlılık, bağımsızlık, diğerlerini etkileme isteği, ısrarcılık, çalışkanlık, kendine güven, stresle başa çıkabilme ve sorumluluk almaya

gönüllü olma bulunmaktadır.

Diğer grupta ise beceriler başlığı altında zeka, kavramsal düşünme, yaratıcılık, incelik ve diplomatlık, etkili iletişim, ikna yeteneği, grubun göreviyle ilgili bilgi ve sosyal beceriler bulunmaktadır. Bu özellik ve beceriler başarılı liderlerde sık görülen nitelikler arasında yerini almaktadır.

Douglas McGregor da liderliğin doğuştan geldiğini düşünmektedir. Özellikler Yaklaşımı Minnesota Üniversitesinde yapılan deneysel çalışmalarla desteklenmiştir. Buna karşın da literatür de çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda göstermektedir ki liderlik öğrenilebilir ve öğretilbilir. Buna araç olarak eğitim ve deneme yanılma yöntemleri kullanılmaktadır. Aynı kişilik özelliklerine sahip kişilerin değerlendirmeleri sağlanmış bunun sonucunda bazılarının başarılı bazılarının başarısız liderler oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmalar bize liderliğin yalnızca kişilik özellikleri ile ilgili olduğu düşüncesinin çürütüldüğünü göstermektedir (Donnelly, 1987, s. 34).

Yani özellikler teorisi bütün liderleri kapsayabilecek nitelikleri öne sürememiş dolayısıyla geçerli evrensel bir teori haline gelememiştir. Durumsal faktörler ve diğer grup üyelerinin davranışları bu teoride yok sayılmıştır (Robbins, 2003, s. 7).

2.2.2. Davranış Odaklı Yaklaşımlar

Liderlikte kişilik özelliklerinin yordayıcı olduğu düşüncesini içeren özellikler teorisinin çürütülmüştür. Bunun ardından 1940lı dönemlerle birlikte liderlerin kişiliklerinden ziyade davranışlarının lider olma durumunda etkili olabileceği düşünceleri ortaya atılmaya başlanmıştır. Davranışçılar için liderlik gruptaki üyelerden birinin diğer üyelerin beklentilerini şekillendirmesi durumuna dayanan interaktif bir süreci ifade etmektedir. Davranış Gökçe (2005) yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinin bir dışı vurumu olarak tanımlamıştır. Özellikler yaklaşımı kadar indirgemeci bir bakış açısına sahip değildir. Davranışsal yaklaşımların daha kapsayıcı bir bakış açısı olduğu söylenebilmektedir. Özellikçi yaklaşımın aksine doğuştan lider olunur anlayışına karşı çıkarak liderliğin öğrenebilecek bir süreç olduğunu öne sürmüştür. Bu bakış açısında grup üyeleri ve lider arasındaki ilişkinin önemi de göz ardı edilmemiştir (Gordan, 1993, s.26).

Davranışçılar liderlerin grup üyeleriyle olan ilişkisi üzerine yoğunlaşmıştır. Onlarla nasıl haberleştiği süreci nasıl yönettiği kontrolü nasıl sağladığı yetkisini paylaşıp paylaşmaması gibi liderin tutumunu belirleyen nitelikler üzerinde durulmuştur. Yani lider tarafından grup üyelerine nasıl davranıldığı asıl önemli nokta olmaktadır. Aslında cevap aradıkları soru ‘Bir

lider etkin liderlik yapabilmek için ne yapmalıdır?’ sorusudur (Koçel, 2005, s. 589; Keçecioğlu, 2003, s. 157). Davranışsallar iki cenaha ayrılmışlardır. Bunlardan ilki göreve dönük ikincisi ise insana dönük liderliktir (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 8).

Bu yaklaşımın örnekleri olarak; Iowa Üniversitesi Çalışmaları, Ohio Eyalet Üniversitesi Modeli, Douglas McGregor’un X ve Y Teorisi, Tannenbaum ve Schmidt’in Michigan Üniversitesi Liderlik Modeli, Blake ve Mouton’un Yönetim Tarzı Matrisi ve Likert’in Sistem-4 Modeli gösterilebilmektedir (Koçel, 2003, s. 590; Tabak, 2001, s. 3; Keçecioğlu, 2003, s. 157; Şimşek, 2005, s. 5; Küçüközkan, 2015, s. 89).

2.2.2.1. Iowa Üniversitesi Çalışmaları

Deneyssel yöntemlerle Amerika Birleşik Devletleri’nin Iowa Üniversitesi’nde çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmalar doğal ortam değil deneyssel ortamda gerçekleştirilmiştir. Liderlere farklı konular üzerinde karar vermelerini gerektiren kontrollü deneyssel ortamlar oluşturulmuştur. Astlarıyla olan ilişkisinden davranış örüntülerine kadar nitelikler incelenmiş ve bu analiz sonucunda 3 temel lider kategorizasyonu yapılmıştır. Otoriter, demokratik ve tam serbesti tanıyan liderler olmak üzere 3 ana gruba ayrılan liderler için atfedilen özellikler belirlenmiştir. Otoriter liderlerin tek başına karar alıcı olduklarından ve emredici davrandıklarından bahsedilirken otoriter yönetime maruz kalan gruplarda da astların liderin belirlediği kurallar çerçevesinde hareket ettiğinden yetki ve sorumluluğun tümünün liderde olduğundan bahsedilmiştir. Diğer taraftan demokratik liderin grupta bir müzakereye ve ortak bir karar verme sürecine destek oldukları ifade edilmiştir. Tam serbesti tanıyan liderlerde ise umursamazca ve pervasızca grup üyelerine tanınan bir özgürlük olduğundan söz edilmektedir. Karar verme sürecini herkesin kendi adına yönettiği bu tarz liderlerle yönetilen gruplarda grubu güdüleyen ya da kontrol eden bir liderden söz etmek mümkün olmamaktadır (Şimşek, 2005, s.73).

2.2.2.2. Ohio Üniversitesi Liderlik Araştırmaları

Daft (2000) davranışsal modeller arasında olan Ohio Liderlik Araştırmaları 1945’te başlayarak liderlerde görülen 1800’e yakın davranış biçimi tanımlı yapmış, bu tanımlar üzerine yoğunlaşmış ve bunlarla “Liderlik Davranışı Tanımlama anketi (Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ))” oluşturmuştur. Bu araştırmaları gerçekleştiren grup psikoloji, sosyoloji ve ekonomi gibi birçok farklı alandan araştırmacının oluşturduğu bir çalışma grubudur.

Bölge kooperatifi yöneticileri, okul yöneticileri, Deniz Kuvvetlerindeki sivil yöneticiler, üretim hattındaki yöneticiler, öğrenci gruplarının yöneticileri ve toplumsal grup liderleri üzerinde çeşitli araştırmalar sonucunda lider davranışlarının temelde iki ana başlıkta toplandığı görülmüştür. Bu temel ayrımın tespiti için grup üyelerine liderlerle alakalı sorular sorulmuştur (Koçel, 2005, s. 590). İlkini yapıyı harekete geçirme (initiating structure) (işe ağırlık verme) ya da manipülasyon olarak tanımlayan araştırmacılar ikinci grubu ise bireyi önemseme olarak belirlemişlerdir. Zel (2001), Manipülasyonu liderin kendi ve diğerlerinin görevleriyle ilgili tanımlamaları grubu nasıl motive ederek harekete geçirdiğiyle tanımlamaktadır. Motivasyonda liderin kendi görevi ya da grup görevleri doğrultusunda grubu harekete teşvik etmesi durumunu ifade etmektedir. Yukl (1989), grup faaliyetlerini yönetme, planlama, fikir üretme ve haberleşmeyi sağlama gibi faaliyetleri içerdiğini ifade etmiştir.

Bireyi önemseme işe ağırlık veren tarzın aksine liderin grup üyelerine ilgisiyle ilişkilidir. Yapıyı harekete geçirme ise hedef odaklı yani insan ve kaynakları hedefe ulaşmak için maksimum düzeyde kullanma gayreti içinde olan liderleri ifade etmektedir.

Bireyi önemseme kişiler arası ilişkilerde iyi niyet, empati, karşılıklı saygı ve anlayışı içermektedir. Lider üyelerinin kişisel sorunlarını önemseyerek onlarla ilgili çözümler sunmaktadır. Yapıyı harekete geçirme eğilimine eşlik eden yoğun bir ilgi söz konusu ise yönetim açısından en başarılı sonuçlar elde edilecektir. Tam aksi söz konusu olduğunda ise başarısız bir yönetim ortaya çıkacaktır.

2.2.2.3. Douglas McGregor'ın X ve Y Teorisi

Lider davranışına odaklanan bir diğer yaklaşım X ve Y yaklaşımıdır. X ve Y yaklaşımı liderin davranışlarına ilişkin taban tabana zıt varsayımlarda bulunmaktadır. X yaklaşımı liderlerin otoriter olduğunu öne sürmektedir Y ise katılımcı demokratik olması gerektiğini ifade etmektedir. Otoriter lider grup üyelerini yönlendiren, gerekli ceza ve yaptırımlarla işin zamanında yapılması konusunda baskı yapan kişilerin duygularından ziyade onların performanslarıyla ilgilenen liderdir. Katılımcı demokratik lider gruba yön vermenin yanı sıra onların fikirlerine danışan karar verme sürecini birlikte götüren onların duygularını ve bireysel hayatlarını da önemseyen liderdir (Koçel, 2005).

X yaklaşımına göre grup üyelerinin güdülenmeye ve yönlendirilmeye ihtiyacı vardır. Yani insan pasif bir yapıda bulunduğundan onu aktive edecek yönlendirebilecek bir lidere ihtiyacı bulunmaktadır. Sıradan insanlar yönetilmeyi tercih etmektedirler. Sorumluluktan kaçan bu insan yığınları iş yapmaktan hoşlanmazlar bu nedenle onları denetlemeye tabi tutmak

gerekmektedir. Gerekirse ceza ve çeşitli yaptırımlarla korkutulmalıdırlar. Bu işten kaçmayı önlemek için sürekli gözlemlenmelidir. Bu sürecin düzenli gitmesi ve istenen sonuçların elde edilmesi için yapılan bu takip ve yaptırımlar işe yarayabilmektedir (Tekarslan ve Baysal, 2004, s. 31; Küçüközkan, 2015, s.91; Yılmaz, 2008, s. 12).

Y yaklaşımına göre bireyler için nasıl ki oyun ve dinlenme doğal ve gereklidir tıpkı bunun gibi işte doğal ve gerekli görülmektedir. Kişi doğduğu andan itibaren tembel olmamış onu deneyimlediği olaylar tembel hale getirmiştir. Bireyler kontrollü olarak çalışıp bir hedef doğrultusunda ilerleyebilmektedirler. Kişilerin üstlendiği sorumluluk kişinin yeteneklerini geliştirmesi ile artış göstermektedir. Eğer kişi hedefe bağlanmış ise bu yolda kendi kendini kontrol etmeyi hedefe doğru ilerlemeyi hiçbir ceza ve zorlama olmadan dahi başarabilecektir. Sonuç olarak bireye gerekli koşullar sağlanırsa uygun ortam ve iletişim ile birey performansı artırılabilir. Bu yaklaşımda performansı ve güdülenmeyi artırmak amacıyla ceza yerine ödüller asıl motivasyon kaynağı olmaktadır. Örgütsel problemlere çözüm bulmak için insanların çoğu imge ve yaratıcılıklarını kullanmaktadır (Tekarslan ve Baysal, 2004, s. 27).

2.2.2.4. Michigan Üniversitesi Liderlik Modeli

Michigan Üniversitesi Performansları ve güvenliği artırabilmek için 1947 yılında araştırmalar gerçekleştirmiştir. Liderler ve astlarla yapılan araştırmalar sonucunda iki tip lider tespit edilmiştir. Bunlar işe yönelik lider ve insana yönelik liderdir (Yeşil, 2016, s. 162). Kişiye yönelik liderin daha başarılı bir liderlik tarzı sergilediği tespit edilmiştir. Katılımcı liderlik çalışanların grup olarak denetlenmesi gerekliliğinden söz etmektedir (Zel, 1999).

Zel (2006) göstermektedir ki kendi duygu, düşünce ve yaşadığı zorlukları astlarıyla paylaşan liderler daha yüksek moral ve motivasyona sahip olmaktadır. Burada kolay temas kurabilme iletişim açısından büyük bir kapı açmaktadır. Liderleriyle paylaşımda bulunabilen grup üyeleri de aynı şekilde moral ve motivasyon bakımından olumlu şekilde etkileneceklerdir. Araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir ki liderlerini kendi sözcüleri olarak nitelendiren gruplarda başarı oldukça artmaktadır. Lider davranışları grup başarısı üzerinde oldukça etkili bir etmen olmaktadır. Genellikle uygulama çalışmaları gerçekleştiren bu araştırmacılar genel yargılar tespit etmeye gayret etmişlerdir. Liderlik sürecini ancak liderin davranışları açıklayabilir şeklinde sığ kalabilecek bir kaniya varmışlardır. Kullanılan yöntemlerin basitliği ve yapılan genellemelerin geçerliliğiyle ilgili çeşitli eleştirilere maruz kalmışlardır.

2.2.2.5. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matrisi

Tekساس üniversitesinde yapılan bu araştırma Ohio ve Michigan üniversitesinde yapılan çalışmalarla paralellik göstermiştir. Burada da iki açıdan lider değerlendirilmiştir. Liderin işgörene ve liderin üretime bakışıyla ilgilenmişlerdir (Eren, 2004). İnsana duyulan ilgi boyutunda işgörene, çalışana ya da grup üyelerine karşı hassas olma durumunu ifade etmektedir. Yani aslında onların ihtiyaçlarına, arzu ve doyumlarına yönelik ilgiyi ifade etmektedir. Üretime karşı ilgi ise daha çok işe yönelik bir liderliktir. Burada kişilerden ziyade ortaya çıkan işin miktarı ve niteliği önemsenmektedir.

Bu modelde farklı olan davranışların lider özelinde tanımlanmasıdır. Bu özellik liderlerin kendilerine uygun olan tarzda bir lidere dönüşebilmek için atacakları adımları netleştirerek kavrayabilmelerini sağlayacaktır (Tekarslan vd., 1989, s. 113). Bu modelde asıl olan iş ya da görev değil kişilerarası ilişkilerdir. Huzurlu bir iş ortamı en yüksek verim için en önemli kriterlerden biri olmaktadır. Astların karar verme sürecine katılması ve kişiye özel denetimden ziyade genel denetimler uygulanması başarıyı artıracaktır (Budak ve Erdal, 2022, s. 38).

Tablo 3. Blake ve Mouton'un Matrisi

BİREYE İLĞİ	1.9								9.9
					5.5				
	1.1								9.1
	YAPIYI HAREKETE GEÇİRME								

Kaynak: Koçel (2003)

Cılız Liderlik (1.1)

Ne başarı ne de iş doyumuyla ilgilenmektedir. Bu tarz liderlerin olduğu yerlerde üretimden söz edilemez. Kişilerarası ilişkiler oldukça kötüdür. Sıklıkla çatışmalar ortaya çıkar. Lider takipçilerden farksız davranmaktadır. Grup üyelerinin sorunlarına da yaşanan çatışmaların çözümüne de ilgisiz yaklaşmaktadır (Koçel, 2003, s. 593).

Şehir Kulübü Liderliği (1.9)

Takipçilerine en çok değeri veren onların problemleriyle en çok ilgilenen lider türüdür. Grup amaçlarının gerçekleşmesini istemesine karşın sırf bu amaçlara ulaşmak için çalışanlarını ya

da grup üyelerini baskı altında bırakmaz. Her zaman takipçileri işten önde tutmaktadır bu nedenle başarılı olması zordur (Budak ve Budak, 2004, s. 400; Çavdar, 2009, s. 40).

Orta Yolcu Liderlik (5.5)

Hem işe hem çalışana eşit miktarda ve orta derece değer veren bu lider tipinde üretim miktarı artırılmaya çalışılmasına karşın yapılan iş maksimize edilemez (Budak ve Budak, 2004, s. 400; Çavdar, 2009, s. 40).

Görev Liderliği (9.1)

Daha çok iş odaklı olan bu tip lider kişiye en az değer veren lider tipidir. Takipçilerinin ne fikri ne kararı ne de kişisel yaşamı onlar için önemlidir. Onlar için önemli olan verimlilik (Budak ve Budak, 2004, s. 400; Çavdar, 2009, s. 40).

Ekip Liderliği (9.9)

İşe ve çalışana en yüksek değeri veren lider tipi ekip liderleridir. Motivasyonu ve heyecanı yüksek çalışanları işe almayı tercih eden bu liderler amaçlar doğrultusunda canla başla çalışacak takipçiler oluşturur. Bunu yaparken kullandığı araç, çalışanlarına verdiği değer ve motivasyondur. Onların ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarından ayırmamakta ve kişisel hayatları ile sosyal ortamlarını desteklemektedir (Budak ve Budak, 2004, s. 400; Çavdar, 2009, s. 40).

2.2.2.6. Liderlik Matrisi

Ohio ve Michigan çalışmalarına dayanarak hazırlanan liderlik matrisi üretime ve insana duyulan ilgiyi 9'lu Likert ölçeği ile tespit eden bir anket vasıtasıyla incelemektedir. Sonuçta 81 temel madde elde edilmiştir. 5 farklı liderlik tarzı ortaya koyulmuştur (Şenel, 2022, s. 12). Otoriter lider yalnızca işe odaklı, çalışanlara karşı ilgisiz bir yönetim tarzı sergilemektedir. Vurdumduymaz lider takımdaki astlardan farksız davranışlar göstermektedir. Çalışanın ihtiyaçları duyguları hatta işin yapılıp yapılmaması bile umurlarında değildir. Orta yol lideri çalışan ihtiyaçlarını da üretimi de minimum düzeyde takip etmektedir. Aslında bu lider vasat bir lider olarak görülebilir. Şehir kulübü lideri için çalışan ihtiyaçları diğer tüm gerekliliklerden daha fazla önem arz etmektedir. Verimlilik önemsenmemekte yalnızca çalışanları duygu ve ihtiyaçlarıyla ilgilenilmektedir. Bu da kaçınılmaz bir başarısızlık getirebilir. Takım lideri en yüksek verimlilik ve çalışana ilgi konusun da yüksek çaba gösteren liderleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu matrise göre en etkin lider takım lideridir. Çalışan memnuniyetine oldukça önem veren bu tarz liderler kaliteyi artırmak için ve işin olması gerektiği şekilde ve zamanda bitirilmesi için yüksek performans göstermektedirler (Acar, 2013, s. 34).

2.2.2.7. Likert'in Sistem-4 Modeli

Michigan Üniversitesi Çalışmaları'nın devamı olarak geliştirilen bu modelde dört ana grup bulunmaktadır. Her grup farklı varsayımlar ile kurulmuş ve farklı davranışları kapsamaktadır. Aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak 4 ana gruptan bahsedilmiştir. Liderlerde performansı etkileyen 3 temel değişken belirlenmiştir. Bunlardan ilki durumsal değişkenler, ikincisi ara değişkenler üçüncüsü ise sonuç değişkenleridir (Bakan ve Bulut, 2004, s. 157-158).

Durumsal değişkenler organizasyon yapısı politikalar ve bireysel özellikler gibi yönetimin kontrolünde olan değişkenleri içermektedir. Ara değişkenler ise örgütün genel havasını yansıtan değişkenlerdir bunların arasında tutumlar motivasyon uygulamaları ve hedefler örnek gösterilebilir. Ara değişkenler kişilerarası iletişim ve karar verme süreci gibi daha subjektif alanlara etki etmektedir (Bakan ve Bulut, 2004, s. 157-158).

Sonuç değişkenlerimiz ise bağımlı değişkenlerdendir. Ara ve durumsal değişkenlerin etkisiyle ortaya çıkan verimlilik, kazanç, kalite ve maliyet sonuç değişkenlerindendir (Bakan ve Bulut, 2004, s. 157-158).

Tablo 4. Likert'in Sistem-4 Modeli

LİDERLİK DEĞİŞKENİ	SİSTEM-1 (İstismarcı Otokratik)	SİSTEM-2 (Yardımsöver Otokratik)	SİSTEM-3 (Katılımcı)	SİSTEM-4 (Demokratik)
ASTLARA OLAN GÜVEN	Astlara güvenmez.	Hizmetçi ile efendisi arasındaki gibi bir güven anlayışına sahiptir.	Kısmen güvenilir fakat kararlarla ilgili kontrole sahip olmak ister.	Bütün konularda tam olarak güvenir.
ASTLARIN ALGILADIĞI SERBESTİ	Astlar iş ile ilgili konuları tartışmak konusunda kendilerini hiç serbest hissetmezler.	Astlar kendilerini fazla serbest hissetmezler.	Astlar kendilerini oldukça serbest hissederler.	Astlar kendilerini tamamı ile serbest hissederler.
ÜSTÜN ASTLARLA OLAN İLİŞKİSİ	İş ile ilgili sorunların çözümünde astların fikirlerini nadiren alır.	Bazen astların fikirlerini sorar.	Astların fikirlerini alır ve onları kullanmaya çalışır.	Daima astların fikirlerini alır, onları kullanır.

Kaynak: Bakan ve Bulut (2004)

2.2.3. Güç Odaklı Yaklaşımlar

Liderlerin güç kullanımına göre gruplandırıldığı yaklaşım güç odaklı yaklaşımlar olarak ifade edilmektedir. Burada 3 tür yaklaşımdan söz edilebilir.

2.2.3.1. Otoriter (Otokratik) Lider

Bu tarz liderlikte temel unsurlar zorlama, tehdit ve güçtür. Sert mizaçlı ve otoriter olan bu liderler korkuyu amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak kullanmaktadırlar. Karar verme sürecinde de tam yetki sahibi olan bu liderler diğer grup üyelerinin görüşlerini veya eleştirilerini göz ardı etmektedirler (Eren, 2005, s. 437).

Bunların yanı sıra merkeziyetçi bir anlayışa sahip olan bu liderler sıkı bir yönetim anlayışını benimseyerek kontrolcü bir mekanizma uygulamaktadırlar. Diğerlerinin görüşlerine pek önem vermedikleri için hızlı karar alıp uygulamakta iyidirler. Onların yönetiminde hiyerarşik tek yönlü bir iletişim söz konusudur. Herkesin görevi ve sorumlulukları net olan bu yönetimde yenilikçi ve yaratıcı bir çözüm görülme ihtimali zayıftır. Bununla birlikte ekip üyelerinin fikirlerinin önemsenmemesi grubun motivasyonunu kaybetmesine yol açabilmektedir (Eren, 2005, s. 437).

Bu tarz yönetimlerde üyeler kararları sorgulayamazlar yalnızca görev ve sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Amaç sadece lider tarafından bilinmekte ve kararlarda sadece lider tarafından alınmaktadır (Eren, 2005, s. 437).

Avantajları hızlı karar verme, istikrar ve verimlilik olarak değerlendirilebilirken dezavantajları arasında zayıf iletişim, yaratıcılığın engellenmesi ve liderin yokluğunda sürdürülemez bir yapının oluşması olarak ifade edilebilir. Uzun vadede yaratıcılığı ve örgütsel aidiyeti olumsuz etkilemektedir (Eren, 2005, s. 437).

2.2.3.2. Demokratik ve Katılımcı Lider

İnsana değer veren yani insanları ben merkezci ve tembel olarak etiketleyen Douglas'ın X kuramının tam zıttı şekilde çalışan bu yaklaşımda çalışanların tümüne karar alma sürecinde aktif rol verilmekte lider kararları tek başına otoriterce vermemektedir. Douglas'ın Y kuramında da insanı değerlendirirken kullanılan kavramlar üretken otokontrolü olan gibi özellikler takipçiler için bu liderlik tipinde benimsenmektedir. Merkezi bir otorite tercih edilmemekte kişilerin otokontrolü söz konusu olmaktadır. Lider ve takipçileri arasında belirgin bir fark bulunmamakta hem yetki hem yönetimde takipçiler söz sahibi olmaktadır. Eski dönemlerin aksine çağımız katılımcı liderler için büyük kolaylıklar sağlamaktadır. İnternet online görüşmeler ve e- posta takipçilerin yönetim ve karar sürecine mekan ve hatta zaman fark etmeksizin katılımını kolaylaştırmaktadır (Kauzes ve Poster, 2009, s. 6). Kişiler kendi yaptıkları işleri kendileri uygunluk yönünden denetlemektedirler. Bir bütünün parçaları olan takipçilerle lider beraberce bir hedefe ulaşabilmek için hareket edebilmektedirler.

Demokratik liderler cezadan değil ödüllendirmeden yana politikalar izlemektedir. Yani takipçileri ile sürdürdüğü olumlu ilişkiler ve gösterdikleri destek onların motivasyonlarını ve verimliliklerini artırmaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 41).

Bu liderler, nasıl ki karar verme sürecine takipçileri dahil ediyorlar yönetsel otoritelerini de takipçileriyle paylaşmaktadırlar. Katılımcı bir tutum sergilemekte yani her bir kararda takipçilerin fikirlerine danışmaktadırlar. Hedeflerini, planlarını ve politikalarını belirlerken, iş yükünü dağıtırken ve çalışma emirleri oluştururken, liderin her zaman, takipçilerinden aldığı fikir ve düşünceler doğrultusunda liderlik davranışını sergilemeye özen gösterdiği vurgulanmaktadır (Eren, 2000, s. 437). Çalışanlar, işlerini etkileyen gelişmeler hakkında bilgilendirilir ve lider, onların fikirlerini ifade etmeleri ve önerilerde bulunmaları için çalışanları teşvik etmektedir (Newstorm ve Davis, 1993, s. 227). Demokratik liderler, öneri ve fikirlerin açıkça paylaşılmasına olanak tanır ve grup üyeleriyle bilgi alışverişinde bulunurlar.

Demokratik liderlerin olduğu gruplarda genellikle takipçiler birbirlerine güvenirler. Liderler çoğu zaman takipçilere iki seçenek sunmaktadırlar. Onlardan bu iki seçenek arasında onlara uygun olanı seçmelerini istemektedirler. Birbirleri hakkında eleştiride bulunurken objektif davranmaktadırlar (Güney, 2000, s. 243).

Bir demokratik lider, başkalarına yetki devrederek, katılımı teşvik ederek ve takipçilerini etkilemek için uzmanlık ve kişisel becerilerinden güç alarak liderlik yapar (Daft, 1991, s. 375). Bununla birlikte, liderler, çalışanlarıyla bire bir ilişkiler geliştirerek karizmatik bir imaj da oluşturabilirler. Katılımcı liderlerin, astlarını yönetirken diğer liderlik türlerine göre yetki kaynaklarını daha dikkatli kullanmaları beklenir. Bu tür liderlerin yöneticilik yaparken yönetim gücünü astlarıyla paylaşma eğiliminde oldukları ve yetki devrinin bu tür organizasyonlarda yaygın bir durum olduğu söylenebilmektedir.

Demokratik liderler, astlarının görüş ve önerilerine değer vererek, onlarla bilgi paylaşarak ve onları karar alma süreçlerine dahil ederek olumlu bir çalışma ortamı yaratırlar. Bu pozitif ortamda grup üyeleri tatmin olur ve yüksek moral seviyelerine ulaşır, ayrıca iş tatmini açısından da olumlu değerlere sahip olurlar. Gruptaki herkes kendi kararlarını çoğunlukla kendileri verir bu da onların özgür hissetmelerine sebep olmaktadır (Polatoğlu, 2020, s. 122).

Demokratik liderlik, grup üyelerinin karar alma süreçlerine aktif bir şekilde katılmalarını teşvik eden ve onların görüşlerini değerli bulan bir liderlik tarzıdır.

Bu liderlik yaklaşımında, lider grup üyelerini tartışmalara dahil eder ve her birine kararlar üzerinde söz hakkı tanır. Lider, genellikle grup üyelerine konu hakkında genel bilgiler sunar ve karar vermeleri için birkaç seçenek bırakır. Grubu tartışmaya birlikte karar vermeye lider sevk etmektedir. Böylece, kararların grup üyelerinin katkılarıyla şekillenmesine olanak tanır.

Aynı zamanda, lider sorumlulukları ve iş bölümünü grubun kendisinin yapmasını sağlar, böylece her birey kendi sorumluluklarının farkında olur ve grup içinde iş birliği teşvik edilir (Derin, 2016, s.27).

Liderin rolü, grup üyelerinin görüşlerini alarak objektif bir şekilde değerlendirme yapmak ve onları cesaretlendirmekten geçer. Eleştiriler ve övgüler de objektif bir şekilde yapılır, böylece grup üyeleri kendilerini daha değerli hissederler. Ayrıca, lider, ödülleri genellikle grup olarak dağıtarak kolektif başarıyı teşvik eder (Derin, 2016, s. 28)

Demokratik liderlik, özellikle çalışanların fikirlerinin dikkate alındığı bir ortamda iş memnuniyeti ve motivasyonu artırma açısından çok etkilidir. Çalışanlar, kendilerini değerli hissettiklerinde ve görüşleriyle şekillenen bir ortamda çalıştıklarında daha motive olmaktadır. Bu liderlik tarzı, grup içindeki çatışmaların azalmasına ve daha fazla iş birliği yapılmasına zemin hazırlamaktadır. Takipçiler ortaya yaratıcı fikirler koyabilmektedir. Herkes sorumluluk alır. Yani tüm üyelerin eli taş altındadır. Ayrıca, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri bir ortamda yaratıcılıkları artar, bu da organizasyonların daha yenilikçi ve rekabetçi hale gelmelerine yardımcı olur. Ancak, demokratik liderliğin bazı dezavantajları da vardır. En büyük zorluk, karar alma sürecinin zaman alıcı olmasıdır. Çünkü kararlar genellikle grup üyelerinin katkılarına dayandığı için, tüm fikirlerin tartışılması ve değerlendirilmesi zaman gerektirir (Polatoğlu, 2022, s. 55).

Hızlı karar verilmesi gereken durumlarda bu liderlik tipi dezavantaj ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlar lidere gerekli saygıyı duymayabilirler. Zamanla bu saygı azalabilir. Sorumluluk ve görevler bazen net olmayabilir bu durumda takipçiler arasında çatışmalara sebep olabilmektedir. Bu durum, özellikle acil kararların alınması gereken durumlarda verimliliği düşürebilir. Kriz anlarında hızlı karar almanın önemli olduğu durumlarda, daha otoriter bir liderlik tarzı daha etkili olabilir. Ayrıca, büyük gruplarda kararların alınması daha da zorlaşabilir (Polatoğlu, 2022, s.56).

Fikirlerin çeşitliliği arttıkça, grup içindeki kararlar daha az etkili hale gelebilir ve bazen grup üyeleri, her konuda fikir belirtmekte zorlanabilir. Bu da, yanlış veya eksik kararların alınmasına yol açabilir ve yenilikçi düşünceler engellenebilir. Kendisini geliştirmeye çalışan bir liderin, özgürce fikirlerini paylaşmasını engelleyen bir yönetim tarzı, hem liderin hem de organizasyonun gelişimine zarar verebilir. Bazen takipçiler bir konuda fikir belirtmek istemeyebilir bu durumda onların zorla alınan kararlara dahil edilmesi problemlere yol açabilmektedir (Bennett, 2009, s. 5).

2.2.3.3. Tam Serbestlik Taniyan Lider

Liderlik grubun etkin şekilde yönlendirilmesi sürecini ifade etmektedir. Tam serbesti taniyan liderlik tarzı müdahaleden uzak ve bağımsız bir yaklaşımdır. Literatürde Laissez-faire kavramı ile geçen bu tarz liderler takipçilerine büyük oranda özgürlük tanımaktadır. Laissez-faire, Fransızca bir kelime olup "kendi haline bırakmak" anlamında kullanılmaktadır. Takipçileri kendi haline bırakan pek müdahale etmeyen bu liderler her üyenin imkanları dahilinde kendi planlarını uygulamasını izin verir. Takipçilerine özerk bir alan açar. Kararları kendi vermekten kaçınmaktadır. Kararları başkalarına bırakan bu tarz liderler yalnızca gözlem yapmakta müdahale ve rehberlikten kaçınmaktadır (Bennett, 2009, 8).

Bu tarz liderlerin takipçilerine, çalışanlarına tanıdıkları özerklik tam bir özerkliktir. Hiçbir müdahale ya da yönlendirme bulunmamaktadır. Böylece takipçiler daha iyi kararlar verebilmek adına kendilerini geliştirme mecburiyetinde hissetmektedirler. Grup üyeleri kendini geliştirerek problemlere en iyi çözümü bulma konusunda gayret göstermektedirler (Kılıç ve ark., s. 250).

Bazı çalışmalar, geleneksel liderlik anlayışından farklı olarak, laissez-faire liderliği "pasif" ya da "kaçınan liderlik" olarak adlandırmaktadır (Bennett, 2009, 8). Bu pasif kaçınan lider etiketlemeleri çokta haksız sayılmamaktadır. Tanınan tam serbesti ve yönlendirme, müdahale ve rehberlikten uzak olunması tamda buna karşılık gelmektedir. Bu bağlamda, tam serbesti taniyan liderlik, liderin takipçilerine tam özgürlük tanıyarak onları bağımsız şekilde hareket etmeye bırakması olarak tanımlanabilir.

Pasif liderlik, bir tür liderlik kaybı ya da liderin sorumluluklardan kaçınması olarak da yorumlanabilir. Bu tür liderler, genellikle başkalarının sorunlarını çözme konusunda çok az müdahalede bulunur ve kararlar konusunda belirsizlik yaratabilirler. İlişkiler açısından da son derece ilgisiz ve boş vermişlerdir (Erdal, 2007, s. 18).

Laissez-faire liderlik tarzında, liderin rolü ve yetki kullanımı önemli ölçüde azalmaktadır. Lider, sahip olduğu yetkileri neredeyse hiç kullanmaz ve grup üyelerine tam özgürlük tanır. Erdal (2007) yaptığı çalışmada bu liderlik tarzını "liderin sahip olduğu yetkileri kullanmaması, yalnızca durumu gözlemlemesi" şeklinde tanımlamaktadır. Tam serbesti taniyan liderlerde hiç müdahale etmeme gibi bir durum söz konusu değildir. Bu tarz liderler gerekli gördükleri durumlarda sınırlı seviyede müdahalede bulunmaktadırlar. Bu liderler, takım üyelerinin kendi yollarını seçmesine ve hedeflerine ulaşmak için bağımsız kararlar almasına olanak tanımaktadırlar. Bu durumda onların daha başarılı olabilmeleri önündeki yolu açmaktadır (Erdal, 2007, s. 18).

Bu tarzda liderlik yapan kişiler, grup üyelerinin karar alma süreçlerine aktif bir şekilde katılmazlar. Bunun yerine, liderin rolü genellikle yalnızca sorumlulukları devretmek ve takipçilerine görevlerinde özgürlük tanımakla sınırlıdır. Birçok araştırmacı, Laissez-faire liderlerin, özellikle karar alırken pasif kaldıklarını ve yönlendirme yapmaktan kaçındıklarını belirtmektedirler. Bu yaklaşım, grup üyelerinin daha fazla sorumluluk ve bağımsızlık almasına olanak sağlar, ancak aynı zamanda liderin etkinliğini ve hesap verebilirliğini de sorgulatabilir (Kiranli, 2010, s. 27).

Tam serbesti tanıyan liderlik, liderin astlarına geniş bir özgürlük tanıdığı, onları kendi kararlarını almakta serbest bıraktığı ve yetki kullanımını genellikle astlarına devrettiği bir liderlik tarzıdır. Bu tür bir liderlikte, liderin liderlik yetenekleri çok fazla devreye girmemekte, grup üyeleri kendi sorumluluklarını ve işlerini bağımsız bir şekilde üstlenmektedir.

Liderin ana görevi, yalnızca gerekli malzeme ve kaynakları sağlamak ve bu kaynaklarla ilgili olabilecek sorunları çözmektir. Grup üyeleri ise genellikle kendi kendilerini motive eder ve eğitimlerini kendi yöntemlerine göre yaparlar. Liderin müdahalesi en aza indirilmiş olup, sadece bir görüş veya öneri istenirse lider, düşüncesini sunar, ancak bu görüş bağlayıcı değildir (Çetin, 2009, s. 28).

Bu liderlik tarzının olumlu yönlerinden biri, her grup üyesinin kişisel yaratıcılığının ve girişimciliğinin teşvik edilmesidir. Grup üyeleri, kendi fikirlerini geliştirebilir ve bağımsız olarak en uygun kararları alabilirler. Bu şekilde, takımın yenilikçilik potansiyeli artabilir, çünkü her birey özgür bir şekilde yeni fikirler üzerinde çalışabilir. Ayrıca, lider yalnızca gerektiğinde müdahale eder ve astlarının faaliyetleri üzerinde fazla kontrol kurmaz. Bu tür bir liderlik, özellikle yüksek düzeyde uzmanlık gerektiren işlerde ve araştırma-geliştirme birimlerinde, yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin geliştirilmesinde etkili olabilmektedir.

Bununla birlikte, tam serbesti tanıyan liderliğin dezavantajları da vardır. İlk olarak, grup içindeki amaçlar birbirinden farklılaşabilir ve grup üyeleri, farklı yönere gitmeye başlayabilir. Bu durum, grup içinde karmaşaya yol açabilir çünkü liderin, grubun ortak hedeflere odaklanmasını sağlamak için etkili bir yönlendirmesi yoktur. Ayrıca, grup başarıları bireysel başarılarla kıyaslandığında zayıflayabilir, çünkü grup üyeleri daha çok kendi çıkarlarına odaklanabilirler (Çetin, 2009, s. 27). İkinci önemli dezavantaj, tembel ve sorumluluk almak istemeyen bireylerin, bu serbest ortamı kullanarak kaynakları kişisel amaçları doğrultusunda tüketmelerine ve hatta grubu bölmeye çalışmasına olanak tanıyabilmesidir. Bu tür liderlik tarzı, çalışanların çoğu zaman performanslarını düşük tutmalarına ve işin tembelce yapılmasına yol açabilmektedir (Çetin, 2009, s. 27).

Sonuç olarak, bu liderlik tarzı belirli durumlar ve organizasyonlar için uygun olabilirken, her

ortamda başarılı olmayabilir. Özellikle grup içindeki sorumluluk duygusu ve iş birliği eksikse, bu liderlik tarzı ciddi sorunlara yol açabilir. Ayrıca, organizasyonlar, karar almanın hızlı ve etkili olması gerektiği zamanlarda, daha merkeziyetçi ve otoriter bir liderlik tarzına ihtiyaç duyabilmektedir (Çetin, 2009, s. 27).

2.2.4. Durum Odaklı Liderlik Yaklaşımları

Bu yaklaşımlar incelendiğinde anlaşılan liderin tek bir tip liderlik göstermemesi gerektiği liderin durumlara bağlı olarak farklı liderlik tarzları sergilemesi gerektiği yani her zaman aynı tip liderlik performansı gösteren liderlerin başarısızlığa mahkûm olacağıdır. Her durum ve koşulda aynı tarzın işlevsel olamayacağına dair açıklamaları vardır (Budak, 2000, s. 416).

2.2.4.1. Fiedler'in Durumsallık Yaklaşımı (Koşulsallık Yaklaşımı)

Liderlik Fiedler ve Chemers'a göre grubu amaca doğru mücadele için güdüleme onlara rehberlik etme bu süreçte onların denetimini sağlama ve onlara örnek olmak olarak ifade edilebilmektedir. Bir lider en yüksek verimliliğe ulaşmak istiyorsa sadece iyi ilişkiler kurması ve karar almada astların fikrine danışması yeterli olmamakta konumunun da güçlü olduğu durumda gerçek verimliliğine ulaşabilmektedir (Yıldız, 2023, s. 45; Fiedler, 1981, s. 630).

Fiedler'in durumsallık modeli hakkında en çok araştırma olan modellerden biridir. Liderin hangi durumlarda göreve yönelik hangi durumlarda ilişkiye yönelik adımlar atacağı noktasında bize yardımcı olan bu yaklaşım liderlik tarzı tercihi yapmaktan uzak durmuş durumları esas almıştır (Fiedler, 1981, s. 625). Kişiler eğer başaramayacaklarını düşündükleri işlerden uzak durup istedikleri alanlarda performans sergilerlerse başarılı olacaklardır. Kişi durum karşısından kendinden emin olduğunda sergileyeceği davranış tarzı ile yeterince bilgi sahibi olmadığında yetersiz hissettiğinde sergileyeceği yaklaşım aynı olmayacaktır. Kişi güvende ve kendinden emin hissederse başarılı bir performans sergileme olasılığı artacaktır (Fiedler, 1981, s. 625).

Bu yaklaşıma göre kişilerin liderlik tarzları ve duruma hakimiyet düzeyleri liderlik başarısını etkilemektedir. Bu yaklaşımda Fiedler insanların doğuştan lider olamayacaklarını ancak duruma hakimiyetleri artırılarak yani eğitilerek iyi birer lider olabileceklerini iddia etmiştir. Hatta her insanın hayatta belirli bir alanda başarılı olabileceğini de ortaya atarak nasıl etkili bir lider yetiştirilebileceği üzerinde durmuştur. Bir program hazırlanmış ve bu program bir yıl süre ile bir grup insana uygulanmıştır. Ardından yapılan performans değerlendirmelerinde lider eğitim programı uygulanan grubun performansında anlamlı bir iyileşme ve diğer grupla

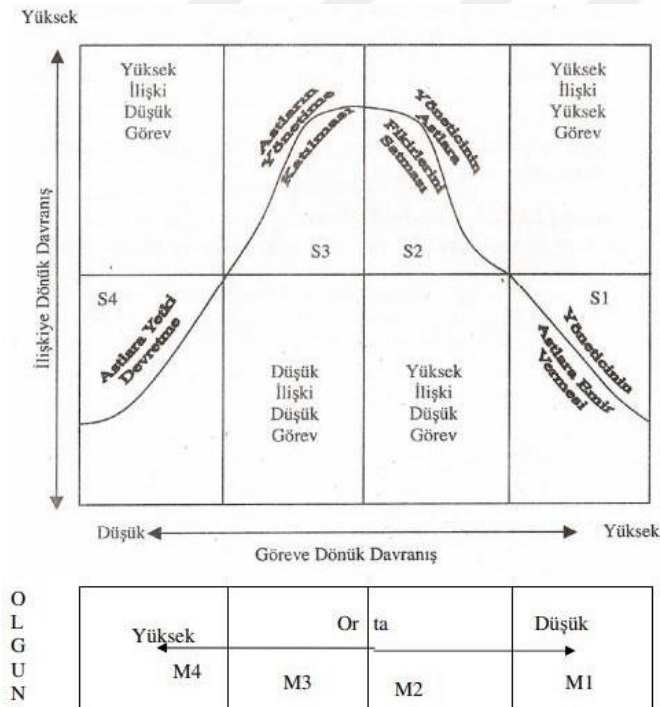
aralarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir (Begeç, 1999, s. 62).

2.2.4.2. Hersey ve Blanchard'ın Durumsallık Yaklaşımı

Bu yaklaşımda odağa alınan takipçiler yani grup üyeleridir (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 297). Başarılı bir lider olunmak isteniyorsa doğru liderlik stili seçilmelidir. İzleyicilerin olgunluk seviyeleri bu yaklaşımda çok büyük önem arz etmektedir. Burada kast edilen olgunluk kavramı insanların istek ve kabiliyetlerini yönetebilmesi olarak ifade edilmektedir.

Daft olgunluk seviyesi farklı kişilerin farklı lider tarzlarına yönelimli olduklarını ifade etmiştir (Daft, 1999, s. 384). Bu olgunluk düzeyi kişinin yetenek, beceri ve özgüvenine bağlı olarak belirlenmektedir. Araştırmacılar olgunluk düzeyine göre denk gelen 4 farklı liderlik tipi belirlemiştir.

Anlatan lider tipinde ilişki düşük ve görev yüksektir. Görev tanımlarını rolleri belirlemektedir. Satan lider tipinde hem görev hem de ilişkinin yüksek olduğu liderlerdir. Hem talimat verir yönlendirir hem de destekler takipçilerin ihtiyaçlarını önemser. Katılımcı liderler ise ilişkinin yüksek ve görevin düşük olduğu liderlerdir. Lider takipçileriyle birlikte, onların fikrine danışarak karar alır. Yetki göçeren liderler hem görev hem ilişkinin düşük olduğu liderlerdir. Yönlendirme yapmaktan kaçınırlar (Eren, 2000, s. 433-434).



Astların (İzleyicilerin) olgunluk seviyesi

Şekil 1. Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Davranışı ve Astların Olgunluk Düzeyi İlişkisi

Kaynak: Çetin (2008)

Liderin görev ve ilişkiye bağlı olma durumu grafikte S1, S2, S3 ve S4 olarak, takipçilerin olgunluk seviyesi en olgundan en az olguna doğru M1, M2, M3 ve M4 olarak gösterilmiştir (Eren, 2000, s. 433-434).

Yeterince olgun olmayan takipçiler M1 için liderler göreve daha çok önem vermekte buna karşın ilişkilere daha az önem vermektedir. M1 de lider S1 yani emir verip icrasını isteme davranışını göstermektedir. S1 Emir verme durumuna tekabül etmektedir. Görev odaklıdır düşük bir ilişki söz konusudur. Lider tecrübeli takipçiler tecrübesizken kullanılmaktadır (Çetin, 2008, s. 78).

M2’de orta olgunlukta takipçiler söz konusudur burada yani S2 de lider takipçilere fikirlerini benimsetmektedir. Yüksek düzeyde ilişki aynı zamanda yüksek düzeyde görev söz konusu olmaktadır (Çetin, 2008, s. 78).

M3’de uygulanan S3 takipçilerinde karar verme süreçlerine katılımını ifade eder. Takipçilerin tecrübeleri ve motivasyonları yüksektir. Yönetici astları güdülemekte ve sürece liderlik etmektedir. Yüksek bir ilişki oluştururken düşük göreve karşılık gelmektedir (Çetin, 2008, s. 78).

M4 ise yüksek olgunluğa karşılık gelmektedir. Bu gruplarda yine düşük ilişki söz konusudur. Ancak göreve verilen ağırlıkta düşüktür. S4 yetki devretme durumuna tekabül etmektedir. Göreve yönelik takipçiler daha çok bilgi sahibidir. Astların motivasyonu çok yüksektir. Düşük görev ve ilişki söz konusudur (Çetin, 2008, s. 78).

2.2.4.3. Amaç Yol Yaklaşımı

Amaç yol yaklaşımında Evans ve House beklenti kuramından etkilenecek takipçilerin bireysel yetenek ve güçleriyle işin niteliğini ve iş bitirme gücünü etkileyebileceğini araştırmaktır (Erdoğan, 1991, s. 346-347).

Bu yaklaşımda örgütte liderin iki ana görevi bulunur:

1. Amaca yönelik davranışları saptama ve takipçileri bu davranışlar sonucunda ödüllendirileceği bilgisini iletme,
2. Saptanan davranışlar için takipçileri destekleyerek motivasyonlarını artırmak ve ödülleri arttırmaktır (Bass, 1990, s. 46).

Bir lider ancak bir takipçinin gereksinimini gideriyor ise ya da amaca yönelik bir davranış destekliyorsa iyi bir liderdir. Lider takipçilere amaçları açıkça ifade etmelidir ki takipçiler bu hedeflere ulaşmak için çabalarını artırsınlar ve bunun sonucunda başardıklarında tatmin duysunlar. Liderin yaptığı bilgilendirme hedefe ulaşmak için atılan adımları destekleyerek

takipçilerin psikolojik yapılarını güçlendirir. Bu şekilde bilgilendirme yapıldığında hem grubun motivasyonu hem de bir sonraki hedefi başarmak için olan istekleri artmaktadır (Bass, 1990, s. 46).

Liderler sadece maaş prim ikramiye gibi ödüllerle değil aynı zamanda içsel ödüllerle de takipçilerin doyumunu sağlayabilirler. Bu yaklaşımda da liderin duruma göre farklı davranışlar sergilemesi doğaldır. İnsan davranışını etkileyen temelde iki faktör vardır. Bunlardan ilki kişinin bir amaca hizmet eden davranışları o amaca ulaşmak için sergileme durumu yani bekleyiş ikincisi ise bu sonuçlara kişinin atfettiği kıymet yani valanstır.

Kısacası liderler takipçilerine bir amaç belirlemeli ve ona ulaşmak için verdikleri mücadelede motivasyonlarını artırmalı, destek olmalılardır. Onların bu mücadelede hangi yolla başarılı olacaklarını saptayabilmeleri için de lider destek olmalı her başarılı adımında onu içsel ve dışsal ödüllerle güdülemelidir (Çetin, 2008, s. 79).

Lider ödüllerin gücünü kullanarak takipçilerin başarıma isteklerini artırabilir. Liderin aslında ödüllerle yaptığı şey başarmanın hedefe ulaşmanın değerini artırmaktır (Çetin, 2008, s. 79).

Lider ödüllerle motivasyonu artırır. Lider bu şekilde davrandığında amaca ulaşmak daha değerli olur. Lider açıkça hedefleri belirlemeli ve ifade etmelidir. Örgütte takipçilere destek olmalı ve sıkıntıları ortadan kaldırmalıdır. Bu şekilde verimlilik oldukça artacaktır. Örgütsel belirsizlikleri yok eden lider başarı yolunda ilk adımı atmıştır. Herkesin görev ve sorumluluklarının belirli olduğu gruplarda zamanla tükenmişlik psikososyal sıkıntılar monotonluk ve yorgunluk görülmesi olasıdır. Tam da bu noktada liderin tutumu çok belirleyici olacaktır. Lider örgüt motivasyonunu artırmak amacıyla destek sağlamalı, güdülemeli ve takdir edebilmelidir (Çetin, 2008, s. 79).

2.2.5. Edimsel Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik

Burns, liderlik teorisinde iki ana liderlik türü tanımlamıştır: Edimsel (transactional) ve dönüşümcü (transformational) liderlik. Bu iki liderlik tarzı, liderlerin takipçileriyle olan ilişkilerini ve etkileşimlerini farklı şekillerde yönlendirdiği yaklaşımlar sunmaktadır. Edimsel liderlik, daha çok mevcut durumun iyileştirilmesine ve performansın ödüllerle ilişkilendirilmesine odaklanırken, dönüşümcü liderlik, daha güçlü bir motivasyon sağlama ve takipçilerin beklentilerinin ötesinde bir performans ortaya koymalarını teşvik etme amacını güder. Bu iki liderlik tarzı, liderlerin farklı koşullarda ve farklı hedeflere ulaşma süreçlerinde nasıl hareket ettiklerini belirleyen temel ilkeleri içerir (Kesken, 2008, s. 731).

Burns'ün bu iki liderlik türünü tanımlamasının ardından Bass, dönüşümcü liderliğin, edimsel

liderliğin yerini almadığını, aksine ona ek olarak var olduğunu vurgulamıştır. Bass'a göre dönüşümcü liderlik, edimsel liderlikten türetilmiştir ve birbirlerini dışlayan değil, tamamlayan iki liderlik türüdür. Yani, dönüşümcü liderlik daha çok bireylerin ve organizasyonların mevcut sınırlarını aşmalarını sağlamaya yönelik bir bakış açısıyken, edimsel liderlik mevcut koşulları denetlemeye ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik türüdür. Her iki liderlik türü de bir liderin farklı zamanlarda ve farklı durumlar için kullanabileceği özelliklere sahiptir (Bass, 1991, s.652).

Kavramsal olarak farklı olmalarına rağmen, edimsel ve dönüşümcü liderlik, aynı lider tarafından bir arada kullanılabilir ve birbirini tamamlayıcı şekilde farklı derecelerde uygulanabilmektedir (Elenkov, 2002, s. 470). Bu durum, liderin ve takipçilerinin ihtiyaçlarına ve hedeflerine göre biçimlenebilir bir liderlik anlayışının gelişmesine olanak tanır. Örneğin, bir lider, belirli bir durumda çalışanlarının motivasyonunu artırmak için dönüşümcü bir yaklaşım benimserken, başka bir durumda daha yapısal ve görev odaklı bir edimsel liderlik tarzını benimseyebilmektedir.

Bass'ın yaklaşımına göre, bir lider hem edimsel hem de dönüşümcü özelliklere sahip olabilir. Bu liderin uygun koşulda uygun biçimde davranmasına tekabül etmektedir. Bu anlayış, liderin hem mevcut hedeflere ulaşılması için gerekli olan ödüllendirme ve denetleme yöntemlerini kullanmasını hem de çalışanlarının verimliliklerini en üst düzeye çıkaracak şekilde onları motive etmesini sağlamaktadır. Bass'ın dönüşümcü liderlik modeli, takipçilerin beklentilerinin ötesine geçmelerini sağlayacak bir motivasyon ve bağlılık geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşımda, liderler, takipçilerini yüksek performans hedeflerine ulaşmaları için ilham verici bir şekilde motive eder ve onlarla daha güçlü bir ilişki kurmaktadır (Conger, 1999, s. 151).

2.2.5.1. Edimsel Liderlik

Edimsel liderlik, liderlik teorisinin önemli bir boyutunu oluşturan, liderlerin takipçilerini belirli hedeflere ulaşmaları konusunda motive etmeleri ve onlara nasıl yol alacaklarını açıkça göstermeleri üzerine kurulu bir yaklaşımı ifade eder. Bu liderlik tarzı, liderin takipçilerinin çabalarına karşılık olarak ödüller sunduğu bir değişim süreci şeklinde tanımlanabilir (Elenkov, 2002, s. 469). Bu süreç, liderin ve takipçilerinin karşılıklı olarak bir tür takas yaparak, belirlenen amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyonu sağlamalarını amaçlamaktadır. Burada takip edilen yöntem genellikle cezadan ziyade ödül yöntemidir. Kişinin pozitif pekiştiricilerle iyi olması istenen davranışın hemen sonrası bu ödülün verilmesi

böylelikle kişinin motivasyonunun ve istenen davranışların sıklığının artırılması söz konusudur.

Edimsel liderlik, genellikle görevlerin açık bir şekilde tanımlandığı ve bu görevleri yerine getiren çalışanların ödüllendirildiği bir modelle işlemektedir (Robbins ve De Cenzo, 1998, s. 407; Hamilton, 2003, s. 5). Aslında verilen bu ödüllerin amacı takipçilerin motivasyonlarının artırılmasıdır. Lider, çalışanlarına somut amaçlar ve beklentiler koyar, böylece çalışanlar bu amaçlara ulaşmak için çaba harcarlar ve başarıları ödüllendirilir. Bu liderlik tarzı, daha çok bireylerin ya da grupların mevcut durumlarındaki amaçlara ulaşmaları üzerine odaklanır ve kısa vadeli başarıları teşvik eder.

Edimsel liderlik, esas olarak lider ile takipçileri arasında bir değişim süreci üzerine kuruludur. Bu süreç, takipçilerin belirli amaçlara ulaşmaları için gerekli motivasyonu sağlamayı ve bu amaçlara ulaştıklarında ödüller alacaklarını bilmelerini içerir. Lider, astlarının performansını ödüllerle ilişkilendirir ve bu ödüller, çalışanların çabalarının karşılığında onlara verilen somut kazançlar olabilmektedir. Edimsel liderler, bu şekilde, belirli bir amaca ulaşmak için takipçilerini yönlendirir ve onlara ihtiyaç duydukları desteği sağlar. Ancak, bu süreç genellikle kısa vadeli çözümleri teşvik eder ve daha uzun vadeli gelişim için yeterli olmayabilir çünkü anlık destekler kalıcı davranış değişikliklerine sebep olmamaktadır.

Edimsel liderlik genellikle takipçilerinin mevcut gereksinimlerine odaklanır. Edimsel liderler, çalışanlarının kısa vadeli amaçlara ulaşmalarını sağlamak için ödüller ve cezalar gibi dışsal motivasyon araçlarını kullanırlar. Bu tür bir liderlik tarzında, liderin temel amacı, takipçilerinin belirli hedeflere ulaşmalarını sağlamak ve bu süreçte motivasyonlarını sürdürmektir. Liderler, takipçilerin performanslarını değerlendirmek için belirli kriterler koyar ve bu performanslara dayalı olarak ödüller verir. Bu ödüller, izleyicilerin performansını artırmak için güçlü bir motivasyon kaynağı olabilir, ancak bu ödüller, yalnızca mevcut ihtiyaçları karşılamaya yönelik olduğu için, uzun vadeli gelişim için yeterli olmayabilir (Çetin, 2009, s. 42)

Edimsel liderlikte "aktif istisnalarla yönetim" yaklaşımı, liderin kurallar ve standartlara ters düşen herhangi bir sapmayı izleyip tespit etmesi ve sapmalar meydana geldiğinde düzeltici önlemler alması üzerine kuruludur (Çakar, 2002, s. 42). Bu yönetim tarzı, liderin proaktif bir yaklaşım benimsemesini gerektirir. Yani, liderin sorunların ortaya çıkmasını beklemek yerine, olası sorunları önceden tespit edip bu sorunlara çözüm geliştirmesi beklenmektedir. Aktif istisnalarla yönetim, liderin, belirli standartlar ve kurallar doğrultusunda takipçilerinin performansını sürekli olarak takip ettiği bir süreçtir. Bu, takipçilerin performansındaki herhangi bir aksaklık ya da sapma durumunda, liderin derhal müdahale etmesini

sağlamaktadır.

Bu yaklaşım, liderin sadece çalışanların performanslarını denetlemesini değil, aynı zamanda onları sürekli olarak yönlendirmesini ve gerektiğinde düzeltici adımlar atmasını da içerir. Aktif istisnalarla yönetim, liderin astlarıyla açık ve net bir iletişim kurmasına ve belirli amaçlara ulaşmak için çalışanları düzenli olarak denetlemesine dayanır. Bu tür bir yönetim yaklaşımı, kısa vadeli hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından etkili olabilir, ancak uzun vadede daha derin ve kalıcı değişikliklere yol açmakta zorlanabilmektedir (Bass, 1990, s. 339).

Edimsel liderler, takipçilerinin performanslarını geliştirmek için çeşitli stratejiler kullanabilirler. Bass edimsel liderlerin, takipçilerinin performanslarını geliştirmek için beş şekilde katkı sağladığını belirtmektedir (Bass, 1990, s. 339). İlki beklentilerin netleştirilmesidir. Bu tarz liderler takipçilerinden beklentilerini açık ve net biçimde ifade etmektedir. Böylelikle onların davranışlar yön vermiş olmaktadır. Bu net tutum takipçilerin hangi adımları atması gerektiği konusunda kesin bir fikir oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. İkinci adım ise hedefe ulaşılması için hangi yollardan neler yapılabileceği konusunda yöntemlerin lider tarafından açıklanmasıdır. Burada takipçilerin hedefe ulaşmak için atılması gereken adımların bilincine varmasını sağlamak liderin görevidir. Yolun görünür olması yani başarı için gereken adımların netleşmesi hem motivasyona destek olmakta hem de verimliliği artırmaktadır. Üçüncü adım liderin performans kriterlerini belirlemesidir. Ölçülebilir ve standart somut kriterlerin belirlenmesi çalışan performansını ve motivasyonunu artırmaktadır. Geri bildirim verilmesi öz farkındalık oluşması geliştirilmesi gereken yönlerin tespiti için çalışanları imkan sağlamaktadır. Böylelikle takipçi güdülenmiş ve fırsat kazanmış olur. Son adımda ise davranışların ödüllendirilmesi söz konusudur. Alınan her bir ödül takipçinin bir sonraki adımına destek olmaktadır.

Bu beş strateji, liderin ve takipçilerinin rollerini netleştirir ve onların hedeflere ulaşmalarını sağlamak için bir anlayış geliştirmektedir. Bu süreç, liderin takipçilerine net bir yön tayin etmesini ve takipçilerin de bu yön doğrultusunda çaba göstermelerini sağlar.

2.2.5.2. Dönüşümcü Liderlik

Günümüzün belirsiz, değişken ve karmaşık iş dünyasında, örgütlerin ve toplumların hızla değişen koşullara uyum sağlamaları, yalnızca hayatta kalmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda bu değişimin öncüsü olarak da liderlik yapmalarını gerektirir. Bu ortamda liderlerin önemli bir rolü, sadece mevcut koşullara uyum sağlamak değil, aynı zamanda değişim ve

yeniliği de kendi lehlerine kullanarak örgütün geleceğini şekillendirmektir. Liderler, dış çevreden gelen değişimlere hızlı bir şekilde adapte olmak zorundadır, ancak sadece bu adaptasyon yeteneğiyle yetinmemelidirler. Aynı zamanda, örgütlerini bu değişim sürecinde yönlendirecek ve bu değişimi bizzat yönetecek vizyona sahip olmaları da gerekmektedir. Tamda böylesi bir dönemde lider girişimci bir yaklaşım sergilemeli ve örgüt içindeki her tür kaynağı verimli bir şekilde yönetmelidir. Çalışanları motive etmek, onlara ilham kaynağı olmak ve örgütün içindeki değerleri güçlendirmek gibi çok sayıda rol de lidere aittir (Eren, 2001, s. 482).

Bu çok yönlü liderlik modelini etkili bir şekilde uygulayabilen liderlik türü ise dönüşümcü liderliktir. Dönüşümcü lider tam olarak kelime anlamını taşımaktadır. Bulunduğu grubu dönüştürmeli ve onların gelişimine liderlik etmelidir. Dönüşümcü liderlik, sadece bir liderin takipçilerini ya da çalışanlarını yönlendirmesi değil, aynı zamanda onlara yüksek hedefler koyarak, bu amaçlara ulaşmaları için onları güdülemesi, onların potansiyellerini en üst düzeye çıkarması ve değişimi teşvik etmesidir. Yani tetikleyici bir rol üstlenmelidir. Dönüşümcü liderler, takipçilerinin kısa vadeli hedeflerinin ötesine geçer ve onlara uzun vadeli vizyonlar sunar. Onların yalnızca mevcut gereksinimlerini değil, aynı zamanda kişisel ve profesyonel gelişimlerini de önemseyen liderlerdir. Bu liderler, takipçilerinin daha derin, uzun vadeli gereksinimlerini karşılamayı amaçlarlar ve bununla birlikte onları daha yüksek hedeflere yönlendiren bir bakış açısına sahiptirler. Dönüşümcü liderler için hedefler her zaman yüksektir. Takipçilerin olabilecekleri en iyi halde olabilmeleri için sürekli onları motive etmektedir (Bass, 1990, s.53).

Dönüşümcü liderler, etkili bir şekilde insanları yönlendiren ve onlara yüksek performans hedefleri koyan kişilerdir. Onlar, grup üyelerini sadece belirli bir hedefe yönlendirmekle kalmaz, aynı zamanda onlara bu hedeflere nasıl ulaşacaklarını öğretirler. Bu liderler, sadece sonuçlarla ilgilenmezler, aynı zamanda sonuçların nasıl elde edileceği, çalışanların gelişimi ve örgüt içindeki yeniliklerin nasıl sağlanacağı konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Dönüşümcü liderlerin işlevi, yalnızca dışarıdan bir liderlik sağlamakla kalmaz; aynı zamanda grup üyelerinin kişisel ve profesyonel gelişimlerini de teşvik eder. Onlar, grup üyelerinin potansiyellerini fark etmelerine yardımcı olur, onları cesaretlendirir ve doğru yönde yönlendirirler. Bu liderlik tarzı, sadece grup performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların da kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlar (Bass, 1990, s. 53).

Bir dönüşümcü liderin en büyük özelliği, takipçilerine uzun vadeli hedeflere ulaşma yolunda ilham vermesidir. Onlar, grubun içinde bulunduğu mevcut durumu aşabilmek için gereken değişim ve yeniliği teşvik ederler. Dönüşümcü liderler, eski sorunlara yenilikçi çözümler

getirir ve takipçilerini mevcut sınırlarının ötesine geçmeleri için cesaretlendirirler. Aynı zamanda, bu liderler, grubu ortak bir vizyon etrafında toplar ve her bireyi bu vizyonu gerçekleştirmek için harekete geçirecek şekilde motive ederler (Cacioppe, 1997, s. 33). Bir dönüşümcü lider, sadece grup üyelerini hedeflere yönlendirmekle kalmaz, aynı zamanda onlara kendi potansiyellerini gerçekleştirme fırsatı verir.

Dönüşümcü liderliğin uygulamada etkili olabilmesi için, liderlerin sadece bir vizyona sahip olmaları yetmez, aynı zamanda bu vizyonu tüm çalışanlara ve organizasyona etkili bir şekilde aktarmaları gerekir. Dönüşümcü liderler, vizyonlarını sadece sözlü olarak ifade etmekle kalmaz, aynı zamanda bu vizyonu yaşayan bir gerçeklik haline getirirler. Onlar, çalışanları bu vizyona katılmaya teşvik eder ve her bireyi bu vizyonun bir parçası haline getirecek şekilde motive ederler. Böylece, lider sadece örgüt içindeki ilişkiyi değil, aynı zamanda örgüt kültürünü de şekillendirir (Çatır, 2009, s. 25).

Dönüşümcü liderlerin en belirgin özelliklerinden biri, onların takipçilerini sadece ödüllerle değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik düzeyde motive edebilmeleridir. Onlar, grup üyelerinin potansiyellerine inanan ve onları bu potansiyeli gerçekleştirmeleri için cesaretlendiren liderlerdir. Bu liderlik türü, takipçilerin sadece dışsal ödüllerle değil, aynı zamanda içsel motivasyonla hareket etmelerini sağlar. Dönüşümcü liderler, takipçilerini örgütle özdeşleştirir ve onları sadece başarı için değil, aynı zamanda büyüme ve gelişim için de teşvik etmektedirler (Bass, 1990, s.53).

Dönüşümcü liderlik, sadece liderin vizyonuna dayanan bir anlayış değil, aynı zamanda takipçilerini yüksek hedefler doğrultusunda yönlendirme, onların potansiyellerini açığa çıkarma ve uzun vadeli başarılar elde etme sürecini kapsar. Bu liderlik tarzı, örgütleri sadece mevcut durumu aşmaya değil, aynı zamanda gelecekteki zorluklara hazırlıklı olmaya da yönlendirir. Dönüşümcü liderler, sadece liderlik etmekle kalmaz, aynı zamanda örgütün kültürünü, değerlerini ve hedeflerini yeniden şekillendirir. Onlar, örgütlerini yüksek başarı seviyelerine taşıırken, takipçilerini de bu yolculukta yanlarında götürürler (Çelik, 2000, s. 144). Edimsel liderlik, özellikle stres altında olan gruplarda etkili olabilir. Bu tür bir lider, mevcut koşullarda takipçilerinin ihtiyaçlarına hızlıca çözümler sunar. Bu tür bir liderlik, genellikle acil durumlar veya mevcut hedeflere ulaşılması gereken kısa vadeli zaman dilimlerinde faydalıdır. Ancak, bu liderlik tarzı, uzun vadeli gelişim için yeterli olmayabilir. Edimsel liderlik, genellikle bireylerin üst düzey gereksinimlerini karşılamaktan yoksun olmaktadır. Çalışanlar, sadece belirli hedeflere ulaşmakla motive edilebilirler ancak bu daha derin ve anlamlı bir motivasyon yaratmakta yetersiz kalabilmektedir (Bass, 1990, s. 53).

Bu bağlamda, dönüşümcü liderlik önemli bir alternatif sunmaktadır. Dönüşümcü liderlik,

takipçilerinin sadece mevcut ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda daha yüksek düzeydeki gereksinimlerini de karşılamaya yönelik bir yaklaşım sunmaktadır. Bu liderler takipçilerine ilham vererek onların potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı amaçlarlar. Bu liderlik tarzı, daha derin ve sürdürülebilir bir örgütsel aidiyet yaratır ve bireyleri, sadece görevlerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda daha büyük bir amaca hizmet etmeye de teşvik eder (Çetin, 2009, s. 43).

Özetlemek gerekirse edimsel liderlik, kısa vadeli başarılar ve hedeflere ulaşmak için etkili olabilirken, dönüştürücü liderlik, daha derin ve uzun vadeli bir etki oluşturmaktadır. Bu iki liderlik biçimi birbirini tamamlayan özellikler taşır ve aynı lider, farklı koşullara göre her iki tarzı da kullanabilmektedir (Çatır, 2009, s. 25).

2.2.6. Karizmatik Liderlik

Karizma kavramı ilk kez 1947 yılında Max Weber tarafından öne sürülmüştür. Yunanca ilahi ilham veren anlamına gelen karizma kavramı liderlik alanına 1980’li yılların sonlarında girmiştir. Karizmatik liderlikle ilgili yapılan literatür taraması sonucunda en önemli çalışma House’un liderlik çalışmaları denilebilir. House karizmatik liderlik kuramını ortaya atmıştır. Burada grup üyelerinin liderin söylediklerini doğru ve yapılması gereken olarak algıladıkları sorgusuz sualsiz ona itaat ettiklerini ifade etmektedir. Takipçiler bu liderlere hem sevgi hem de şefkat hissetmektedirler. Canla başla örgüt için ve liderleri için mücadeleye hazır bulunmaktadırlar. House bu kuramı 4 temel özelliklerle çerçevelendirmiştir. Bunlardan ilki ideolojik olarak hedef belirleme ve hedefi ayrıntılarıyla ortaya koymadır. İkincisi grup üyeleriyle iletişim kurarken onlardan beklentinin yüksek olduğunu ifade ederek iletişimi sürdürmedir. Üçüncüsü ise beklediği davranışları önce kendi gerçekleştirerek onlara model olmasıdır. Böylelikle takipçiler için takip edebilecekleri bir yol görünür. Son özellik ise motivasyona yönelik adımlar atmalı ve güdülemeyi kullanmaktır (Kılınç, 1996, s. 72).

Conger ve Kanungo bir liderlik teorisi ortaya atmışlardır. Burada kişilerin lidere karizmayı atfetmesiyle belirlenen bir karizma yani karizmanın atıfsal olduğu durumu öne sürülmektedir (Akçakaya, 2010, s. 259). İki aşamalı bir farklılık mevcuttur. İlk olarak grup üyelerine kıyasla çok daha fazla statükoyu değiştirme konusunda isteklidir, ikincisi ise grup üyelerinin ihtiyaçlarına yani çevreye çok daha hassastırlar. Son olarak bu tarz liderler diğer grup üyelerine alınması gereken riskler ve atılması gereken adımlar konusunda öncülük edebilmeyi başaran liderler olmaktadır. Karizmatik lider gruba yeni bir vizyon kazandıran ve takipçilerini memnun eden onların güvenini kazanmış olan bir lider olarak

tanımlanabilmektedir (Brown, 2002, s. 22).

Karizma bir açıdan liderin kişisel gücü olarak ifade edilebilir. Bu kadar sığ bir tanım elbette doğru olmaz karizma aynı zamanda geniş bir vizyon ve duygusal bir gücü de ifade etmektedir. Karizmatik liderler amaçları oluşturma ve gelecekle ilgili planlamalar yapma konusunda muktedirlerdir. Bu sahip oldukları güç takipçileri daha çok güdülemekte ve liderde takipçilerin bundan etkilendiğinin bilincinde olmaktadır. Tarihte bakıldığında birçok karizmatik lider göze çarpmaktadır. Tarihin kaderini değiştiren bu liderler bu gücü iyilik ya da kötülük için kullanabilmektedirler. Hitler yaptığı soykırımla, Atatürk verdiği mücadeleyle adını tarihe yazmıştır.

2.2.7. Gary Yukl'un Liderlik Yaklaşımı

Çalışan verimliliği ve iş tatminini durumsal ve ara değişkenler açısından inceleyen Yukl; Ohio ve Michigan'a yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu yeni boyut karar merkezîyetçiliğidir. Bu karar verme sürecine takipçilerin ne denli etki ettiğiyile ilgili bir kavrama karşılık gelmektedir. Yukl liderlikle ilgili iki ayrı model oluşturmuştur (Zel, 2001, s. 111).

Ayrılık modeliyle lider davranışının takipçilerin tatminiyle ilişkisini incelemektedir. Beklenen davranış ile gerçekleşen davranış arasındaki fark ne kadar fazla ise tatmin o kadar az gerçekleşir. Bu fark bir uçuruma dönüştüğünde çalışanın bu işten haz duyması ya da tatmin olması mümkün olmayacaktır. Astlar liderden alınan kararlarla ilgili fikrini sormasını bekliyor olabilir ya da kişisel sorunlarıyla ilgili bir destek bekliyor olabilirler lider bu beklentilere karşılık vermediği takdirde takipçiler motivasyonunu kaybetmeye başlar ve tatminsizlik oluşur (Zel, 2001, s. 111).

Çoklu başlanma modelinde ise bireyden ziyade grup tatmini esas alınmıştır. Grup tatmini insana ve gruba dönüklük bunun yanı sıra karar merkezîyetçiliğinin dışında ara değişkenlerle oluşmuştur. Takipçinin yetenek seviyesi, motivasyonu ve görev rol uyumluluğu olarak sıralanabilmektedir (Zel, 2001, s. 11).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Katılımcılar

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, ailede psikiyatrik hastalık öyküsü gibi değişkenlere yönelik temel betimleyici istatistikler kadın ve erkek katılımcılar için ayrı ayrı yapılmıştır.

Bu araştırmanın çalışma grubu Ankara, Adana, Aydın, Bursa, Iğdır, Kocaeli, Manisa, İstanbul, Aksaray, Rize, Van, Kütahya ve Çankırı olmak üzere 12 ayrı ilden veriler toplanmıştır. Toplam 240 veriye 17-60 yaş arası bireylerden ulaşılmıştır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllü olarak sağlanmıştır. Herhangi bir uç veriye rastlanmamış dolayısıyla tüm veriler analizlerde kullanılmıştır.

Çalışma grubumuza ait veriler ve analizler bulgular bölümünde incelenmiştir. Dışlama kriterlerimiz ölçekleri yüz yüze ve/veya online doldurmayı engelleyebilecek fiziksel ve/veya zihinsel bir engele sahip olmamaktır.

3.1.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Tablo 5'te görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların *cinsiyetleri* incelendiğinde yer alan katılımcıların %59,2'si (N=141) kadın, %40,8'i (N=97) erkektir. Katılımcıların *yaşları* incelendiğinde yer alan katılımcıların %72,9'u (N=175) 17-30 yaş aralığında, % 65'i (N=27.1) 31-61 yaş aralığındadır.

Katılımcılar *eğitim düzeyi* açısından incelendiğinde yer alan katılımcıların %50,4'ü (N= 121) lise ve altı, % 2,5 'i (N= 6) ön lisans, 36,3 'ü (N= 87) lisans ve % 10,8 'i (N= 26) doktora şeklindedir. Katılımcıların *medeni durumları* incelendiğinde %19,6'sı (N= 47) evli, % 27,9'u (N=67) bekar ilişkisi var, % 50,8'i (N=122) bekar ilişkisi yok ve % 1,7'si (N= 4) boşanmıştır.

3.1.2. Demografik Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 5. Sosyo Demografik Bilgiler Tablosu

Değişkenler	Ort.	SS	Min.	Maks.
Yaş	26,55	9,848	17	60

	Kardeş Sayısı	3,05	1,577	0	12
	Kardeş Sırası	1,98	1,341	0	8
	GPA	3,02	,485	2	4
Değişkenler		Grup	n	%	
Cinsiyet	Kadın		141		59,2
Cinsiyet	Erkek		97		40,8
Eğitim Durumu	Lise ve Altı		121		50,4
Eğitim Durumu	Ön Lisans		6		2,5
Sosyoekonomik Durum	Lisans		87		36,3
	Yüksek Lisans / PhD		26		10,8
	Düşük		31		12,9
Sosyoekonomik Durum	Orta Altı		38		15,8
Yaş	Orta		142		59,2
	Yüksek / Orta Üst		29		12,1
	30 Yaş Altı		175		72,9
Yaş	30 Yaş Üstü		65		27,1
Medeni durum	Evli		47		19,6
Medeni durum	Bekar İlişkisi Var		67		27,9
Yaşanılan Kişi	Bekar İlişkisi Yok		122		50,8
	Dul		4		1,7
	Tek		65		27,1
Yaşanılan Kişi	Çocuklar		2		0,8
Kronik/Tıbbi Rahatsızlık Durumu	Eş		14		5,8
	Akraba		2		0,8
	Eş Çocuk		30		12,5
	Aile		89		37,1
	Bakıcı		0		0,0
	Yurt		34		14,2
	Diğer		4		1,7
	Hayır		212		88,3
Kronik/Tıbbi Rahatsızlık Durumu	Evet		28		11,7
	Hayır		222		92,5
PSI Rahatsızlık Durumu					
PSI Rahatsızlık Durumu	Evet		18		7,5
Ameliyat Olma Durumu	Hayır		227		94,6
Ameliyat Olma Durumu	Evet		12		5,0
İlaç Kullanma Durumu	Hayır		1		0,4
	Hayır		222		92,5
İlaç Kullanma Durumu	Evet		17		7,1
Öğrenci Olma Durumu	Evet		1		0,4

	Hayır	71	29,6
Öğrenci Olma Durumu	Evet	169	70,4
Emekli Olma Durumu	Hayır	230	95,8
Emekli Olma Durumu	Evet	10	4,2
Çalışma Durumu	Hayır	161	67,1
Çalışma Durumu	Evet	79	32,9

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara sırasıyla Kişisel Bilgi Formu, Duygusal tepkisellik ve hassasiyet düzeylerini inceleyebilmek için 17 maddelik Duygusal Tepkisellik Ölçeği, bağlanma şeklini tespit edebilmek için ise 5 alt boyuttan oluşan her biri 9 maddelik Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri – İlişki Yapısı (YİYE-İY) envanteri ve lider tercih yönelimini (otoriter, karizmatik ve demokratik) belirleyebilmek için lider tercih yönelimi ölçeği uygulanmıştır. Veriler çevrimiçi ortamda toplanmıştır.

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

TÜRKÇE FORMUN ADI	ORJİNAL TESTİN ADI	ORJİNAL ÖLÇEK GELİŞTİREN KİŞİ/TARİH	TÜRKİYE STANDARDİZASYONU KİŞİ/TARİH	ÖLÇTÜĞÜ ÖZELLİK
Duygusal Tepkisellik Ölçeği	Emotional Reactivity Scale	Mathew, Nock, Wedig, Jill ve Hooley, 2008	Seçer, Halmatov ve ve Gençdoğan	Duygusal tepkisellik düzeyini değerlendirme
Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri – İlişki Yapısı (YİYE-İY)	Experiences in Close Relationships- Relationship Structures scale (ECR-RS)	Fraley ve ark, 2011	Deveci Şirin ve Şen Doğan, 2021	Bağlanma örüntülerini değerlendirme
Lider Tercih Yönelimi	Lider Tercih Yönelimi	Arklan, 2006	Arklan, 2006	Kişilerin lider tercih yönelimlerini belirleme

3.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı olarak hazırlamış bulunduğum kişisel bilgi formu; katılımcıların yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey, kardeş sayısı olmak üzere çeşitli demografik bilgileri içermektedir.

3.2.2. Duygusal Tepkisellik Ölçeği (DTÖ)

Duygusal Tepkisellik Ölçeği Mathew, Nock, Wedig, Jill ve Hooley tarafından 2008 yılında kişilerin olaylara karşı duygusal olarak ne seviyede hassasiyet ve ne ölçüde tepkisel oldukları tespit etmektedir. Ölçekteki maddelerin faktörlere göre dağılımına bakıldığında; 1., 2., 3., 4 ve 5. maddeler hassasiyet alt boyutunda, 8, 10, 11, 12, 13, 14 ve 17. Maddeler tepkisellik alt boyutunda ve 6, 7, 9, 15 ve 16. maddeler dayanıklılık alt boyutunda yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için yapılan toplam iç tutarlılık katsayısının .91, hassasiyet alt boyutunun 0,86, duygusal tepkisellik alt boyutunun 0,76 ve psikolojik dayanıklılık alt boyutunun 0,81 olduğu ve ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu bulunmuştur (Seçer ve ark., 2013, s. 77)

3.2.3. Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri – İlişki Yapısı (YİYE-İY)

Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri-İlişki Yapısı (YİYE-İY), Fraley ve ark (2011) tarafından düzenlenen Experiences in Close Relationships-Relationship Structures scale (ECR-RS) isimli ölçeğin Türk kültürüne uyarlanmış formudur. Her bir form (anne, baba, romantik partner, yakın arkadaş ve genel) bağlanmaya ilişkin kaçınma ve bağlanmaya ilişkin kaygı olarak adlandırılan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 1, 2, 3 ve 4. Maddeler ters kodlanmaktadır. Bağlanmaya ilişkin kaçınma boyutu puanları 1, 2, 3, 4,5 ve 6. Maddelerin toplamı, Bağlanmaya ilişkin kaygı boyutu 7,8 ve 9. Maddenin toplamıyla elde edilmektedir. Kaçınma ve kaygı boyutları her ilişki ve genel/global formu için ayrı ayrı hesaplanmalıdır. Ölçekten alınan yüksek puanlar güvensiz bağlanma özelliklerine işaret etmektedir. Her bir form birbirinden bağımsızdır hesaplanmakta ve ayrı puanlanıp ayrı değerlendirilmektedir. Bu sebeple araştırmacı, incelemek istediği ilişki yapısına hangi form uygun ise o formu kullanabilir (Deveci ve Şen Doğan, 2021, s.4).

3.2.4. Lider Tercih Yönelimi Anketi

Ümit Arklan'ın 2006 da yapmış olduğu tez çalışmasından yola çıkarak bu anket formu kullanılmaya karar verilmiştir. Lider tercih yönelimini karizmatik, otoriter ve demokratik olmak üzere üç ana bölümle incelemiştir. Faktör analizine sokulan maddelerin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's $\alpha = ,9504$) genel olarak yüksek bulunmuştur. Çalışmada faktörlerin güvenilirliği de ayrı ayrı incelenmiştir. İncelemeler sonucunda birinci faktör (karizmatiklik)

için güvenilirlik katsayısı 0.9748 olarak bulunmuştur. Bu değer oldukça yüksektir. Bu faktörün çok güvenilir olduğunu gösterir. İkinci faktör (otoriterlik) için güvenilirlik katsayısı 0.8453'tür. Bu da hala kabul edilebilir bir güvenilirlik değeri olup, otoriterlik boyutunun da güvenilir bir şekilde ölçüldüğünü gösterir. nc faktör (demokratlık) için güvenilirlik katsayısı 0.6978'dir. Bu değer, biraz daha düşük olmakla birlikte, yine de genellikle kabul edilebilir bir seviyededir (Arklan, 2006, s. 56).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu araştırma bağlanma stilleri ile lider tercih yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemek üzere ilişkisel tarama modeline uygun olarak hazırlanmıştır. Bu bölümde Duygusal Tepkisellik Ölçeği (DTÖ), Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri- İlişki Yapısı (YİYE-İY), Lider Tercih Yönelimi Ölçeği ve Bilgi Toplama Formundan elde edilen veriler istatistiksel analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Analizler, ana hipotezimiz ve beraberindeki soruların cevaplanmasına yönelik olarak yapılmıştır. Uç değer analizi gerçekleştirilmiş ve hiç uç değere rastlanmamıştır. Verilerin tamamı kullanılabilir durumda olarak tespit edilmiştir. Katılımcılara ait verilerin normallik, doğrusallık ve örneklem varyansları karşılama durumu parametrik testlerle analiz edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 1996).

Araştırmada katılımcıların bağlanma stillerini anlamaya yönelik Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri- İlişki Yapısı (YİYE-İY), bireylerin kişiler arası ilişkilerinde ortaya çıkan durumlar karşısında yaşanan duygu yoğunluğu ve bu yoğun duygusal durumlar karşısında ortaya çıkan tepkiselliği ölçmek için Duygusal Tepkisellik Ölçeği (DTÖ), kişilerin ne tarz liderleri tercih ettiklerini saptayabilmek için Lider Tercih Yönelimi Ölçeği uygulanmıştır. Veriler Google Forms üzerinden toplanmıştır. Uygulamalar sonucunda elde edilen verilerin analizinde Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (Statistical Program for Social Sciences - SPSS 27.0) kullanılmıştır.

Pallant (2020) Korelasyon katsayısı bize ilişkinin gücünü ve yönünü göstermektedir. Bu değer -1 ile 1 arasında olmaktadır. Değerin negatif olması ilişkinin ters yönde olduğunu gösterirken pozitif olması ilişkinin aynı yönde olduğunu göstermektedir. Sayı 0'a ne kadar yakınsa ilişki o kadar zayıftır. p değeri ise anlamlılığı ifade etmektedir; $p < 0,05$: İlişki istatistiksel olarak anlamlıdır, $p > 0,05$: İlişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Sosyo demografik sorular için frekans tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız örneklem t-test, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde ise non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizler $\alpha = 0,05$ seviyesinde uygulanmıştır.

Tablo 7. Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbac's Alpha
Anne Kaçınma	,000	,654	-,157	,841
Anne Kaygı	,000	1,041	-,116	,857
YİYE-İY Anne Toplam	,000	,617	-,056	,835
Baba Kaçınma	,001	,282	-,805	,885
Baba Kaygı	,000	,809	-,455	,871
YİYE-İY Baba Toplam	,000	,299	-,554	,860
Romantik Partner Kaçınma	,000	,606	-,660	,868
Romantik Partner Kaygı	,000	,554	-,877	,879
YİYE-İY romantik Partner Toplam	,000	,424	-,257	,829
Arkadaş Kaçınma	,000	,787	,180	,895
Arkadaş Kaygı	,000	,703	-,451	,873
YİYE-İY Arkadaş Toplam	,000	,677	,442	,871
Genel/Global Kaçınma	,000	,120	-,318	,853
Genel/Global Kaygı	,000	,501	-,561	,901
YİYE-İY Genel/Global Toplam	,000	,050	-,008	,858
Hassasiyet	,000	-,447	-,493	,870
Tepkisellik	,016	,184	-,021	,814
Dayanıklılık	,000	-,055	-,211	,705
Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam	,022	-,113	-,202	,909
Otoriter Liderlik	,000	,755	-,172	,884
Demokratik Liderlik	,000	-1,095	1,783	,851
Karizmatik Liderlik	,000	-1,241	1,299	,959
Lider Yönelim Ölçeği Toplam	,000	-,965	1,870	,950

*p>0,05; **YİYE-İY:** Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri- İlişki Yapısı

Tablo 7’de normallik analizi ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır. George ve Mallery (2010) ifade etmişlerdir ki ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2; +2 sınırını aşmadığından analizlerde parametrik testler kullanılmış ancak yeterli gözlem sayısı olmadığından (n<30) non-parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Kalaycı (2006) ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek düzeyde olduğunu vurgulamıştır. Bir ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının 0,60 ile 0,80 arasında olması ölçeğin orta güvenilir olduğunu ve 0,80 ile 1,00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Ölçek Puanları

Ölçek	Ort.	SS	Min.	Maks.
Anne Kaçınma	17,06	9,005	6	42
Anne Kaygı	7,71	5,764	3	21
YİYE-İY Anne Toplam	24,78	12,212	9	63
Baba Kaçınma	20,61	10,367	6	42
Baba Kaygı	8,21	5,770	3	21
YİYE-İY Baba Toplam	28,82	13,387	9	63
Romantik Partner Kaçınma	16,64	9,457	6	42
Romantik Partner Kaygı	9,08	5,640	3	21
YİYE-İY romantik Partner Toplam	25,72	11,999	9	63
Arkadaş Kaçınma	16,16	9,147	6	42
Arkadaş Kaygı	8,68	5,382	3	21
YİYE-İY Arkadaş Toplam	24,85	12,157	9	63
Genel/Global Kaçınma	18,91	8,504	6	42
Genel/Global Kaygı	9,19	5,185	3	21
YİYE-İY Genel/Global Toplam	28,10	11,549	9	63
Hassasiyet	10,18	3,502	0	15
Tepkisellik	10,56	4,436	0	21
Dayanıklılık	8,62	3,015	1	15
Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam	29,35	9,709	3	51
Otoriter Liderlik	19,12	8,652	8	40
Demokratik Liderlik	51,66	11,487	15	75
Karizmatik Liderlik	144,26	33,217	40	200
Lider Yönelim Ölçeği Toplam	218,22	36,133	87	313

YİYE-İY: Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri- İlişki Yapısı, Ort:Ortalama, SS: Standart Sapma, Min: Minimum, Maks:Maksimum

4.1. Cinsiyete Göre Ölçek Puanları

Tablo 9. Araştırma Değişken Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Kadın (n=141)		Erkek (n=97)		t	Sig.
	Ort.	SS	Ort.	SS		
YİYE-İY						
Anne Kaçınma	16,69	9,224	17,39	8,673	-,593	,554
Anne Kaygı	7,70	5,847	7,76	5,730	-,089	,929
YİYE-İY Anne Toplam	24,38	13,213	25,15	10,701	-,496	,620
Baba Kaçınma	20,52	10,768	20,47	9,723	,032	,974
Baba Kaygı	8,27	5,748	8,03	5,783	,314	,754

YİYE-İY Baba Toplam	28,79	14,075	28,51	12,178	,165	,869
Romantik Partner Kaçınma	16,49	9,441	16,89	9,613	-,317	,752
Romantik Partner Kaygı	8,88	5,338	9,33	6,075	-,590	,556
YİYE-İY Romantik Partner Toplam	25,37	11,981	26,22	12,144	-,533	,594
Arkadaş Kaçınma	14,63	8,646	17,92	9,038	-2,829*	,006*
Arkadaş Kaygı	8,67	5,091	8,66	5,816	,020	,984
YİYE-İY Arkadaş Toplam	23,30	11,915	26,58	11,855	-2,086*	,038*
Genel/Global Kaçınma	17,88	8,322	20,25	8,627	-2,125*	,035*
Genel/Global Kaygı	8,77	5,100	9,82	5,315	-1,537	,126
YİYE-İY Genel/Global Toplam	26,65	11,856	30,07	10,924	-2,257*	,025*
Duygusal Tepkisellik Ölçeği						
Hassasiyet	11,13	3,200	8,87	3,481	5,168**	,000**
Tepkisellik	11,16	4,245	9,76	4,612	2,401*	,017*
Dayanıklılık	9,21	2,855	7,85	3,060	3,508**	,000**
Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam	31,49	8,969	26,47	9,978	4,048**	,000**
Lider Yönelim Ölçeği						
Otoriter Liderlik	17,79	8,508	21,04	8,469	-2,898**	,004**
Demokratik Liderlik	51,55	12,775	51,98	9,405	-,301	,764
Karizmatik Liderlik	145,82	34,679	142,36	31,279	,786	,433
Lider Yönelim Ölçeği Toplam	220,56	35,560	215,38	37,075	1,085	,279

*p<0,05; **p<0,01

Bu araştırmada, YİYE-İY, Duygusal Tepkisellik Ölçeği, Lider Yönelim Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlar arasında cinsiyet açısından bazı istatistiksel farklılıklar gözlemlenmiştir. Sonuçlar, erkekler ve kadınlar arasındaki puan farklılıklarını göstermektedir. Aşağıda, bu farklılıkların her bir boyut ve alt boyut için daha ayrıntılı bir şekilde açıklamaları sunulmuştur:

Erkeklerin Daha Yüksek Puan Aldığı Boyutlar:

YİYE-İY Arkadaş Toplam ($t(236) = -2,086$, $p < 0,05$): Erkekler, arkadaş ilişkileri konusundaki YİYE-İY (Yapısal İlişkilerde Yaşantılar Envanteri) toplam puanında kadınlardan daha yüksek puan almışlardır.

Genel/Global Kaçınma ($t(236) = -2,125$, $p < 0,05$): Erkekler, genel kaçınma davranışı sergileyen bireyler olarak kadınlardan daha yüksek puan almışlardır.

YİYE-İY Genel/Global Toplam ($t(236) = -2,257$, $p < 0,05$): Erkekler, YİYE-İY genel/global

boyutunda kadınlardan daha yüksek puan almışlardır.

Arkadaş Kaçınma ($t(236) = -2,829, p < 0,05$): Erkekler, arkadaş kaçınma konusunda kadınlardan daha yüksek puan almışlardır.

Otoriter Liderlik ($t(236) = -2,898, p < 0,01$): Erkekler, liderlik tarzlarından otoriterlik açısından kadınlardan daha yüksek puan almışlardır.

Kadınların Daha Yüksek Puan Aldığı Boyutlar:

Hassasiyet ($t(236) = 5,168, p < 0,01$): Kadınlar, hassasiyet duygusunu daha yüksek bir seviyede yaşamakta ve bu alanda erkeklerden anlamlı derecede yüksek puan almaktadırlar.

Tepkisellik ($t(236) = 2,401, p < 0,05$): Kadınlar, duygusal tepkilerde daha yüksek bir tepkisellik sergileyerek bu alanda erkeklerden daha yüksek puan almışlardır.

Dayanıklılık ($t(236) = 3,508, p < 0,01$): Kadınlar, dayanıklılık konusunda erkeklerden daha yüksek puan almışlardır, bu da kadınların daha yüksek bir dayanıklılık sergileyebildiklerini gösteriyor.

4.2. Eğitime Göre Ölçek Puanları

Tablo 10. Araştırma Değişken Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Lise ve Altı (n=121)		Ön Lisans (n=6)		Lisans (n=87)		Yüksek Lisans / Doktora (n=26)		H	Sig.
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		
YİYE-İY										
Anne Kaçınma	16,12	9,125	16,33	7,866	18,06	8,487	18,31	10,291	4,037	,257
Anne Kaygı	8,22	5,992	5,00	2,757	7,18	5,575	7,73	5,731	2,248	,522
YİYE-İY Anne Toplam	24,34	12,199	21,33	7,421	25,24	11,995	26,04	14,118	,643	,887
Baba Kaçınma	19,90	10,022	17,50	6,348	20,77	10,285	24,08	12,490	2,674	,445
Baba Kaygı	8,79	5,931	4,67	2,875	7,60	5,380	8,38	6,500	4,335	,227
YİYE-İY Baba Toplam	28,69	12,912	22,17	8,305	28,37	13,179	32,46	16,626	2,784	,426
Romantik Partner Kaçınma	18,08	9,865	11,67	6,218	15,26	8,519	15,69	10,341	6,035	,110
Romantik Partner Kaygı	9,74	5,875	5,00	3,633	8,80	5,331	7,88	5,494	6,771	,080
YİYE-İY Romantik Partner Toplam	27,82	11,651	16,67	9,585	24,07	11,595	23,58	13,735	10,893	,012*

Arkadaş Kaçınma	16,36	9,314	11,33	6,861	16,21	8,870	16,19	9,879	1,983	,576
Arkadaş Kaygı	8,94	5,861	4,83	4,021	8,55	4,764	8,81	5,177	3,722	,293
YİYE-İY Arkadaş Toplam	25,31	11,981	16,17	10,553	24,76	12,161	25,00	13,179	3,839	,279
Genel/Global Kaçınma	19,62	8,712	17,00	7,266	18,41	7,808	17,69	10,047	1,692	639
Genel/Global Kaygı	9,40	5,480	8,00	4,899	9,07	4,747	8,85	5,468	,599	,897
YİYE-İY Genel/Global Toplam	29,02	11,490	25,00	11,384	27,48	10,944	26,54	13,900	1,485	,686
Duygusal Tepkisellik Ölçeği										
Hassasiyet	10,77	3,471	11,67	2,503	9,52	3,389	9,27	3,748	9,849	,020*
Tepkisellik	11,21	4,328	11,33	5,428	9,86	4,268	9,69	5,002	6,800	,079
Dayanıklılık	8,92	2,951	9,83	2,483	8,41	2,916	7,65	3,566	6,534	,088
Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam	30,89	9,291	32,83	8,931	27,79	9,376	26,62	11,737	9,421	024*
Lider Yönelim Ölçeği										
Otoriter Liderlik	18,57	7,982	18,83	9,786	20,22	8,927	18,08	10,473	3,088	,378
Demokratik Liderlik	50,53	11,560	48,33	11,553	52,20	11,066	55,92	11,973	6,922	,074
Karizmatik Liderlik	137,37	35,327	145,33	42,075	148,71	30,553	161,19	19,894	13,755	,003*
Lider Yönelim Ölçeği Toplam	211,55	36,332	212,50	44,198	222,82	34,541	235,19	32,469	12,560	,006*

*p<0,05; **p<0,01

YİYE-İY Romantik Partner Toplam, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 10,893$, $p<0,05$). Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin YİYE-İY Romantik Partner Toplam puan ortalamasının ön lisans eğitim düzeyine sahip bireyler (Ort.Ön Lisans = 16,67 < Ort.Lise ve altı = 27,82) ve lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin (Ort.Lisans = 24,07 < Ort.Lise ve altı = 27,82) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireyler, romantik partnerleriyle daha yüksek düzeyde etkileşimde bulunuyor veya ilişkilerini daha yoğun şekilde yaşıyorlar.

Hassasiyetin, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 9,849$, $p<0,05$). Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin Hassasiyet puan ortalamasının lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin (Ort.Lisans = 9,52 < Ort.Lise ve altı = 10,77) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin

Hassasiyet puan ortalamaları, lisans eğitim düzeyine sahip bireylerden daha yüksektir. Duygusal olarak daha hassas ve ilişkilerinde daha fazla duygu yoğunluğu yaşayabilirler.

Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 9,421, p<0,05$). Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam puan ortalamasının lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin ($Ort.Lisans = 27,79 < Ort.Lise ve altı = 30,89$) ve yüksek lisans/PhD eğitim düzeyine sahip bireylerin ($Ort. yüksek lisans/Doktora = 26,62 < Ort.Lise ve altı = 30,89$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Buradan yola çıkarak, lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireyler duygusal tepkilerini daha fazla dışa vuruyor ya da daha yoğun gösteriyor olabilir.

Karizmatik Liderlik, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 13,755, p<0,01$). Yüksek lisans/Doktora eğitim düzeyine sahip bireylerin Karizmatik Liderlik puan ortalamasının lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin ($Ort.Lise ve altı = 137,37 < Ort.Yüksek Lisans/Doktora = 161,19$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin liderlik yeteneklerini daha etkili bir şekilde kullanabildiği ve karizmanın daha belirgin olduğu gözlenmektedir.

Lider Yönelim Ölçeği Toplam, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 12,560, p<0,05$). Yüksek lisans/Doktora eğitim düzeyine sahip bireylerin Lider Yönelim Ölçeği Toplam puan ortalamasının lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin ($Ort.Lise ve altı = 211,55 < Ort.Yüksek Lisans/Doktora = 235,19$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur.

Anne Kaçınma, Anne Kaygı, YİYE-İY Anne Toplam, Baba Kaçınma, Baba Kaygı, YİYE-İY Baba Toplam, Romantik Partner Kaçınma, Romantik Partner Kaygı, Arkadaş Kaçınma, Arkadaş Kaygı, YİYE-İY Arkadaş Toplam, Genel/Global Kaçınma, Genel/Global Kaygı, YİYE-İY Genel/Global Toplam, Tepkisellik, Dayanıklılık, Otoriter Liderlik ve Demokratik Liderlik boyutlarından alınan puanlar ise eğitim düzeyleri için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark sergilememektedir.

4.3. Sosyoekonomik Düzeye Göre Ölçek Puanları

Tablo 11. Araştırma Değişken Puanlarının Sosyoekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçekler ve Alt Boyutları	Düşük (n=31)		Orta Altı (n=38)		Orta (n=142)		Yüksek/Orta Üst (n=29)		H	Sig.
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		

YİYE-İY

Anne Kaçınma	17,42	9,255	18,29	10,519	17,14	8,339	14,69	9,798	3,924	,270
Anne Kaygı	10,00	6,758	6,92	5,058	7,39	5,399	7,90	6,847	4,595	,204
YİYE-İY Anne Toplam	27,42	14,135	25,21	13,003	24,53	11,335	22,59	13,236	2,837	,417
Baba Kaçınma	20,32	11,300	23,05	10,619	20,63	9,983	17,62	10,591	4,402	,221
Baba Kaygı	9,74	6,382	8,53	6,396	7,82	5,269	8,07	6,573	2,089	,554
YİYE-İY Baba Toplam	30,06	15,397	31,58	15,043	28,45	12,380	25,69	13,488	2,556	,465
Romantik Partner Kaçınma	19,29	11,934	18,61	10,047	16,30	8,897	12,93	7,131	6,187	,103
Romantik Partner Kaygı	7,48	5,697	10,45	5,727	9,20	5,427	8,41	6,259	7,246	,064
YİYE-İY Romantik Partner Toplam	26,77	13,278	29,05	14,273	25,49	11,186	21,34	10,213	6,031	,110
Arkadaş Kaçınma	17,77	10,095	18,84	11,120	15,88	8,704	12,31	5,626	6,730	,081
Arkadaş Kaygı	10,39	5,396	9,42	5,249	8,11	5,226	8,69	6,048	6,439	,092
YİYE-İY Arkadaş Toplam	28,16	13,432	28,26	13,982	23,99	11,671	21,00	8,767	7,012	,072
Genel/Global Kaçınma	19,58	9,712	21,50	8,598	19,09	8,057	13,90	7,466	12,825	,005*
Genel/Global Kaygı	9,42	5,881	9,84	4,807	8,95	4,868	9,24	6,457	1,168	,761
YİYE-İY Genel/Global Toplam	29,00	14,071	31,34	11,609	28,04	10,715	23,14	11,379	5,615	,132

Duygusal Tepkisellik Ölçeği

Hassasiyet	11,29	3,533	10,58	3,350	10,05	3,455	9,07	3,664	6,506	,089
Tepkisellik	11,55	5,137	11,87	3,573	10,33	4,413	8,90	4,271	8,902	,031*
Dayanıklılık	9,48	3,315	9,16	2,422	8,52	2,907	7,48	3,592	6,159	,104
Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam	32,32	11,086	31,61	8,591	28,90	9,370	25,45	9,991	8,174	,043*

Lider Yönelim Ölçeği

Otoriter Liderlik	21,29	10,001	20,32	10,116	17,99	7,784	20,79	8,649	4,445	,217
Demokratik Liderlik	49,13	11,806	49,03	10,719	52,76	12,044	52,45	8,454	7,299	,063
Karizmatik Liderlik	145,29	33,471	144,34	28,567	144,37	34,446	142,55	34,061	,481	,923
Lider Yönelim Ölçeği Toplam	220,72	33,748	213,68	33,803	219,39	36,883	215,79	38,931	1,811	,613

Genel/Global Kaçınma, sosyoekonomik durum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 12,825, p<.05$). Orta altı ve orta sosyoekonomik durum düzeyine sahip bireylerin Genel/Global Kaçınma puan ortalamasının yüksek/orta üst sosyoekonomik durum düzeyine sahip bireylerin ($\text{Ort.yüksek/orta üst} = 13,90 < \text{Ort.orta altı} = 21,50$) ve ($\text{Ort.yüksek/orta üst} = 13,90 < \text{Ort.orta} = 19,09$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Orta altı ve orta sosyoekonomik durum düzeyindeki bireyler, ilişkilerinde daha fazla kaçınma davranışı sergileyebilir. Yani, bu bireyler sosyal ilişkilerden daha fazla geri duruyor olabilirler. Bu durum, düşük sosyoekonomik düzeydeki bireylerin sosyal etkileşimde bulunmaktan daha fazla kaçındıklarını gösterebilir.

Tepkisellik, sosyoekonomik durum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 8,902, p<.05$). Orta altı sosyoekonomik durum düzeyine sahip bireylerin Tepkisellik puan ortalamasının yüksek/orta üst sosyoekonomik durum düzeyine sahip bireylerin ($\text{Ort.yüksek/orta üst} = 8,90 < \text{Ort.orta altı} = 11,87$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam, sosyoekonomik durum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($H(3,236) = 8,174, p<.05$). Orta altı sosyoekonomik durum düzeyine sahip bireylerin Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam puan ortalamasının yüksek/orta üst sosyoekonomik durum düzeyine sahip bireylerin ($\text{Ort.yüksek/orta üst} = 25,45 < \text{Ort.orta altı} = 31,61$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Orta altı sosyoekonomik düzeydeki bireyler, duygusal tepkiler konusunda daha fazla duygusal tepki gösteriyor olabilirler. Yani, bu bireyler duygusal durumlarına karşı daha duyarlı olabilirler ve daha fazla tepki verebilirler. Bu bireyler, sosyal etkileşimler sırasında duygusal yanıtlarını daha yoğun şekilde gösteriyor olabilirler.

Anne Kaçınma, Anne Kaygı, YİYE-İY Anne Toplam, Baba Kaçınma, Baba Kaygı, YİYE-İY Baba Toplam, Romantik Partner Kaçınma, Romantik Partner Kaygı, YİYE-İY Romantik Partner Toplam, Arkadaş Kaçınma, Arkadaş Kaygı, YİYE-İY Arkadaş Toplam, Genel/Global Kaygı, YİYE-İY Genel/Global Toplam, Hassasiyet, Dayanıklılık, Otoriter Liderlik, Demokratik Liderlik, Karizmatik Liderlik ve Lider Yönelim Ölçeği Toplam boyutlarından alınan puanlar ise sosyo ekonomik durum için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark sergilememektedir.

Bu durum sosyoekonomik açıdan yetersiz olan ailelerde büyüyen çocukların daha çok kaçınan bağlanmaya sahip olabilecekleri anlamına gelmektedir. Yine tepkisellik alt boyutunda sosyoekonomik düzeyi düşük olan bireylerde daha yüksek puanlar bulunması

onların olay ve durumlar karşısında daha tepkisel davrandığı anlamına gelmektedir. Orta altı sosyoekonomik düzeydeki bireyler, ilişkilerde daha fazla kaçınma davranışı sergileyebilir, duygusal tepkilerini daha yoğun gösterebilir ve genel olarak duygusal tepki verme eğilimindedir. Yüksek sosyoekonomik düzeydeki bireyler, genellikle daha az duygusal tepki verir ve sosyal ilişkilerde daha az kaçınma davranışı sergileyebilirler. Diğer bazı boyutlar, sosyoekonomik durumdan bağımsız olarak benzer sonuçlar göstermektedir. Bu farklar, sosyoekonomik durumun bireylerin psikolojik ve sosyal davranışlarını nasıl etkileyebileceği hakkında önemli ipuçları sunmaktadır.

4.4. Bağlanma ve Lider Tercih Yönelimine Ait Puanlar Arasındaki İlişki

Değişkenlere ilişkin veri dağılımının normallik varsayımının test edilmesinde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiş, varyansların homojenliğinin test edilmesinde ise Levene testi kullanılmıştır. Tüm değişkenler için basıklık ve çarpıklık katsayısının 0'a yakın olduğu bulunmuştur. Bu değerlerin 2 ile -2 arasında olması gerektiğine dair öneri karşılanarak (George ve Mallery, 2016, s. 117), verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca analizler sonucunda varyansların homojen olduğu ($p > .05$) belirlenmiştir. İlgili istatistiğin normallik varsayımları böylece test edildikten sonra verilere Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Tablo 12. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Tablosu

Ölçekler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Anne Kaçınma	1																						
Anne Kaygı	,335** ,000	1																					
YİYE-İY Anne Toplam	,896** ,000	,719** ,000	1																				
Baba Kaçınma	,526** ,000	,178** ,006	,472** ,000	1																			
Baba Kaygı	,299** ,000	,708** ,000	,555** ,000	,321** ,000	1																		
YİYE-İY Baba Toplam	,537** ,000	,443** ,000	,605** ,000	,913** ,000	,680** ,000	1																	
Romantik Partner Kaçınma	,356** ,000	,324** ,000	,415** ,000	,233** ,000	,335** ,000	,325** ,000	1																
Romantik Partner Kaygı	,089 ,168	,343** ,000	,228** ,000	,176** ,006	,435** ,000	,324** ,000	,213** ,001	1															
YİYE-İY Romantik Partner Toplam	,323** ,000	,417** ,000	,434** ,000	,266** ,000	,468** ,000	,408** ,000	,888** ,000	,638** ,000	1														
Arkadaş Kaçınma	,434** ,000	,291** ,000	,458** ,000	,359** ,000	,325** ,000	,418** ,000	,365** ,000	,088 ,175	,329** ,000	1													
Arkadaş Kaygı	,173** ,007	,566** ,000	,395** ,000	,127* ,049	,623** ,000	,367** ,000	,306** ,000	,431** ,000	,444** ,000	,357** ,000	1												
YİYE-İY Arkadaş Toplam	,403** ,000	,470** ,000	,519** ,000	,326** ,000	,520** ,000	,477** ,000	,410** ,000	,257** ,000	,444** ,000	,910** ,000	,711** ,000	1											
Genel/Global Kaçınma	,547** ,000	,222** ,001	,508** ,000	,421** ,000	,255** ,000	,436** ,000	,532** ,000	,170** ,008	,499** ,000	,568** ,000	,236** ,000	,532** ,000	1										
Genel/Global Kaygı	,186** ,000	,477** ,001	,362** ,000	,167** ,000	,512** ,000	,350** ,000	,286** ,000	,484** ,008	,453** ,000	,288** ,000	,709** ,000	,530** ,000	,388** ,000	1									

YİYE-İY Genel/Global Toplam	,004	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000									
	,486**	,377**	,537**	,385**	,417**	,478**	,520**	,342**	,571**	,547**	,492**	,630**	,910**	,734**	1								
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000									
Hassasiyet	-,080	,047	-,037	-,056	,086	-,007	-,144*	,128*	-,054	-,108	,107	-,034	-,185**	,080	-,100	1							
Tepkisellik	,219	,470	,573	,385	,186	,918	,025	,047	,408	,095	,097	,604	,004	,216	,121								
	,085	,183**	,149*	,112	,231**	,186**	,021	,250**	,134*	,049	,256**	,150*	,012	,288**	,138*	,618**	1						
	,192	,004	,021	,084	,000	,004	,743	,000	,038	,454	,000	,020	,859	,000	,033	,000							
Dayanıklılık	,038	,074	,063	,062	,124	,101	,028	,161*	,098	-,036	,151*	,040	-,004	,131*	,056	,646**	,763**	1					
Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam	,563	,253	,334	,342	,055	,118	,662	,013	,130	,581	,019	,539	,949	,042	,388	,000	,000						
	,022	,124	,074	,050	,175**	,114	-,034	,210**	,072	-,028	,203**	,069	-,063	,201**	,044	,843**	,917**	,892**	1				
	,739	,056	,252	,442	,007	,078	,605	,001	,264	,668	,002	,289	,332	,002	,497	,000	,000	,000					
Otoriter Liderlik	,120	,186**	,176**	,102	,186**	,159*	,140*	,092	,154*	,215**	,220**	,259**	,155*	,156*	,184**	-,033	,123	,085	,071	1			
Demokratik Liderlik	,064	,004	,006	,116	,004	,014	,030	,157	,017	,001	,001	,000	,016	,016	,004	,608	,057	,187	,275				
	-,122	-,204**	-,186**	,000	-,208**	-,089	-,204**	-,063	-,190**	-,228**	-,221**	-,269**	-,163*	-,206**	-,213**	-,010	-,195**	-,133*	-,134*	-,143*	1		
	,059	,001	,004	,996	,001	,168	,002	,334	,003	,000	,001	,000	,011	,001	,001	,873	,002	,040	,038	,027			
Karizmatik Liderlik	-,093	-,229**	-,177**	,022	-,206**	-,072	-,132*	-,006	-,107	-,196**	-,205**	-,238**	-,141*	-,179**	-,184**	,096	-,079	,033	,009	-,097	,728**	1	
Lider Yönelim Ölçeği Toplam	,150	,000	,006	,735	,001	,268	,041	,923	,098	,002	,001	,000	,028	,005	,004	,139	,225	,611	,892	,134	,000		
	-,111	-,156*	-,156*	-,025	-,122	-,072	-,138*	-,004	-,111	-,210**	-,112	-,207**	-,189**	-,128*	-,197**	,167**	-,033	,112	,080	,015	,673**	,851**	1
	,086	,015	,016	,704	,059	,268	,033	,948	,088	,001	,083	,001	,003	,047	,002	,009	,610	,084	,217	,817	,000	,000	

**p<0,01; *p<0,05

Katılımcıların Yakın İlişkilerde Yaşantılar Envanteri – İlişki Yapısı (YİYE-İY) ait 3 alt ölçek puanı (kaygılı, kaçınan ve güvenli) ile Genelleştirilmiş Lider Tercih Yönelimine ait 3 alt ölçek puanı (otoriter, demokratik ve karizmatik) arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analizler sonucu yukarıda gösterilmekte ve ekte ayrıntılı olarak yer almaktadır. Aşağıda tüm analizler sonucunda tespit edilen anlamlı ilişkilerden bahsedilmiştir.

Anne Kaçınan Bağlanma ile anne kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaçınan bağlanma ile baba kaçınan bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaçınan bağlanma ile baba kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaçınan bağlanma ile romantik partner kaçınan bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaçınan bağlanma ile arkadaş kaçınan bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne Kaçınan bağlanma ile Arkadaş Kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Anne Kaygılı Bağlanma ile baba kaçınan bağlanma arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne Kaygılı bağlanma ile Baba Kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne Kaygılı bağlanma ile Romantik Partner Kaçınan bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne Kaygılı bağlanma ile Romantik Partner Kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne Kaygılı bağlanma ile Arkadaş Kaçınan bağlanma ve arkadaş kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaygılı bağlanma ile duygusal tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaygılı bağlanma ile otoriter lider tercih etme arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaygılı bağlanma ile demokratik lider tercih etme yönelimi arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Anne kaygılı bağlanma ile karizmatik lider tercih etme yönelimi arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Baba Kaçınan Bağlanma ile baba kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba kaçınan bağlanma ile romantik partner kaçınan bağlanma ve romantik partner kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba kaçınan bağlanma ile arkadaş kaçınan bağlanma ve arkadaş kaygılı bağlanma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba Kaygılı bağlanma ile Romantik Partner Kaçınan bağlanma ve romantik partner kaygılı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Baba Kaygılı Bağlanma ile arkadaş kaçınan bağlanma ve arkadaş kaygılı bağlanma arasında

pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba kaygılı bağlanma ile duygusal tepkisellik pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba kaygılı bağlanma ile otoriter lider tercih etme yönelimi arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba kaygılı bağlanma ile demokratik lider tercih etme yönelimi arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Baba kaygılı bağlanma ile karizmatik lider tercih etme eğilimi arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Bu ilişkilerin kökenine dair tartışma, bağlanma teorisinin temellerine dayanmaktadır. Bağlanma stilleri, bir bireyin erken çocukluk deneyimlerinden kaynaklanan, genellikle ebeveynleriyle olan etkileşimlerinin sonucu olarak şekillenen kalıplardır. Bu bağlanma stilleri, bireyin gelecekteki ilişkilerini, güven duygusunu ve duygusal yakınlık arayışını etkiler. Şimdi, verdiğimiz ilişkiler üzerinden, bu bağlanma stillerinin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğine ve kökenlerine dair araştırma sonuçlarımız üzerinden bir tartışma yapalım.

Anne Kaçınan Bağlanma ile Anne Kaygılı Bağlanma Arasındaki Pozitif ve Zayıf İlişki: Anne kaçınan bağlanma stiline sahip bir birey, annenin duygusal uzaklık gösterdiği bir bağlanma modeli oluştururken, kaygılı bağlanma ise annenin aşırı duygusal yakınlık ve güven arayışıyla karakterizedir. Bu iki bağlanma stiline zayıf derecede ilişkili olması, bireylerin hem kaçınan hem de kaygılı bağlanma stillerini kısmen içselleştirebildiğini gösteriyor olabilmektedir. Anne kaçınan bağlanmaya sahipse, çocuğa duygusal olarak mesafeli veya kayıtsız kalabilir. Ancak, bu mesafe ve duygusal uzaklık, çocuğun güvenli bağlanma arayışını da beraberinde getirebilir. Bir çocuk, sevgi veya güven arayışını gözlemleyerek, duygusal olarak daha kaygılı hale gelebilir. Annenin mesafeli davranışları ve bu davranışa karşılık çocukta ortaya çıkan kaygı, bu iki bağlanma stiline birbirine yakın bir biçimde şekillenmesine neden olabilir. Yani, bir yandan kaçınan bağlanma stili, güvenli bağlanma için bir temel sunmazken, öte yandan bu mesafe kaygıyı da besleyebilir. Çocuk, anneye olan ihtiyacını gidermek için güvenli bir bağlanma kurmaya çalışırken, aynı zamanda terk edilme veya duygusal reddedilme kaygısı da gelişebilir. Örneğin, bir birey, annenin duygusal olarak mesafeli davranışlarını gözlemlemesine rağmen, güvenli bağlanma arayışı içinde kaygı duyguları hissedebilir.

Anne Kaçınan Bağlanma ile Baba Kaçınan Bağlanma Arasındaki Pozitif ve Orta Derecede İlişki: Aile içindeki ebeveynlerin benzer bağlanma stillerine sahip olmalarının çocuk üzerindeki etkisini gösterir. Çocuğun ebeveynlerinden biri kaçınan bağlanma stiline sahip olduğunda, diğer ebeveynin de benzer bir stil geliştirmesi daha olasıdır. Bu durum, ailedeki bağlanma dinamiklerinin bireyin bağlanma stilini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Aile içindeki ebeveynlerin benzer bağlanma stillerine sahip olmaları,

çocukların bağlanma stillerinin şekillenmesinde güçlü bir etkiye sahiptir. Çocuğun anne ve baba arasındaki etkileşimleri, bağlanma modellerini öğrenmesinde önemli bir rol oynar. Anne ve baba kaçınan bağlanma stiline sahipse, bu ebeveynlerin çocuklarına karşı mesafeli ve bağımsızlık yönelimli bir yaklaşım sergilemesi olasıdır. Bu durum, çocuğun duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmasına ve kendini izole etmesine yol açabilir. Ebeveynlerin benzer şekilde kaçınan bağlanma stiline sahip olmaları, çocuğun da duygusal mesafeye çekilmesini ve güvenli bağlanma arayışından kaçınmasını pekiştirebilir. Aynı zamanda, ebeveynlerin bağımsızlık ve duygusal mesafe kavramlarını çocuklarına model olarak göstermeleri, çocuğun benzer bağlanma modelini içselleştirmesine yol açabilir. Bu tür bir dinamik, ailedeki etkileşimlerin ve ebeveynlerin bağlanma stillerinin birbirini pekiştirici bir rol oynadığını gösterir.

Anne Kaçınan Bağlanma ile Romantik Partner Kaçınan Bağlanma Arasındaki Pozitif, Zayıf İlişki: Anne figürünün kaçınan bağlanma stilini benimseyen bireyler, romantik ilişkilerinde de benzer şekilde duygusal mesafeyi koruma eğiliminde olabilirler. Bu durum, partnerin duygusal yakınlıktan kaçınması, bağımsızlık arayışı gibi davranışları ortaya çıkarabilir. Bağlanma teorisi, çocuklukta anne-baba ile kurulan bağın, bireylerin daha sonra kuracağı diğer ilişkilerdeki duygusal düzenlemelerini ve ilişki dinamiklerini belirlediğini öne sürer. Anne kaçınan bağlanma stiline sahip bir birey, çocuklukta güvenli bir bağ kurmakta zorluk çekmiş ve bu bağlanma stilini içselleştirmiştir. Kaçınan bağlanma, duygusal bağımsızlık, yakınlık korkusu ve başkalarına duygusal yakınlık gösterme konusunda bir mesafe oluşturma eğilimidir. Bu bağlanma stili, bireylerin romantik ilişkilerinde de benzer bir tutum sergilemesine yol açar. Örneğin, bir birey, anne figürünün duygusal mesafesine maruz kalarak büyürse, kendi romantik ilişkilerinde de partnerine karşı duygusal mesafe koyma, bağımsızlık ve kendine yeterlilik arayışında olabilir. Bu bağlamda, Romantik Partner Kaçınan Bağlanma ile Anne Kaçınan Bağlanma arasındaki zayıf pozitif ilişki, bireyin anneyle olan bağlanma stilini, yetişkinlikteki romantik ilişkilerine yansıtma sürecinin bir sonucudur. Bu, bağlanma stillerinin sadece anne ile değil, tüm önemli ilişkilerde benzer kalıplarda tezahür edebileceğini gösterir. Bu ilişkinin zayıf olması, bireylerin anne-baba ve romantik partner ilişkilerinde benzer bağlanma stilleri sergileseler de, her iki bağlanma ilişkisi arasında farklı düzeylerde duygusal mesafe ve bağımsızlık arayışlarının ortaya çıkabileceğini gösterir. Yani, birey anne ile daha mesafeli bir ilişki kurarken, romantik ilişkilerinde bazen daha fazla yakınlık arayışı içinde olabilir. Bu durum, kişisel farklar, romantik partnerin davranışları ve ilişki dinamikleri tarafından şekillendirilebilir.

Anne Kaçınan Bağlanma ile Arkadaş Kaçınan Bağlanma Arasındaki Pozitif ve Orta

Derecede İlişki: Arkadaşlık ilişkilerinde, anne ile kurulan bağın etkisi önemlidir. Anne kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, genellikle duygusal mesafeyi tercih ederler. Benzer şekilde, arkadaşlarının da kaçınan bağlanma stiline sahip olması, daha mesafeli, bağımsız ve duygusal olarak daha az yoğun ilişkiler kurmalarına yol açabilir. Ailedeki kaçınan bağlanma dinamiklerinin arkadaşlık ilişkilerine yansımaları, çocuğun ve arkadaşlarının birbirlerine daha az duygusal bağlılık gösterdiği bir ortam yaratabilir. Bu orta seviyede bir ilişki gösteriyor ki, arkadaşlık bağları, aile içindeki bağlanma modellerinin kısmi bir yansıması olabilmektedir, ancak her bireyin sosyal bağlanma tarzı yine de kişisel farklar ve çevresel faktörlere bağlı olarak değişir.

Anne Kaçınan Bağlanma ile Arkadaş Kaygılı Bağlanma Arasındaki Pozitif ve Çok Zayıf İlişki: Bu ilişki, farklı bağlanma stillerine sahip iki kişi arasındaki etkileşimi gösterir. Anne kaçınan bağlanma stiline sahip bir birey, duygusal mesafeyi tercih ederken, arkadaşına kaygılı bağlanması, aşırı güven arayışı ve duygusal yakınlık talep etmesi durumunu yaratabilir. Çocuk, annesinin mesafeli tutumuna rağmen, arkadaşında kaygılı bağlanma stilini sergileyebilir ve arkadaşlık ilişkilerinde duygusal olarak daha yakın olma çabası gösterebilir.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Baba Kaygılı Bağlanma arasındaki pozitif ve güçlü seviyede anlamlı ilişki: Ebeveynlerin her ikisinin de kaygılı bağlanma stiline sahip olduğu durumlarda, çocuğun da bu kaygıyı içselleştirebileceğini ve daha kaygılı bir bağlanma geliştirebileceğini göstermektedir. Bu tür bir bağlanma stili, bireyin ilişkilerinde aşırı güven arayışı, terk edilme korkusu gibi özelliklerle kendini gösterebilir. Anne ve baba her ikisinin de kaygılı bağlanma stiline sahip olduğunda, çocuğun kaygılı bağlanma stilini geliştirmesi daha olasıdır. Bağlanma teorisi, ebeveynlerin çocuklarına olan yanıtlarının, çocuğun bağlanma stilini şekillendirdiğini söyler. Kaygılı bağlanma stiline sahip ebeveynler, çocuklarının duygusal ihtiyaçlarına aşırı duyarlı olabilirler, ancak bu duygusal hassasiyet bazen aşırı koruyucu, takıntılı veya sınırlayıcı bir hale gelebilir. Bu tür bir bağlanma dinamiği, çocuğun duygusal olarak aşırı güvensiz hale gelmesine yol açabilir. Ebeveynlerin her ikisinin de kaygılı bağlanma stiline sahip olması, çocuğun sürekli güven arayışında olmasına ve terk edilme korkularını içselleştirmesine neden olabilir. Örneğin, anne ve babanın her ikisinin de kaygılı bağlanma davranışları sergilemesi, çocuğa aşırı güven arayışı ve duygusal tepkisellik öğretir. Bu dinamik, çocuğun başkalarına karşı güven oluşturma yeteneğini engelleyebilir ve ilişkilerde aşırı bağımlılık veya sürekli terk edilme kaygısı geliştirmesine yol açabilir. Çocuğun bu tür bir bağlanma stilini benimsemesi, ebeveynlerin birbirine yakın bağlanma stillerine sahip olmasının ve bu bağlanma stillerinin çocuğun duygusal gelişiminde bir örüntü oluşturmalarının doğal bir sonucu olabilir. Bireylerin kaygılı veya kaçınan bağlanma stillerini geliştirirken,

anne-baba etkileşimlerinin yanı sıra, bu stillerin toplumsal, kültürel ve bireysel faktörlerle de şekillendiği unutulmamalıdır.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Romantik Partner Kaçınan Bağlanma arasındaki pozitif, zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kişinin çocuklukta geliştirdiği bağlanma tarzının, yetişkinlikteki romantik ilişkilerindeki davranışlarını etkileyebileceğini gösterir. Anne kaygılı bağlanmaya sahip bir birey, yetişkinlikte güvence arayışı içinde olabilirken, partnerinin kaçınan bağlanma stiline sahip olması, bu bireyin duygusal yakınlık ve güven arayışını karşılamakta zorlanmasına yol açabilir. Ancak bu ilişkinin zayıf olması, bağlanma stillerinin tamamen uyumsuz olmasının ve her bireyin partneriyle olan ilişkisini, bireysel duygusal ihtiyaçları ve yaşam deneyimleri doğrultusunda yeniden şekillendirebilmesinin sonucudur.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Romantik Partner Kaygılı Bağlanma arasındaki pozitif, zayıf seviyede anlamlı ilişki: Yine benzer bir şekilde, anneye kaygılı bağlanan birey ilişkide duygusal güvence arayışının iki taraflı olmasına rağmen, aşırı bağımlı bir bağlanma tarzı sergileyebilir. Aşırı yakınlık isteği ve sevgiden emin olamama gibi davranışlarla sağlıklı bir ilişki kurma olasılığı yüksektir.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Arkadaş Kaçınan Bağlanma ve Arkadaş Kaygılı Bağlanma arasındaki pozitif ve zayıf seviyede anlamlı ilişki: Çocuğun anneyle kurduğu bağlanma stiline, arkadaşlık ilişkilerinde nasıl bir etkiye sahip olabileceğini gösterir. Kaygılı bağlanmaya sahip bir anne, çocuğa sürekli güven arayışı ve duygusal destek sağlarken, çocuğun arkadaşlıklarında kaçınan ya da kaygılı bir ilişki kurması, çocuğun sosyal bağlanma biçimlerinin çeşitliliğini ortaya koyar. Çocuğun anneyle güvenli olmayan bağlanma deneyimleri, arkadaşlarıyla da benzer bağlanma stilleri geliştirmesine yol açabilir. Bu ilişkinin zayıf seviyede olmasının nedeni, arkadaşlıkların, aile ilişkilerinden farklı olarak, daha az bağlayıcı ve daha değişken olması olabilir.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Duygusal Tepkisellik arasındaki pozitif ve çok zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin duygusal durumlarına aşırı duyarlı olmalarına yol açabilir. Kaygılı bağlanmaya sahip bireyler, duygusal güvenceye olan ihtiyaçları nedeniyle, çevresel stres ve belirsizliklere karşı aşırı duygusal tepkiler verebilirler. Ancak bu ilişkinin çok zayıf olması, duygusal tepkiselliğin sadece bağlanma stiline dayalı olarak gelişmediğini, aynı zamanda bireyin genetik yapısı, çevresel faktörler ve kişisel gelişim süreciyle de şekillendiğini göstermektedir.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Otoriter Lider Tercih Etme arasındaki pozitif, çok zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kaygılı bağlanmaya sahip bireylerin otoriter liderlere daha yakın bir tercih eğiliminde olabileceğini ima eder. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler, otorite figürlerine

güven duymak isteyebilirler çünkü bu figürler, onlara güvence ve denetim sağlayabilir. Ancak bu ilişki çok zayıf seviyede kalır çünkü liderlik tercihleri sadece bağlanma stiline değil, aynı zamanda bireyin toplumsal değerleri, yetiştirilme tarzı ve deneyimlerine de dayanmaktadır.

Anne Kaygılı Bağlanma ile Demokratik ve Karizmatik Lider Tercih Etme arasındaki negatif, zayıf ilişki: Kaygılı bağlanmaya sahip bireylerin, daha az bağımsızlık ve daha fazla kontrol talep etmeleriyle ilgili olabilir. Demokratik ve karizmatik liderler, genellikle daha esnek ve bağımsız liderlik yaklaşımları benimserler, bu da kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin tercih etmeyeceği bir tarz olabilmektedir.

Romantik partner kaçınan bağlanma ile hassasiyet arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Romantik partner kaçınan bağlanma ile otoriter lider tercih yönelimi arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Romantik partner kaçınan bağlanma ile demokratik liderlik tercih etme yönelimi arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Romantik partner kaçınan bağlanma ile karizmatik lider tercih etme yönelimi arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Romantik partner kaygılı bağlanma ile duygusal hassasiyet, duygusal dayanıklılık ve duygusal tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Romantik partner kaçınan bağlanma ile hassasiyet arasındaki negatif, çok zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin duygusal durumlara karşı daha az duyarlı olabileceğini gösteriyor. Kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, duygusal yakınlıktan kaçınma ve bağımsızlık arayışı içinde olduklarından, partnerlerinin duygusal ihtiyaçlarına karşı daha mesafeli olabilirler. Bu mesafe, genellikle duygu durumlarına daha az tepki vermek ve duygusal hassasiyetin düşük olmasına yol açar.

Romantik partner kaçınan bağlanma ile otoriter lider tercih yönelimi arasındaki pozitif, çok zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin, daha fazla kontrol ve düzen arayan otoriter liderlere yönelme eğiliminde olabileceğini ima eder. Kaçınan bağlanmaya sahip bireyler, duygusal yakınlık ve bağımsızlık ihtiyaçları nedeniyle, genellikle güven arayışı içindedirler. Bu güven ihtiyacı, katı ve belirgin kurallar koyan otoriter liderlik tarzını çekici kılabilir.

Romantik partner kaçınan bağlanma ile demokratik liderlik tercih etme yönelimi arasındaki negatif, zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kaçınan bağlanma stiline sahip bireylerin, daha esnek ve katılımcı bir liderlik tarzına karşı mesafeli olabileceğini gösteriyor. Demokratik liderlik, iş birliği ve duygusal yakınlık gerektiren bir liderlik tarzıdır; ancak kaçınan bağlanmaya sahip bireyler, bu tür yakınlıklardan kaçınmak eğilimindedir. Bu nedenle, demokratik liderlik tarzı

onlara çekici gelmeyebilir. Kararlara ve sürece katılmak istemeyebilirler.

Romantik partner kaçınan bağlanma ile karizmatik lider tercih etme yönelimi arasındaki negatif, çok zayıf seviyede anlamlı ilişki: Kaçınan bağlanmaya sahip bireylerin, duygusal yakınlık ve bağımlılık gerektiren karizmatik liderlik tarzına karşı mesafeli olabileceğini gösterir. Karizmatik liderler, genellikle duygusal bağ kurma ve bireyleri etkileme konusunda güçlüdür. Kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler ise bu tür duygusal etkileşimlerden kaçınmaya eğilimlidirler.

Romantik Partner Kaygılı Bağlanma ile Duygusal Hassasiyet, Tepkisellik ve Dayanıklılık arasındaki zayıf ilişki: Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin duygusal durumlarına daha fazla tepki vermesinin, ancak bu tepki verme davranışlarının onların duygusal dayanıklılıklarını zayıflatabileceğini gösterir. Bu bağlamda, kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler, duygusal hassasiyetlerini artırabilir, ancak aynı zamanda bu hassasiyet duygusal dayanıklılıklarını da zayıflatabilir. Kaygılı bağlanma stili, kişinin duygusal tepkiselliğini artırabilir, çünkü kaygılı bağlanmaya sahip bireyler, ilişkilerinde sürekli olarak duygusal doğrulama ve güvence arayışında olduklarından, duygusal durumlarına çok duyarlı olabilirler. Bu bireyler, duygusal hassasiyetleri arttıkça, bu hassasiyetlerin onları daha kırılgan hale getirebilir. Yani, duygusal hassasiyetin artması, aynı zamanda duygusal dayanıklılığı düşürebilir. Örneğin, bir birey, partnerinin davranışlarına karşı aşırı hassasiyet gösterdiğinde, her küçük olumsuz işareti bile bir tehdit olarak algılayabilir ve bu durum, duygusal dayanıklılığını zayıflatabilir. Kaygılı bağlanma, bir tür güven arayışıdır, ancak bu güven arayışı sıkça partnerden sürekli onay ve güvence talep etmekle sonuçlanır. Bu da duygusal tepkiselliği artırır. Kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, duygusal durumlarına çok fazla odaklanmaları, onları daha az dayanıklı hale getirebilir. Karmaşık bir etkileşim ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, anne kaçınan bağlanma stiline sahip birey, romantik ilişkilerinde de duygusal mesafeyi koruma eğiliminde olabilirken, kaygılı bağlanma stiline sahip birey ise duygusal hassasiyet ve tepkisellik sergileyebilir. Bu bağlanma stillerinin ve duygusal özelliklerin birbirleriyle olan etkileşimleri, bireylerin ilişkilerinde güven inşası, bağımsızlık arayışı, duygu yönetimi ve duygusal dayanıklılık gibi önemli süreçleri şekillendirir.

Arkadaş kaçınan bağlanma ile otoriter lider tercih yönelimi arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Arkadaş kaçınan bağlanma ile demokratik liderlik tercih etme yönelimi ve karizmatik liderlik tercih etme yönelimi arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Arkadaş kaygılı bağlanma ile tepkisellik, dayanıklılık ve hassasiyet arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Arkadaşlara kaygılı bağlanma ile otoriter lider tercih

yönelimi arasında pozitif ve zayıf demokratik ve karizmatik lider tercih etme yönelimi arasında negatif ve zayıf bir ilişki söz konusudur.

Arkadaş Kaçınan Bağlanma ile Otoriter Lider Tercih Yönelimi Arasındaki Pozitif Zayıf İlişki: Kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, duygusal mesafeye ve bağımsızlığa önem verirler. Bu, genellikle başkalarına güvenme ve yakınlık kurma konusunda çekinceler yaratır. Otoriter liderlik ise, güçlü kontrol, düzen ve kararlılık gerektiren bir yaklaşım sunar. Kaçınan bağlanmaya sahip bireyler, bağımsızlıklarını korumak isterken, liderin güçlü ve net bir şekilde karar almasını, duygusal yakınlık gereksinimi duymadan düzenin sağlanmasını tercih edebilirler. Bu bağlamda, otoriter liderlik tercihi, kaçınan bağlanma stiline sahip bir birey için uygun bir seçenek olabilir, ancak ilişki zayıf seviyededir çünkü her birey otoriter liderliği aşırı kontrolcü bulabilir.

Arkadaş Kaçınan Bağlanma ile Demokratik ve Karizmatik Liderlik Tercih Etme Yönelimlerinin Negatif Zayıf İlişkisi: Demokratik liderlik, katılım, ortaklık ve duygusal etkileşim gerektirirken, karizmatik liderlik, liderin kişisel çekiciliği ve duygusal bağ kurma becerisi ile şekillenir. Kaçınan bağlanma stiline sahip bireyler, duygusal yakınlık ve sürekli etkileşimden kaçınma eğilimindedir. Bu tür liderlik stilleri, duygusal bağımlılık ve paylaşım gerektirdiği için, kaçınan bağlanmaya sahip bireylerin tercihlerine ters düşebilir. Bu durum, demokratik ve karizmatik liderlik tercihinin negatif yönde etkilenmesine neden olabilir. Yine de bu ilişki zayıf seviyededir çünkü her kaçınan bağlanma stiline sahip birey, liderlik tercihlerinde tam bir mesafe sergileyemeyebilir.

Arkadaş Kaygılı Bağlanma ile Tepkisellik, Dayanıklılık ve Hassasiyet Arasındaki Pozitif Zayıf İlişki: Kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler, başkalarına aşırı bağımlı olabilir ve sürekli güven arayışı içinde olurlar. Bu bireyler duygusal olarak daha hassas ve başkalarının davranışlarına karşı aşırı tepki verebilirler. Tepkisellik, kaygılı bağlanmaya sahip bireylerin başkalarına duyduğu aşırı duyarlılığı ve onların davranışlarına verdiği yoğun tepkiyi yansıtır. Bu tepkiler, hassasiyet ile de bağlantılıdır, çünkü bu bireyler duygusal olarak kırılgan olabilir. Bununla birlikte, dayanıklılık açısından kaygılı bağlanma, genellikle daha düşük dayanıklılık gösteren bireylerle ilişkilidir, çünkü bu kişiler duygusal dalgalanmalara daha duyarlıdır. Bu nedenle, bu ilişkiler pozitif yönde gelişse de, genellikle zayıf seviyededir çünkü kaygılı bağlanma, kişilerin dayanıklılıklarını olumsuz etkileyebilir.

Arkadaş Kaygılı Bağlanma ile Otoriter Lider Tercih Yönelimi Arasındaki Pozitif Zayıf İlişki: Kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler, güven arayışı içinde olduklarından, liderin güçlü bir şekilde kontrolü elinde tutmasını, karar almasını ve güvenliğini sağlamasını isteyebilirler. Otoriter liderlik, katı kurallar ve güçlü bir yönetim gerektirdiği için, kaygılı bağlanma stiline

sahip bireyler için güvenli hissetme amacıyla tercih edilebilir. Bu bağlamda, otoriter liderlik tercihi kaygılı bağlanmaya sahip bireyler için anlamlı olabilir, ancak bu ilişki yine zayıf seviyededir çünkü kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler aşırı kontrolcü liderlik stillerini rahatsız edici bulabilirler.

Arkadaş Kaygılı Bağlanma ile Demokratik ve Karizmatik Lider Tercih Etme Yönelimleri Arasındaki Negatif Zayıf İlişki: Kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler, sürekli onay ve güvence arayışında oldukları için demokratik ve karizmatik liderlik gibi duygusal bağlılık gerektiren liderlik stillerine karşı mesafeli olabilirler. Demokratik liderlik, grup üyeleriyle etkileşim ve ortak karar alma gerektirirken, karizmatik liderlik ise kişisel bağlar ve duygusal etkileşim oluşturur. Kaygılı bağlanmaya sahip bireyler, bu tür duygusal yoğunluk gerektiren liderlik stillerine karşı çekingen olabilirler. Bu nedenle, demokratik ve karizmatik liderlik tercihi ile kaygılı bağlanma arasında negatif bir ilişki vardır, ancak bu ilişki de zayıf seviyededir çünkü her kaygılı bağlanma stiline sahip birey liderlik tercihlerinde net bir mesafe göstermeyebilir

Bu ilişkiler, bağlanma stillerinin liderlik tercihlerine nasıl yansıdığını gösterir. Kaçınan bağlanma, genellikle duygusal mesafe ve bağımsızlık arayışını teşvik ederken, kaygılı bağlanma aşırı güven arayışı ve duygusal hassasiyeti ortaya çıkarır. Her iki bağlanma stili de, liderlik tercihlerinde farklı tutumlar sergilenmesine yol açar. Kaçınan bağlanmaya sahip bireyler, daha çok otoriter liderlik tercihi gösterirken, kaygılı bağlanmaya sahip bireyler, duygusal yakınlık gerektiren demokratik ve karizmatik liderlikten genellikle kaçınırlar.

Hassasiyet ile tepkisellik arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Hassasiyet ile dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Tepkisellik ile dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Tepkisellik ile demokratik lider tercih yönelimi arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Dayanıklılık ile demokratik lider tercih yönelimi arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Hassasiyet ile Tepkisellik Arasındaki Pozitif Yönlü Güçlü İlişki: Hassasiyet, bireylerin çevrelerinden gelen duygusal uyaranlara karşı duyarlılık seviyesini ifade ederken, tepkisellik, bireylerin bu uyaranlara gösterdiği duygusal ve davranışsal tepkileri tanımlar. Bu iki özellik arasındaki pozitif yönlü güçlü ilişki, hassasiyet arttıkça bireylerin çevresel ve duygusal uyaranlara daha hızlı ve belirgin şekilde tepki verme eğiliminde olduğunu gösterir. Yüksek hassasiyet, genellikle duygusal durumların daha hızlı fark edilmesini sağlar ve buna bağlı olarak tepkisellik de artar. Yani, bir birey daha hassas olduğunda, çevresindeki değişimlere ve duygusal sinyallere daha hızlı tepki verir. Bu durum, kişilerin hem duygusal hem de sosyal

bağlamlarda daha yüksek tepkisellik göstermelerine neden olabilir.

Hassasiyet ile Dayanıklılık Arasındaki Pozitif Yönlü Güçlü İlişki: Duygusal hassasiyeti yüksek bireylerin, zorlayıcı durumlarla karşılaştıklarında dayanıklılık gösterme potansiyeline sahip olabileceğini düşündürmektedir. Duygusal hassasiyet, bireylerin duygusal deneyimleri derinlemesine hissetmelerine yol açarken, bu deneyimlerin anlamlı bir şekilde yönetilmesi gerektiği durumlar ortaya çıkar. Bu bağlamda, hassasiyet, stresli durumlarda adapte olabilme yeteneğini destekler, çünkü bu kişiler, duygusal zorluklarla başa çıkmak için daha fazla içsel kaynak kullanma eğilimindedir.

Tepkisellik ile Dayanıklılık Arasındaki Pozitif Yönlü Güçlü İlişki: Yüksek tepki gösterme eğiliminde olan bireylerin, aynı zamanda dayanıklı olma eğiliminde olduğunu gösterir. Tepkisellik, çevresel uyarıcılara hızlı tepki verme yeteneğini ifade ederken, dayanıklılık bu tür durumlarla başa çıkabilme yeteneği ile ilgilidir. Tepkisel bireyler, çevrelerinden gelen duygusal sinyallere hızla yanıt verirken, bu hızlı tepki gösterme becerisi aynı zamanda stresli ya da zorlayıcı durumlarla başa çıkmak için dayanıklılıklarını artırabilir. Yani, dışsal uyaranlara hızlıca tepki verme, bir tür duygusal çeviklik ve başa çıkma becerisinin göstergesi olabilir.

Tepkisellik ile Demokratik Lider Tercih Yönelimi Arasındaki Negatif Yönlü Çok Zayıf İlişki: Tepkisel bireylerin daha az demokratik liderlik tarzına yöneldiğini gösterebilir. Demokratik liderlik tarzı, katılım ve eşitlik üzerine kuruludur ve bireylerin duygusal tepkilerini dikkate alarak grup içinde denge kurmayı amaçlar. Ancak, tepkisel bireyler genellikle duygusal tepkilerini daha belirgin şekilde dışa vururlar ve bu durum, karar verme süreçlerine daha fazla katılım gerektiren demokratik liderlik tarzıyla uyumsuz olabilir. Tepkisel bireyler, kontrol ve düzen gerektiren daha belirgin liderlik tarzlarına, örneğin otoriter liderliğe daha yakın olabilirler. Bu ilişki çok zayıf seviyede olduğundan, bireylerin liderlik tercihlerinin, sadece tepkisellik düzeylerine değil, aynı zamanda grup içindeki rollerine, değerlerine ve deneyimlerine de dayandığını gösterir.

Dayanıklılık ile Demokratik Lider Tercih Yönelimi Arasındaki Negatif Yönlü Çok Zayıf İlişki: Dayanıklı bireylerin, demokratik liderlik tarzına olan ilgilerinin zayıf olabileceğini anlamına gelir. Dayanıklı bireyler, zorluklarla başa çıkma konusunda güçlü içsel kaynaklara sahiptir ve bu nedenle daha bağımsız, kendi başlarına karar verebilen liderlik tarzlarına daha fazla ilgi gösterebilirler. Demokratik liderlik, grup katılımını ve ortak karar almayı gerektirirken, dayanıklı bireyler bazen daha bireysel ve bağımsız bir liderlik anlayışını tercih edebilirler. Bu negatif ilişki çok zayıf olduğu için, dayanıklılığın yalnızca bir faktör olduğunu ve liderlik tercihlerinin daha geniş bir çerçevede şekillendiğini gösterir.

Otoriter lider tercih yönelimi ile demokratik lider tercih yönelimi arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Demokratik lider tercih yönelimi ile karizmatik lider tercih yönelimi arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır.

Otoriter Lider Tercih Yönelimi ile Demokratik Lider Tercih Yönelimi Arasındaki Negatif Yönlü Çok Zayıf İlişki: Otoriter lider tercih yönelimi ile demokratik lider tercih yönelimi arasındaki negatif yönlü ilişki, bu iki liderlik tarzının bireylerin düşünsel ve duygusal yapılarında farklı beklentiler oluşturduğunu gösterir. Otoriter liderlik, güçlü bir merkezi kontrol, tek yönlü kararlar ve sıkı hiyerarşik yapılar gerektirirken; demokratik liderlik, katılım, eşitlik ve grup içinde fikir alışverişine dayalı kararlar almayı ifade eder. Otoriter liderlik tarzına yatkın bireyler, genellikle daha güçlü bir kontrol arayışına sahip olabilirler ve bu tür yapılar, daha bağımsız ve özgür düşünmeye yatkın demokratik liderlik anlayışıyla zıtlık oluşturur. Otoriter liderlik, genellikle bireylerin güvende hissetmeleri için daha belirgin ve düzenli bir yapıyı tercih etmelerini sağlar. Bu nedenle, otoriter liderliği tercih eden bireylerin demokratik liderliği tercih etmeme eğiliminde olmaları beklenebilir.

Demokratik Lider Tercih Yönelimi ile Karizmatik Lider Tercih Yönelimi Arasındaki Pozitif Yönlü Güçlü İlişki: Demokratik lider tercih yönelimi ile karizmatik lider tercih yönelimi arasındaki pozitif yönlü güçlü ilişki, her iki liderlik tarzının da insanları etkileyen, katılım ve ilham verme yönünde benzer özelliklere sahip olduğunu gösterir. Demokratik liderlik, grup üyelerinin görüşlerinin dikkate alınmasını ve ortak bir hedefe yönelmesini gerektirirken; karizmatik liderlik, liderin güçlü kişiliği ve vizyonu aracılığıyla takipçilerini etkileme ve yönlendirme gücüne dayanır. Bu iki liderlik tarzı arasında güçlü bir ilişki olması, her iki tarzın da grup içindeki bireylerin katkılarını ve bağlılıklarını artırmaya yönelik benzer hedefler taşıdığına işaret eder. Demokratik liderlik, grup içindeki her bireyin katkısına değer verirken, karizmatik liderler de takipçilerinin duygusal bağlarını ve bağlılıklarını yönetmek için güçlü bir liderlik sergiler. Karizmatik liderler, insanların gönüllü olarak liderin vizyonuna katılmalarını sağlarken, demokratik liderler daha eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla aynı hedeflere ulaşmaya çalışır. Bu sebeple, demokratik liderliği tercih eden bireyler liderin vizyoner özelliklerine ve güçlü kişiliğine çekilebileceklerinden karizmatik liderliği de tercih etmeleri beklenebilmektedir. Bu ilişki güçlü seviyede anlamlı olduğundan, demokratik liderliği tercih eden bir kişi, aynı zamanda karizmatik liderlikten de etkilenebilir ve liderin bireyleri motive etme, onları ilham verme yeteneğini takdir edebilir. Bu durum, bireylerin sosyal etkileşimlerinde ilham ve eşitlik arayışlarının bir yansımasıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu çalışmada güvensiz bağlanma stiline sahip bireyler ile otoriter liderlik tarzına sahip liderlere yönelim arasındaki ilişkiyi saptamaya dönük incelemeler gerçekleştirilmiştir. Kaçınan bağlanan bireylerin daha az duygusal bağlılık ve daha çok katılık temelinde bir tutuma sahip olması, kararlar üzerinde fikir belirtmekten ve empatiden uzak olmasına sebep olabilmektedir. Liderin kontrolünde olmayı seçen bireyler otoriter liderlerin katı kurallarına daha kolay uyum sağlayabilmektedir (Mayseless ve Popper, 2019, s. 157).

Çalışmalar göstermektedir ki kadınlar liderlikte daha hassas ve duygusal yaklaşımlar sergilemektedir. Bu nedenle karizmatik ve demokratik liderleri tercih etme olasılıkları yüksek olarak değerlendirilebilir. Buna karşın erkeklerin otoriter liderlik tarzlarına daha fazla eğilim gösterdiği yönündeki bulgular literatürle uyumludur (Eagly ve Johnson, 1990, s. 234). Eğitim düzeyleri açısından farklılıkların ölçüldüğü çalışmalarda ise eğitim düzeyi arttıkça karizmatik ve demokratik liderlik tarzlarının tercih edildiği daha düşük eğitim seviyesine sahip olanların otoriter liderlere yöneldiği görülmüştür. Bu durum, önceki çalışmalarda eğitim düzeyinin liderlik tercihleri üzerindeki etkisinin çeşitli bağlamlara göre değişkenlik gösterebileceğine dair bulgularla örtüşmektedir (van Vugt, 2006, s. 362).

Bağlanma ile ilgili literatür incelendiğinde çocukların bağlanma stillerinin ebeveyn tutumlarının (otoriter, demokratik, izin verici vb.) etkisiyle ortaya çıktığı birçok araştırmayla tespit edilmiştir. Bunlardan bahsetmek gerekirse Thomson ve George'dan (2016) söz edebiliriz. Bu çalışmada demokratik anne baba tutumlarının çocukların güvenli bağlanmaları konusunda daha çok katkı oluşturacağı buna karşın otoriter tutumların kaygılı ve kaçınan bağlanmalara yol açabileceği tespit edilmiştir. İzin verici ve ihmalkâr olan ebeveyn tutumlarının görüldüğü bireylerde güvensiz bağlanma emareleri tespit edilmiştir (Carlson ve Sroufe, 2005, s. 218).

Ergenlik dönemi sosyal ilişkilerin en çok geliştiği ve aileden çok sosyal çevreye yönelimin olduğu bir dönemdir. Bu dönemde bağlanma stilleri kendini daha çok belli etmektedir. Ergenlik döneminde yapılan bir diğer araştırma da yine benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Otoriter ebeveynlerle büyüyen çocukların daha çok güvensiz bağlanmaya demokratik ortamlarda büyüyen çocukların ise güvenli bağlanmaya daha çok eğilim gösterdiği tespit edilmiştir. Sosyal ilişkiler, psikolojik sağlık, okul başarısı ve arkadaşlarıyla olan duygusal bağlar

açısından bu bağlanma stilleri oldukça etkili olmuştur (Carlson ve Sroufe, 2005, s. 213).

Ainsworth ve Bell'in (1974) Ebeveyn Tutumları ve Bağlanma adlı çalışmasına göre anne babanın destekleyici, tutarlı ve güvenli bir ortam sunması çocukların daha sağlıklı ve tutarlı ilişkiler geliştirmesine zemin hazırlamakta yani güvenli bağlanmaya sebep olmaktadır. Kaygılı ve kaçınan bağlanan çocuklarda ise gelişimsel problemler ve duygusal dengesizlik ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla ilişkilerinde tutarlı ve sağlıklı bir süreç yaşayamamaktadır. Güven problemleri, yakınlıktan kaçınma ya da aşırı yakınlık kurma isteği gibi problemler davranışlar ortaya çıkmaktadır (Belsky ve Isabella, 1993, s. 586).

Shaver ve Mikulincer'in (2002) yaptığı araştırma bize göstermektedir ki güvenli bağlanan bireyler daha uzun sağlıklı ve tutarlı ilişkiler geliştirmekte ve sürdürmekte iken kaygılı ve kaçınan bağlanan bireyler ilişkilerinde sıklıkla problem yaşamaktadır. Bu bağlanma stilleri sadece sosyal çevre üzerinde değil bire bir romantik partnerle kurulan ilişki üzerinde de etkili olmaktadır. Çocukluk döneminde sosyal olarak uyumlu ve kabul gören davranışlar sergileyen çocukların daha güvenli bağlandıkları görülürken çekingen daha uyumsuz ve sorun çıkaran çocukların kaygılı ya da kaçınan bağlandığı görülmüştür (Belsky ve Isabella, 1993, s. 572).

Çalışmada yapılan analizler de çalışmanın başındaki beklentileri karşılamıştır. Erkeklerin kadınlara nispeten daha çok otoriter liderlere yöneldiği görülmektedir. Burada birçok etken söz konusu olabilir bunlardan birkaçından bahsetmek gerekirse cinsiyet algıları ve evrimsel süreçten bahsedebiliriz. Toplumsal cinsiyet rollerine tarihsel açıdan bakıldığında güç ve otorite kavramları üzerine odaklanabiliriz bu iki özellik ezelden beri erkeklerin hayranlık duyduğu ve örnek aldığı liderlerin ortak yanlarından. Bu nedenle otoriter liderler erkekler açısından daha çok tercih ediliyor olabilmektedir (Saraç, 2013, s. 29).

Evrimsel açıdan baktığımızda erkekler genellikle hızlı ve güçlü tek başına karar alabilen liderleri avcılık ve koruma gibi içgüdülerle tercih edebilmektedirler. Bunun yanı sıra otoriter lider erkeğin macera ve atılganlık arayışına da cevap vermektedir. Erkekler için güç ve otorite yüksek statü için de çekici durumdadır. Kadınlarda ise öncelik empati ve işbirlikçi tutum olabilmektedir. Kadınlar genellikle yumuşak katılımcı ve işbirlikçi liderleri tercih etmektedirler. Sosyal kimlik açısından erkek otoriter lideri daha çok koruyucu olarak algılayabilmekte dolayısıyla tehditlere karşı otoriter lideri güvenli bir liman olarak algılayarak kendi sosyal kimliğiyle uyumlu bir güç dinamiği oluşturabilmektedir (Saraç, 2013, s. 30). Eğitim düzeyi arttıkça katılımcı olan lidere talepte artacaktır. Sosyoekonomik düzeyi ne kadar düşükse kişi o kadar karar almaktan kaçınacak güçlü ve otoriter bir karar alıcıya ihtiyaç duyacaktır. Düşük gelirli bireyler güçlü ve kararlı otoriter liderlere daha çok yönelmektedir.

Katılımcıların duygusal hassasiyetleri, dayanıklılıkları ve tepkiselliklerinin diğer

değişkenlerle olan ilişkisi ele alındığında da literatüre katkıda bulunacak birçok sonuç çıkarılmıştır. Duygu kontrolü hassasiyeti ve tepkiselliği cinsiyete, ekonomiye ve eğitim durumuna göre farklılık gösterecektir. Bu farklılıkların liderlik tercihinin nasıl bir etki oluşturacağı ölçülmek istenmiştir. Herkes tarafından varsayılan kadınların erkeklere nispeten daha hassas oldukları ya da erkeklerin daha dayanıklı olduğu gibi düşüncelerin sınanması amacıyla çeşitli analizler yapılmıştır.

Literatürde bu alanda yapılan birkaç çarpıcı araştırma mevcuttur. Bağlanma stiline lider tercihinin etkisini araştıran Smith ve Johnson'ın araştırmasında kaygılı bağlanan bireylerin daha çok otoriter liderleri tercih ettiğine güvenli bağlananların ise demokratik liderleri tercih ettiğine değinmiştir. Ayrıca kaçınan bağlananlarında kararlarının daha belirsiz ve kararsız olduğunu göstermektedir (Smith ve Johnson, 2020, s. 92). Alanda yapılan bazı araştırmalarda ise bireylerin liderlik tercihleri onların kişilikleri ile ilişkilendirilmiştir. Daha çok dışa dönük olanlar otoriter lider tercihinde bulunurken daha çok düşünmeye yatkın olanlar demokratik liderlik tarzını benimsemektedirler. İçe dönük kişiliğe sahip olanlar karizmatik ve demokratik liderleri tercih etme yönelimindedir şeklinde bir sonuca varmışlardır (Brown ve Taylor, 2018, s. 235). Liderlik ve kültürle ilgili de literatürde araştırmalar bulunmaktadır. Batı kültürlerinde demokratik ve katılımcı liderlik tarzları daha çok tercih edilirken doğu kültürlerinde daha çok otoriter liderlere yönelim bulunmaktadır (Lee ve Zhang, 2019, s. 58).

Liderlik tarzları ve çalışan memnuniyeti ile ilgili sonuçlar ise katılımcı demokratik liderlik tarzlarında çalışan memnuniyetinin daha yüksek olduğu otoriter olanlarda ise bu memnuniyetin düştüğünü ifade eden birçok çalışma bulunmaktadır (Miller ve Davis, 2021, s. 78). Cinsiyet çalışmaları bize göstermektedir ki kadınlar daha esnek ve katılımcı olan liderlere yönelirken erkekler daha otoriter olanları tercih etmektedirler. Cinsiyet liderlik tarzları üzerinde etkili bir değişkendir. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Carli, 2001, s. 735).

Otoriter liderler daha katı bir düzen daha belirgin bir sistem sunmaktadır. Bu belirli bir düzene sahip ve sınırları katı şekilde çizilmiş sistem kaygılı bağlanan bireylerin güven arayışına bir kaynak oluşturabilmektedir. Demokratik liderlikteki katılımcı ve özerk ortam kaygılı bağlanan bireylerin kaygılarını daha çok tetikleyebilmektedir. Onların güven arayışları daha katı ve denetleyici bir ortamı tercih etmeleri konusunda tetikleyici olabilmektedir.

Güvenli bağlanan kişilerin sağlıklı ilişkiler kurup sürdürdüğü ve güvene dayalı ilişkiler tercih ettiği görülmektedir. Bu durum onların lider tercih yönelimlerine de yansımaktır. Buna karşın güvensiz bağlanmada kişilerin belirsizlik hisleri ve kaygıları yüksektir. Kaygılı olanlarda aşırı bir yakınlık ihtiyacı ve reddedilme korkusu görülürken, kaçınan

bağlananlarda bu tutum yakınlıktan kaçınma ve duygusal mesafe koyma olarak şekillenmektedir. Bu bağlanma stilleri bireyin liderlik tercihi üzerinde belirleyici bir rol oynayabilmektedir.



SONUÇ

Bu çalışmada bağlanma stillerinin liderlik tercihleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve ayrıca cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve eğitim düzeyinin bu ilişkiler üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların duygusal tepkisellikleriyle ilgili analizler yapılmıştır. Araştırma bulguları, bağlanma stillerinin liderlik stillerini şekillendiren önemli bir faktör olduğunu ve bu stillerin bağlanma stiline bağlı olarak nasıl değiştiğini ortaya koymuştur. Çalışmanın bulguları, cinsiyetin, eğitim düzeyinin ve sosyoekonomik durumun bireylerin kişisel gelişimlerini ve sosyal ilişkilerini şekillendiren önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Bağlanma yalnızca güvenli ve güvensiz olarak ele alınmamış kaygılı ve kaçınan bağlanma ile lider tercih yönelimleri arasındaki ilişkide ayrıntılı olarak sınanmıştır. Analiz bulguları özellikle kaygılı bağlanma ile otoriter lider tercih yönelimi arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte kaygılı bağlanan bireylerin karizmatik ve demokratik lider tercih etme yönelimlerinin de oldukça zayıf olduğu tespit edilmiştir. Kaçınan bağlanmanın içinde yer alan partner kaçınan, arkadaş kaçınan ve global kaçınan bağlanmada otoriter lider tercih yönelimi saptanmıştır. Buna karşın kaygılı bağlanmada partner kaygılı bağlanma hariç tüm alt kaygılı bağlanma alanlarında otoriter bağlanma ile anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunlarla birlikte anne, baba, arkadaş ve global kaygılı bağlanma ile demokratik ve karizmatik lider tercih yönelimi arasında negatif bir korelasyon saptanmıştır. Yani kaygılı bağlanan bireyler demokratik ve karizmatik liderleri daha az tercih etmektedirler. Tüm bulguları ayrıntılı olarak ek 5 te inceleyebilirsiniz.

Çalışma sonucunda tüm hipotezlerin doğrulandığı gözlenmiştir. Bağlanma stilleri ile liderlik tercihleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk hipotez ele alındığında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Güvensiz bağlanma ile otoriter liderlik tercihleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Güvensiz bağlanma stillerine sahip bireyler, duygusal olarak daha bağımlı ve güvensiz hissettiklerinden, kontrol ve yönlendirme arayışında olabilirler. Bu tür bireyler, liderlerinden net, katı ve belirgin kararlar beklerler. Örneğin, erken yaşlarda duygusal olarak tutarsız bir bağlanma tarzı geliştiren bir birey, liderlikte kesinlik ve disiplin isteyen bir yaklaşımı tercih edebilir. Böyle bir kişi, açık iletişim eksikliklerinden ve belirsizlikten rahatsız olabilir, bu da otoriter liderlik tercihinin artırılabilir.

Bağlanma stilleri ile liderlik tercihleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ikinci hipotezde şu

sonuçlara ulaşılmıştır: Bulgular açısından değerlendirildiğinde güvensiz bağlanma arttıkça dolayısıyla güvenli bağlanma azaldıkça demokratik ve karizmatik liderlere yönelim azalmaktadır. Tam tersi durumda güvenli bağlanma arttıkça demokratik ve karizmatik olanlar daha çok tercih edilir. Güvenli bağlanma, bireylerin daha sağlıklı liderlik ilişkileri kurmalarını sağlar. Bu bireyler, duygusal olarak dengeyi bulmuş ve güvenli bir bağlanma geliştirmişlerdir. Bu nedenle demokratik ve karizmatik liderlik tarzlarını tercih etme eğilimindedirler. Güvenli bağlanma ile büyüyen bir birey, liderlerin ekip üyelerinin fikirlerine değer verdiği ve onları motive ettiği liderlik tarzlarına daha yatkındır. Örneğin, güvenli bağlanma tarzına sahip bir birey, liderlikte iş birliği, katılım ve vizyon ön planda olan bir yaklaşımı benimseyebilir, bu da demokratik ve karizmatik liderlik tarzlarını tercih etmelerine neden olabilir.

Bağlanma stilleri ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen üçüncü hipotezde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Erkeklerin daha mesafeli ve kaçınan bağlanma stillerine sahip oldukları görülmüştür. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinden ve erkeklerin duygusal ifadelerini sınırlama eğiliminden kaynaklanabilir. Örneğin, babalarından yeterli duygusal destek almayan bir erkek çocuk, duygusal yakınlıktan kaçınarak, başkalarına karşı daha mesafeli bir yaklaşım geliştirebilir. Bu bağlanma tarzı, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde de sürerek, bireyin romantik ilişkilerde ve liderlik etkileşimlerinde daha az bağlı ve daha bağımsız bir tutum sergilemesine yol açabilir.

Liderlik tercihleri ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen dördüncü hipotezde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Erkeklerin daha otoriter liderleri tercih etme eğiliminde oldukları saptanmıştır. Cinsiyetin liderlik tercihleri üzerindeki etkisi, erkeklerin otoriter liderlik tarzlarına daha fazla eğilim göstermesiyle ilişkilendirilebilir. Erkekler, toplumsal olarak daha çok güç ve kontrol temalı liderlik tarzlarına yönlendirildiği için, otoriter bir liderliği daha fazla benimseyebilirler. Örneğin, bir iş yerinde erkek bir yönetici, astları üzerinde güçlü bir kontrol ve karar alma yetkisi kullanma eğiliminde olabilirken, kadın bir yönetici daha çok katılımcı ve eşitlikçi bir yaklaşımı benimseyebilir. Bu farklılık, toplumsal cinsiyetin liderlik tercihlerindeki etkilerini yansıtmaktadır.

Eğitim düzeyi ile duygusal tepkisellik arasındaki ilişkiyi inceleyen beşinci hipotezde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Eğitim düzeyinin arttıkça, bireylerin duygusal tepkiselliği azalmaktadır. Eğitilmiş bireyler, genellikle duygusal düzenleme ve stresle başa çıkma becerilerini daha iyi geliştirebilirler. Örneğin, yüksek öğrenim görmüş bir kişi, yoğun stresli bir durum karşısında duygusal olarak tepkilerini daha iyi kontrol edebilir ve mantıklı bir şekilde olayları değerlendirebilir. Eğitim, bireylere eleştirel düşünme ve empati becerilerini kazandırarak, duygusal tepkiselliği azaltabilir.

Eğitim düzeyi ile liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen altıncı hipotezde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Eğitim düzeyinin arttıkça, bireylerin karizmatik liderlik tarzını tercih etme eğilimi artmaktadır. Eğitimli bireyler, daha vizyoner, yenilikçi ve ilham verici liderlik tarzlarına ilgi gösterebilirler. Örneğin, bir yükseköğrenim görmüş bir çalışan, liderinin sadece talimatlar vermesinden çok, motivasyon sağlayarak, organizasyonun geleceğini şekillendiren bir vizyon sunmasını bekler. Karizmatik liderlerin, güçlü bir iletişim ve etkileşim becerisine sahip olmaları, eğitimli bireylerin onları tercih etmesine neden olabilir.

Sosyoekonomik durum ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen yedinci hipotezde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Sosyoekonomik düzey arttıkça, bireylerin daha güvenli bağlanma stillerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Yüksek sosyoekonomik düzeyde yetişen bireyler, genellikle daha stabil ve destekleyici bir aile ortamına sahip olurlar. Bu durum, güvenli bağlanma stillerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Örneğin, iyi ekonomik koşullarda yetişen bir çocuk, ailesinden düzenli ve güvenli bir duygusal destek alarak sağlıklı bir bağlanma tarzı geliştirebilir ve duygusal olarak daha dengeli olabilir.

Sosyoekonomik durum ile duygusal tepki verme arasındaki ilişkiyi inceleyen sekizinci hipotezde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Sosyoekonomik açıdan düşük olan bireylerde daha yüksek kaçınan bağlanma görülmüştür. Sosyoekonomik düzeyin düşüklüğü, bireylerin daha çok kaçınan bağlanma sergilemesine yol açabilir. Sosyoekonomik olarak zor durumda olan bireyler, belirsizlik ve güvencesizlikle başa çıkmakta zorlanabilirler ve bu da duygusal bağlanmada mesafe yaratmalarına neden olabilir. Örneğin, düşük gelirli bir ailede büyüyen bir birey, sürekli kaygı ve belirsizlik içinde yaşadığı için duygusal yakınlık kurmaktan kaçınabilir. Bu kişiler, kendilerini duygusal olarak korumak amacıyla mesafeli ve kaçınan bağlanma stilleri geliştirebilirler.

Cinsiyetin bireylerin psikolojik özellikleri üzerindeki etkilerini ele alırken, erkeklerin genel olarak daha mesafeli ve kaçınan bağlanma stillerine sahip oldukları görülmüştür. Erkekler, arkadaş ilişkilerinde daha fazla kaçınma davranışı sergilemektedirler. Yani, erkekler sosyal ilişkilerden ya da arkadaşlardan daha uzak durma eğiliminde olmuşlardır. Erkeklerin kaçınma konusunda daha yüksek puan almaları, onların grup etkinliklerine katılmak veya arkadaşlarıyla zaman geçirmek gibi bu tür sosyal ilişkilerden uzak durma tutumlarını yansıtır. Erkeklerin, özellikle romantik ilişkilerde daha güvensiz bağlanma eğiliminde olmaları, toplumsal cinsiyet normlarının erkekleri duygusal açıdan daha mesafeli ve bağımsız olmaya yönlendirdiğini düşündürmektedir. Örneğin, erkekler, duygusal olarak daha mesafeli kalmayı ve ilişkilerde duygusal açılım yapmamayı tercih edebilirler. Bu durum, çocukluklarından itibaren erkeklere, duygusal ifadelerden kaçınma ve duygusal bağımsızlıkla ilgili mesajlar

verildiği bir sosyalizasyon sürecinin sonucu olabilmektedir. Bir başka örnek, erkeklerin daha otoriter liderlik tarzlarını tercih etmeleriyle ilişkilidir; bu durum, toplumun erkeklere daha fazla liderlik ve güç odaklı roller yüklemesiyle açıklanabilmektedir.

Erkekler, liderlik tarzları içinde otoriter yaklaşımda kadınlardan daha yüksek eğilim göstermektedirler. Erkekler, liderlik pozisyonlarında daha fazla kontrol ve güç kullanmaya meyilli olabilmektedirler. Erkeklerin bir grup veya takım yönetirken, daha katı ve düzenleyici bir tutum sergilemeleri, onların bu alanda yüksek otoriter liderlik puanlarına sahip olmalarına sebebiyet verebilmektedir. Cinsiyete göre yapılan analizlerde erkeklerin otoriter liderlik tercih etme yönelimleri anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Erkekler daha çok otoriter liderleri tercih etme eğilimindeyken diğer liderlik tiplerinde cinsiyete göre tercihlerinde bir farklılık tespit edilmemiştir.

Kadınlar, hassasiyet, duygusal tepki verme ve dayanıklılık gibi alanlarda erkeklere kıyasla daha yüksek eğilim göstermiştir. Kadınların duygusal olarak daha hassas olmaları, onlara empati ve başkalarını anlama konusunda avantaj sağlayabilmektedir. Örneğin, kadınların daha yüksek hassasiyet puanları, onların ilişkilerde daha fazla duygusal yoğunluk yaşamasına, başkalarının duygusal ihtiyaçlarını daha kolay fark ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Kadınlar, başkalarının duygularına veya çevresel değişimlere karşı daha hassas tepkiler verebilmekte, daha duyarlı olabilmektedirler. Bu özellik, kadınların genellikle ilişkilerde daha duygusal ve bağ kurmaya yönelik bir tutum sergilemelerine yol açar. Arkadaşlarının ruh halini daha kolay anlayabilir ve buna göre davranabilirler. Kadınlar, duygusal tepkilerde daha yüksek bir tepkisellik sergileyerek bu alanda erkeklerden daha yüksek puan almışlardır. Bu kadınların daha çok tepkisel oldukları anlamına gelmektedir. Yani, kadınlar olaylara ve durumlara daha hızlı ve yoğun tepkiler verebilmektedirler. Kadınlar, bir arkadaşları üzüldüğünde, bu duruma daha hızlı tepki verip yardım teklif edebilirler bunun yanı sıra duygusal durumlarını ve çevresel etmenleri daha hızlı bir şekilde hissedip buna göre tepki verirler. Örneğin bir arkadaşlarıyla tartıştıktan sonra duygusal olarak daha uzun süre etkilenebilirler ve bu duygularını daha belirgin şekilde ifade edebilirken erkekler ise bu tür durumları daha hızlı atlatabilmektedirler.

Erkekler bu tür duygusal tepkileri daha az yoğun bir şekilde gösterebilir. Kadınlar, dayanıklılık konusunda erkeklerden daha yüksek puan almışlardır. Bu, kadınların zorlayıcı durumlarla daha başa çıkabilir olduklarını ve stresle daha iyi baş edebildiklerini göstermektedir. Kadınların dayanıklılık konusunda daha yüksek puan almaları toplumda kadınlara yüklenen “güçlü olma” ve “duygusal olarak dayanıklı” olma beklentilerinin bir sonucu olabilir. Kadınlar, stresli iş koşulları veya kişisel zorluklarla karşılaştıklarında daha

kararlı olmaktadır. Örneğin, bir kriz durumu yaşandığında, kadınlar sıklıkla duygusal dayanıklılık göstererek sosyal destek sağlayabilmekte ve çevrelerini yönlendirebilmektedirler. Cinsiyetler arasında bazı boyutlarda anlamlı farklar bulunurken, bazı boyutlarda ise fark olmadığı görülmüştür. Erkeklerin yüksek puan aldığı boyutlar arasında arkadaş kaçınan bağlanma ve otoriter liderlik tercihi gibi boyutlar yer alırken, kadınların daha yüksek puanlar aldığı boyutlar ise hassasiyet, tepkisellik ve dayanıklılık gibi boyutlardır. Ancak, bazı önemli alanlarda cinsiyetler arasında fark olmadığı, örneğin anne kaçınan bağlanma, baba kaygılı bağlanma ve partner kaçınma ve kaygı gibi boyutlarda, her iki cinsin benzer puanlar elde ettiği belirtilmiştir.

Eğitim düzeyi bireylerin psikolojik ve sosyal özellikler açısından farklılık göstermesine sebep olmaktadır. Yapılan çalışmada eğitim düzeyine göre farklılaşan puanlar insan ilişkilerini onların kullanmış olduğu etkileşim biçimlerini duygusal hassasiyet ve liderlik tercihlerini nasıl şekillendirdiği konusunda ufuk açıcı sonuçlar sunmaktadır. Eğitim düzeyinin, bireylerin bağlanma stilleri ve duygusal tepkisellikleri üzerinde belirgin bir etkisi olabilmektedir. Lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireylerin duygusal tepkisellik gibi boyutlarda daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Örneğin, lise ve altı eğitim düzeyine sahip bireyler, genellikle daha güvensiz bağlanma ve duygusal tepkisellik gösterme eğilimindedirler.

Bu bireylerin, ilişkilerinde daha fazla belirsizlik ve güvensizlik hissettikleri, dolayısıyla daha fazla duygusal tepki verdikleri söylenebilmektedir. Bunun nedeni, daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin, genellikle duygusal düzenleme becerilerini yeterince geliştirmemiş olmaları olarak düşünülebilir. Lise mezunu bir bireyin, ilişkilerdeki duygusal stresle başa çıkma ve duygusal sınırları belirleme konusunda daha çok zorluk yaşaması, eğitim düzeyinin bu becerilerin gelişimine katkı sağladığını göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin duygusal düzenleme ve bağlanma stillerinde de iyileşmeler gözlemlenmiştir. Örneğin, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki bireyler, liderlik tercihleri ve duygusal tepkisellik gibi boyutlarda daha olgun davranışlar sergileyebilmektedirler. Karizmatik liderlikte eğitime göre fark tespit edilmiştir. Eğitim arttıkça karizmatik liderlik puanları artmaktadır. Demokratik ve otoriter liderlikte bir artış trendi olmasına karşın anlamlı bir fark çıkmamıştır. Yüksek lisans/Doktora eğitimi almış bireylerin karizmatik liderlik tarzını tercih etmeleri, bu bireylerin daha stratejik düşünme ve etkili iletişim kurma becerilerinin geliştiğini gösterebilir. Bu bireyler, sosyal etkileşimlerde daha dengeli, empatik ve analitik bir yaklaşım benimsemektedirler.

Sosyoekonomik durum, bireylerin sosyal etkileşim ve duygusal tepki verme biçimlerini etkileyen önemli bir faktördür. Orta altı ve orta sosyoekonomik düzeydeki bireylerin, yüksek

sosyoekonomik düzeydeki bireylere göre daha fazla kaçınma davranışı sergiledikleri ve duygusal tepkilerini daha yoğun bir şekilde gösterdikleri gözlemlenmiştir. Bu bulgular, düşük sosyoekonomik düzeydeki bireylerin, daha stresli yaşam koşulları ve sosyal destek eksiklikleri nedeniyle daha fazla duygusal tepki verme ve ilişkilerde daha fazla kaçınma eğiliminde olduklarını gösterebilir. Örneğin, düşük sosyoekonomik düzeydeki bireyler, işsizlik, ekonomik belirsizlik ve sosyal dışlanmışlık gibi faktörlerle karşı karşıya kaldıklarında, bu stres faktörleri duygusal düzenlemelerinde zorluklara ve daha fazla kaçınma davranışına yol açabilir.

Bu bireyler, duygusal olarak daha yoğun tepkiler verebilir ve sosyal etkileşimlerden kaçınabilirler. Yüksek sosyoekonomik düzeydeki bireyler ise, genellikle daha az duygusal tepki verirler ve sosyal ilişkilerde daha güvenli bağlanma eğilimindedirler. Bu bireylerin, daha iyi bir sosyal destek ağına ve duygusal düzenleme becerilerine sahip olmaları, onları daha az duygusal olarak tepkisel hale getirebilir. Daha az stresörle başa çıkmaları gerektiği için daha kolay uyumlanabildiklerini söylenebilir. Örneğin, yüksek sosyoekonomik düzeydeki bireyler, iş veya ailevi sorunlarla karşılaştıklarında, duygusal olarak daha dengeli kalabilirler çünkü daha fazla kaynağa ve desteğe sahip olurlar. Bu durum, onların sosyal etkileşimlerde daha az kaçınma davranışı sergilemelerine neden olabilir.

Bu çalışmanın bulguları, cinsiyet, eğitim düzeyi ve sosyoekonomik durumun, bireylerin bağlanma stilleri, duygusal tepki verme biçimleri ve liderlik tercihlerinin şekillenmesinde önemli rol oynadığını göstermektedir. Erkeklerin daha mesafeli, kaçınan bağlanma ve otoriter liderlik eğilimlerini tercih etmeleri, toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansıması olarak açıklanabilirken; kadınların daha hassas, duygusal ve dayanıklı olmaları, toplumda onlara yüklenen empatik rollerin etkisinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Eğitim düzeyinin artması, bireylerin duygusal düzenleme ve liderlik becerilerini güçlendirmekte, sosyoekonomik durum ise, bireylerin sosyal ilişkilerdeki davranışlarını ve duygusal tepkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bulgular, bireylerin psikolojik özelliklerinin sadece bireysel faktörlerden değil, aynı zamanda toplumsal ve çevresel faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir. Cinsiyet, eğitim ve sosyoekonomik durum gibi faktörlerin, bireylerin psikolojik gelişimlerinde nasıl etkileşim içinde olduklarını anlamak, daha etkili psikolojik destek ve müdahaleler geliştirilmesinde faydalı olacaktır.

Son olarak, bağlanma stillerinin liderlik üzerinde önemli etkiler oluşturması liderlik gelişim programlarında bireylerin bağlanma stillerini dikkate almanın önemini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, özellikle liderlik eğitimlerinde, kaygılı ve kaçınan bağlanma stillerine sahip bireylerin daha otoriter bir liderlik tarzı benimseme eğiliminde oldukları dikkate alındığında,

daha empatik ve katılımcı liderlik tarzları geliştirebilmeleri için bu bireylerle yapılan çalışmaların önemini vurgulamaktadır.

Bu araştırma, liderlik tarzlarının geliştirilmesinde bağlanma stillerinin rolünün göz önünde bulundurulmasının önemini ortaya koymaktadır. Gelecekteki araştırmalar, bağlanma stilleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi daha çeşitli sosyo kültürel bağlamlarda inceleyerek bu alandaki anlayışımızı derinleştirebilir. Ayrıca, eğitim düzeyi ve cinsiyetin bu ilişkilere etkisinin daha fazla araştırılması, farklı eğitim geçmişine ve çeşitli cinsiyet kimliklerine sahip bireylerin liderlik gelişiminde nasıl farklı yollar izlediği konusunda daha fazla bilgi sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Acar, P. (2013). Organizasyonlarda Yeni Liderlik Davranış Modelleri. A. Ç. Kirel (Ed.), *Organizasyonlarda Davranış-* içinde (s. 30-48). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akatlı, R., & Tunçay, G. Y. (2022). Ebeveynlerin Bağlanma Biçimlerinin Çocuk Yetiştirme Tutumları Üzerindeki Yordayıcı Rolü. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 6(1), 175-203.
- Akçakaya, D. (2010). *Liderlik Teorileri ve Uygulamaları* (s. 259). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Akvardar, Y., Çalak, E., Etaner, U., Hürol, C., Sunat, H., Tükel, R., Üçok, B., & Yücel, B. (2006). *Psikanalitik Kurama giriş*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Ainsworth, M. D. S., & Bell, S. M. (1974). Parenting Styles and Attachment: Implications for Early Childhood Development. *Child Development*, 45(1), 225-244.
- Ainsworth, M. D. S. (1979). Infant-mother attachment. M. M. Richards (Ed.), *The Interaction of Attachment and Care Giving in Human Development* içinde (s. 57-91). Academic Press.
- Arklan, Ü. (2006). Siyasal Liderlikte Karizma Olgusu: Recep Tayyip Erdoğan Örneğinde Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 45-65.
- Atkinson, R. T., Atkinson, R. C., ve Hilgard, E. R. (1995). *Psikolojiye Giriş- I* (Çev. K. Atakay, M. Atakay ve A. Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Aydın, B. (2002). Gelişim Psikolojisi. İstanbul: SFN Baskı.
- Aydoğdu, F., & Dilekmen, M. (2016). Ebeveyn Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Bakan, İ., ve Bulut, Y. (2004). Yöneticilerin Uyguladıkları Liderlik Yaklaşımlarına Yönelik Algılamaları: Likert'in Yönetim Sistemleri Yaklaşımı'na Dayalı Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (31), 157-158.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment Styles Among Young Adults: A Test of A Four-Category Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Baumrind, D. (1966). Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior. *Child Development*, 37(4), 887-907.
- Bass, B. M. (1990). *B & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed., p. 46). New York: Free Press.

- Belsky, J., & Isabella, R. (1993). The Role of Parenting Styles and Attachment in Early Childhood Behavior. *Child Development*, 64(2), 568-579.
- Bennis, W. and Townsend, R. (1995), *Reinventing Leadership*, Piatkus Yayınları, London.
- Bennett, T. M. (2009), “A Study of the Management Leadership Style Preferred By It Subordinates”, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 13(2), 1-25.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss, Volume 1: Attachment*. New York: Basic Books Yayınları.
- Bowlby, J., & Holmes, J. (2012). *A secure base* (s.21). London: Routledge Yayınları.
- Brown, A. (2002). *Organizational Behavior and Leadership Styles* (s. 22). London: Routledge Yayınları.
- Brown, C., & Taylor, A. (2018). Personality Traits And Leadership Style Preferences. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 230-245.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Budak, G., & Budak, G. (2004), *İşletme Yönetimi*, 5. Baskı, İzmir: Barış Yayınları.
- Budak, O., & Erdal, N. (2022). The Mediating Role of Burnout Syndrome in Toxic Leadership And Job Satisfaction in Organizations. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 1-17.
- Cacioppe, R. (1997). Leadership and the need for values. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(1), 33-45.
- Bukatko, D., & Daehler, M. W. (1992). *Child Development*. Amerika Birleşik Devletleri: Houghton Mifflin Yayınları.
- Carlson, E. A., & Sroufe, L. A. (2005). Parenting Styles and Their Relationship with Secure and İnsecure Attachment. *Developmental Psychology*, 41(1), 213-226.
- Carli, L. L. (2001). Gender and Social İnfluence. *Journal of Social issues*, 57(4), 725-741.
- Cassidy, J. (1994). Emotion Regulation: Influences of Attachment Relationships. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2-3), 228-249.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic Leadership and Vision: The Transformational Leadership. *International Journal of Organizational Leadership*, 18(4), 151.
- Çatır, O. (2009). *Modern Lider Tipleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı). Gazi Üniversitesi.
- Çavdar, M. (2009). Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Anlayışının Orta Kademe Yöneticilerin Yenilikçilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çeceli, E. (2018). 48-60 ay arası Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Anne Babalarından Algıladıkları Tutumlar, Anne Babalarına Bağlanma Stilleri ile Kendi Anne Babalık Tutumları Arasındaki İlişkiler. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Çelik, V. (1998). Eğitimde Dönüşümcü Liderlik. *Eğitim Yönetimi*, 4(16), 142-143.
- Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlemelerinin Işığında, Okul Müdürlüğü Ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23), 74-84.
- Çetin, T. (2009). *Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Anlayışının Orta Kademe Yöneticilerin Yenilikçilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Daft, R. L. (1991). *Management*, The Dryden Press, Second Edition, New York: Dryden Yayınları.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Harcourt College Pub, New York: Dryden Yayınları.
- Daft, R. L. (2000). *Organization Theory and Design*. Cincinnati: Thomson South-Western. (7. bs.), New York: Dryden Yayınları.
- Demir, S. (2018). Bağlanma kuramı. *Başkent Üniversitesi Kültür Yayını Bütün Dünya Dergisi*, 5, 143-146.
- Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-152.
- Demirdağ, M. F. (2017). Bağlanma Teorisi'nin Kökenleri: John Bowlby ve Mary Ainsworth. *Düzce Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 76-90.
- Derin, R. (2016). Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği (Master's Thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Deveci Şirin, H., & Şen Doğan, R. (2021). *Psychometric Properties of the Turkish Version of the Experiences in Close Relationships–Relationship Structures Questionnaire (ECR-RS)*. SAGE Open.
- Doksat, G. N., & Çiftci, D. A. (2016). Bağlanma ve Yaşamdaki İzdüşümleri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 25(4), 489-501.
- Donnelly, J. H. (1987). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Yayınları.
- Drucker, P. (1996). Your Leadership Is Unique. Good News: There Is No One Leadership Personality. *Christianity Today International/Leadership Journal*, 17, 54-55.
- Duman, F., & Özdemir, E. (2022). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile İlgili Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *Bayterek Uluslararası Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 106-119.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). Ankara: Nobel Yayınları.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları,
- Eren, E. (2001), *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, Gen. 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 8. Baskı İstanbul: Beta Yayınları.

- Elenkov, D. S. (2002). Charismatic leadership in organizations. *Academy of Management Review*, 470.
- Erdoğan, D. (1991). *Liderlik Teorileri* (s. 346-347). Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233.
- Ferik, C. (2001). *İşletmelerde Liderlik ve Organizasyonel Davranış*. Ankara: İleri Yayınları.
- Fiedler, F. E. (1981). Leadership effectiveness. *American Behavioral Scientist*, 24(5), 619-632.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference* (10a ed.). Boston: Pearson.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (14th ed.). New York: Routledge.
- Gökçe, N., & Şahin, B. (2001). *Liderlik Teorileri ve Uygulamaları* (s. 94). İstanbul: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gökçe, Z. (2005). *Spor Yönetiminin Farklı Boyutlarında Yer Alan Spor Yöneticilerinin Liderlik Tiplerinin Araştırılması (Ege Bölgesi Örneği)* (Master's Thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Gordan, W. L. (1993). *Leadership: A theoretical approach*. Wiley Yayınları.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Günalp, A., (2007). Farklı Anne Baba Tutumlarının Okul Öncesi Eğitim Çağındaki Çocukların Öz güven Duygusunun Gelişimine Etkisi (Aksaray ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Handy, C. (1992). "The Language of Leadership". *Frontiers of Leadership*. Eds. Syrett and Hogg. Oxford: Blackwell Yayınları.
- Hamilton, D. (2003). Transformational Leadership and its Organizational Implications (p. 5). New York: Sage Publications.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic Love Conceptualized as an Attachment Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Hellriegel, D., & Slocum Jr, J. W. (1973). Organizational design: A contingency approach: A model for organic management design. *Business Horizons*, 16(2), 59-68.
- Hortaçsu, N. (2003). *İnsan İlişkileri*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Jones, D., & Kwon, M. (2017). Parenting Styles and Attachment Security in adolescence. *Journal of Adolescence*, 56(1), 42-55.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keçecioğlu, İ. (2003). *Örgütlerde Liderlik*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Kellerman, A. (2012). Potential Mobilities. *Mobilities*, 7(1), 171-183.

- Keser, C. Ç. (2006). *Annenin Bağlanma Düzeyi ve Çocuk Yetiştirme Sürecinin Çocuğun Bağlanma Düzeyine Etkisi* (Master's Thesis, Bursa Uludag University (Turkey)).
- Kesebir, S., Kavzoğlu, S. Ö., & Üstündağ, M. F. (2011). Bağlanma ve psikopatoloji. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(2), 321-342.
- Kesken, J., & Ayyıldız, N. A. (2008). New Perspectives in Leadership Approaches: Positive and Authentic Leadership. *Ege Academic Review*, 8(2), 729-754.
- Kılıç, R., Keklik, B., & Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Taniyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.
- Kılınç, T. (1996). Liderlikte Durumsallığın Ötesi Karizmatik Liderlik Yaklaşımı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 25(2), 67-108.
- Kiranlı, S. (2010). Eskişehir İl Merkezindeki Devlet ve Özel Lise Müdürlerinin Yönetici Davranış Biçimleri.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. 9. Baskı. Beta Basım, İstanbul.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. 19. Baskı. Beta Basım, İstanbul.
- Küçüközkın, D. (2015). *İşletme Yönetiminde Liderlik Uygulamaları*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Lee, M., & Zhang, Y. (2019). Cultural differences in Leadership Style Preferences. *Cross-Cultural Management Journal*, 14(3), 52-67.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim Yönetimi* (Çev. Ed. G. Arastaman). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Massie, J. L. (1983). *İşletme Yönetimi* (Ş. Özalp, Çev.). Eskişehir: Bayteş Yayıncılık.
- Maccoby, E. E., & Martin, J. A. (1983). Socialization in the Context of the Family: Parent-Child Interaction. E. M. Hetherington (Ed.), *Handbook of Child Psychology* içinde (Vol. 4, s. 1-101). New York: Wiley.
- Mayseless, O., & Popper, M. (2019). Attachment and Leadership: Review and New Insights. *Current Opinion in Psychology*, 25, 157-161.
- Mengüloğlu, M. A., & Serinkan, C. (2021). Ahlâki Liderlik ve Bir Yansıması Olan Erdemli Liderlik. *Yeni Fikir Dergisi*, 13(27), 23-30.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). Attachment in Adulthood: *Structure, Dynamics, and Change*. Guilford Yayınları.
- Miller, J., & Davis, L. (2021). Leadership Style and Employee Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 44(1), 75-89.
- Molero, F., Moriano, J. A., & Shaver, P. R. (2013). The Influence of Leadership Style on Subordinates' Attachment to The Leader. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, E62.

- Onur, T. (2023). *Ergenlerde bağlanma stilleri ile sosyal kaygı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Owusu-Bempah, J. (2014). Leadership styles and their impacts on organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 91-103.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual* (7th ed.). McGraw-Hill Yayınları.
- Polatoğlu, S. (2020). *Örgütlerde Liderlik ve Karar Alma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Polatoğlu, Y. (2022). Demokratik Liderlik Bakış Açısıyla: Tefvîk İleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 5(1), 53-65.
- Robbins, S. P., & De Cenzo, D. A. (1998). *Fundamentals of Management* (p. 407). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rost, J. C. (1993). *Leadership for the Twenty-first Century*. Praeger Yayınları.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rothbard, J. C., & Shaver, P. R. (1994). Continuity of Attachment Across the Life Span. M. B. Sperling & W. H. Berman (Eds.), *Attachment in adults: Clinical and Developmental Perspectives* içinde (s. 31–71). Guilford Yayınları.
- Saraç, S. (2013). Toplumsal cinsiyet. *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, 27-32.
- Sargın, N. ve Akdan, M. F. (2016). Sonsuz Acı: Psikolojik Travma. içinde, Arslan, E., & Teze, S. Bağlanma Kuramı, *Eğitim ve Psikolojiden Yansımalar*, 72-90. Konya: Çizgi Kitabevi
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. Kaknüs Yayınları.
- Seçer, İ., Halmatov, S., & Gençdoğan, B. (2013). Duygusal Tepkisellik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması. *Sakarya University Journal of Education*, 3(1), 77-89.
- Sezer, Ö., & Oğuz, V. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Kendilerini Değerlendirmelerinin Anne Baba Tutumları ve Bazı Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(3), 743-758.
- Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2002). Parenting Styles and Attachment: Implications for Adult Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 659-672.
- Shaver, P., & Brennan, K. A. (1992). Attachment Styles and the 'Big Five' Personality Traits: Their Connections with each other and with Romantic Relationship outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5), 536-545.
- Silva, A. (2016). What is leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1.
- Svanberg, P. O. (1998). Attachment, Resilience and Prevention. *Journal of Mental health*, 7(6), 543-578. Şimşek, A. (2005). *Liderlik ve Örgütsel Davranış*. Ankara: İleri Yayıncılık.

- Sümer, N., & Güngör, D. (1999). Çocuk Yetiştirme Stillerinin Bağlanma Stilleri, Benlik Değerlendirmeleri ve Yakın İlişkiler Üzerindeki Etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44), 35-58.
- Sümer, N. (2006). Yetişkin Bağlanma Ölçeklerinin Kategoriler ve Boyutlar Düzeyinde Karşılaştırılması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 1.
- Sümer, N., Gündoğdu Aktürk, E., & Helvacı, E. (2010). Anne-baba Tutum ve Davranışlarının Psikolojik Etkileri: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Toplu Bakış. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 42-59.
- Smith, J., & Johnson, R. (2020). The Impact of Attachment Styles on Leadership Preferences. *Journal of Leadership Studies*, 35(2), 88-105.
- Soysal, A. Ş., Bodur, Ş., İşeri, E., & Şenol, S. (2005). Bebeklik Dönemindeki Bağlanma Sürecine Genel Bir Bakış. *Klinik Psikiyatri*, 8(2), 88-99.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
- Stogdill, R. M. (1950). Leadership, Membership and Organization. *Psychological Bulletin*, 47(1), 1.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.
- Şenel, T. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Becerileri ile İlgili Yapılan Çalışmaların İncelenmesi.
- Tabak, M. (2001). *Liderlik Teorileri* (s. 3-4). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tannenbaum, A. S. (1961). Control and Effectiveness in a Voluntary Organization. *American Journal of Sociology*, 67(1), 33-46.
- Tüzün, O., ve Sayar, K. (2006). Bağlanma Kuramı ve Psikopatoloji. *Düşünen Adam*, 19(1), 24-39.
- Tekarslan, M., Baysal, E., & Şencan, H. (1989). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Tekarslan, E. ve Baysal, C. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Tönbül, D. (2019). Ebeveynlik Stilleri ve Çocuk Gelişimi. *Eğitim ve Psikolojik Araştırmalar Dergisi*, 25(2), 42-53.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Van Vugt, M. (2006). Evolutionary Origins of Leadership and Followership. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 354-371.
- Volckmann, R. (2010). Integral Leadership Theory. *Political and Civic Leadership: A Reference Handbook* içinde (s. 121-127). SAGE Publications, Inc.
- Vural, D. (2023). Sigmund Freud’un Psikanaliz Kuramı Üzerinden, Anne ve Çocuk İletişiminin İncelenmesi: *Kevin Hakkında Konuşmalıyız* filmi örneği (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Williams, H., & Green, K. (2017). Gender Differences in Leadership Style Preferences. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(6), 1053-1068.
- Yavuz, E. (2008). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 162.
- Yıldız, F. (2023). *Liderlik ve Organizasyon Yönetimi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, S. M. (2008). *Psikolojik Araştırmalar ve Liderlik Davranışları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yılmaz, S. (2016). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına Devam Eden Uyum Sorunu Olan ve Olmayan Çocukların Anne Tutumlarının İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in Organizations* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Zaleznik, A. (2004). Managers and Leaders. *Harvard Business Review*, 1.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zimmerman, B. (1958). Leadership and Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 1(2), 114-120.



EKLER

Ek 1.

BİLGİ TOPLAMA FORMU

1. Cinsiyet:	☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaş:	
3. Medeni Durum:	☐ Evli ☐ Bekar-romantik ilişkisi var ☐ Bekar-romantik ilişkisi yok ☐ Boşanmış veya ayrı ☐ Dul
4. Kardeşiniz var mı?	☐ Evet ☐ Hayır Kardeşiniz var ise siz dahil kaç kardeşiniz? _____ Kardeşiniz var ise ailenin kaçınıcı çocuğusunuz? _____
5. Şu anda kiminle yaşıyorsunuz?	☐ Tek başıma ☐ Sadece çocuklarımla ☐ Sadece eşimle ☐ Akraba yanında ☐ Eşim ve çocuklarımla ☐ Bakıcı/yardımcı ile ☐ Diğer : _____
6. Kendinizi Türkiye şartlarında hangi sosyoekonomik düzeyde görüyorsunuz?	Düşük ☐ Ortanın altı ☐ Orta ☐ Ortanın üstü ☐ Yüksek ☐
7. Şu anda yaşadığınız şehir:	
8. Herhangi bir kronik/tıbbi rahatsızlığınız var mı?	☐ Evet ☐ Hayır Evet ise belirtiniz: _____
9. Herhangi bir nörolojik veya psikolojik bir rahatsızlığınız var mı?	☐ Evet ☐ Hayır Evet ise belirtiniz: _____
10. Geçirmiş olduğunuz önemli bir ameliyat (özellikle nörolojik) var mı?	☐ Evet ☐ Hayır Evet ise belirtiniz: _____
11. Şu anda kullanmakta olduğunuz bir ilaç var mı (özellikle nörolojik veya psikiyatrik)?	☐ Evet ☐ Hayır Evet ise adlarını ve kullanım amacını belirtiniz: _____

ÖĞRENCİ İSENİZ;	ÖĞRENCİ DEĞİLSENİZ veya ÇALIŞIYOR İSENİZ;
12. Okuduğunuz Üniversite: _____	18. Eğitim Durumu: ☐ Sadece Okur-Yazar ☐ Yüksekokul Mezunu ☐ İlkokul Mezunu ☐ Üniversite Mezunu ☐ Ortaokul Mezunu ☐ Yüksek Lisans Mezunu

	☐ Lise Mezunu ☐ Doktora Mezunu
13. Okuduğunuz Bölüm: _____	19. Mesleğiniz: _____
14. Program Türü: ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora	20. Emekli misiniz? ☐ Evet ☐ Hayır Evet ise ne zamandır? _____ yıl
15. Sınıf: ☐ Hazırlık ☐ 1. Sınıf ☐ 2. Sınıf ☐ 3. Sınıf ☐ 4. Sınıf ☐ 5. Sınıf ☐ 6. Sınıf	21. Şu anda çalışıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır Evet ise ne zamandır? _____ yıl
16. Okuduğunuz üniversitede şu an dersler nasıl işlenmektedir? ☐ Yüz yüze ☐ Hibrit (Karma) ☐ Online (Uzaktan) ☐ Diğer : _____	22. Çalışıyor iseniz evden (uzaktan/online) mi çalışıyorsunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
17. Genel Akademik Ortalamanız (4.00 Üzerinden): _____	23. Çalışma biçiminiz: ☐ Tam zamanlı (gündüz) ☐ Tam zamanlı (gece) ☐ Yarı zamanlı (gündüz) ☐ Yarı zamanlı (gece) ☐ Vardiyalı ☐ Diğer: _____
	24. Günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz? ☐ 6 saatten az ☐ 6-8 saat ☐ 9-11 saat ☐ 11 saatten fazla

Ek 2.

YAKIN İLİŞKİLERDE YAŞANTILAR ENVANTERİ- İLİŞKİ YAPISI (YİYE-İY)

YİYE-İY ANNE FORMU

Bu ölçek annenizi zihinsel olarak nasıl temsil ettiğinizi değerlendirmek için tasarlanmıştır. Sizden annenizle ilişkinizle ilgili sorulara yanıt vermeniz istenmektedir. Lütfen her ifadeyi okuyunuz ve hangi ölçüde katılıp katılmadığınızı bir rakamı işaretleyerek belirtiniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
Kesinlikle Kararsızım / Kesinlikle
katılmıyorum Fikrim yok katılıyorum

Aşağıdaki soruları lütfen **ANNENİZ** veya **ANNE YERİNE KOYDUĞUNUZ KİŞİ** ile ilgili olarak cevaplayınız.

1. İhtiyacım olduğu zaman bu kişiye danışmanın bana faydası olur.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2. Problemlerimi ve kaygılarımı genellikle bu kişiyle konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3. Başımdan geçenleri bu kişi ile konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4. Bu kişiye kolayca güvenirim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5. Kendimi açmak için bu kişiyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6. Bu kişiye gerçek hislerimi göstermeyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7. Bu kişinin beni gerçekten önemsemediğinden sık sık endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8. Bu kişinin beni terk edebileceğinden korkarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9. Bu kişinin beni, benim onu önemsemediğim kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

YİYE-İY BABA FORMU

Bu ölçek babanızı zihinsel olarak nasıl temsil ettiğinizi değerlendirmek için tasarlanmıştır. Sizden babanızla ilişkinizle ilgili sorulara yanıt vermeniz istenmektedir. Lütfen her ifadeyi okuyunuz ve hangi ölçüde katılıp katılmadığınızı bir rakamı işaretleyerek belirtiniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
Kesinlikle Kararsızım / Kesinlikle
katılmıyorum Fikrim yok katılıyorum

Aşağıdaki soruları lütfen **BABANIZ** veya **BABA YERİNE KOYDUĞUNUZ KİŞİ** ile ilgili olarak cevaplayınız.

1. İhtiyacım olduğu zaman bu kişiye danışmanın bana faydası olur.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2. Problemlerimi ve kaygılarımı genellikle bu kişiyle konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3. Başımdan geçenleri bu kişi ile konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

4. Bu kişiye kolayca güvenirim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5. Kendimi açmak için bu kişiyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6. Bu kişiye gerçek hislerimi göstermeyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7. Bu kişinin beni gerçekten önemsemediğinden sık sık endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8. Bu kişinin beni terk edebileceğinden korkarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9. Bu kişinin beni, benim onu önemsemediğim kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

YİYE-İY ROMANTİK PARTNER FORMU

Bu ölçek romantik ilişki yaşadığınız kişiyi (flört/nişanlı/eş) zihinsel olarak nasıl temsil ettiğinizi değerlendirmek için tasarlanmıştır. Sizden yakın ilişki yaşadığınız kişiyle ilişkinizle ilgili sorulara yanıt vermeniz istenmektedir. Lütfen her ifadeyi okuyunuz ve hangi ölçüde katılıp katılmadığınızı bir rakamı işaretleyerek belirtiniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
Kesinlikle katılmıyorum Kararsızım / Fikrim yok Kesinlikle katılıyorum

Aşağıdaki soruları lütfen **ROMANTİK İLİŞKİ YAŞADIĞINIZ KİŞİ** (flört ilişkisi) ya da **EŞİNİZİ** (evlilik ilişkisi) düşünerek cevaplayınız.

Not: Eğer şu an bir romantik ilişkiniz yok ya da evli değilseniz birisi ile yaşamak istediğiniz kişiyi yada geçmişte romantik ilişki yaşadığınız kişiyi düşünerek cevaplayınız.

1. İhtiyacım olduğu zaman bu kişiye danışmanın bana faydası olur.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
2. Problemlerimi ve kaygılarımı genellikle bu kişiyle konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3. Başımdan geçenleri bu kişi ile konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4. Bu kişiye kolayca güvenirim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5. Kendimi açmak için bu kişiyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6. Bu kişiye gerçek hislerimi göstermeyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7. Bu kişinin beni gerçekten önemsemediğinden sık sık endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8. Bu kişinin beni terk edebileceğinden korkarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9. Bu kişinin beni, benim onu önemsemediğim kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

YİYE-İY ARKADAŞ FORMU

Bu ölçek yakın arkadaşınızı zihinsel olarak nasıl temsil ettiğinizi değerlendirmek için tasarlanmıştır. Sizden yakın arkadaşınızla ilişkinizle ilgili sorulara yanıt vermeniz istenmektedir. Lütfen her ifadeyi okuyunuz ve hangi ölçüde katılıp katılmadığınızı bir rakamı işaretleyerek belirtiniz.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
Kesinlikle katılmıyorum Kararsızım / Fikrim yok Kesinlikle katılıyorum

Aşağıdaki soruları lütfen **EN İYİ ARKADAŞINIZ** ile ilgili olarak cevaplayınız.

1. İhtiyacım olduğu zaman bu kişiye danışmanın bana faydası olur.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
---	-----------------------------

2. Problemlerimi ve kaygılarımı genellikle bu kişiyle konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
3. Başımdan geçenleri bu kişi ile konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
4. Bu kişiye kolayca güvenirim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
5. Kendimi açmak için bu kişiyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
6. Bu kişiye gerçek hislerimi göstermeyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
7. Bu kişinin beni gerçekten önemsemediğinden sık sık endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
8. Bu kişinin beni terk edebileceğinden korkarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)
9. Bu kişinin beni, benim onu önemsedığım kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

YİYE-İY GENEL/GLOBAL BAĞLANMA ÖRÜNTÜLERİ FORMU Lütfen aşağıdaki ifadelerin her birini okuyun ve her bir ifadeyi yakın ilişkilerle ilgili duygularınızı genel olarak en iyi şekilde açıkladığını düşündüğünüz bir rakamı işaretleyerek derecelendiriniz.			
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	Kesinlikle katılmıyorum	Kararsızım / Fikrim yok	Kesinlikle katılıyorum
1. İhtiyacım olduğu zaman bu kişiye danışmanın bana faydası olur.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
2. Problemlerimi ve kaygılarımı genellikle bu kişiyle konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
3. Başımdan geçenleri bu kişi ile konuşurum.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
4. Bu kişiye kolayca güvenirim.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
5. Kendimi açmak için bu kişiyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
6. Bu kişiye gerçek hislerimi göstermeyi tercih etmem.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
7. Bu kişinin beni gerçekten önemsemediğinden sık sık endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
8. Bu kişinin beni terk edebileceğinden korkarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		
9. Bu kişinin beni, benim onu önemsedığım kadar önemsemeyeceğinden endişe duyarım.	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)		

Ek 3.

ANKET FORMU

İyi günler... Bu araştırma tamamen bilimsel bir çalışma için yapılmakta ve sizden kimliğinize ilişkin hiçbir bilgi alınmamaktadır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın sonucu için büyük önem taşımaktadır. Vakit ayırdığınız ve bilimsel bir çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Sizce iyi bir liderde aşağıdaki özelliklerin bulunması ne derece önemlidir?

		Çok Önemli				Hiç Önemli Değil
1	Zorlama, tehdit ve güç kullanması	5	4	3	2	1
2	Saldırgan ve baskıcı bir kişiliğe sahip olması	5	4	3	2	1
3	Tek karar alıcı olması	5	4	3	2	1
4	Otoriter olması	5	4	3	2	1
5	Yönetimi altındakileri yönetim dışında tutması	5	4	3	2	1
6	Yönetimi altındakiler arasındaki iletişimi en aza indirmesi	5	4	3	2	1
7	Yönetimi altındakileri birbirine denetlettirmesi	5	4	3	2	1
8	Çok fazla bencil davranması	5	4	3	2	1
9	Akılcı bir yönetme ve emretme gücüne sahip olması	5	4	3	2	1
10	Yönetim altındakiler arasındaki ilişkileri teşvik etmesi ve desteklemesi	5	4	3	2	1
11	Astlarından fikir alarak karar vermesi	5	4	3	2	1
12	Yönetim altındakilere daha kibar davranması ve onlara değer vermesi	5	4	3	2	1
13	Cezadan çok ödül sistemine ağırlık vermesi	5	4	3	2	1
14	Astların yöneticilik becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunması	5	4	3	2	1
15	Yönetimi altındakilere psikolojik tatmin sağlama	5	4	3	2	1
16	Yönetim altındakileri tümüyle serbest bırakması	5	4	3	2	1
17	Güçten uzak durması	5	4	3	2	1
18	Diğer astlarla benzer bir rol üstlenmesi	5	4	3	2	1
19	Bilgi ve kaynak sağlama yönünde yönetim altındakilere katkıda bulunması	5	4	3	2	1
20	Tümüyle oto kontrol sistemini hakim kılması	5	4	3	2	1
21	Yetki kullanma hakkını tümüyle astlara bırakması	5	4	3	2	1
22	İşlerin yerine getirilmesinde özendirme ve yönlendirmede bulunmaması	5	4	3	2	1
23	Her üyenin şahsi ilgi ve yaratıcılığını artırması	5	4	3	2	1
24	Bezginliğin, ümitsizliğin içerisinde bir ümit kaynağı olması	5	4	3	2	1

25	Astları arkasından sürükleyen etkileyici bir yapıya sahip olması	5	4	3	2	1
26	Kararları bizzat kendisinin alması	5	4	3	2	1
27	Söylediği her sözün emir olarak algılanması	5	4	3	2	1
28	Olağanüstü özelliklere sahip olması	5	4	3	2	1
29	Halkla benzer inanç, ümit ve beklentilerinin olması	5	4	3	2	1
30	Allah vergisi bir yeteneğe sahip olması	5	4	3	2	1
31	Yönetiminin kişisel ve keyfi olması	5	4	3	2	1
32	Kendine güveninin fazla olması	5	4	3	2	1
33	Bir dereceye kadar alışılmamış ve kural dışı davranması	5	4	3	2	1
34	Büyük oranda yetkiye ve uzman güce dayanıp, güvenmesi	5	4	3	2	1
35	Kriz ve kargaşanın üstesinden gelmesi	5	4	3	2	1
36	Mutlak itaati sağlaması	5	4	3	2	1
37	Astlarını etkilemede girişimci olması	5	4	3	2	1
38	Örnek davranışlar sergilemesi	5	4	3	2	1
39	İçinden çıktığı toplumun kültürel özelliklerini taşıması	5	4	3	2	1
40	Devrimci bir düşünce, üstün bir imaj ya da ideale sahip olması	5	4	3	2	1
41	Vizyon sahibi olması	5	4	3	2	1
42	İçerisinde bulunduğu zor şartlar altında en sağlıklı kararı verebilmesi	5	4	3	2	1
43	Etkileyici bir fiziki görünüme sahip olması	5	4	3	2	1
44	Değişim gücünü sağlayabilecek beyin ve yüreğe sahip olması	5	4	3	2	1
45	Kişisel becerilerinin gücüyle astlarında olağanüstü bir etki yaratması	5	4	3	2	1
46	Astlarına güven duyması	5	4	3	2	1
47	Yaptığı işle ilgili derin bilgi sahibi olması	5	4	3	2	1
48	Dindar olması	5	4	3	2	1
49	Uygun bir toplumsal statüde bulunması	5	4	3	2	1
50	Sosyal yapıyla uyumlu bir dil kullanması	5	4	3	2	1
51	Kendisini takip edenler tarafından bizden biri olarak görülmesi	5	4	3	2	1
52	Kişiler arasında işbirliği yapmayı cesaretlendirmesi	5	4	3	2	1
53	Sözlerinin ve eylemlerinin birbiriyle uyuşması	5	4	3	2	1
54	Kişisel çıkarları toplumsal çıkarların gerisinde tutması	5	4	3	2	1
55	Kendisini takip edenler ile arasındaki bağlantıyı koparmaması	5	4	3	2	1
56	Güçlü ikna kabiliyetine sahip olması	5	4	3	2	1
57	Canlı ve enerjik olması	5	4	3	2	1
58	Kendisini takip edenlerde kişisel özdeşleşme sağlaması	5	4	3	2	1
59	Kendisini takip edenlerde “kendini önemli görme” duygusu oluşturmaması	5	4	3	2	1
60	Kişisel cazibesinin olması	5	4	3	2	1
61	Temelde diğer insanlardan farklı olması	5	4	3	2	1

62	Yenilikçi olması	5	4	3	2	1
63	Güven uyandırması	5	4	3	2	1



Ek 4.**ERS-DUYGUSAL TEPKİSELLİK ÖLÇEĞİ**

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.Üzücü olaylar karşısında çok kolayca duygusallaşırım.				
2.Çok küçük şeyler bile beni duygusallaştırır.				
3.Bir duyguyu yaşadığımda çok yoğun yaşarım.				
4.Üzücü bir şey yaşadığımda, uzun bir süre ona kafa yorarım.				
5.Duygularımı çok yoğun yaşarım.				
7.Duygularımda ani iniş-çıkışlar yaşadığım olur.				
8.Bir duyguyu yaşadığımda başka bir duyguyu yaşamak benim için çok zordur.				
9.Benim için mantıklı/düzgün düşünmek zordur, bu yüzden kendimi genellikle mutsuz hissedirim.				
10.Duygusal olarak çabuk incinirim.				
12.Kızgın olduğumda çevremdekiler beni zor sakinleştirir.				
14.Kendimi genellikle endişeli hissedirim.				
15.Diğer insanların önemsemediği şeylere çok kafa yorarım.				
16.Üzücü bir durum karşısında kolayca dağılırım.				
18.Çevremdekiler olaylara aşırı tepki verdiğimi söyler.				
19.Kötü bir olay yaşandığında, ruh halim hızlıca değişir.				
20.Çevremdekiler olaylar karşısında sakinliğimi koruyamadığımı söyler.				
21.Eğer biriyle anlaşmazlık yaşarsam, bu durumu kafamdan atmam zaman alır.				

Ek 5.

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

Anne Kaçınma ile Anne Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,335$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile YİYE-İY Anne Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,896$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Baba Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,526$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Baba Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,299$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile YİYE-İY Baba Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,537$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Romantik Partner Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,356$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,323$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,434$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,173$; $p=,007$).

Anne Kaçınma ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,403$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,547$; $p=,000$).

Anne Kaçınma ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,186$; $p=,004$).

Anne Kaygı ile YİYE-İY Anne Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,719$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Baba Kaçınma arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,178$; $p=,006$).

Anne Kaygı ile Baba Kaygı arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,708$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile YİYE-İY Baba Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,443$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Romantik Partner Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,324$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Romantik Partner Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,343$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,417$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,291$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,566$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,470$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,222$; $p=,001$).

Anne Kaygı ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,477$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir

ilişki vardır ($r=,377$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,183$; $p=,004$).

Anne Kaygı ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,186$; $p=,004$).

Anne Kaygı ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,204$; $p=,001$).

Anne Kaygı ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,229$; $p=,000$).

Anne Kaygı ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,156$; $p=,015$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Baba Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,472$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Baba Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,555$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile YİYE-İY Baba Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,605$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Romantik Partner Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,415$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Romantik Partner Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,228$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,434$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,458$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,395$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,519$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,508$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,362$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,537$; $p=,000$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,149$; $p=,021$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,176$; $p=,006$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,186$; $p=,004$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,177$; $p=,006$).

YİYE-İY Anne Toplam ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,156$; $p=,016$).

Baba Kaçınma ile Baba Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,321$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile YİYE-İY Baba Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,913$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile Romantik Partner Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,233$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile Romantik Partner Kaygı arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,176$; $p=,006$).

Baba Kaçınma ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,266$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,359$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,127$; $p=,049$).

Baba Kaçınma ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,326$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,421$; $p=,000$).

Baba Kaçınma ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,167$; $p=,009$).

Baba Kaçınma ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,385$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile YİYE-İY Baba Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,680$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Romantik Partner Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,335$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Romantik Partner Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,435$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,468$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,325$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,623$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,520$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,255$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,512$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,417$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,231$; $p=,000$).

Baba Kaygı ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,175$; $p=,007$).

Baba Kaygı ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,186$; $p=,004$).

Baba Kaygı ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,208$; $p=,001$).

Baba Kaygı ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,206$; $p=,001$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Romantik Partner Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,325$; $p=,000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Romantik Partner Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,324$; $p=,000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,408$; $p=,000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,418$; $p=,000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki

vardır ($r=.367$; $p=.000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.477$; $p=.000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.436$; $p=.000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.350$; $p=.000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.478$; $p=.000$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.186$; $p=.004$).

YİYE-İY Baba Toplam ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.159$; $p=.014$).

Romantik Partner Kaçınma ile Romantik Partner Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.213$; $p=.001$).

Romantik Partner Kaçınma ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.888$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.365$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.306$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.410$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.532$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.286$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.520$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaçınma ile Hassasiyet arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.144$; $p=.025$).

Romantik Partner Kaçınma ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.140$; $p=.030$).

Romantik Partner Kaçınma ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.204$; $p=.002$).

Romantik Partner Kaçınma ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.132$; $p=.041$).

Romantik Partner Kaçınma ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-.138$; $p=.033$).

Romantik Partner Kaygı ile YİYE-İY Romantik Partner Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.638$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaygı ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.431$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaygı ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.257$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaygı ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.170$; $p=.008$).

Romantik Partner Kaygı ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.484$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaygı ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.342$; $p=.000$).

Romantik Partner Kaygı ile Hassasiyet arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.128$; $p=.047$).

Romantik Partner Kaygı ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,250$; $p=,000$).

Romantik Partner Kaygı ile Dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,161$; $p=,013$).

Romantik Partner Kaygı ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,210$; $p=,001$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Arkadaş Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,329$; $p=,000$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,444$; $p=,000$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,444$; $p=,000$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,499$; $p=,000$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,453$; $p=,000$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,571$; $p=,000$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,134$; $p=,038$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,154$; $p=,017$).

YİYE-İY Romantik Partner Toplam ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,190$; $p=,003$).

Arkadaş Kaçınma ile Arkadaş Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,357$; $p=,000$).

Arkadaş Kaçınma ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,910$; $p=,000$).

Arkadaş Kaçınma ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,568$; $p=,000$).

Arkadaş Kaçınma ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,288$; $p=,000$).

Arkadaş Kaçınma ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,547$; $p=,000$).

Arkadaş Kaçınma ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,215$; $p=,001$).

Arkadaş Kaçınma ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,228$; $p=,000$).

Arkadaş Kaçınma ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,196$; $p=,002$).

Arkadaş Kaçınma ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,210$; $p=,001$).

Arkadaş Kaygı ile YİYE-İY Arkadaş Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,711$; $p=,000$).

Arkadaş Kaygı ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,236$; $p=,000$).

Arkadaş Kaygı ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,709$; $p=,000$).

Arkadaş Kaygı ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,492$; $p=,000$).

Arkadaş Kaygı ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,256$; $p=,000$).

Arkadaş Kaygı ile Dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,151$; $p=,019$).

Arkadaş Kaygı ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,203$; $p=,002$).

Arkadaş Kaygı ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,220$; $p=,001$).

Arkadaş Kaygı ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,221$; $p=,001$).

Arkadaş Kaygı ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,205$; $p=,001$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Genel/Global Kaçınma arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,532$; $p=,000$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,530$; $p=,000$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,630$; $p=,000$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,150$; $p=,020$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,259$; $p=,000$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,269$; $p=,000$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,238$; $p=,000$).

YİYE-İY Arkadaş Toplam ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,207$; $p=,001$).

Genel/Global Kaçınma ile Genel/Global Kaygı arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,388$; $p=,000$).

Genel/Global Kaçınma ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,910$; $p=,000$).

Genel/Global Kaçınma ile Hassasiyet arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,185$; $p=,004$).

Genel/Global Kaçınma ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,155$; $p=,016$).

Genel/Global Kaçınma ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,163$; $p=,011$).

Genel/Global Kaçınma ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,141$; $p=,028$).

Genel/Global Kaçınma ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,189$; $p=,003$).

Genel/Global Kaygı ile YİYE-İY Genel/Global Toplam arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,734$; $p=,000$).

Genel/Global Kaygı ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,288$; $p=,000$).

Genel/Global Kaygı ile Dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,131$; $p=,042$).

Genel/Global Kaygı ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,201$; $p=,002$).

Genel/Global Kaygı ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,156$; $p=,016$).

Genel/Global Kaygı ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,206$; $p=,001$).

Genel/Global Kaygı ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,179$; $p=,005$).

Genel/Global Kaygı ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,128$; $p=,047$).

YİYE-İY Genel/Global Toplam ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,138$; $p=,033$).

YİYE-İY Genel/Global Toplam ile Otoriter Liderlik arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,184$; $p=,004$).

YİYE-İY Genel/Global Toplam ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,213$; $p=,001$).

YİYE-İY Genel/Global Toplam ile Karizmatik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,184$; $p=,004$).

YİYE-İY Genel/Global Toplam ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,197$; $p=,002$).

Hassasiyet ile Tepkisellik arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,618$; $p=,000$).

Hassasiyet ile Dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,646$; $p=,000$).

Hassasiyet ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,843$; $p=,000$).

Hassasiyet ile Lider Yönelim Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,167$; $p=,009$).

Tepkisellik ile Dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,763$; $p=,000$).

Tepkisellik ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,917$; $p=,000$).

Tepkisellik ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,195$; $p=,002$).

Dayanıklılık ile Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,892$; $p=,000$).

Dayanıklılık ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,133$; $p=,040$).

Duygusal Tepkisellik Ölçeği Toplam ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,134$; $p=,038$).

Otoriter Liderlik ile Demokratik Liderlik arasında negatif yönlü ve çok zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,143$; $p=,027$).

Demokratik Liderlik ile Karizmatik Liderlik arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=,728$; $p=,000$).

Diğer değişkenler arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU		
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		
1	Tez başlığı, tutanaktaki başlıkla aynı mı?	
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	
6	Şekil, çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	
7	Özet, abstract, giriş, sonuçlar vb. bölümler var mı?	
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	
10	İkinci ve üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	
16	Kaynak formatı kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	
Atıf Yöntemi APA 7 ☐ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	
21	Sayfa kenar boşlukları ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	
25	Şekil, çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	

İmza

Danışman Adı Soyadı