

**Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği
Lisans Programlarında Öğrenim Gören Öğretmen
Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve İşsizlik
Kaygıları Arasındaki İlişki**

Yağmur Bitirim

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Eğitim
Programları ve Öğretim Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Eylül 2022
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Eğitim Programları ve Öğretim Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Prof. Dr. Canan Zeki
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Eğitim Programları ve Öğretim Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Doç. Dr. Hasan Özder
Eş-Tez Danışmanı

Doç. Dr. Hamid Caner
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Mehmet Durdu Karslı

2. Prof. Dr. Oytun Sözüdoğru

3. Prof. Dr. Canan Zeki

4. Doç. Dr. Hamid Caner

5. Doç. Dr. Hasan Özder

ÖZ

Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programlarında öğrenim gören öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygı düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ndeki devlete bağlı yükseköğretim kurumlarından olan Atatürk Öğretmen Akademisi ile Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde 2021-2022 eğitim öğretim yılında güz döneminde Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programlarında öğrenim gören öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, evrenin tümünü oluşturan Atatürk Öğretmen Akademisi Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programlarında öğrenim gören 220 öğretmen adayı ve Doğu Akdeniz Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programlarında öğrenim gören 332 öğretmen adayı olmak üzere toplam 552 öğretmen adayı oluşturmaktadır.

Araştırma veri toplama araçları olarak, öğretmenlerin demografik bilgilerini toplamak için “Kişisel Bilgi Formu”, liderlik yönelimlerini belirlemek için “Liderlik Yönelimleri Ölçeği (Leadership Orientations Survey [Self])” ve öğretmen adaylarının işsizlik kaygısını belirlemek için ‘Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeği (ÖAYİKÖ)) kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS programı kullanılarak, Spearman Korelasyonu, “Kruskal Wallis”ve “Mann-Whitney U” testi ile analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, öğretmen adayları kendilerini sık sık insan kaynaklı liderlik eğilimi gösterdikleri ortaya koyulmuştur. Öğretmen adaylarına göre kaygı düzeylerini etkileyen etmenler arasında mutlaka kişisel karamsarlık ve özgüven

eksikliğinin etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ğretmen adayların işsizlik kaygısına iten bir etmen olarak görülmektedir. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile cinsiyet ve kurum değişkenleri arasında manidar bir ilişki görülmektedir. Aynı zamanda ğretmen adaylarının işsizlik kaygıları ile cinsiyet, yaş, kurum, bölüm ve sınıf değişkenleri arasında manidar bir ilişki görülmektedir. Öğretmen adaylarının insan kaynaklı liderlik yönelimleri ile niteliksel bilgi ve beceri eksikliği kaynaklı İşsizlik Kaygıları ise birbirini pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir. Öğretmen adaylarının yapısal liderlik yönelimlerini ile istihdamda daralma ve iş gücü ihtiyaında azalmanın etkisinden kaynaklı işsizlik kaygıları, çevresel- sosyal baskı kaynaklı işsizlik kaygıları ve genel işsizlik kaygıları aralarında ters yönlü ve düşük düzeyde ilişki vardır. Öğretmen adaylarının politik liderlik yönelimlerini ile çevresel ve sosyal baskı kaynaklı işsizlik kaygısı arasında ise ters yönlü ve düşük düzeyde ilişki vardır.

Anahtar kelimeler: Öğretmen adayı, işsizlik kaygısı, liderlik yönelimi

ABSTRACT

Leadership orientations and unemployment anxiety levels of teacher candidates studying in classroom teaching and preschool teaching departments were examined.

Relational screening method was used in the research. The population of the research is the teacher candidates studying at the Atatürk Teachers Academy, one of the state-affiliated higher education institutions in the Turkish Republic of Northern Cyprus, and the Eastern Mediterranean University Education Faculty in the spring semester of the 2020-2021 academic year, in the classroom teaching and pre-school teaching departments. The sample of the study consists of a total of 552 teacher candidates, 220 teacher candidates studying in the Atatürk Teacher Academy, Primary Education and Preschool Teaching departments, and 332 teacher candidates studying in the Eastern Mediterranean University, Primary Education and Pre-School Teaching departments, which constitute the entire universe. "Personal Information Form" to collect teacher's demographic information, "Leadership Orientations Survey [Self]" to determine leadership orientations, and "Teacher Candidate Unemployment Anxiety Scale (TCUAS)" to determine unemployment anxiety of teacher candidates are used as data collection tools in research. Research data were analyzed by using SPSS program, Pearson Moments Product Correlation, "Kruskal Wallis" and "Mann-Whitney U" test.

According to the research findings, it was revealed that teacher candidates show themselves frequently human-based leadership orientation. According to teacher candidates, it was determined that personal pessimism and lack of self-

confidence were definitely effective among the factors affecting their anxiety levels. This result is seen as a factor that pushes prospective teachers to worry about unemployment. There is a significant relationship between the leadership orientations of teacher candidates and the variables of gender and institution. At the same time, a significant relationship is observed between the unemployment concerns of teacher candidates and the variables of gender, age, institution, department and class. The human-based leadership orientations of teacher candidates and unemployment concerns due to lack of qualitative knowledge and skills affect each other positively and at a low level. There is an inverse and low level relationship between the structural leadership orientations of teacher candidates and unemployment concerns due to the contraction in employment and the decrease in the need for labor, unemployment concerns due to environmental-social pressure and general unemployment concerns. On the other hand, there is an inverse and low-level relationship between teacher candidates' political leadership orientations and unemployment anxiety caused by environmental and social pressure.

Keywords: teacher candidates, unemployment anxiety, leadership orientation

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi hazırlama sürecimde desteklerini ve yardımlarını benden esirgemeyen, değerli bilgilerinden faydalandığım ve benim için ayırdıkları zaman için sevgili hocalarım Doç. Dr. Hamid Caner'e ve Doç. Dr. Hasan Özder'e; yüksek lisansa başlamam için bana destek veren, maddi ve manevi her alanda bana destek olan, tezim için zaman ayırmama fırsat yaratan, en stresli anlarımda bile bana sabredebilen, isyan ettiğim zamanlarda beni motive eden, her koşulda yanımda olan, verileri bilgisayara girmem konusunda yardımını esirgemeyen biricik eşim Emre Aydıneri'ye, canım annem Feray Bitirim'e ve babam Ergin Bitirim'e teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
KISALTMALAR	xiii
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Problem Cümlesi	4
1.3.1 Alt Problemler	4
1.4 Araştırmanın Önemi	4
1.5 Varsayımlar	6
1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.7 Tanımlar	6
2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1 İşsizlik Tanımı Ve İşsizlik Olgusu	7
2.1.1 İşsizlik Tanımı	7
2.1.2 İşsizlik Türleri	8
2.1.2.1 Açık İşsizlik	8
2.1.2.2 Friksiyonel (Arızı- Geçici- İstem Dışı) İşsizlik	9
2.1.2.3 Yapısal (Strüktürel- Uyumsuzluk) İşsizlik	9
2.1.2.3.1 Mesleki Yapısal İşsizlik	10
2.1.2.3.2 Coğrafi Yapısal İşsizlik	10

2.1.2.4 Konjonktürel (Dönemsel- Devrevi - Eksik Talep- Keynesyen- Devri) İşsizlik	10
2.1.2.5 Mevsimsel (Mevsimlik) İşsizlik.....	11
2.1.2.6 Teknolojik İşsizlik.....	11
2.1.2.7 İradi (İstemli) İşsizlik.....	12
2.1.2.8 İrade Dışı İşsizlik	12
2.1.2.9 Doğal İşsizlik	12
2.1.2.10 Gizli İşsizlik	13
2.1.2.11 Sürekli Durgunluk İşsizliği	13
2.1.2.12 Dengesizlik İşsizliği	13
2.1.2.13 Reel Ücret İşsizliği.....	14
2.1.2.14 Talep Yetersizliğinden Kaynaklanan İşsizlik (Çevrimsel İşsizlik)	14
2.1.3 İşsizlik Nedenleri.....	15
2.1.3.1 Nüfus Artışı	15
2.1.3.2 İşgücüne Katılım Oranı	15
2.1.3.3 Artan Üniversite Sayıları.....	15
2.1.3.4 Ekonomik Durgunluk.....	16
2.1.4 Eğitim Planlanması	16
2.1.5 Kaygı Tanımı.....	17
2.1.6 İşsizlik Kaygısı	18
2.1.6.1 Tanım	18
2.1.6.2 İşsizlik Kaygısı Türleri.....	20
2.1.6.2.1 Çevre (Çevresel Ve Sosyal Baskı)	20
2.1.6.2.2 Eğitim (Niteliksel Olarak Bilgi Ve Beceri Eksikliği)..	20

2.1.6.2.3 İş Gücü (Ekonomideki İstihdam Zorlukları)	21
2.1.6.2.4 Sembolik (Kişisel Karamsarlık Ve Özgüven Eksikliği)	21
2.2 Liderlik Tanımı ve Liderlik Olgusu	22
2.2.1 Liderlik Tanımı	22
2.2.2 Liderlik Yaklaşımları	23
2.2.2.1 Geleneksel Liderlik Yaklaşımları.....	24
2.2.2.1.1 Özellikler Yaklaşımı- Büyük Adam Teorisi	24
2.2.2.1.2 Davranışsal Yaklaşım.....	25
2.2.2.1.3 Durumsallık Yaklaşımı.....	26
2.2.2.2 Güncel Liderlik Yaklaşımları	26
2.2.2.2.1 Etkileşimci (İşlemci- Etkileşme- Sürdürücü- İş Gördürücü- Transaksiyonel) Liderlik Yaklaşımı	26
2.2.2.2.2 Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı	27
2.2.2.2.3 Vizyoner Liderlik	27
2.2.2.2.4 Karizmatik Liderlik Yaklaşımı	27
2.2.2.2.5 Antrenör (Yol Gösterici- Koçluk) Tipi Liderlik Yaklaşımı	28
2.2.3 Liderlik Yönelimi Tanımı	28
2.2.3.1 Liderlik Yönelimlerinin Önemi.....	30
2.2.3.2 Liderlik Yönelimlerinin Türleri	31
2.2.3.2.1 Yapısal Perspektif / Yapısal Liderlik / Yapıya Yönelik Liderler	31
2.2.3.2.2 İnsan Kaynağı Perspektifi / İnsana Yönelik Liderlik .	32
2.2.3.2.3 Politik Perspektif /Dönüşümsel Liderlik	33

2.2.3.2.4 Sembolik Perspektif / Karizmatik Liderlik Yönelimi .	34
2.3 İşsizlik Kaygısı İle Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki	35
2.4 İşsizlik Kaygısı İle İlgili Yapılan Çalışmalar	37
2.5 Liderlik Yönelimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar	48
3 YÖNTEM.....	61
3.1 Araştırma Evreni Ve Örneklemi.....	61
3.2 Verilerin Toplanması.....	62
3.2.1 Kişisel Bilgi Formu	62
3.2.2 Liderlik Yönelim Ölçeği (LYÖ).....	63
3.2.3 Okulöncesi Ve Sınıf Öğretmeni Adaylarına Yönelik İşsizlik Kaygısı Ölçeği (OSÖAYIKÖ).....	64
3.3 Verilerin Toplanma Süreci	66
3.4 Verilerin Analizi.....	66
3.5 Geçerlik Ve Güvenirlilik	67
4 BULGULAR VE YORUM.....	69
4.1 Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygı Düzeyleri Nedir?	69
4.2 Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı	72
4.2.1 Cinsiyete Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?	72
4.2.2 Yaşa Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?.....	75
4.2.3 Üniversiteye Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?	79
4.2.4 Öğrenim Görmekte Oldukları Lisans Programına Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?	82
4.2.5 Sınıf Değişkenine Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?	86

4.2.6 Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Arasında Manidar Bir İlişki Var Mıdır?.....	89
5 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	93
5.1 Sonuçlar.....	93
5.2 Öneriler.....	96
5.2.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	96
5.2.2 Kurumlara Yönelik Öneriler.....	96
KAYNAKLAR.....	97
EKLER.....	131
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	132
Ek 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu	133
Ek 3: Demografik Bilgi Formu	134
Ek 4: Liderlik Yönelim Ölçeği.....	135
Ek 5: İşsizlik Kaygısı Ölçeği	136
Ek 6: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurul İzni	137
Ek 7: Olağanlık Testi	138
Ek 8: “Liderlik Yönelim Ölçeği” Kullanım İzni.....	143
Ek 9: “İşsizlik Kaygısı Ölçeği” Kullanım İzni.....	144
Ek 10: Atatürk Öğretmen Akademisi Başkanlığından Alınan Anket Dağıtım İzni	145

KISALTMALAR

AÖA	Atatürk Öğretmen Akademisi
DAÜ	Doğu Akdeniz Üniversitesi
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
LYÖ	Liderlik Yönelimi Ölçeği
OÖÖ	Okul Öncesi Öğretmenliği
ÖAYİKÖ	Öğretmen Adaylarına Yönelik İşsizlik Kaygısı Ölçeği
SÖ	Sınıf Öğretmenliği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TC	Türkiye Cumhuriyeti

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Liderlik Yaklaşımları Tarihsel Gelişim.....	23
Tablo 2: Atatürk Öğretmen Akademisi ve Doğu Akdeniz Üniversitesi İçin Belirlenen Örneklem Nüfusu Dağılımı.....	62
Tablo 3: Liderlik Yönelim Ölçeğindeki Boyutlar ve Maddeleri.....	63
Tablo 4: Liderlik Yönelim Ölçeğine Ait Alt Boyutların Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları.....	64
Tablo 5: İşsizlik Kaygısı Ölçeğindeki Boyutlar Ve Maddeleri.....	65
Tablo 6: Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeğine Ait Boyutların Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları.....	65
Tablo 7: Öğretmen Adaylarına Ait Liderlik Yönelimlerinin Ve İşsizlik Kaygılarının Betimsel İstatistikleri.....	69
Tablo 8: Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	72
Tablo 9: Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 10: Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle İşsizlik Kaygılarının Üniversite Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	79
Tablo 11: Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle İşsizlik Kaygılarının Öğrenim Görmekte Olduğu Bölüm Değişkenine Göre Mann-Whitney Testi Sonuçları.....	83
Tablo 12: Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Sınıf Değişkenine Göre Kruskal Wallis Analizi Sonuçları.....	86

Tablo 13: Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Arasındaki Korelasyon.....	89
Tablo 14: Korelasyon Değeri.....	90
Tablo 15: Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Normallik Testi.....	138
Tablo 16: Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Normallik Testi.....	139
Tablo 17: Üniversiteye Göre Ölçek Puanlarının Normallik Testi.....	140
Tablo 18: Lisans Programına Göre Ölçek Puanlarının Normallik Testi.....	140
Tablo 19: Sınıf Düzeyine Göre Ölçek Puanlarının Normallik Testi.....	141

Bölüm 1

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın problem durumu, amacı, sınırlılıkları, varsayımları ve çalışmada kullanılan kısaltmaların açıklamaları verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Her geçen gün değişen ve gelişen dünyamıza ayak uydurabilecek ve toplumumuza katkıda bulunabilecek bireyler yetiştirilebilmesi büyük önem arz etmektedir. Toplumların gelişebilmesi için iyi bir eğitim sistemiyle birlikte etkili öğretmen kadrosuna da ihtiyaç vardır. Dünyadaki tüm insanları yetiştiren gücün bir öğretmen olduğu düşünülürse, öğretmenler dünyanın mimarı olarak tanımlanabilmektedir. Bir öğretmen kaliteli ve yeterli eğitim vererek yetiştirdiği öğrencileri sayesinde, ülkelerin kalkınıp gelişmesine katkı sağlayabilmektedir. Her kesime hizmet verebilecek insanları yetiştiren, dolaylı olarak da ülkelerin kaderini belirleyecek olan insan gücünü yetiştirecek olan öğretmenlerin, yeterli mesleki bilgi birikimine sahip, kişilikli ve karakterli, güvenilir, ne yaptığını bilen, sağlıklı psikolojiye sahip, uyumlu, kültürlü, doğru ve etkili lider özelliklerini benimsemiş kişiler olması gerekmektedir. Çünkü iyi ve yeterli bir öğretmen başarılı bir nesil demektir. Bir öğretmenin sahip olduğu sağlam nitelik ve bilgi birikimi aldığı eğitimin kalitesiyle de örtüşebilmektedir. Tüm bunlar düşünüldüğü zaman toplumun kaderini belirleyen en temel etken, geleceğin öğretmenlerinin etkili liderlik yönelimleri taşıması olabilecektir. Bu nedenle toplumun gelişebilmesi için öğretmenlerin liderlik davranışları göstermesi beklenmektedir. Öğretmen adaylarının, öğretmenlik hizmetine

başlamadan önce liderlik alanında yeterince bilgi ve donanımına sahip olması gerekmektedir. Öğretmen adaylarının yaşadığı sorunlardan biri olan iş bulma sorunu, zamanla ve çeşitli etkenlerle İşsizlik Kaygısı'na dönüşebilmektedir. Öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygıları'nın yüksek olması da kariyerine yönelik tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Öte yandan yeterli donanımına sahip, nitelikli ve etkili liderlik yönelimlerini benimsemiş ve mesleğine uyum sağlayabilen öğretmen adayları daha rahat ve kolay iş bulabilecektir.

Bireylerin işsiz kalması, kişinin geleceğine yönelik algı ve beklentilerinde olumsuz duygular ortaya çıkarabilmektedir. Bireylerin çaresizliğe bürünmesine ve umutsuzluğa kapılmasına, yalnızlık duygusuyla mücadele etmesine ve dolayısıyla depresyona girmesine yol açabilmektedir. Öğretmen adaylarından beklenen sağlam psikoloji ve olumlu duygusal durumlar İşsizlik Kaygısı nedeniyle olumsuz etkilenebilmektedir. Bireylerdeki iş bulma kaygısı, tüm bu sayılan olumsuzluklar nedeni ile gelecekte karşısına çıkabilecek sorunlarla başa çıkamama, gelecek hakkında ne yapacağını bilememe ve kararsızlık gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Ceyhan, 2004; Şahin, 2011; Tümkaya, 2005). Öğretmen adaylarının yaşayacağı İşsizlik Kaygıları'nın yüksek olması kariyerine yönelik tutumlarını olumsuz etkileyebilir ve bireylerin kötü liderlik yönelimleri benimseyebilmelerine yol açabilmektedir.

Liderlerin belirli amaçlar doğrultusunda insanlarda bıraktığı tesirle insanları etkileyebilmesi, insanlarla olan etkileşimi, çalışma ortamında gösterdiği çalışan-lider ilişkileri, yöneticilik görevlerindeki performansı, insanları eyleme geçirebilme gücü ve görevinde üstlendiği yasal yetkilerle ilgili ifadeler etkili liderliği tanımlamaktadır (Şişman, 2014; Yüksel, 1981). Yönetim bilimciler ve eğitim yönetimi araştırmacıları başarılı okulların ve ülkelerin başarılarında en etkili unsurun, liderleri olduğu

konusunda hem fikir oluşturmışlardır (Duke, 1987'den aktaran Şişman, 2014). Öğretmenlerin görev almadan önce etkili liderliğin farkında olması, kendileriyle uyumlu liderlik yönelimlerini benimsemeleri açısından önemlidir. Öğretmen adaylarının benimsediği liderlik yönelimleri belirlenerek, geleceğe yönelik çıkarımlar yapılabilir ve önlemler alınabilmektedir. Kişinin geleceğe yönelik yaşayabileceği belirsizlikler kötü psikolojik durumlara ve kaygıya dönüşüp motivasyonunu olumsuz etkileyebilmektedir. Hizmet öncesinde yaşanabilecek İşsizlik Kaygısı bireyin benimseyeceği liderlik yönelimini de dolaylı olarak olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu araştırma ile öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygısı'nın liderlik yönelimlerini ne kadar yordadığının belirlenmesi, öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygısı arasındaki ilişki düzeyinin farklı üniversitelere göre değişiklik gösterdiği düşünülerek Kıbrıs'taki farklı üniversitelerdeki durumunu belirleyip değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi açısından alanyazına önemli katkılar sağlayabileceği; yüksek İşsizlik Kaygısı'na sahip öğretmen adaylarının bulunduğu üniversitelerdeki öğretmen adaylarının sahip olduğu liderlik yönelimleri belirlenip, bu soruna yönelik çözümler geliştirilebileceği; araştırma neticesindeki bilgiler öğretmen adaylarına ve üniversitelere faydalı olabileceği; öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygıları konusunda daha fazla çalışma yapılması yönünde de teşvik edici olabileceği araştırmayı önemli kılmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki devlet yükseköğretim kurumlarından Atatürk Öğretmen Akademisi ile Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programları'nda öğrenim gören öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile

öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygısı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.3 Problem Cümlesi

Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programları'nda öğrenim gören öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygı düzeyleri nedir ve bu düzeylerinin cinsiyet, yaş, öğrenim gördüğü bölüm ve üniversite değişkenlerine göre nasıl bir farklılık göstermektedir?

1.3.1 Alt Problemler

1. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygı düzeyleri nedir?
2. Liderlik Yönelimleri ve İşsizlik Kaygısı
 - a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Üniversite,
 - d. Öğrenim Görmekte Olduğu Bölümbağımsız değişkenlerine göre manidar bir farklılaşma göstermekte midir?
3. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygısı arasında manidar bir ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki devlet yükseköğretim kurumlarından Atatürk Öğretmen Akademisi ile Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programları'nda öğrenim gören öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygıları arasındaki ilişki ile ilgili yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular

sayesinde, öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ve İşsizlik Kaygısı durumları ortaya çıkarılmıştır.

Bu araştırma ile öğretmen adaylarının var olan işsizlik kaygı durumları ve kaygı durumunun olası nedenleri belirlenmeye çalışılıp, ortaya çıkarılabileceği sıkıntılar saptanıp, bu konu hakkındaki olası çözüm önerileri sunulmuştur.

Öğretmen adaylarının işsizlik kaygı düzeylerinin liderlik yönelimi üzerindeki etkisi ortaya konulmuş ve bu konuda öğretmen adaylarına tavsiyelerde bulunulmuştur aynı zamanda kurumların dikkate alabileceği tavsiyeler de verilmiştir. Öğretmen adaylarının işsizlik kaygı durumundan etkilenen liderlik yönelimleri için de varolan sistemde yapılabilecek değişiklikler için öneriler sunulmuştur.

Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerini ve işsizlik kaygılarını etkileyen cinsiyet, yaş, kurum, lisans programı, düzey ve ağırlıklı not ortalamaları gibi konularda, öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimi ve İşsizlik Kaygısı sorularına yönelik verdikleri cevaplar ile meslek seçimlerine yönelik verdikleri karardan endişe duyup duymamaları, KKTC'deki öğretmen adayı ve münhal sayısının orantısı gibi konularda da bu bulgular dayanak olarak kullanılabilecektir.

TC'de ve KKTC'de Öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygısı ve Liderlik Yönelimleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan ilk çalışma niteliğinde olmasıyla literatüre olumlu katkısı olacaktır ve bu konuda yapılacak çalışmaları teşvik edici olabilecektir.

Bu araştırma, öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin yakın gelecekte yapacakları öğretmenlik mesleğindeki başarılarını ve meslek edinememe, devam eden kaygısal problemler nedeniyle öğretmen adaylarının mesleklerinde başarısız olabilmesi gibi olası sonuçlar dolayısı ile eğitim sistemimizin sorgulanmasında önemli yer tutacaktır.

1.5 Varsayımlar

Bu araştırmada öğretmen adaylarının soruları cevaplarken objektif olduğu ve cevaplarının gerçek görüşlerini içerdği varsayılmıştır.

1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki devlet yükseköğretim kurumlarından Atatürk Öğretmen Akademisi ile Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programları'nda öğrenim gören öğretmen adayları ile sınırlıdır. Bu araştırmaya veri toplama aracı olarak kullanılan e-anketteki sorularla ve araştırmaya katılan öğretmen adaylarının görüşleri ile sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Liderlik Yönelimi: Örgüt içerisinde meydana gelen sıkıntıların çözümü için liderin olaya bakabileceği yapısal, insan kaynağı, politik ve sembolik olmak üzere dört farklı perspektife liderlik yönelimleri denmektedir (Bolman ve Deal, 2017).

İşsizlik Kaygısı: İnsanlarda birçok sebepten ötürü oluşan belirsizlikten dolayı geleceklerine ve mesleklerine yönelik kaygı ve oluşan işbulamama kaygısına işsizlik kaygısı denmektedir (Tayfun ve Korkmaz, 2016).

Sınıf Öğretmeni: Üniversitelerin Eğitim Fakültesindeki Sınıf Öğretmenliği Lisans Programı'ndan veya KKTC'de Atatürk Öğretmen Akademisi'ndeki Sınıf Öğretmenliği Lisans Programı'ndan mezun olan ve ilköğretim düzeyinde görev alan kişilere denmektedir.

Okul Öncesi Öğretmeni: Üniversitelerin Eğitim fakültesindeki Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programı'ndan veya KKTC'de Atatürk Öğretmen Akademisi'ndeki Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programı'ndan mezun olan ve Okul Öncesi kurumlarda görev alan kişilere denmektedir.

Bölüm 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya yönelik yapılan literatür taraması, araştırmanın konuları olan işsizlik kaygısı ve liderlik yönelimlerinin kavramsal çerçeve boyutunda açıklamasını içermektedir.

2.1 İşsizlik Tanımı ve İşsizlik Olgusu

2.1.1 İşsizlik Tanımı

Ülkenin ve kurumun her türlü iş koşullarında çalışmaya gönüllü, beceri yönünden ve yapısal olarak işe uygun olup, iş bulmak için çaba göstermiş fakat iş bulamayan, herhangi bir işi olmayan kişiye işsiz denir (Phiri, 2020). Bireylerin yoğun bir şekilde iş bulabilmek için çaba göstermesine rağmen iş bulamamalarına ve nüfusa göre ortaya çıkan işleyen kişi sayısının az olmasına işsizlik denir (Özbay, 2022; Yıldız, 2014). Ülkelerin ekonomik açıdan gelişmeleri o ülkenin işsizlik oranını değiştirmemekle birlikte yaşanan her ekonomik kriz ülkedeki işsizlik oranını artırmaktadır (Ünal, 2018). İşsizlik bireyin çalışma hakkını elinden alınmasıyla ortaya çıkan hem bireysel hem de ülke ekonomisi için oldukça büyük bir sıkıntıdır (Bektaş, 2020).

Üretimde düşük verime neden olduğu için ekonomik bir sorun olan işsizlik, işsiz kişileri oluşturan kitlenin genç ve yüksek eğitilmiş, üniversite mezunu bireylerden oluşmasından dolayı da işsizliği toplumsal bir sorun haline getirmektedir (Durukan ve Öncel, 2013; Phiri, 2020; Ünal, 2018). Birçok ülkenin ortak sorunu sayılan işsizlikten

ötürü üniversiteye başlayacak olan ve üniversiteyi bitiren kişiler geleceğe yönelik kaygı yaşayabilmektedir (Menevşe ve Şeker, 2020).

Toplum varlığının azalarak bireylerin refah düzeylerinin düşmesi, toplumun fakirleşmesi, bireylerin yaşam kalitesinin düşmesi maddi sıkıntılara ve eşitsizliklere yol açabilmektedir. Üniversite sayısındaki hızlı artış beraberinde fazla mezun sayısını da getirmektedir. Varolan istihdam mezun sayısını karşılayamayıp işsizlik artabilmektedir (Turgut ve Yaşar, 2020). İşsiz nüfusun çoğunluğunun genç nüfustan oluşmasının yanında bireylerin toplumda bir yerinin olduğunu görememesi de psikolojik tahribatlara yol açabilmektedir. Bu gibi durumlardan ötürü işsizlik biyolojik, psikolojik, sosyal ve aynı zamanda kültürel olarak meydana gelen büyük bir sorundur (Bordea vd., 2017'den aktaran Menevşe ve Şeker, 2020; Erdoğan ve Yenigün, 2008; Özbay, 2022). Ülkelerin ekonomik ve sosyal olarak gelişebilmeleri için büyük tahribatlara ve çeşitli sorunlara yol açan işsizliğin aşılması gerekmektedir (Özbay, 2022).

2.1.2 İşsizlik Türleri

İşgücü gereksinimine katkı koyamamaktan ötürü işsiz kalma ve verilen görevde devamlılık sağlayamamadan dolayı işsiz kalmanın sebeplerini ortaya koyan birçok işsizlik türü vardır (Yıldız, 2014). İşsizlik durumunun tam anlamıyla anlaşılabilmesi için işsizlik türlerinin irdelenmesi gerekmektedir (Sherraden, 1985).

2.1.2.1 Açık İşsizlik

Asgari düzeyde yaşam standartlarına sahip olabilmek için standart imkanlar sunan bir işe sahip olamamayı ifade eden işsizlik türüne açık işsizlik denmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008). Açık işsizlik kişinin iş yerinin sunabileceği tüm asgari koşulları kabul etmesine rağmen iş bulamayan kişilerin yaşadığı işsizlik türüdür (Tokol, 2000).

Kısacası kişinin yaşayabilmek için ihtiyacı olan işe sahip olamaması durumundaki işsizlik türüdür (Bozdağlıoğlu, 2008).

2.1.2.2 Friksiyonel (Arızı- Geçici- İstem Dışı) İşsizlik

Friksiyonel işsizlik, olması gereken bir işsizlik türü olarak kabul görüp, gelişmiş ülkelerde en yaygın olan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türü geçici süre işsizlik olarak kabul edilmektedir. İşçinin bir işte belirli bir süre çalıştıktan sonra, işine karşı belirli sebeplerden dolayı doyum hissetmediği veya becerilerine daha uygun bir iş aradığı için işini isteyerek bırakması durumudur (Phiri, 2020). Bir diğer deyişle kişi istediği şartlarda uygun iş bulana kadar var olan işlere girmek istemediği süreçteki iş arama işsizliğine verilen addır (İncekara, 2010; Zaim, 1997). Ekonomik olarak iyi bir dönem olmasına rağmen çalışan nüfusunun yaklaşık %2'si arızı işsizlik yaşayabilmektedir (Kocacık, 2000).

Bireyler işine duyduğu tatminsizliği sadece parasal olarak değerlendirmeyip, işyerinin bulunduğu konum, yapısal koşullar, iş yerindeki denetim, kurallar gibi etkenler de friksiyonel işsizliğe neden olabilmektedir (Yıldız, 2014). Emekli olan kişilerin yerini dolduracak kişilerin bulunması süresince o mevkide meydana gelen boşluktan doğan işsizlik, eğitim almak için işine ara vermiş olan kişilerin oluşturduğu boşluktan doğan işsizlik ve işsizlik ücretinin fazlalığından dolayı doğabilecek işsizlik türü friksiyonel işsizlik olarak görülmektedir (Aydın, N., 2012)

2.1.2.3 Yapısal (Strüktürel- Uyumsuzluk) İşsizlik

Bir iş yerinde ihtiyaç duyulan iş gücünden fazlası varken bir başka iş yerinde azlığı olabilmekte veya var olan gücün yeterli olması gibi durumlar meydana gelebilmektedir. Bu durumun nedeni, aranan iş gücünün var olan iş gücüyle veya taleple örtüşmemesi olabilmektedir. Yapısal işsizlik kişinin yeteneklerini istenen şekilde geliştirip bekleneni karşılayabilmesi veya kişinin işi bırakıp başka bir bölgede

iş bulması ile sonlandığından dolayı uzun süreli ve süregelen bir işsizlik türü olarak kabul edilmektedir (Biçerli, 2009). Bu nedenle toplumsal ekonomiyi diğer türlerden ziyade daha manidar şekilde zedeleyen bir işsizlik türüdür (İncekara, 2010).

2.1.2.3.1 Mesleki Yapısal İşsizlik

Kişinin bir alanda aranan işgücünde görevlendirilebilmek için beklenen özellikleri sağlamaması mesleki yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Yıldız, 2014). Aranan niteliklere sahip iş arayan kişilerin olmamasından kaynaklanan işsizlik türü mesleki yapısal işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Mesleki yapısal işsizlik işin yapısına uygun nitelikte veya aranan eğitim düzeyinde kişilerin azlığından dolayı ortaya çıkabilmektedir (Biçerli, 2011). Mesleki yapısal işsizliği tespit edebilmek için mesleğin günümüzde geçerli olup olmadığı, geçerli ise bu konumda kişilere yeterince ihtiyaç olup olmadığı konuları ve bulunulan eğitim düzeyinin aranan nitelikte olup olmadığı üzerinde çalışılmaktadır (Yıldız, 2018).

2.1.2.3.2 Coğrafi Yapısal İşsizlik

Yaşanılan bölgede az iş gücü talebinin olması coğrafi olarak işsizliğe neden olabilmekte ve bu işsizlik de bölge insanını göçe mecbur edebilmektedir (Biçerli, 2009). Bu nedenle bölgedeki işsizliğin ortadan kaldırılıp göçün azaltılabilmesi için varolan bölge koşulları ile bölgenin geliştirilmesi sağlanmalı ve iş imkanlarının artıp işsizliğin azalmasına katkı sunulmalıdır.

2.1.2.4 Konjonktürel (Dönemsel- Devrevi - Eksik Talep- Keynesyen-Devri) İşsizlik

Ülkede veya kurum içerisinde meydana gelen ani ekonomik değişimlerin olduğu bir süreçte meydana gelebilecek mala ve işe olan talep yetersizliği veya işten çıkarma durumlarında ortaya çıkan işsizlik türüne konjonktürel işsizlik denmektedir

(Phiri, 2020). Üretilen mal veya hizmete olan talepteki düşüş konjonktürel işsizliğe yol açabilmektedir (Eyüboğlu, 2003).

Beklenmedik ekonomik değişimlere bağlı olduğundan dolayı daha çok gelişmiş ülkelerde meydana gelmekte ve neredeyse tüm toplumu etkileyebilmektedir (İncekara, 2010). Genellikle yapısal işsizlikten kısa, friksiyonel işsizlikten de daha uzun süre etkisi olabilmekte ve ekonomiye oldukça fazla zarar verebilecek bir diğer işsizlik türüdür (Biçerli, 2009; Yıldız, 2014).

2.1.2.5 Mevsimsel (Mevsimlik) İşsizlik

Yılın belirli dönemleri belirli işler için açılan istihdama mevsimsel iş ve bu mevsimsel değişimlerden kaynaklı iş gücüne ihtiyaç duyulmayan dönemlerdeki veya çalışılabilecek ortam olmamasından dolayı ortaya çıkabilecek işsizliğe ise mevsimsel işsizlik denmektedir. Belirli işlerin yapılması mevsime göre değişmektedir. Bazı kişiler yaptıkları işin mevsimi geçtiği zaman başka işler aramakta veya mevsimi gelene kadar işlememeyi tercih edebilmektedir (Biçerli, 2009). Uzun süre etkili olmayan mevsimsel işsizlik, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de olabilmekte ve genellikle ekonomisini tarımla yürüten ülke ve kesimlerde meydana gelmektedir (İncekara, 2010).

2.1.2.6 Teknolojik İşsizlik

Teknolojinin gelişmesiyle beraber insan gücünün yerine makineler kullanılabilmekte ve iş daha hızlı olduğu kadar daha tasarruflu şekilde ilerleyebilmektedir. Meydana gelen insan gücüne ihtiyaç duyulmaması durumu ise işsizliğe neden olabilmektedir (İncekara, 2010). Az gelişmiş ülkelerde daha büyük işsizliklere yol açabileceği gibi gelişmiş ülkelerde de meydana gelebilecek bir işsizlik türüdür (Bozdağlıoğlu, 2008).

Teknolojik gelişme nedeniyle ortaya belirli bir işsizlik oranı çıksa da zamanla gelişen teknoloji ortaya yeni iş alanları ve imkanları da çıkarabilecektir. Böylece teknoloji kaynaklı işsizlik oranı da düşecektir (İncekara, 2010; Mouhammed, 2011; Yıldız, 2014). Sektörde meydana gelen teknolojik gelişmelerle işin makinelerle yürütülmesine imkan tanınarak, sektörün makineleşmesi sonucu insana ihtiyaç duyulmayıp işsizlik ortaya çıkmaktadır (Phiri, 2020). Bu tür yapısal işsizliğe teknolojik işsizlik denmektedir (Biçerli, 2009).

2.1.2.7 İradi (İstemli) İşsizlik

İşsizlik türleri istem dışı ve istemli işsizlik olarak da ayrılabilir. Kişilerin kendi isteklerine bağlı olan, çalışma isteklerinin olmaması, iş ücretini veya koşullarını beğenmeme gibi durumlardan ötürü işlemek istememesi durumunda ortaya çıkan işsizlik türüne iradi işsizlik denmektedir. İstemli olarak işsiz olduklarından dolayı diğer işsizlik türleri kadar ekonomiyi olumsuz etkilememektedir (Zaim, 1997).

2.1.2.8 İrade Dışı İşsizlik

Ülkenin sosyal, ekonomik ve yapısal durumlarından dolayı iş gücüne talep olmamasından kaynaklı kişilerin daha düşük ücret karşılığında bile çalışabilme isteklerinin yanıtsız kalması durumudur. Yapısal, konjonktürel ve teknolojik işsizlik de irade dışı işsizlik sayılabilmektedir (İncekara, 2010).

2.1.2.9 Doğal İşsizlik

Ekonominin sebep olacağı konjonktürel işsizlik nedenlerinin dışında, işçilerin varolan işlerinden daha iyi iş imkanları bulabileceklerine inandıkları için başka iş arayışıyla ortaya çıkan işsizliği, dönemsel olarak değişen iş gücü talebinden doğan mevsimsel işsizliği ve sektörlerdeki yapısal değişiklikten ötürü ortaya çıkan işsizlikleri kapsayan işsizlik türüne doğal işsizlik denmektedir (Dpujss, 2012).

2.1.2.10 Gizli İşsizlik

Çalışır gibi görünen fakat belirli nedenlerden dolayı beklenenin altında bir performansla çalışan, işe katkısı olmayan eksik istihdam olarak görülen kişiler gizli işsizlik durumundadır (Yıldız, 2014). Kişinin işinde gösterdiği performans ve çaba aldığı maaşın altındaysa kurum için fayda sağlamamakta ve gizli işsizliği ortaya çıkarmaktadır. (Bozdağlıoğlu, 2008). Böyle kişiler işten ayrıldığı zaman ortaya çıkan üründe hiç bir geçikme veya azalma olmamaktadır (Koray, 2000).

2.1.2.11 Sürekli Durgunluk İşsizliği

Gelişmiş ülkelerde ekonominin durulması nedeniyle yaşanan işsizlik türüdür (Bozdağlıoğlu, 2008). Diğer ülkelerde değişen ekonomik koşullarla daha aktif ve verimli üretimin sağlanması, işlerin daha az ücret karşılığı yaptırılabilmesi ve ekonominin teknolojik açıdan gelişmesi ortaya rekabet ortamını çıkarabilmektedir. Rekabet karşısında güçlü olamayan ülkelerde ise verimlilik azalabilmekte, ekonominin zayıflamasına yol açabilmekte ve bu durumlar karşısında ise ülkenin ekonomik durumu yenik düşerek ülkelerde ekonomik sıkıntı ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan bu durum ülkedeki ekonomiyi belirli bir süre durgun hale getirerek sürekli durgunluk işsizliğini ortaya çıkarabilmektedir (Ekrem ve Ekin, 2009).

2.1.2.12 Dengesizlik İşsizliği

Dengesizlik işsizliği piyasanın yok olmasına neden olacak kadar ücretlerin artması, talebin azalmasına rağmen verilen ücrette düşüş olmaması veya sunulan emeğin talep edilenden fazla olmasından dolayı ortaya çıkan işsizlik türüne denmektedir. Varolan ekonomide insanların iş karşılığı aldıkları paranın isteklerini, yaşamlarını sürdürebilmek için ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olmamasından kaynaklanan işsizlik türüne dengesizlik işsizliği denmektedir (Sloman, 2004'den aktaran Pekin, 2014).

2.1.2.13 Reel Ücret İşsizliği

Reel ücretteki değişimden kaynaklanan işsizlik türüne reel ücret işsizliği denmektedir. Reel ücret bireylerin aldığı ücretin tümünü kapsadığından dolayı kişilerin işlerinde gösterdikleri emeği oldukça etkilemektedir. Kişilerin işlerinde gösterecekleri verim ve emekleri reel ücreti ve dolayısıyla da reel ücret işsizliğini etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışanların kısa sürede daha fazla ücret almaları sağlanarak, çalışanların işlerine daha bağlı ve işlerinde daha verimli oldukları görülüp reel ücret işsizliğinin de azaldığı ortaya koyulmuştur. Reel ücretin artışı ülkenin gelişmişliğine ve kişisel görüşlere göre değişebilecek şekilde kişilerde yükselen reel ücretlerin ikame etkisi ve yükselen reel ücretlerin gelir etkisi olmak üzere iki farklı etkiye neden olabilmektedir. Çalışanların reel ücret artışı karşısında daha fazla emek göstermesi yükselen reel ücretlerin ikame etkisi olarak tanımlanırken, çalışanların verdikleri emek karşısında daha fazla ücret alabileceğini görmesi bireyleri daha az çalışmaya ittiği durum ise yükselen reel ücretlerin gelir etkisi olarak tanımlanmaktadır (Akcan, 2016).

2.1.2.14 Talep yetersizliğinden Kaynaklanan İşsizlik (Çevrimsel İşsizlik)

Ekonominin durulması ile tüketilen ürün miktarı azalır, böylece üretici firmalar az talep karşısında varolan mallarını da satamayıp, üretim miktarlarında azalmaya gitmek zorunda kalabilmektedir. Üreticilerin mala olan talebinin azalmasından dolayı üreticiler işçi sayısında azalmaya gidebilmekte ve talep yetersizliğinden kaynaklanan işsizlik türü ortaya çıkabilmektedir. İşçiler işlerini kaybedip işsiz kaldıklarından dolayı yeni bir iş arayışına girebilmektedirler. Ekonomik durgunluğun süresiyle bağlantılı olarak uzun süreli bir işsizlik olabilmektedir (Sloman, 2004).

2.1.3 İşsizlik Nedenleri

2.1.3.1 Nüfus Artışı

Ülkede meydana gelen nüfus artışıyla birlikte yeni iş imkanlarının da çıkmaması durumunda ülkede işsizlik ortaya çıkabilmektedir (Phiri , 2020). Nüfusun kontrolün dışınca büyümesiyle artan nüfus sayısı, başvurulacak iş alanlarından fazla olmasıyla işsizliği ortaya çıkabilmektedir. Nüfusun artmasıyla orantılı sayıda kişi iş alanları aramaya başlar ve mevcut iş alanları ve ekonomi artan nüfus karşısında hızla ayak uyduramayacağı için yetersiz kalabilmektedir, böylece ortaya işsizlik çıkabilmektedir (Akgeyik ve Karagöl; 2010; Güney, 2010; Özsoylu, 2011).

Nüfus artış hızının dengelenip kontrollü ilerleyişi sağlanmalıdır. Nüfus artış hızı duraklatıldığı zaman genç nüfus azalmaya başlar ve ekonomide iş arayan orta yaş grup fazlalaşır. Bir süre sonra çalışan nüfus yaşlanarak yerini nüfusta yaşlı nüfustan sayıca daha az olan iş arayan orta yaş grubuna bırakacak ve iş arayan nüfus azalacaktır. Nüfus artış hızının ne zaman ve nasıl dengeleneceği oldukça önemli ve hesaplı şekilde yapılmazsa her türlü ortaya işsizlik ve ekonomide gerileme çıkabilmektedir (Biffi, 1998; Fallick ve Pingle, 2006). Doğurganlığın nüfus artışını ve dolayısıyla ekonomiyi etkileyebildiği gibi, ekonomideki olumlu veya olumsuz değişiklik de doğurganlığı etkileyebilmektedir (Adresa, 2005; Bozdağlıoğlu, 2007).

2.1.3.2 İşgücüne Katılım Oranı

Cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yapılan çalışmalardan sonra kadın nüfusun da işgücüne katılım isteği gibi bir anda meydana çıkan işgücü sayısında artış iş imkanlarından fazla olmasıyla meydana işsizlik çıkabilmektedir (Phiri, 2020).

2.1.3.3 Artan Üniversite Sayıları

Bir ülkede artan üniversite sayısı beraberinde artan üniversite mezunu bireyleri getirmektedir. Böylece ülkede mezun sayısına karşılık, eğitim gerektiren yeterli iş

olmamasından dolayı ortaya eğitimli ve genç işsiz nüfus çıkacaktır (Erdem ve Tuğcu, 2012).

2.1.3.4 Ekonomik Durgunluk

Ekonomik durgunluk meydana geldiği zaman şirketler önlem amaçlı hizmet ve mal üretiminde kısıtlamaya gidebilmektedir, böylece ekonomik durgunlukla baş edebilmek için işçi sayısında azalmaya gidebilmekte ya da gitmeyi düşünebilmektedir. Ülkede meydana gelen ekonomik durgunlukla işsizlik sayısı da artabilmektedir (Phiri, 2020).

2.1.4 Eğitim Planlanması

Eğitimi uygulanabilir ve planlı hale getirerek eğitimde sürekli bir gelişme sağlanabilmektedir (Boyacı, 2009). Eğitimle bireyler çalışıp üretim güçlerini artırarak topluma ekonomik açıdan yön verebilmektedir. Böylece işsizliğin önü alınabilmekte ve ekonomi planlı şekilde yürüyebilmektedir. Sanayide aktif üretici olan toplumun gelişimi için kalkınma planı ile birlikte eğitim planı da önemli yer tutmaktadır (Ünal ve Özsoy, 2010).

Planlama yapılırken geleceğe yönelik belirli amaçlar belirlenerek bütçe ve harcamalar hesaplanıp bu amaçlar doğrultusunda hareket edilmelidir (Adem, 1981). Örgütün ekonomik açıdan değerlendirebilmek için eğitim planlaması yapılmalıdır (Ergen, 2013). Eğitim planlamasının amacı, harcanacak maddi değerleri eğitim sisteminin imkanları doğrultusunda ülke ve öğrencilerin ihtiyaçlarına göre düzenleyip, ihtiyaç ve önem sırasına uygun olacak şekilde hesaplanıp düzenlenmesidir (Âdem, 2008). Eğitim planlaması ile toplumun ve ekonominin gelişimi için ihtiyaç duyulan - gelirin elde edilmesi ve bu gelirin eğitim sistemi içindeki çeşit ve seviyelere planlı şekilde yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Eğitim planları sayesinde toplumun eğitim

seviyesi yükseltilerek toplum ekonomisi geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Küçüker, 2010).

2.1.5 Kaygı Tanımı

Kelime anlamı olarak korku, sorun, eziyet ile tanımlanmış olan kaygı kavramı, TDK'e göre kaygı, kötü bir sonuç doğacak diye duyulan üzüntü, tasa olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr/>). Kaygı kişilerin bedenini, duygularını ve zihnini etkileyerek, kişinin dışsal veya içsel bir tehdit olarak algıladığı gerçekleşmeyebilme ihtimali de olan durum karşısında gösterdiği heyecan ve rahatsızlık gibi tepkilerdir (Özkan, 2014; Şahin, 2019; Tezer, 2018). Kaygı bireylerin içinde bulunduğu durumu ifade eden, aşırıya kaçmadıkça kişiliğe zararı olmayan histir (İşeri ve Ünal, 2012).

Yaşadığımız dönemden ötürü hayatın sıradan ve hareketsiz olarak ilerlemesi ortaya çıkabilecek bir belirsizlik durumunu kolayca tehdit olarak algılayabilmektedir. Kaygının tüm insanların belirli dönemlerde yaşadığı bir durum olmasıyla birlikte kaygı olmadan hayatın devamlılığı da mümkün olmayacaktır. Bu nedenle hayatının belirli bir döneminde mutlaka kaygıyla karşılaşımı veya karşılaşabilecek olabilmemizden dolayı her bireyi yakından ilgilendiren bir durumdur (Burkovik, 2010; Kring ve diğ., 2014; Özgül, 2003).

Gelecekteki koşulların belirsizliğinden dolayı ortaya çıkan endişeler, bireylerin engel olmakta zorlandığı aşırı tedirginlik hissi, kaygıyı oluşturmaktadır. Yüksek kaygı düzeyi ile birlikte bireyler katı, gergin, endişeli ve aşırı mükemmeliyetçi olabilmekte ve bu durum işinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Seven, 2008). Bireylerde oluşacak olan yüksek kaygı durumları işini veya sorumluluğunu yerine getirememe ile sonuçlanabilmektedir (Atıcı, Bilgin ve İnanç, 2017). Buna rağmen eğer kaygı iyi ve doğru şekilde yönetilebilirse, endişe yaratabilecek olası durumlar karşısında temkinli

olup tedbir alınabilmesini sağlaması gibi olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Normal seviyede oluşan kaygı hissi, uyarıcı ve koruyucu etkileri sayesinde bireyleri motive edip daha fazla çalışma isteği yaratarak gelişimlerine katkı sağlayabilmektedir (Akgün, Gönen ve Aydın, 2007; Cüceloğlu, 1996; Özkan, 2014).

İlk defa karşılaştığımız bir durumun belirsizliğinden ortaya çıkan kaygı normal kaygı olarak adlandırılırken, normal kaygısal durumların kişiye ağır gelmesiyle karşılaştığı birçok durum için sık sık kaygılanması ise patolojik kaygı olarak adlandırılmaktadır (Özbey ve Yenilmez, 2006). Kısa bir süreliğine ortaya çıkan, bir gereksinime karşılık meydana gelen ve dışarıdan normal karşılanabilen geçişi kaygıya nesnel (durumluk) kaygı denmektedir ve yaşamına yönelik gereksinimin uzun süreli olarak giderilememesi, önceden yaşanan bir travma sonucu veya gerçekleşme ihtimali olmayan durumlar karşısında bile genel bir endişe hali göstermesinde ise (nevrotik) sürekli kaygı meydana gelmektedir (İşeri ve Ünal, 2012; Şahin, 2019).

2.1.6 İşsizlik Kaygısı

2.1.6.1 Tanım

Zaman içerisinde değişip yenileşen dünyanın gerektirdiği ekonomik koşullara ve sosyal yaşama uyum sürecinin toplumda yarattığı olumsuz etki ise işsizlik olarak tanımlanabilmektedir (ILO, 2006'dan aktaran Donar ve Turaç, 2017). Bireyler hayatlarını sağlıklı, daha iyi ve refah içerisinde sürdürebilmek, bakmakla yükümlü olacağı ailesini geçindirebilmek ve sosyal olarak destekleneceği çalışma ortamını bulabilmek için yeterli geliri sağlayabilecek bir iş arayışına girerler. Bireylerin kendisine yüklediği bu sorumluluklar karşısında kişi olumsuz şekilde etkilenip iş bulabilmesi kaygıya dönüşebilmektedir.

Kişinin bir iş sahibi olamayıp geçinmesini sağlayacak geliri elde edemeyeceği kaygısı işsizlik kaygısı olarak anlamlandırılmaktadır (Korkmazer, 2020). İşsizlik

kaygısı nedeniyle bireyler görevlerini yerine getirememekte ve ruhsal olarak huzursuz ve sıkıntılı hissederek olumsuz etkilenebilmektedirler (Dereli ve Kabataş, 2009; Donar ve Turaç, 2017).

Genellikle üniversitenin son dönemine gelmiş bireyler mezuniyeti, yaşamlarını sürdürecekleri gerçek hayata adım atacakları bir dönem ve iş hayatının da başlangıcı olarak görmektedirler. Bu dönemden sonra bireyin iş bulamayıp işsiz kalması, kişiyi işsiz kalabilme korkusuna sokabilir ve kişinin elinden bir şey gelmemesinden dolayı bu durum bireyleri kararsız kalıp, çaresizlik gibi durumlara sürükleyebilmektedir (Balkaya ve Karcıoğlu, 2018; Özder vd. 2018). Üniversite mezunu kişilerin işsiz kalması, üniversite okuyan öğrencilerde işsizlik kaygısına neden olabilmektedir (Taşgın vd, 2017).

Üniversite sürecinde olan gençlerin meslek seçiminde yaşadığı kararsızlık, meslek seçimine yönelik çevresel baskı, memur olmaya yönlendirilme, yetersiz istihdam yapılması gibi etkenler günümüzde işsiz gençlerin sayısını her geçen gün artırmaktadır (İncekara, 2010; Özdemir, 2019; Özkan 2013). Bu nedenle mezun olan gençler geleceğe yönelik planlarında kararsızlık yaşayabilirler ve bu kararsızlıkla beraber bireyler umutsuzluk ve tutarsızlığa kapılarak iş bulamama konusunda kaygılar yaşayabilmektedirler. Bireyin yaşadığı bu stres ve kaygı sebepli psikolojik sıkıntılar kişinin sağlığını ve akademik performansını da olumsuz etkileyebilmektedir (Aytaç ve Bayram, 2001; Çakmak ve Hevedanlı, 2004). Böylece mezun olay bireylerde okudukları mesleği yapmak istememe, mesleklerini kabullenememe, ileriki kariyer gelişimlerini olumsuz etkileme gibi durumlar görülebilmektedir (Dönmezoğulları, 2020).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, içerisinde öğretmen adaylarının da olduğu üniversite öğrencilerinin yaşadığı sorunların başında mezuniyet sonrası ne iş

yapacaklarını bilememe ve iş bulamama kaygıları vardır (Albayrak, Kaymak, 1997; Altıntaş, Doğan, Kazak, Sarı ve Saya, 2007; Büyükkasap ve Kaya, 2005; Gençay, 2009; Gizir, 1998; Erdost ve Ersoy, 2008; Hammarström ve Janlert, 2002; Hussain and Saleem, 2018; Hwang, 2017; Kırımoğlu, 2010; Magnussen, 1979; Özbay, 1997; Özdemir, 1985; Rugancı, Sezgin, Şahin ve Taş, 1989; Tiggemann and Winefield, 1984).

2.1.6.2 İşsizlik Kaygısı Türleri

2.1.6.2.1 Çevre (Çevresel ve Sosyal Baskı)

Bireyler genç yaşlarda çoğu zaman çevrelerinden ve ailelerinden etkilenmekte ve duygusal dengesizlikler yaşayıp kendilerine güven duymamaktadırlar. Bireyler çevrelerinde gözlemledikleri işsiz kalan kişilerden etkilenip kendilerinin de aynı duruma düşebileceklerini düşünerek işsizlik kaygısı yaşayabilmektedirler (Dursun ve Aytaç, 2012). Diğer yandan genç yaştaki bireyler eğitimleri için çoğunlukla ailelerinden maddi ve manevi destek görmektedirler. Gördükleri bu destek sayesinde ailelerine karşı minnet duymakta ve kendilerini borçlu hissetmektedirler. Mezun olduktan sonra işe giremezlerse ailelerine karşı olan sorumluluklarını yerine getiremeyeceklerini düşünmekte ve bu düşünceleri bireylerde işsizlik kaygısına yol açabilmektedir (Anık ve Özkan, 2016).

2.1.6.2.2 Eğitim (Niteliksel Olarak Bilgi ve Beceri Eksikliği)

Bireylerin aldıkları eğitimin ve bilgi donanımlarının yetersiz olduğunu hissetmeleri, çevredeki üniversite mezunlarının işsiz kaldıklarına tanık olmaları, mezun olan öğrencilerin mesleki anlamda kendilerini geliştirmek yerine mesleğe girebilmeleri için gerekli giriş sınavlarına çalışmaları mesleki anlamda yetersiz kalacaklarını düşünmeleri, artan üniversite ve öğrenci sayısına rağmen akademik personelin artmayışı öğrenciler gerekli akademik bilgiyi alamadıklarını düşünmeleri,

öğrenciler bölümlerine istemeden veya bölümleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadan girmeleri bireylerde niteliksel bilgi ve beceri eksikliğine yol açmaktadır (Anık ve Özkan, 2016; Balkaya, 2017).

2.1.6.2.3 İş Gücü (Ekonomideki İstihdam Zorlukları)

Çondur ve Bölükbaş (2014)'e göre genç işsizlik oranı genel işsizlik oranına göre oldukça yüksekken, genç işsizler arasında da yükseköğretim mezunlarının oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Üniversite ve mezun sayısındaki hızlı artış, gençleri ilerideki benzer iş imkanları için çekişmeye yöneltmiştir (Yaşar ve Turgut, 2020). Üniversite eğitimi alan birey sayısı artmasına rağmen istihdam alanı üniversiteden mezun olan öğrenci sayısını karşılamamaktadır. Üniversitelerden mezun olan öğrencilerin istihdam süreleri daha uzun olmaktadır (Tektaş, 2014: 251). Mezuniyet yaşının ortalama olarak 24 yaşın üzerinde olması, bununla birlikte eğitilmiş gençlerin iş gücüne katılmayı zamana bırakması ve istedikleri koşullarda bir iş bulabilmek için mevcut işlerinin uygunluğunu ve ücret düzeylerini değerlendirmeleri gibi durumlar da zaman almaktadır (Kemp ve Barry, 2005).

2.1.6.2.4 Sembolik (Kişisel Karamsarlık ve Özgüven Eksikliği)

Öğrencilerin kendilerine güven duymamaları ve karamsar olmaları işsizlik kaygılarını artırmakta ve mezun olduktan sonra iş gücü piyasasındaki rakiplerle rekabet edemeyeceklerini düşünmelerine neden olmaktadır. Ayrıca mezuniyet aşamasında karamsarlık ve özgüven eksikliği yaşayan öğrenciler, başarılı olamayacaklarını hissetmekte ve kariyere geçiş sürecinde sınavlara girecekleri endişesiyle başarısız olmaktadır. özgüven eksikliği öğrencilerin geleceğe yönelik umutsuzluklarını ve iş gücü piyasasına katılma ve iş bulma kaygılarını artırmaktadır (Bruehl, 2009; Kim, 2001; Şahin ve Fırat, 2009).

2.2 Liderlik Tanımı ve Liderlik Olgusu

2.2.1 Liderlik Tanımı

İnsanlar hedeflerine varabilmek için gruplara gereksinim duyar ve bu gruplarla birlikte davranma zorunluluğu hisseder. Grupça hayat süren sosyal varlıklar olan insanlar, gruplarına yön verecek ve istedikleri amaçlara ulaştırabilecek liderlere gereksinim duyarlar (Semiz, 2011). Literatüre göre liderlerin ne yaptıkları, zamanlarını nasıl yönettikleri, kimlerle iletişime girdikleri gibi liderlerin gerçekleştirdiği faaliyetler “yönetimsel iş” adını almaktadır (Torrington ve Hall, 1987). Yapılan araştırmaların bir kısmında liderlik özelliklerinin doğuştan gelen yeteneklerin bileşimi olduğu varsayılırken diğer yandan lider özelliklerinin sonradan da kazanılabileceği görüşü vardır (Efekan, 2007). Genel anlamda liderliğin belirli hedeflere ulaşabilmek amacıyla başkalarını etkileme süreci olduğu söylenebilmektedir (Özalp, v.d. 2004). Özetle liderliği bir süreç olarak kabul edersek, lider de bu süreçteki insanları etkileyerek yönetebilecek güce sahip olan kişi olarak adlandırılmaktadır (Berkman ve diğerleri, 2001).

Bir okulun veya kurumun başarıya ulaşmasında en önemli etkenlerden biri lider yöneticilerdir. Liderlerin etkili olması kurumunda gösterdiği başarıya bağlıdır. Liderin etkililiği için, liderin çalışanlarla iyi iletişim kurabilmesi ve uyum sağlayabilmesi olduğu gibi kurumun devamlı artan başarısı da önemli bir göstergesidir. İnsanları aynı amaç için bir araya getirerek, bu amaca ulaşabilecek yetenek ve bilgileri gösteren, kişisel hiç bir çıkar gözetmeden tüm insanlığın ve dünyanın çıkarlarını önemseyen, çoğulcu yaklaşım benimseyen kişilik özelliğine liderlik denir (Barrett, 2017; Eren, 2017). Liderler kurumun belirli hedeflere ulaşmasında, insanlar için esin kaynağı olabilecek, her an faaliyete geçmeye hazır ve çevresindekileri sistemli bir şekilde harekete geçirip hedefe yönlendirme işini

yapmaktadır. Liderler farklı görüşleri sorgulayabilen ve bu doğrultuda ortaya çıkan kararlarını da açık bir şekilde sunabilmektedirler (Kurt ve Korkmazzyürek, 2020; Ugar, 2019). Okuldaki farklı sorunlar karşısında, okul yöneticisinin benimsediği veya okul yöneticisinin sahip olduğu baskın liderlik türü ne olursa olsun, yönetici sorunları tanımlayıp çözebilmek için soruna uygun farklı liderlik anlayışlarına göre davranmak zorundadır, liderlerin kullandığı bu yöntemler liderlik yönelimleri olarak tanımlanmakta ve liderin etkililiğini göstermektedir (Arslan ve Uslu, 2014; Bolman ve Deal, 1991).

2.2.2 Liderlik Yaklaşımları

Günümüze kadar birçok liderlik modeli geliştirilmiş ve hala geliştirilmektedir. Liderlik yaklaşımları geleneksel ve modern liderlik yaklaşımları olarak ayrılmıştır (Karakaplan Özer, 2019). Jiang (2014) bu liderlik modellerini tarihsel sıralamaya uygun bir tablo aracılığı ile özetlemiştir.

Tablo 1: Liderlik Yaklaşımları Tarihsel Gelişim

	Yaklaşım	Tarihler	Ana Düşünce	Liderlik Tarzı
	Kişisel Özellikler Yaklaşımı	1930-1940	Liderler Üstün Özellikler İle Doğarlar	Tanımlı değil.
Geleneksel Liderlik Yaklaşımları	Davranışsal Yaklaşımlar	1940-1960	Liderlik Özellikleri Sonradan öğrenilebilir.	Özgürlükçü Demokratik Otokratik Bürokratik
	Durumsal Yaklaşımlar	1960'lar ve sonrası	Farklı durumlarda farklı liderlik tarzlarının bulunması	Direktif Destekleyici Katılımcı Başarı Odaklı

	Vizyoner veya Karizmatik Liderlik Yaklaşımları	1980- 1990	Liderlik tarzları sürecin durumuna ve ilişkilere göre tanımlanmaktadır.	İşlemsel Dönüşümcü Özgürlükçü
Modern Liderlik Yaklaşımları	Suygusal Zeka Yaklaşımı	1990'lar ve sonrası	Liderlerin duygusal zekası, astların performansını daha çok etkilemektedir.	Vizyoner Koçluk Yakınlık Demokratik
	Tam Kapsamlı Liderlik Yaklaşımı	2000 ve sonrası	Liderin kişisel özellikleri, nitelikleri ve becerileri tam kapsamlı olarak etkilemektedir	Merak uyandıran Kapsamlı Hedef Odaklı

(Kaynak: Jiang, 2014)

1930 yılları ile 1980 yılları arasında yapılan kişisel özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşımlar ve durumsal yaklaşımlar ile ilgili yapılan çalışmalar geleneksel liderlik yaklaşımları olarak görülmektedir. 1980 yılından itibaren yapılmaya başlanan vizyoner veya karizmatik liderlik yaklaşımları, duygusal zeka yaklaşımı ve tam kapsamlı liderlik yaklaşımları ile ilgili yapılan çalışmalar ise modern liderlik yaklaşımları olarak görülmektedir.

2.2.2.1 Geleneksel Liderlik Yaklaşımları

2.2.2.1.1 Özellikler Yaklaşımı- Büyük Adam Teorisi

Liderlik ile ilgili ilk ortaya çıkan yaklaşım olarak görülmektedir (Koçer, 2005). Bu yaklaşıma göre liderlik özellikleri doğuştan gelmektedir. Özellikler yaklaşımına göre liderin alanında yeterli olup olmaması ve başarıya ulaşamaması ise karakteristik özelliklerine dayanmaktadır. Özellikler yaklaşımında kişilik, fiziksel, yeteneksel, işe ilişkin ve sosyal özellikler olarak birçok çeşitli liderlik özelliği belirlenmiştir. Bu liderlik özelliklerinin çeşitliliği üzerinde uzlaşma sağlanamaması, lider özelliklerinin

liderlerin bulunduğu kurum ve mevkisine göre değişebileceği gerçeği ve liderlik özelliklerinden fiziksel özellikler üzerinde daha fazla durulması, fiziksel özelliklerin tüm liderler için genellenemeyeceği gerçeği özellikler yaklaşımını olumsuz yönde eleştiriyeye maruz bırakan durumlardır (Aksel, 2010; Şimşek, 2006).

2.2.2.1.2 Davranışsal Yaklaşım

Liderlerin çoğunluğunun benzer özelliklerde olmadığına farkına varılmasından sonra liderlerin davranışlarındaki benzer yönler üzerinde çalışmalara başlanmıştır (Küçüközkan, 2015). Davranışsal yaklaşıma göre liderlerin başarılı olabilmeleri için, örgüt içerisinde kurdukları iletişim yöntemleri, hedefi yerine getirebilmek için gidecekleri yol, karar verebilme yöntemleri, plan kurabilme becerileri, denetim yapabilmeleri, yetki verebilmeleri ve çalışanlarının motivasyonlarını artırabilme yeterlikleri önemlidir (Tunçer, 2012). Davranışsal yaklaşıma göre lider davranışları ve lider davranışlarının takipçileri tarafından onaylanması da oldukça önemlidir (Aksel, 2010). Özellikler yaklaşımının aksine davranışsal yaklaşımda liderlik özelliklerinin doğuştan gelme değil, geliştirilebilir olduğu düşünülmektedir.

Davranışsal liderlikle ilgili olarak, takipçilerin ihtiyaçlarına önem verilen Ohio State Üniversitesi liderlik Araştırmaları, takipçilerin tatmini ve verimine önem verilen Michigan Üniversitesi liderlik Araştırmaları, Ohio State ve Michigan Üniversitesi liderlik Araştırmalarını birlikte inceleyip çıkarım yapılarak ortaya çıkan ve yönetici davranışlarını üretim ve insan odaklı olarak ayıran Blake ve Mouton' ait Yönetim Tarzı Matrisi ve liderlerin davranışlarının takipçiler üzerindeki etkisi üzerine çalışılan McGregor'un X ve Y yaklaşımları adı altında çalışmalar yapılmıştır (Ağlargöz, 2012; Cevrioğlu, 2007; Güney, 2001; Koçel 2005; Küçüközkan, 2015; Tengilimoğlu, 2005; Tunçer, 2012).

2.2.2.1.3 Durumsallık Yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımında lider özellikleri ve davranışlarının hangi koşullarda kendini göstereceği üzerine çalışılmıştır (Köseoğlu, 2019; Schermerhorn, 2001). Durumsallık yaklaşımına göre lider özellikleri duruma, zamana, mekana, koşula, döneme ve amaca göre en etkili olacak olanın uygulanması şeklinde değişebilmektedir (Alioğulları, 2019; Bolden vd., 2003). Durumsallık yaklaşımı ile ilgili olarak lider başarısını içinde bulunulan duruma göre değerlendiren Friedler'in Etkin Liderlik Yaklaşımı, takipçi motivasyonuna göre değerlendiren House'un Amaç- Yol Yaklaşımı ve karar ve katılım sürecine göre değerlendiren Vroom ve Yetton'un Liderlik Modeli adı altında çalışmalar yapılmıştır (Aksel, 2010; Kılıç, 2019).

2.2.2.2 Güncel Liderlik Yaklaşımları

Günümüzde teknoloji ve sosyokültürel alanlarda gelişmeler yaşandığı için örgütler arasında çekişmeler yaşanabilmektedir, böyle durumları etkili şekilde yönetebilmek için liderlerin de kendilerini geliştirebilmeleri gerekmektedir. Bu gelişmeleri takip edip örgütleri etkili yönetebilecek liderlere ihtiyaç duyulması liderlik yaklaşımlarında değişikliklere neden olmuştur.

2.2.2.2.1 Etkileşimci (İşlemci- Etkileşme- Sürdürücü- İş Gördürücü- Transaksiyonel) Liderlik Yaklaşımı

Etkileşimci liderlik yaklaşımında lider takipçilerine belirli görevler belirler ve bu görevler doğrultusunda çalışmaları ve eksiksiz olarak takip etmeleri için onlara kılavuzluk eder. Etkileşimci liderlik yaklaşımında uzun vadeli hedefler planlanmamaktadır, büyük değişimlere olumsuz bakılmaktadır ve var olan kültürün devamlılığı hedeflenmektedir. Bu yaklaşımda lider takipçilerinin belirlenen hedeflere etkili şekilde gerçekleştirmeleri için onları motive ederek para ve statü gibi unsurlarla

ödüllendirmekte olduğu gibi başarısız oldukları durumlarda da cezalandırmaktadır (Kurnaz, 2019; Okçu, 2011).

2.2.2.2.2 Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Etkileşimci liderliğin aksine geleneksel bakış açısından uzaklaşıp daha geniş bakış açısıyla bakabilen bir liderlik yaklaşımıdır. Dönüşümcü liderlik yaklaşımında etkileşimci lider yaklaşımında olduğu gibi ödül ve ceza yöntemi kullanılmamaktadır, bunun yerine kişisel gelişimlerini destekleyecek ve özgüven duymalarını sağlayacak ortamlar aracılığı ile takipçiler motive edilmektedir. Değişim ve gelişime her an hazır olan bir liderlik yaklaşımı olduğu için cesaretli ve risk alabilen liderler benimsemektedir. Takipçilerin yetenekleri desteklenip geliştirmeleri için olanak sağlayarak fayda görmektedir (Doğan, 2018, Güney, 2001). Karizma, bireysel ilgi, ilham verme, entelektüel teşvik dönüşümcü liderliğin alt boyutlarıdır (Bass, 1985'ten akt. Alioğulları, 2019).

2.2.2.2.3 Vizyoner Liderlik

Geleceğe vizyoner bakış açısıyla bakabilen liderlik yaklaşımıdır. Vizyoner liderler ilk olarak hedeflerini belirlerler. Hedefe ulaşmak için hangi yollardan ne koşullardan geçeceklerini öngörüp hazırlık yapmaktadırlar. İkinci olarak ise belirlenen hedef doğrultusunda sapmadan ve istikrarları şekilde yürümektedirler. Son olarak ise liderler takipçileri için uygun yolu belirleyip arkalarından gelmelerini sağlamaktadırlar (Işık İnan ve Serinkan, 2020).

2.2.2.2.4 Karizmatik Liderlik Yaklaşımı

Karizmatik liderlik yaklaşımında liderler karakteristik yapıları gereği takipçilerini kolayca ikna edebilme yeteneğine sahiptir. Karizmatik liderler üstün etkileyebilme ve takip edilme özelliklerinden dolayı takipçilerini istedikleri hedefler doğrultusunda kolayca yönlendirebilmektedir. Bu liderlere duyulan saygı ve güven

sayesinde liderler takipçileri ile büyük işler başarıp, istenen hedefe daha kolay ulaşabilmektedirler (Çalışkan, 2010).

2.2.2.2.5 Antrenör (Yol Gösterici- Koçluk) Tipi Liderlik Yaklaşımı

Antrenör tipi liderlik yaklaşımında takipçileri kendi yetenek ve becerileri konusunda cesaretlendirip, başarılı olabilmeleri için onları eğitip, daha etkili olabilmeleri için öneriler sunup, yol göstermektedirler. Antrenör tipi liderlik yaklaşımında lider ile takipçi arasında etkili bir iletişim ve güven ilişkisi bulunmaktadır. Antrenör tipi liderler takipçilerinin gelişimi ve ulaşılması beklenen hedefler için önlerini açmaktadırlar (Tunçer, 2012).

2.2.3 Liderlik Yönelimi Tanımı

İnsanları aynı amaç için bir araya getirebilecek yetenek ve bilgi donanımını gösteren kişilik özelliğine liderlik denir (Eren, 2017). Okullardaki farklı sorunlar karşısında, okul yöneticisinin benimsediği veya okul yöneticisinin sahip olduğu baskın liderlik türü ne olursa olsun, yönetici sorunları tanımlayıp çözebilmek için soruna uygun farklı liderlik anlayışlarına göre davranmalıdır ve liderlerin kullandığı bu yöntemler liderlik yönelimleri olarak tanımlanmaktadır (Arslan ve Uslu, 2014a; Bolman ve Deal, 1991).

Liderlik yönelimlerinde, problem durumun anlamlandırılmasına dek olayın çeşitli yönlerden izlenmesi, ortaya çıkan problemi anlamlandırarak yine çözümü için çeşitli izlenebilecek yollar belirlenebilmesi olaya çoklu perspektiften bakıldığını göstermektedir (Aslan ve Uslu, 2014a; Dereli, 2003). Yöneticiler mevcut durumu değerlendirirken kimi zaman yanılgıya düşebilmektedirler, bu nedenle yöneticiler durumu farklı bakış açılarından izleyip yeniden yönlendirebilmelidir. Yöneticilerin problem durumlar karşısında farklı yönler izleyebilmelerini sağlayan ise sahip oldukları liderlik yönelimleridir (Yılmaz ve Yenel, 2020). Bolman ve Deal (2017)'e

göre liderlik yönelimi olayları doğru anlamlandırabilmek için farklı açılardan bakmayı gerektirirken aynı zamanda olaylar karşısında inandıklarıyla çelişmeyen düşüncelerden oluşmalıdır. Yöneticilerin meydana gelen olaylar veya problem durumlar karşısında izledikleri yön liderlik yönelimini belirleyen önemli bir etkidir (Özdemir, 2018).

Liderlik yönelimleri liderlerin ortaya çıkan sorunu belirlemek ve çözüme ulaştırmalarında kullandıkları temel yöntemdir (Bolman ve Deal, 1991). Liderlik yönelimi, liderlerin örgütün başarıya ulaşması için gerekli işleri her zaman örgütteki kişilerle birlikte hareket ederek gerçekleştirmesine dayanmaktadır (Terry ve Frankin'den aktaran Esmer, 2020).

Bayındır, 2021'e göre liderlik yönelimi, liderler karşısındaki kişiyi kendi duygu ve istekleri doğrultusunda yönlendirebilmektedir, aynı zamanda doğruluğuna inandığı durum ya da kişilerden de etkilenebilmekte ve ekip arkadaşlarını belirlenen hedef uğruna istediği doğrultuda etkileyebilmek için gösterdiği tutumlara denmektedir. Bu nedenle liderlik yönelimi, kişiler arası iyi bir bilgi aktarımının sağlanması, kişilerin birlerine karşı bağlılık duymaları ve işe karşı duyulan sorumlulukla yakından ilgilidir (Samsir, 2018).

Fiedler'e göre liderlik yönelimi ise çalışanların hedefin gerçekleşmesi için elde edecekleri başarıyı, ekibin birbirlerine ve hedefe bağlı olmaları ve işlerinden tatmin olma durumları oldukça etkilediğinden dolayı, liderin kurumundaki ekip arkadaşlarını belirlenen hedef uğruna istediği doğrultuda etkileyebilmek için ihtiyaç duyduğu tutumlara denmektedir (Akbaba ve Erenler, 2008). Liderlik yönelimleri örgüt içinde gelişimi desteklerken aynı zamanda içinde yaşanılan toplumun, politikanın ve ilimin gelişimine açık bir şekilde katkı sağlamaktadır (Aktürk, 2019).

2.2.3.1 Liderlik Yönelimlerinin Önemi

Örgütte yaşanan olumsuz bir durumun üstesinden gelebilmek için liderin sorunu yeterli şekilde anlamlandırıp, örgütün tüm niteliklerinden faydalanarak olaya birçok farklı pencere bakabilen, farklı liderlik yönelimlerini bir bütün olarak kullanıp sorunu etkili bir şekilde çözüme kavuşturabilen bireyler olması önemlidir (Dereli, 2003; Ekici, 2018; Dursun ve diğerleri, 2020). Liderlerin beliren duruma göre hangi liderlik yönelimlerini seçmesi gerektiğini anlayabilmesi gerekmektedir (Can, 2006). Bu nedenle liderlik yönelimleri hakkında yeterli bilgi donanımına sahip olunması, hangi sorun karşısında ne tür yönelimlerin daha etkili olabileceğine ilişkin doğru karar verilmesi sorunun daha kolay çözülmesine yardımcı olabilecektir (Turan, Erol ve Karaoğlu, 2016). Geleceğin okul yöneticileri olacak olan öğretmen adaylarının hizmete başlamadan önce, liderlik yönelimlerinin belirlenmesi ve bu liderlik yaklaşımlarını kullanması büyük önem taşımaktadır (Arslan ve Uslu, 2014b).

Okul içerisinde meydana gelebilecek herhangi bir problem karşısında öğretmenden beklenen problem durumunu farklı bakış açılarıyla irdelleyip hangi liderlik yönelimin duruma uygun olduğunu belirlemesidir (Sezer ve Kahraman, 2018). Bu nedenle ileride yönetici olacak olan öğretmen adayları hizmete başlamadan önce, okulda meydana gelecek olan problem durumlarının çeşitliliği, zamanı, yanlış anlaşılması ve bunun gibi farklı durumların üstesinden gelebilmeleri için farklı yönler izleyebilecek, doğru zamanda doğru liderlik yönelimini benimseyebilecek şekilde yeterli bilgi birikimine sahip olmalıdır (Buyruk ve diğerleri, 2018).

Liderlik yönelimi öğretmen adaylarının, kişileri bir çözüme ya da durumun doğruluğuna veya bazı hedefler doğrultusunda hareket etmeleri için inandırabilme, olabilecek durumları önceden kestirebilme becerilerini geliştirmekte, attığı adımların

sorumluluğunu alabilen bireyler olmalarını sağlayabilmekte ve amaçlarını gerçekleştirmeleri için de isteklendirebilmektedir (Cengiz ve Güllü, 2018).

2.2.3.2 Liderlik Yönelimlerinin Türleri

Liderlerin karmaşık sorunları anlamlandırıp baş edebilmesine katkı koyabilmek için dört farklı liderlik yönelimi tanımlanmıştır. Bu liderlik yönelimleri yapısal liderlik yönelimi, insan kaynaklı liderlik yönelimi, politik liderlik yönelimi ve sembolik liderlik yönelimi olarak isimlendirilmektedir (Bolman ve Deal, 1991).

2.2.3.2.1 Yapısal Perspektif / Yapısal Liderlik / Yapıya Yönelik Liderler

Yapısal liderlik yönelimini benimseyen liderler, attıkları adımlardan emin olan, mantıklı düşünebilen ve sorunlara gerçekçi yaklaşabilen, detayları önemseyen, üretmeyi seven ve iş dağılımına önem veren bireylerdir, bu liderler verilen talimatların etkili yönetilmesine ve üstlerine düşen görevlerin de tam anlamıyla yerine getirilmesine oldukça önem vermektedir (Bilir, 2005; Dereli, 2003). Liderler örgütün varolan işleyişine ayak uydurmaya çalışmaktadır. Net bir hedef belirlenerek o hedef için açık, mantığa uygun ve bir o kadar da detaycı şekilde yaklaşmaktadır (Buyruk ve diğerleri, 2018; Sezer ve Kahraman, 2018). Yapısal liderler örgütün işleyiş ve gelişimi için gerekli bilgilerin ortaya konmasında doğru düşünme yöntemlerini kullanarak akla uygun hareket etmektedir. (Bolman ve Deal, 2001). Yapısal liderlik yönelimi, net ve akla uygun şekilde düşünerek sorunları çözümleyebilen analitik boyut ve örgütlenerek kesin bir amaç doğrultusunda belirli bir yol izleyip manidar bir düşünce yapısı belirleyebilen örgütlenmiş boyut olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Bolman ve Deal, 1991). Lider örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi, örgüt verimliliği ve örgüt problemlerinin çözümü üzerine odaklanmaktadır (Bolman ve Deal, 1991; Robbins, 2000). Örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için tüm çalışanların amaç için gerekli yöntem

ve düşünce yapısının iyice anlaşılır olmasını sağlamaktadır (Bilir, 2005; Yenel ve Yılmaz, 2020).

Liderler ve çalışanlar arasında emir-komuta hiyerarşisi ortamı bulunmaktadır. Lider çalışanlar için rolleri organize edip, açık ve net yönergeler vererek paylaşımını detaylıca yapmaktadır ve verilen bu sorumlulukların tam anlamıyla yerine getirilebilmesinde de kişiler üzerinde etkileyici role sahiptir (Dereli, 2003; Bayındır, 2021). Ortaya çıkabilecek tüm sorunlardan da yine örgütte çalışanlar sorumlu görülür (Buyruk ve diğerleri, 2018; Kahraman ve Sezer, 2018; Dursun, Günay ve Güler, 2020).

2.2.3.2.2 İnsan Kaynağı Perspektifi / İnsana Yönelik Liderlik

İnsan kaynaklı liderlik yöneliminde, insan psikolojisi ve örgüt yapısı ile yakından ilgilenilip insanların daha iyi anlaşılmasını, ihtiyaçların belirlenip önemsenmesini, var olan güçlerin ortaya çıkarılabilmelerini ve örgütlerle insanlar arasındaki ilişkiyi sağlamlaştırıp bağ kurabilmelerini barındırmaktadır (Buyruk, Güngör ve Özdemir, 2018). İnsan kaynaklı liderlik yöneliminde etkili çalışmalar sayesinde olumlu katkı sağlayarak bireylerin duygularına önem veren destekleyici boyut ve bireylerin etkili katılımlarını sağlayarak ve iyi bir dinleyici olarak yeni düşüncelere kapalı olamayan katılımcı boyutlar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Bolman ve Deal, 1991).

Liderler insanlar hakkındaki bazı durumları deneyerek veya denemeden var olduğunu kabul ederek davranmaktadırlar. Doğru bir varsayım üzerinden yürüyerek davranılmamışsa insanlar örgüte karşı yabancılaşabilmekte ve kurallara aykırı davranabilmektedirler, tam tersi bir şekilde doğru davranışlar karşısında ise insanlar örgüte karşı sadık ve örgütün gelişmesi için istekli şekilde çalışmalarına neden olabilmektedir. İnsana yönelik liderler insanların psikolojik durumlarını, insanlar arası ilişkileri, örgütlerin yapılarını ve insanların örgütteki davranışlarını ayrı ayrı olarak

irdeleyerek örgütle insanın bağı arasındaki ilişkiyi güçlendirebilmek için araştırmaktadır (Yenel ve Yılmaz, 2020).

İnsan kaynağı perspektifinden bakabilen liderler insanları iyi tanımaya odaklanıp, insanların birbiri ile olan problemlerini tanıyabilmekte, örgüt ortamında her zaman saygı unsurları çerçevesinde davranılmasını sağlayarak, yaratılan sevgi ortamının bağlılık duygusuna dönüşmesine sebep olabilmekte, örgütte olabilecekleri ve insanların beklentilerini, ihtiyaçlarını önceden kestirerek ona göre gidişat belirlemektedir (Bilir, 2005; Samsir, 2018) Bu nedenle bu liderler örgütteki insanların ruhsal durumlarına ve ihtiyaçlarına önem vermektedir, örgüte daha fazla katkı sunabilmeleri için insanların düşüncelerine saygı göstererek insanları çalışmalara aktif şekilde dahil etmeye ve dahil olmaya istekli hale gelmeleri için çalışmaktadırlar (Bayındır, 2021; Buyruk, Güngör ve Özdemir, 2018; Kahraman ve Sezer, 2018).

2.2.3.2.3 Politik Perspektif /Dönüşümsel Liderlik

Politik liderlik yöneliminde liderler, örgüt ihtiyaçları doğrultusunda elde etmek istediklerine ulaşmak için stratejik düşünüp davranırken, örgütten istenen kaynaklara da zor ulaşılabilecek ortam yaratıp örgütte kaynak için tartışma ve uzlaşma ortamları ile çatışma ortamı yaratarak örgütü etkili şekilde yönetmektedirler (Bolman ve Deal, 1991). Politik liderlik yönelimi, bireyleri aynı amaç doğrultusunda birlikte çalışıp etkileşim sağlayabilmeleri için ikna edebilecek güçlü boyutu ile yönetsel becerileri sayesinde, zıt bir görüşe karşı savaşıp kazanabilecek becerikli boyutu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Bolman ve Deal, 1991).

Politik liderliği benimsemiş liderler örgütlerdeki ihtiyaçlar ve yetersiz kaynaklar için çatışmaya ve yarışa girebilmekte, bunu da kaçınılmaz ve elzem olarak görmektedirler (Bolman ve Deal, 2008; Yenel ve Yılmaz, 2020). Örgütte meydana çıkabilecek herhangi bir durum karşısında lider tüm çalışanları olabilecek en iyi

çalışma isteği içinde tutabilmeyi ve en iyi başarıyı elde edebilmek için örgüt içerisindeki bu insanların tutum ve inançlarını örgütte benimseyerek, aynı hedefler için uğraştıklarını göstermekte ve örgütün amaçlarının bireysel çıkarların üzerinde olduğu konusunda kabul görmektedir (Bayındır, 2021; Groves ve Larocco, 2011). Böylece istenilen kaynağı elde edebilmek için aynı fikirde olmayan insanlarla işbirliği yapabilmekte ve örgütteki diğer insanları da kolayca faaliyete sokabilmektedir. Liderler bu çatışma sırasında istenilen kaynağı elde edebilmek için karşısındakinin istenilen şekilde düşünmesini sağlayabilmektedir (Buyruk, Güngör ve Özdemir, 2018; Kahraman ve Sezer, 2018).

2.2.3.2.4 Sembolik Perspektif / Karizmatik Liderlik Yönelimi

Sembolik liderlik yöneliminde liderler, etkili iletişim becerilerine sahip, geniş vizyon ve yaratıcıkları sayesinde ilham kaynağı olan ve kültürel değerlere önem veren bireylerdir (Bilir, 2005; Dereli, 2003; Esmer, 2020; Kahraman ve Sezer, 2018). İleri görüşleri sayesinde etrafındakileri güdümlendirebilen ilham verici boyut ile güncel, akıcı düşünceleri ile yaratıcı fikirler üretebilen karizmatik boyut olmak üzere iki boyutu vardır (Bolman ve Deal, 1991).

Sembolik liderlik özelliğine sahip liderler efsaneleşmiş kişilerin ve olayların insanlar üzerinde nasıl etkileri olduğunu araştırarak, başkalarına esin kaynağı olmayı, fikirlerini açıkça paylaşabilmeyi, iyi iletişime becerilerine sahip, etkili bir şekilde duygu ve düşüncelerin başkalarına aktarabilmeyi, yaratıcı olmayı ve iyi bir hayal gücüne sahip bireyler olmayı başaran kişilerdir (Dereli, 2003). Sembolik liderliği benimsemiş liderler etrafındakiler için hedef gösterebilmekte, insanların beklentiden fazla motivasyonlarını artırabilmekte, olağan dışı özellikleri ve yenilikçi bakış açısıyla da esin kaynağı olabilmektedir (Bolman ve Deal, 2008; Çelik ve Sümbül, 2008; Karataş, 2017). Bu liderlik özelliğinin varlığı meydana gelebilecek olağanüstü bir

karmaşa ve yetersizlik durumunda yüz göstermektedir (Bayındır, 2021; Ekici, 2018). Sembolik lideri takip edenler ise bu lidere karşı bağlılık, güven, sevgi, yardımcı olma duyguları barındırmakla birlikte lideri şartsız şekilde onaylamaktadır (Güney, 2008).

Literatür incelendiğinde liderlik yönelimleri ile ilgili çalışmalara (Arslan ve Uslu, 2014a; Arslan ve Uslu, 2014b; Akın, Durna ve Özkan, 2015; Başer, Baştürk ve Tanrıöğen, 2014; Buyruk, Güngör ve Özdemir, 2018; Dursun, Güler ve Günay, 2020; Esmer, 2020; Garipağaoğlu, 2016; Kahraman ve Sezer, 2018; McArdle, 2008; Özdemir, 2018; Shum ve Cheng, 1997; Thomas, 2002; Yenel ve Yılmaz, 2020) rastlanmıştır.

2.3 İşsizlik Kaygısı ile Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki

Birçok kişi farklı yollar kullanarak liderlik özelliklerine sahip olabilmektedirler (Cotterill & Fransen, 2016). Liderlik özellikleri, kişiliğinin ve bu kişiliğin ortaya çıkmasında etkisi olan özellikler sonucu oluşmaktadır. Bu nedenle liderlik özelliklerinin oluşması için kişilik özellikleri önemli bir etkidir (Handy, 1995). Liderler zeki, bilgili, iş başarıma yeteneğine sahip, kendine veya başkalarına karşı güven duygusuna sahip, özgüven sahibi ve cesaretli bireyler olmalıdırlar (Entrialgo, 2000; Beceren ve Çetin, 2007).

Kaygı, okulda veya işte başarının düşmesine, elinden gelenden daha az beceri gerektiren bir işe sahip olmaya, işte yükselmeyi istememek, toplumla iletişim kurmamak gibi, bireysel olumsuz etkilerinin yanında toplumsal olumsuz etkilere de yol açabilmektedir (Çırak, Konan ve Yıldırım, 2011). Bireylerde iş güvencesizliği gelecekte işsiz kalabileceklerini düşündüklerinden dolayı kaygıya yol açabilmektedir (Hartley ve diğ., 1991). Öğretmen adaylarının mezun olmaya yakın dönemlerde, atanacakları dönemlerde ve iş aradıkları dönemlerde kaygıları artmaktadır. Oluşan kaygı bireylerde olumsuz durumlara yol açabileceği gibi Yeşilyaprak'a göre oluşan

belirli düzey kaygı başarıyı olumlu etkileyebilmektedir (Atmaca, 2013; Yeşilyaprak, 2008). Bireylerin duydukları kaygıdan dolayı yaşamları ve davranışları etkilenebilmekte, yaşadıkları ruhsal sıkıntılardan dolayı normal olmayan, hayatını olumsuz etkileyen davranışlar sergileyebilmektedirler. Kaygı yaşayan bireylerin davranışlarında bozukluklar, dikkat dağınıklığı, vücutta ani terleme, heyecanlanma, kalbin düzensiz çalışması, üzgün ve gergin ruh hali gibi durumlar görülebilmektedir.

Çalışmaya hazır olup da çalışma fırsatı bulamayan kişiler işsiz kalabilmektedir, bu kişiler sadece maddi açıdan sıkıntı yaşamayıp manevi anlamda da olumsuz etkilenebilmektedir. İşsizlik bireylerde sosyal sorunlara yol açabilmekte ve toplumu etkileyebilmekte ve toplumdan etkilenebilmektedir. İşsiz kalmış bireyler toplum tarafından başarısız olarak görülebilmektedir (Adak, 2010; Bayrakçı, 2020; Yüksel, 2005). Genellikle üniversite çağındaki bireyler geleceğe yönelik planlar yaparken, mesleklerine yönelik iş garantisi olmamasından ve iş alanına yönelik çok fazla rekabet içinde olunmasından dolayı işsiz kalabileceklerini ve işsizliğin doğurabileceği maddi manevi olumsuz durumları düşünerek kaygılanabilir ve bu durum bireylerde işsizlik kaygısına dönüşebilmektedir (Ersoy-Kart ve Erdost, 2008; Karslı, 2021)

Geleceğin öğretmenleri olacak olan öğretmen adaylarının insanlarla ilgileneceği için olumlu psikolojiye sahip olmaları oldukça önemlidir. İnsanlara karşı olan davranışlarında kendini denetleyen ve yargılan tek kişinin kendi olması onu diğer mesleklerden ayıran bir durumdur. Bu nedenle öğretmenlerin kişilik, davranış, tutum ve nitelikleri iyi bir öğretmen olmasında belirleyicidir. Öğretmenlerin davranışlarının insancıl nitelikte olması gerekmektedir. Öğretmenler gereksiz tartışmalara girmeyen, kavgayı sevmeyen, iyi ve sağlıklı iletişim kurabilen, ahlak kurallarına uygun konuşup davranan, sosyal, insan canlısı, sıcakkanlı, ast ve üstlerle sağlıklı iletişim kurabilen, dürüst ve özgüvene sahip bireyler olmalıdırlar (Bela, 1969). Öğretmenlerin iyi

niteliklere sahip olması ve insancıl tutumlar sergilemesi mesleğindeki başarısını doğrudan etkileyebileceğinden öğretmen adayı olduğu dönemden kontrol edilmeli ve eğitilmelidir. Öğretmenlerin eğitim öğretimlerini yaşadığı olumsuz psikolojik durumlar, ruhsal gerilim ve kaygı gibi durumlar olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Burak, Orhan, Atabek, 2018). Öğretmenlerin psikolojik açıdan iyi oluşları mesleklerine yönelik artan verim, mesleklerine bağlılık, mesleklerindeki başarıları ve toplumsal gelişmeleri beraberinde getirmektedir (İlgaz, 2018). Öğretmen adayları öğretmenliğe seçilirken bilişsel ve fiziksel alandaki yeterliklerinin yanı sıra ilgi, kişilik ve tutumları gibi duyuşsal özelliklerine de dikkat edilmelidir (Uygun, 2003).

Bu nedenle öğretmen adayları da yaşayabilecekleri işsizlik kaygısından dolayı geleceğe yönelik plansızlık yaşayabilecek, ortaya olumsuz psikolojik durumlar çıkabilecek, kalıcı psikolojik bozukluklara yol açabilecek, özgüven eksikliği gibi birçok duruma yol açabileceği için güçlü karakter gerektiren liderlik vasıflarını da olumsuz etkileyebilecektir (Cüceloğlu, 2017).

2.4 İşsizlik Kaygısı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Dursun ve Aytaç (2009) tarafından 315 kişiden oluşan araştırma örneklemi ile öğrencilerin durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri belirlenerek iş bulma ümitleri, iş öncelikleri ve iş deneyimleri ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularına göre, durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri $41,67 \pm 10,60$ ve $42,08 \pm 8,53$ olarak bulunmuştur. İş bulma ümidi ve önceliği ile durumluk ve sürekli kaygı arasında manidar bir ilişki vardır. Aynı zamanda iş deneyimi ile sürekli kaygı arasında da manidar bir ilişki bulunmuştur.

Akgün, Gönen ve Aydın (2013) tarafından eğitim yönetimi ile pozitif psikoloji arasındaki ilişki belirlenip eğitim yönetiminin düşünsel temellerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırma ile pozitif psikoloji için gerekli olan insancıl

psikolojiden bahsedilmiş, eğitim yönetimi kapsamında pozitif psikolojiden nasıl fayda sağlanabileceği konusunda çalışma yapılmıştır.

Akgün, Gönen ve Aydın (2007) tarafından 2014-2015 eğitim-öğretim yıllarında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi 589 kişilik dördüncü sınıf öğretmen adayından oluşan örneklem ile özyeterlik inançları ve mesleki kaygılarının cinsiyetleri, sosyo-ekonomik düzeyleri, mezun oldukları lise ve öğretmenlik programlarına göre manidar bir değişim gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının cinsiyetleri, mezun oldukları lise ve öğretmenlik programları özyeterlik inançlarını ve mesleki kaygılarını manidar bir şekilde etkilerken, sosyo-ekonomik düzey mesleki kaygıları üzerinde manidar bir farklılaşma yaratırken, öz-yeterlik inançları üzerinde farklılaşma yaratmamaktadır. Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançları ve mesleki kaygıları arasında pozitif yönde düşük düzeyde manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akıncı (2016) tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerindeki 295 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin işsizlik kaygı düzeylerinin ve bölümlerine göre çalışma hayatı algılarının demografik özellikler, bireysel ve psikolojik özellikler tarafından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerde orta düzeyde işsizlik kaygısı ve çalışma hayatı algısı olduğu belirlenmiştir.

Çakmak ve Hevadanlı (2004) tarafından 2003-2004 yılında Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Biyoloji Eğitimi bölümünde okuyan 141 öğretmen adayından oluşan örneklem ile öğretmen adaylarının cinsiyetleri, sınıfları, okul başarıları, arkadaşlık ilişkilerinin yeterliği, barınma yerleri, yapmak istedikleri meslek, anne ve babaların tutumları, ekonomik düzeyleri ve kardeş sayıları gibi değişkenlerin

kaygı düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının kaygı düzeyleri okul başarıları, arkadaşlık ilişkileri, anne ve babalarının tutumları, sınıfları ve barındıkları yer değişkenleri etkilemektedir, diğer yandan öğretmen adaylarının cinsiyetleri, yapmak istedikleri meslek, kardeşlerinin sayısı ve ekonomik durumlarının etkilemediği belirlenmiştir

Çakmak ve Hevedanlı (2005) tarafından 2004-2005 yılında Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü Biyoloji Eğitimi Ana Bilim Dalı ve Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji Bölümü'nde öğrenim gören 264 öğretmen adayından oluşan örneklem ile öğretmen adaylarının cinsiyetleri, sınıfları, okul başarıları, arkadaşlık ilişkilerinin yeterliği, barınma yerleri, yapmak istedikleri meslek, anne ve babaların tutumları, ekonomik düzeyleri ve kardeş sayıları gibi değişkenlerin kaygı düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının kaygı düzeyleri sınıfları, cinsiyetleri, arkadaşlık ilişkileri ve anne-baba tutumları değişkenleri etkilemektedir, diğer yandan öğretmen adaylarının fakülteleri, okuldaki başarıları, çalışmak istediği meslekleri ve ekonomik durumları etkilemediği belirlenmiştir.

Çoban ve Doğan (2009) tarafından Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla 321 öğrenciden oluşan örneklem ile yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre mesleğini seven, başkalarına öneren ve iş bulmada iyimser olan öğrencilerin daha olumlu tutumlarının olduğu, iş bulmada karamsar olanların ise daha yüksek kaygı düzeyine sahip olduğu, kaygıları ile tutumları arasında ise düşük düzeyde negatif yönde manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Dereli ve Kabataş (2009) tarafından Muğla Sağlık Yüksekokulu son sınıf 102 öğrencinin oluşturduğu örneklem ile öğrencilerin sosyodemografik özellikleri ile iş

bulma endişeleri belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin yaş grupları, cinsiyetleri, doğum yerleri, medeni durumları, gelirleri, mesleklerini seçme durumları, bölümleri, iş bulmada kullanacakları yöntemleri ile umutsuzluk puanları arasında manidar bir ilişki bulunmazken, iş bulma endişeleri ve mezuniyetten sonra iş bulabileceklerini düşündükleri süre ile aralarında manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin iş bulma endişelerinin ve umutsuzluk düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Dursun ve Aytaç (2009) tarafından 315 kişiden oluşan son sınıf öğrencilerinin oluşturduğu örneklem ile durumluk kaygıları ve sürekli kaygıları belirlenerek iş bulma ümitleri, iş öncelikleri ve iş deneyimleri arasında manidar bir ilişki olup olmadığı belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre iş bulma ümitleri ve iş öncelikleri ile durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeyleri arasında; iş deneyimleri ile sürekli kaygı düzeyleri arasında manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Kutlu, Çetinbaş ve Kutlu (2019) tarafından 205 kişilik Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerinden oluşan örneklem ile öğrencilerin işsizlik kaygısına bakış açıları belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin işsizlik kaygısına sahip oldukları görülürken cinsiyetin ve bölümlerinin işsizlik kaygılarına etki etmediği ancak not ortalamalarının etki ettiği belirlenmiştir.

Taşgın, Bozgeyikli, Boğazlıyan (2017) tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli üniversitesinde öğrenim gören 393 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin işsizlik kaygılarını ve psikolojik dayanıklılıklarını cinsiyet ve sosyoekonomik düzeyleri açısından belirlemiştir. Araştırma bulgularına göre kadınların işsizlik kaygıları erkek öğrencilerden daha yüksek, erkeklerin psikolojik dayanıklılıkları ise kadın öğrencilerden daha yüksek olduğu belirlenirken, öğrencilerin psikolojik

dayanıklılıkları sosyo ekonomik düzeylerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Diğer yandan psikolojik dayanıklılık ile işsizlik kaygısı alt boyutları arasında manidar düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tayfun ve Korkmaz (2016) tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi son sınıfa giden 441 öğrencinin oluşturduğu örneklem ile işsizlik kaygı düzeylerinin belirlenmesi, etki eden değişkenlerin belirlenmesi ve durumluk kaygı düzeyi, sürekli kaygı düzeyi, depresyon düzeyi, stres belirtileri düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin işsizlik kaygılarının olduğu, İşsizlik kaygı düzeyleri ile durumluk kaygı düzeyleri arasında negatif yönde, sürekli kaygı düzeyleri, stres belirtileri ve depresyon düzeyleri arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tümerdem (2007) tarafından 2003-2004 yıllarında Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Kimya Anabilim Dalı ve Fen-Edebiyat Fakültesi Kimya Bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan 58 kişilik örneklem ile öğrencilerin fakülteleri, cinsiyetleri, okuldaki başarı düzeyleri, arkadaşlık ilişkilerinin yeterlilik dereceleri, çalışmak istediği meslekleri, ailenin tutumları ve ekonomik düzeyleri kaygı düzeylerini nasıl etkilediği belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin fakülteleri, cinsiyetleri, okuldaki başarı düzeyleri, okuldaki arkadaşlık ilişkileri, çalışmak istedikleri meslekler kaygı düzeylerini etkilediği görülürken, anne babaların tutumları ve ekonomik durumlarının ise kaygı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir.

2021 yılında Karşı, öğrencilerde işsizlik kaygısı ile içsel dini motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre erkeklerin kadınlardan daha yüksek işsizlik kaygısına sahip olduğu ve

üst sınıf öğrencilerin alt sınıf öğrencilere göre daha yüksek işsizlik kaygısına sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan erkeklerin dini motivasyon düzeyi ve not ortalamaları kadınlara göre daha düşük çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre işsizlik kaygısı ve içsel dini motivasyon arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve din aracılığıyla işsizlik kaygısı ile olumlu şekilde mücadele edilebileceği ortaya çıkmıştır.

2019 yılında Güney ve Çelik, 155 kişiden oluşan araştırma örneklemini ile, gençlerin sosyal sermayelerinin işsizlik kaygıları ile arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre sosyal sermaye ile işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre sosyal sermaye düzeyleri düşük olan gençlerin işsizlik kaygılarının artacağı yönünde bulgular bulunmuştur. Bu doğrultuda kadınların erkeklere göre sosyal sermayelerinin daha düşük olduğu ve kadınlarda işsizlik kaygısının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre sosyal sermayenin varlığı işsizlik kaygısını düşürebileceği ortaya çıkmıştır.

2020 yılında Menevşe ve Şeker, 303 kişiden oluşan araştırma örneklemini ile beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerin yaşadığı işsizlik kaygısı düzeyini diğer bölümlerdeki öğrencilerin yaşadığı işsizlik kaygısı ile karşılaştırılmasını amaçlamışlardır. Araştırmaya göre işsizlik kaygısı yaratan istihdam alt boyutunun 19-31 yaşlarındaki beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinde en fazla çıkmasına rağmen (U; 1,200; $p = 0,647 > 0,05$) manidar sonuca ulaşamamıştır. İşsizlik kaygısının niteliksel alt boyutunda (11,953±3,296) ise 19-31 yaş aralığında en düşük çıkmasına rağmen (U; 1,181; $p = 0,593 > 0,05$) yine manidar bir sonuca ulaşamamıştır. Araştırma sonuçlarına göre Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri diğer bölüm öğrencilerine göre bölümlerinden daha memnun oldukları ve

gelecekte diğer bölüm mezunlarından daha iyi iş imkanlarına sahip olabileceklerini düşündüklerinden işsizlik kaygılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2021 yılında Dağlar, mezun olup iş arayan bireylerin sosyo-demografik ve kişilik özelliklerinin işsizlik kaygı düzeylerine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmaya göre bireylerin mezun olduktan sonra ilk üç yıl daha yüksek işsizlik kaygısına sahip oldukları görülmüştür. Açık ve dışa dönük kişilik özelliklerine sahip bireylerin işsizlik kaygıları üzerinde manidar bir etkisinin olmadığı görülürken, dışa dönük ve deneyime açık bireylerin daha az işsizlik kaygısı yaşadığı, uyumlu, sorumlu ve duygusal dengeye sahip kişilerin ise daha yüksek işsizlik kaygısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2020 yılında Ancın ve Ulucan, 169 kişiden oluşan araştırma örneklemini ile, mesleki güdülenmenin kariyer kararına etkisi ve işsizlik kaygısı ile ilişkisini araştırmayı hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki güdülenme ile kariyer kararları arasında, mesleki güdülenme ile işsizlik kaygısı arasında ve işsizlik kaygısı ile kariyer kararları arasında pozitif yönde manidar bir ilişki olduğu görülmüştür. Bireylerdeki mesleki güdülenme ve işsizlik kaygıları kariyerleri için verecekleri kararları etkileyebilmektedir.

2020 yılında Yetişensoy ve Şahin, 910 kişiden oluşan araştırma örneklemini ile, sosyal bilgiler bölümünde okuyan öğretmen adaylarının mesleklerine yönelik tutumlarının işsizlik kaygıları ile arasındaki ilişkinin araştırılmasını hedeflenmiştir. Araştırmaya göre kadınların erkeklere göre, alt sınıfta okuyanların üst sınıflara göre, genel not ortalamaları diğerlerine göre daha yüksek olan öğretmen adaylarının mesleklerine ilişkin tutumlarında pozitif yönde manidar bir sonuca ulaşılmıştır. Öğretmen adaylarının cinsiyetleri ve genel not ortalamaları işsizlik kaygıları üzerinde manidar bir farklılık yaratmamış olmasına rağmen 4. sınıf öğrencilerin 2. sınıf

öğrencilere göre daha yüksek işsizlik kaygısına sahip oldukları görülmüştür. Araştırma sonucuna göre öğretmen adaylarının mesleki tutumları ile işsizlik kaygıları arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğu görülmüştür.

2019 yılında Kara, Altınok ve Şahin, 212 kişilik üniversite son sınıf öğrencilerinden oluşan araştırma örneklemini ile öğrencilerin kariyerlerine uyum yetenekleri ile kariyerlerine yönelik isteklerinin işsizlik kaygılarına olan etkisini araştırmışlardır. Araştırmaya göre, ilgi ve kontrol boyutları ile İşsizlik Kaygısı arasında negatif yönde ilişki olmasına rağmen diğer alt boyutlarla İşsizlik Kaygısı arasında manidar bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

2020 yılında Özçelik ve Öztuna, 213 kişilik örneklem büyüklüğü ile Sağlık Hizmetleri öğrencilerinin umutsuzlukları ve işsizlik kaygıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmaya göre öğrencilerin umutsuzlukları ve ekonomideki istihdam zorluklarına bakışları Sağlık Hizmetleri bölümünde istekli olarak okumalarına göre değişiklik göstermektedir. Bölümlerini isteyerek okuyan öğrencilerin işsizlik kaygıları isteksiz okuyanlara ($p < 0,001$) göre daha düşüktür. İşsizlik kaygısının yaşa göre değiştiği ($p=0,014$) gözlemlenirken, işsizlik kaygısı ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir. Öğrenciliğin ilk dönemleri olan 18-20 yaş aralığındaki gençlerin işsizlik kaygıları yaşça daha büyük öğrencilere göre daha fazla olduğu görülmüştür. İstihdam zorluğu, çevresel ve sosyal baskı, kişisel karamsarlık, özgüven eksikliği, bilgi ve beceri eksikliği ile işsizlik kaygısı arasında pozitif yönlü manidar bir ilişki vardır. Araştırma sonucuna göre umutsuzluk düzeyleri ile işsizlik kaygısı arasında pozitif yönde manidar bir ilişki vardır ($p < 0,001$).

2020 yılında Korkmazer, 335 Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencinden oluşan araştırma örneklemini ile bu öğrencilerin işsizlik kaygısı algılarını araştırmıştır. Araştırmaya göre, öğrencilerin genel anlamda işsizlik kaygısına sahip oldukları,

işsizlik kaygı düzeylerinin cinsiyet, medeni durumları ve ailenin çalışıp çalışmadığı ile ilişkisinin olmadığı ($p > 0,05$) sonucuna varılırken, işsizlik kaygısı ile okudukları bölüm, yaşları, sınıf düzeyleri, gelirleri ve not ortalamaları arasında manidar bir ilişki ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür.

2020 yılında Bayrak, 916 kişilik İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencisi araştırma örneklemini ile öğrencilerin yükseköğretimden mezun olmadan önce işsizlik sorunları nedeniyle karşılaştıkları işsizlik kaygısı, umutsuzluk ve benlik saygısı düzeylerini belirleyerek, iş bulabilme inançlarına, iş deneyimlerine ve cinsiyetlerine göre işsizlik kaygısı seviyelerinin değişip değişmediğini araştırmıştır. Elde edilen sonuçların analiz edilmesi sonucunda, sınıf düzeyleri ve cinsiyet değişkenleri ile işsizlik kaygısı arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Diğer yandan iş bulabileceklerine karşı inançları olmayan öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri yüksek çıkmıştır ve gençlerin genellikle yüksek düzeyde kaygıya sahip oldukları görülmüştür.

2020 Yılında Bilge Eren, 249 kişilik örneklem büyüklüğü ile Eczacılık fakültesi öğrencilerinin işsizlik kaygılarını, umutsuzluk düzeylerini, girişimcilik niyetlerini ve bunlar arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İşsizlik kaygısı ile umutsuzluk düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki görülürken, girişimcilik niyeti ile işsizlik kaygısı ve umutsuzluk ile girişimcilik kaygısı arasında zıt yönlü bir ilişki vardır.

2020 yılında Ölçer Kimzan, 921 kişilik örneklem ile Anadolu Üniversitesi öğrencilerinin işsizlik kaygıları ile girişimcilik eğilimleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerin girişimcilik eğilimleri ile işsizlik kaygısının ekonomideki istihdam zorluğu ile arasında pozitif yönlü manidar bir korelasyon görülürken, karamsarlık ve özgüven eksikliği ile girişimcilik eğilimleri arasında negatif yönlü korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Yetişensoy (2019), 910 kişilik örneklem ile Sosyal Bilgiler öğretmenliği okuyan öğretmen adaylarının mesleklerine ilişkin tutumları ve işsizlik kaygı düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre, öğrencilerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile kadınların, alt sınıfta okuyanların ve yüksek not ortalamasına sahip olan öğrencilerle arasında pozitif yönde manidar bir ilişki varken işsizlik kaygısının alt boyutları ile negatif yönde manidar bir ilişki vardır. Üst sınıfa giden öğrencilerin işsizlik kaygısı alt sınıfa giden öğrencilerden yüksek olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre, öğretmen adaylarının mesleki tutumları ile işsizlik kaygıları arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sezer Akgün (2018), 661 öğrenciden oluşan örneklem ile Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'ndeki son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygıları ile girişimcilik niyetleri düzeylerinin belirlenmesi üzerine çalışmıştır. Lisans mezunlarının girişimcilik düzeylerinin önlisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya göre girişimcilik niyetinin cinsiyete göre, ailedeki kardeş sırasına göre, ticaretle uğraşan yakınının varlığına, yaşadığı yere, annesinin eğitim düzeyine, ailesinin aylık gelir miktarına ve okuduğu bölüme göre değişebilmektedir. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin işsizlik kaygıları ile girişimcilik niyetleri arasında manidar bir farklılık görülmemiştir.

Leyla Kara (2018), Celal Bayar Üniversitesi'nde okuyan 431 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin işsizlik kaygılarını araştırmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerde genel olarak işsizlik kaygısı bulunmaktadır. Araştırma sonucuna göre işsizlik kaygısını işsiz sayısındaki artış ve işgücü piyasasındaki dönüşümün etkilediği, öğrencilerin yetersizlik duygusu yaşaması, sosyal, kültürel ve ekonomik sermayelerinin varlığı gibi durumların ise etkilemediği belirlenmiştir.

Balkaya (2017), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde okuyan son sınıf öğrencilerinden oluşan 802 örneklem ile işsizlik kaygıları ve girişimcilik niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemiştir. Araştırmaya göre kadınların girişimcilik niyetinin daha düşük olduğu, iş deneyimi olan öğrencilerin, ailesinde ticaretle uğraşan bireyler olan öğrencilerin, aileden ayrı yaşayan öğrencilerin ve ağırlıklı not ortalaması yüksek olanların girişimcilik niyetlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaçınıcı çocuk olduğu, okula başlamadan önce yaşadığı yer, kurs alıp almaması ve aile geliri ise girişimcilik niyeti üzerinde manidar bir farklılık göstermemiştir. Öğrencilerin işsizlik kaygıları incelendiğinde ise işsizlik kaygıları ile cinsiyet ve aile geliri arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır ancak Erzincan üniversitesinin diğer üniversitelere göre, okudukları bölümlere göre ve ağırlıklı not ortalaması düşük olanların işsizlik kaygı düzeyleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre öğrencilerim girişimcilik niyetleri ile işsizlik kaygıları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Tekin (2015), Süleyman Demirel Üniversitesinde okuyan 441 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin işsizlik kaygıları araştırılmıştır. Gençlerde ekonomik istihdam sıkıntısı, karamsarlık, özgüvensizlik, sosyal-çevresel baskı, bilgi beceri eksikliği gibi nedenlerin işsizlik kaygısına neden olduğu görülmüştür. Fen Edebiyat okuyan öğrencilerde işsizlik kaygısı çok fazla iken Sağlık Bilimleri Fakültesinde okuyanların işsizlik kaygısının bulunmadığı görülmüştür.

Kıcıır (2010), Kocaeli Üniversitesi'nde öğrenci olan 280 kişiden oluşan örneklem ile bu öğrencilerin işsizlik kaygı düzeylerini araştırmıştır. Araştırmaya göre dış denetimli öğrencilerin işsizlik kaygısı daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin depresyon düzeyleri ile işsizlik kaygıları arasında pozitif yönlü manidar bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.

2.5 Liderlik Yönelimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Arslan ve Uslu (2014) tarafından 452 kişiden oluşan örneklem ile öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri tarama modeli kullanılarak araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının en yüksek insan kaynaklı liderlik yönelimli olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin insan kaynaklı liderlik özellikleri yanında yapısal, politik ve sembolik unsurları da benimsemeleri için erken yaşlardan itibaren eğitim ve öğretim sürecine dahil edilmesi, zorlukların üstesinden gelirken daha etkili çözümler üretmelerini sağlayabileceği belirlenmiştir.

Aydın, Bozkuş ve Kul (2016) tarafından 2015-2016 2016 eğitim-öğretim yılında Bartın Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Adıyaman Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitelerinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük ve Rekreasyon bölümünde öğrenim gören toplam 1098 kişilik örneklem ile öğrencilerin liderlik düzeylerinin cinsiyet değişkeni üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre Beden Eğitimi ve Spor öğrencilerinin cinsiyetleri liderlik düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Bunun yanında Liderlik yönelim ölçeğinin “kişiyi en iyi tanımlayan ifadeler” kapsamında manidar farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Durmuş (2011) tarafından 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ilindeki ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki 402 öğrenciden oluşan araştırma örneklemini ile öğrencilerin liderlik davranışları ve bu davranışların değişkenlere göre farklılaşma durumlarını algılamalarının farklılaşmalarını belirlemek amacıyla betimsel nitelikte bir araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin liderlik davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Kız öğrencilerin liderlik Yönelimleri erkek öğrencilere göre, ilköğretim öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri

ortaöğretim öğrencilerine göre, bir yılda 20 kitaptan fazla kitap okuyan öğrencilerin daha az okuyanlara göre liderlik davranışları daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Gardiner ve Tiggemann (1999) tarafından 120 yöneticiden oluşan örneklem ile yöneticilerin cinsiyetlerinin liderlik tarzları, stres düzeyleri ve ruh sağlıkları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre kadınların erkeklere göre daha fazla ayrımcılık kaynaklı baskı yaşadıkları görülmüştür. Kadın ve erkeklerin ruh sağlıkları arasında manidar bir fark görülmemiştir. Erkek egemenliği olan bir sektörde çalışan kadınların kişiler arası liderlik stili gösterdikleri zaman olumsuz zihinsel sağlık durumu gösterdikleri belirlenirken, erkek egemenliği olan bir sektörde çalışan erkeklerin ise kişiler arası liderlik stili gösterdikleri zaman olumsuz zihinsel sağlık durumu gösterdikleri belirlenmiştir. Cinsiyetin liderlik tarzlarını, streslerini ve ruh sağlıklarını etkilediğini ve bunun erkeklerin egemen olduğu endüstrilerde üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınların önündeki engelleri anlamamıza yardımcı olduğu belirlenmiştir.

Aytekin (2018) tarafından 2005-2010 yılları arasında farklı kadınların temsil edildiği “Yaprak Dökümü” dizisinden oluşan örneklem ile kadın kimliğinin sınıfsal ve toplumsal farklılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma toplumsal cinsiyet bağlamında kadın kimliğinin medyada yer alış biçimini tartışmaya sunmaktadır. Bu çalışmayla toplumsal cinsiyet kavramının ne olduğu, medyada nasıl ele alındığı belirlenmiştir.

Atçı (2018) tarafından İstanbul ili Ataşehir İlçesi’ndeki ortaokullarda görevli 293 öğretmenden oluşan örneklem ile öğretmenlerin liderlik davranışları ve rol çatışması yaşayabilme durumları cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, mezun olunan fakülte, gelir düzeyi, branş ve çalıştıkları okul türü değişkenleri ve liderlik davranışları ile rol çatışması yaşayabilme sıklıkları arasında bir ilişki bulunup

bulunmadığının belirlenmesi amacıyla araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin medeni durumları, mezun oldukları fakülte ve cinsiyetleri liderlik ve rol çatışması yaşayabilmelerine etki eden faktörler arasında bulunmamıştır. Öğretmenlerin okul tipleri, öğrenim durumları ve gelir düzeyi değişkenlerine göre ise rol çatışması yaşayabilme durumları değişebilmektedir. Öğretmenlerin liderlik özellikleri ile rol çatışması yaşama düzeyleri arasında pozitif yönde manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Atar ve Özbek (2009) tarafından Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'ndaki 145 öğrencinin liderlik davranışları ile ilgili görüşleri tarama modeli ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin yapıyı kurma ve anlayış gösterme liderlik özelliklerini çoğunlukla gösterdikleri belirlenmiştir. Öğrencilerin anlayış gösterme liderlik özelliği yapıyı kurma özelliklerine göre daha fazla gösterdikleri belirlenmiştir.

Bolman ve Deal (1991) tarafından liderlerin çalışmalarını anlamak ve rehber olması amacıyla liderlik yönelimlerini ve çerçevelerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre liderlerin sembolik liderlik özelliklerinin diğer liderlik yönelimlerinden daha yüksek düzeyde olduğu ve insan kaynaklı liderlik yönelimi daha düşük düzeyde gösterdiği, kadınların erkeklere göre daha liderlik yönelimli olduğu belirlenmiştir.

Eagly ve Jhonson (1992) tarafından müdürlerin liderlik tarzları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen 50 çalışma meta-analitik yöntemlerle incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre kadın müdürlerin görev odaklı ile demokratik ve katılımcı liderlik tarzları erkeklerden daha yüksek düzeyde belirlenirken, otokratik ve yönlendirici liderlik tarzları erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde olduğu, kişiler arası odaklı stil düzeyleri ile cinsiyetleri arasında ise bir ilişki belirlenmemiştir.

Eagly, Karau ve Makhijani (1995) tarafından cinsiyetin liderlik ve yöneticilik özellikleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre erkek ve kadınların eşit düzeyde etkili olduğu, erkeklerin erkeksi liderlik rollerinde kadınlardan daha etkili olduğu, kadınların ise kadınımsı liderlik rollerinde erkeklerden daha etkili olduğu belirlenmiştir. Sayısal olarak erkeklerin üstün olduğu yerlerde erkeklerin kadınlardan daha etkili olduğu belirlenmiştir.

Özdenk (2015) tarafından Türkiye liglerinde bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile üniversite öğrencilerinden spor yapmayan öğrenciden oluşan 699 kişilik örneklem ile duygusal zekâ ve liderlik düzeyleri arasındaki farklılığın araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre spor yapmayan öğrencilerin spor yapanlara oranla, kadınların erkeklere göre duygusal zekaları ve liderlik yönelimleri daha yüksek düzeyde olduğu ve yaş değişkenine göre değiştiği belirlenmiştir.

Cansüngü ve Güney (2016) tarafından 2014-2015 yılında İstanbul Esenler İlçesi'ndeki toplam 341 ilkokul ve ortaokul müdürlerinden oluşan örneklem ile sürdürümcü, dönüşümcü ve serbestlik tanıyan liderlik davranışlarına göre iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve liderlik davranışları ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılarak araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre müdürlerin yüksek düzeyde dönüşümlü liderlik özellikleri gösterdikleri ve bunun öğretmenlerin iş tatminlerini artırdığı belirlenmiştir.

Çar (2013) tarafından Ankara'da 2012-2013 eğitim-öğretim yılında spor eğitimi bölümünde okuyan 705 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin liderlik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kaynak taraması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre değişkenler spor eğitimi bölümü öğrencilerinin liderlik özellikleri üzerinde değişikliğe neden olmadığı belirlenmiştir.

Eagly ve Johnson (1990) tarafından cinsiyetin liderlik tarzlarına etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre kadınlar kişiler arası, demokratik, katılımcı liderlik tarzlarını ve erkeklerin ise görev odaklı, otokratik ve yönlendirici liderlik tarzlarında daha etkili olduğu görülürken, örgütsel çalışmalarda cinsiyetin herhangi bir etkisi görülmemiştir. Bu bulguların sosyal rol teorisini belirlediği ortaya koyulmuştur.

Güngör (2016) tarafından Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretmenliği bölümünde okuyan 254 öğretmen adayından oluşan örneklem ile öğretmen adaylarının epistemolojik inançlarını ve liderlik özelliklerini belirleyerek aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre değişkenler ile öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ve liderlik özellikleri arasında manidar bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Özmutlu (2008) tarafından Gazi Üniversitesi'nde Spor Yöneticiliği, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi lisans programlarındaki 606 öğrenciden oluşan örneklem ile Liderlik ve Yaratıcılık özellikleri belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre cinsiyetleri ve bölümlerinin liderlik özelliklerini etkilediği görülürken, sınıflarının, anne ve babalarının öğrenim düzeylerinin ise etkilemediği görülmüştür. Babalarının öğrenim düzeylerinin ve liderlik alt boyutlarının yaratıcılıkları üzerinde manidar bir ilişkisi bulunurken cinsiyetleri, sınıfları, bölümleri ve annelerinin öğrenim düzeylerinin etki etmediği belirlenmiştir.

Yılmaz ve Yenel (2020) tarafından 2019 yaz döneminde gençlik kamplarında görev alan 164 kamp liderinden oluşan örneklem ile kamp liderlerinin liderlik yönelimleri betimsel tarama metodu ile belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre kamp liderlerinin insan kaynaklı liderlik yönelimli olduğu, cinsiyet değişkeninin

liderlik yönelimlerini etkilemediği ancak görev süresi, ünvanları, yaşları ve eğitim düzeylerinin etkilediği belirlenmiştir.

Karataş, (2017), İnönü Üniversite’nde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören 726 kişilik örneklem ile gençlerin öz güvenleri ile liderlik yönelimleri üzerine çalışmıştır. Araştırmaya göre gençlerin cinsiyetleri, sınıf düzeyleri ve yaşları ile liderlik yönelimi arasında manidar bir farklılık görülmemiştir. Diğer yandan Spor Yöneticiliği okuyan gençlerin Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi okuyan gençlerden daha yüksek İnsan Kaynaklı Liderlik özellikleri gösterdiği görülmüştür. Araştırmada 7-9 yıl arası spor yapmış öğrencilerin yapısal liderlik özellikleri daha yüksekken 13 yıldan fazla spor yapmış öğrencilerin ise politik liderlik özellikleri daha baskın çıkmıştır. Bireysel sporla uğraşan gençlerin liderlik yönelimleri takım sporu ile uğraşan öğrencilerin liderlik yönelimlerinden daha düşük düzeyde çıkmıştır. Öğrencilerin özgüven düzeyleri ile cinsiyetleri, sınıf düzeyleri, yaptıkları spor yılları arasında manidar bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Öğrencilerin bölümleri yaşları, spor branşları ile özgüvenleri arasında ise manidar bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$).

Bayındır (2020), İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinden oluşan 187 kişilik örneklem ile öğrencilerin liderlik yönelimleri incelenmiştir. Araştırmaya göre öğrencilerin liderlik yönelimleri ile cinsiyetleri, aktif sporcu olmaları, lisanslı sporcu olmaları ve branşları arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır. Antrenörlük bölümü öğrencilerinin liderlik yönelimleri Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerin liderlik yönelimlerinden daha yüksek düzeyde çıkmıştır ($p < 0,05$). 10 yıldan fazla spor yapanların liderlik yönelimi daha kısa süredir spor yapanlardan daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucuna

göre, öğrenciler en fazla insana yönelik liderlik özelliği gösterirken en az dönüşümsel liderlik özelliği gösterdiği tespit edilmiştir.

Ekici (2018), İstanbul’da öğrenim gören 280 öğretmen adayı ve 149 öğretmenden oluşan örneklem ile bu öğretmen adaları ve öğretmenlerin liderlik yönelimleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin liderlik yönelimleri öğretmen adaylarından daha yüksek çıkmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin liderlik yönelimleri mesleklerini seçme sebeplerine, mezun oldukları liseye, eğitim verdikleri kuruma, mezun oldukları üniversiteye ve okudukları bölüme göre değişmekte olup, öğretmenlerin yaşlarına ve kıdemlerine göre değişmemektedir. Araştırma sonucuna göre mesleği kişilik yapısına uygun olmasından dolayı seçenlerin diğer nedenlere göre insana yönelik liderlik boyutu daha yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda mesleği seçme nedenlerinin kişilik yapılarına uygun olması ve çocukları sevmelerinden dolayı olanların da dönüşümsel ve karizmatik liderlik puanları daha yüksek çıkmıştır. Özetle öğretmen adalarının liderlik yönelimleri mesleklerini seçme nedenine göre manidar şekilde farklılaşmaktadır.

Özdemir, Buyruk ve Güngör (2018), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Kafkas Üniversitesi’nde psikolojik danışma ve rehberlik ile Sınıf Öğretmenliği Bölümlerinde öğrenim gören 405 öğretmen adayının oluşturduğu örneklem ile öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmaya göre öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleriyle, özellikle analitik düşünme, meraklı olma ve özgüven ile liderlik yönelimleri birbirini pozitif yönde manidar şekilde birbirini yordamaktadır.

Sezer ve Kahraman (2018), Uludağ Üniversitesinde öğrenim gören 268 öğretmen adayının örneklemi oluşturduğu araştırması ile öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının en fazla

gösterdikleri liderlik yönelimi insana yönelik liderlik olduğu belirlenirken en az ise dönüşümsel liderlik özellikleri gösterdikleri belirlenmiştir.

Beltekin ve Kuyulu (2019), Erciyes Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde okuyan 300 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin liderlik yönelimleri belirlenmiştir. Araştırmaya göre öğrencilerin lisanslı olarak spor yapma ve cinsiyetleri ile liderlik yönelimleri arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin seçtikleri spor branşları ve okudukları bölüm ile liderlik yönelimleri arasında manidar bir farklılık görülmüştür.

Cengiz ve Güllü (2018) tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde okuyan 329 öğrenciden oluşan örneklem ile bu öğrencilerin liderlik yönelimleri ile fiziksel saygıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerin cinsiyetleri ve okudukları bölüm ile liderlik yönelimleri arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır. Son sınıfta okuyan öğrencilerin liderlik yönelimleri daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda lisanslı sporcu olan öğrencilerin de politik liderlik yönelimleri diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma neticesinde öğrencilerin liderlik yönelimleri ve fiziksel saygıları arasında manidar bir korelasyon bulunmadığı belirlenmiştir.

Güler, Dursun ve Günay (2020) tarafından Mardin ve Kırıkkale'deki spor liselerindeki 450 öğrencinin oluşturduğu örneklem ile bu öğrencilerin liderlik yönelimleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerin daha çok insan kaynaklı liderlik özelliklerini gösterdikleri görülürken, politik liderlik özelliklerini ise daha az gösterdikleri belirlenmiştir. Öğrencilerin spor yaptıkları süre arttıkça yapıya yönelik liderlik özellikleri ile politik liderlik özelliklerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin spor yapma durumları ve spor yaptıkları süre liderlik yönelimlerini etkilemektedir.

Turhal, Tutkun ve Çelik (2020) tarafından Akdeniz Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi içinde olmak üzere bu üniversitelerde spor yöneticiliği bölümü okuyan 379 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin liderlik yönelimleri ile sosyal zekaları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya göre kadın öğrencilerin liderlik yönelimleri erkek öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Takım sporu yapan öğrencilerin liderlik yönelimleri bireysel spor ile uğraşan öğrencilere daha yüksek bulunmuştur. Aktif spor yapan öğrencilerin ve okula özel yetenek sınavı ile giren öğrencilerin liderlik yönelimleri ile sosyal zekaları daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan kadın öğrencilerin sosyal zeka düzeyleri erkek öğrencilere göre daha düşük bulunmuştur. Bireysel spor ile uğraşan öğrencilerin sosyal zeka puanları takım sporu ile uğraşan öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırma neticesinde liderlik yönelimi ve sosyal zeka arasında manidar bir farklılığın meydana geldiği görülmüştür.

Köse (2021) tarafından Kocaeli'deki ortaöğretim müdürleri ile öğretmenlerinden oluşan 300 kişilik örneklem ile müdürlerin liderlik yönelimleri ve okul etkililiğine yönelik müdür ve öğretmenlerin görüşleri incelenmiştir. Araştırmaya göre okul yöneticileri en çok insan kaynaklı liderlik yönelimi göstermektedir. Devlet liselerinde okulların okul kültürü ve ortamı boyutlarında daha etkili olduğu görülürken öğrenci boyutu en az etkili boyut olduğu görülmüştür. Özel liselerinde ise okulların yönetici boyutu daha etkili görülmüştür. Özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenler arasında ise sembolik liderlik boyutu farklılaşmıştır. Araştırma sonucuna göre liderlik yönelimleri ile okulların etkililiği arasında pozitif yönde manidar bir ilişki bulunmuştur.

Karataş (2021) tarafından Ege Bölgesindeki Spor Bilimleri Fakültesi'ndeki 510 kişilik öğrenci tarafından oluşan örneklemle bu öğrencilerin liderlik yönelimleri ile iletişim becerileri incelenmiştir. Araştırmaya göre erkek öğrencilerin iletişim becerileri kadın öğrencilere göre daha düşük düzeyde bulunmuştur. Öğrencilerin yaptıkları spor yılı arttıkça iletişim becerilerinde de artış gözlenmektedir. Öğrencilerin hattan edindikleri tecrübeler, katıldıkları etkinlikler, ailelerinin öğrencilere karşı tutumları ve davranışları, öğrencilerin öğrenim görmekte oldukları bölümleri ve eğitimleri ile liderlik yönelimleri arasında manidar düzeyde farklılaşma görülmüştür.

Direk (2020) tarafından Akdeniz Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören 242 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin örgütsel bağlılıkları ile liderlik yönelimleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre kadın öğrencilerin insana yönelik liderlik ve yapıya yönelik liderlik özellikleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Sınıf değişkeni ile liderlik yöneliminin yapıya yönelik liderlik boyutunda arasında manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Aynı zamanda sınıf değişkeni ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda manidar bir farklılık olduğu görülmüştür.

Muştu (2019) tarafından Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 553 öğretmen adayının duygusal zekaları ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya göre Fransızca öğretmenliği okuyan öğrenciler en yüksek duygusal zekaya sahipken, matematik öğretmenliği okuyan öğrencilerin ise en düşük duygusal zekaya sahip oldukları görülmüştür. Aynı zamanda Fransızca öğretmenliği okuyan öğrenciler en yüksek liderlik puanına sahipken, matematik öğretmenliği okuyan öğrencilerin ise en düşük liderlik puanına sahip oldukları görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adayların duygusal zekaları ile liderlik yönelimleri arasında pozitif yönlü manidar bir ilişki vardır.

Kahraman (2018) tarafından Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde öğrenim gören ve "Toplumsal Liderler Geliyor" adlı eğitimi almış 63 öğrenciden oluşan örneklem ile öğrencilerin bu eğitimi almadan önceki ve aldıktan sonraki liderlik yönelimleri belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin en fazla yapısal liderlik yönelim özellikleri gösterdiği belirlenmiştir. Öğrencilerin Türkiye şartlarında lider özelliklerini gösterebileceklerine olan inançları artmıştır. "Toplumsal Liderler Geliyor" eğitimini aldıktan sonra öğretmen adaylarının sahip olduklarını düşündükleri Yapısal Liderlik Yönelimi, İnsan Kaynaklı Liderlik Yönelimi, Politik Liderlik Yönelimi ve Sembolik Liderlik Yönelimi alt boyutlarında artış gözlenmiştir.

Özkan, Akın ve Durna (2015) tarafından İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde hemşirelik yüksek okulunda öğrenim gören 300 öğrencinin liderlik yönelimleri ve motivasyon düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerin en fazla insana yönelik liderlik özellikleri gösterdikleri tespit edilirken en az ise dönüşümsel liderlik özellikleri gösterdikleri tespit edilmiştir. Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin karizmatik liderlik özellikleri akademik başarısı daha düşük olanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Son sınıf öğrencilerinin olumsuz güdülenmeleri ile mesleksi öğrenme düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre içsel ve dışsal güdülenme düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür.

Dereli (2003) tarafından Türkiye'de bulunan ilköğretim müdürlerinin liderlik davranışları ortaya koyulmuştur. Araştırmaya göre müdürlerin en fazla insana yönelik liderlik özellikleri gösterdiklerini düşünmelerine rağmen öğretmenler ise müdürlerinin insancıl liderlik davranışları gösterdiğini düşünmektedirler. Müdürler kendilerini ve öğretmenler de müdürleri etkili bir lider ve yönetici olarak değerlendirmişlerdir.

Güngör ve Yenel (2017) tarafından Ankara, Gazi ve Hacettepe üniversitelerinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümlerinde öğrenim gören 254 kişiden oluşan örneklem ile öğrencilerin epistemolojik inançları ve liderlik özellikleri ortaya koyulmuştur. Araştırmaya göre öğrencilerin liderlik özellikleri ile epistemolojik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelendiğinde aralarında manidar bir farklılık görülmemiştir. Araştırmada öğrencilerin orta düzeyde liderlik özellikleri gösterdikleri ve yüksek düzeyde ise epistemolojik inançlara sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri birbirini pozitif yönde manidar şekilde etkilemektedir.

Ho ve Lin (2015), öğretmenlerin liderlik yönelimlerinin sağladıkları erken çocukluk eğitimi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin liderlik yönelimlerinin erken çocukluk eğitimi verdikleri çocukların üzerinde olumlu etkileri görülmüştür.

Shum ve Cheng (1997) tarafından Hong Kong okullarındaki kadın okul yöneticiler ve öğretmenlerden oluşan 377 kişilik örneklem ile kadın yöneticilerin liderlik yönelimleri ile çalıştıkları okullardaki öğretmenlerin işlerine yönelik tutumları araştırılmıştır. Araştırmaya göre cinsiyetlerin farklı rollere yönelimlerini kabul etme düşük düzeyde çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre toplumda lider kavramı yeterli bir şekilde tanımlanmış ve toplumda kadın liderlerin dikey hareketlilik göstereceği düşünülmektedir.

McArdle (2008) tarafından okul müdürlerinin liderlik yönelimleri incelenmiştir. Araştırma okul müdürlerinin liderlik yönelimleri, yaşları ve çalışma saatleri arasında manidar farklılık olmadığını göstermiştir. Okul müdürlerinin en fazla insana yönelik liderlik yönelimi gösterdikleri görülmüştür. Sembolik liderlik yönelimi yüksek düzeyde olan okul yöneticilerinin yüksek düzeyde başarılı oldukları

görülmüştür. Araştırma sonucuna göre okul yöneticileri değişik durumlarda değişik liderlik yönelimleri kullanabildiği görülmektedir.

Gül ve Koçak (2021) tarafından Türkiye’de hizmet veren hemşirelerden oluşan 396 kişilik örneklem ile dönüştürücü liderlik ve iş performansı üzerinde çalışma yapılmış ve işle ilgili kaygı ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmaya göre, iş performansında dönüştürücü liderlik özerk olarak görülürken, iş kaygısının da işlerin düzenlenmesinde katkısının olacağı yönünde düşüncelere sahip oldukları görülmüştür.

Bölüm 3

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma evreni ve örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama araçları, toplanan verilerin analizi, araştırmanın geçerlik ve güvenirliği hakkında bilgiler verilmiştir.

Bu çalışmada Atatürk Öğretmen Akademisi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda ve Doğu Akdeniz Üniversitesi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda öğrenim gören öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı arasındaki ilişkiye yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

3.1 Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki devlete bağlı yükseköğretim kurumlarından olan Atatürk Öğretmen Akademisi ile Doğu Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde 2021- 2022 eğitim öğretim yılı güz döneminde SÖ ve OÖÖ Lisans Programı'nda öğrenim gören öğretmen adaylarıdır.

Atatürk Öğretmen Akademisi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda öğrenim gören 220 öğretmen adayı ve Doğu Akdeniz Üniversitesi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda öğrenim gören 332 öğretmen adayı bulunmaktadır. Araştırmada evrenin tümüne ulaşılabileceğinden, araştırmanın örnekleme, evrenin tümünü oluşturmaktadır (Özder, Konedralı ve Zeki, 2010).

Araştırma örneklemini Atatürk Öğretmen Akademisi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda ve Doğu Akdeniz Üniversitesi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda

öğrenim görmekte olan toplam 422 öğretmen adayına uygulanan anket geçerli sayıldığından dolayı 422 öğretmen adayı oluşturmuştur.

2021-2022 eğitim öğretim yılı güz döneminde Atatürk Öğretmen Akademisi ve Doğu Akdeniz Üniversitesi SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda öğrenim görmekte olan öğretmen adayı sayısı detayları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Atatürk Öğretmen Akademisi ve Doğu Akdeniz Üniversitesi İçin Belirlenen Örneklem Nüfusu Dağılımı

	Sınıf Öğretmenliği	Okul Öncesi Öğretmenliği	Toplam	Yüzde
Atatürk Öğretmen Akademisi	145	75	220	40
Doğu Akdeniz Üniversitesi	76	256	332	60
Toplam	221	331	552	100

3.2 Verilerin Toplanması

Araştırma problemine cevap aramak amacıyla öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ve işsizlik kaygısını konu alan çalışmalar incelenmiş ve üç farklı veri toplama aracı kullanılmasına karar verilmiştir.

Öğretmenlerin demografik bilgilerini toplamak için “Kişisel Bilgi Formu”, Liderlik yönelimlerini belirlemek için “Liderlik Yönelimleri Ölçeği (Leadership Orientations Survey [Self])” , Öğretmen adaylarının işsizlik kaygısını belirlemek için ‘Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeği (ÖAYİKÖ)) kullanılmıştır.

3.2.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu araştırmacının hazırladığı 6 sorudan oluşmaktadır. Forum çalışma amaçlarına göre hazırlanmış ve forum ile öğretmenlerin demografik bilgilerini toplamak amaçlanmıştır. Bu formda cinsiyetleri, yaşları, öğrenim görmekte oldukları kurum, lisans programları ve sınıf düzeylerini içeren sorular yer almaktadır.

3.2.2 Liderlik Yönelim Ölçeği (LYÖ)

1991 yılında Bolman ve Deal, liderlik yönelimlerinin belirlenmesi amacıyla Liderlik Yönelim Ölçeğini (Leadership Orientation Scale) geliştirilmişlerdir. LYÖ'nün Türk Dili'ne çevrilmesi ve ölçeğin geçerlilik- güvenilirliği ile ilgili çalışmalar 2003 yılında Dereli tarafından gerçekleştirilmiştir. Liderlik Yönelim Ölçeği, 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin her bir maddesindeki davranış gösterme sıklığı 5'li likert tipinde değerlendirilmektedir. Her bir madde, “Hiçbir zaman = 1”, “Nadiren = 2”, “Bazen = 3”, “Sık sık = 4 ve “Her zaman = 5” şeklinde yanıtlanmış ve ölçeğin her bir boyutundan alınan puanlar katılımcıların liderlik özelliklerini ne sıklıkla sergilediklerini belirleyecek biçimdedir. Liderlik Yönelim Ölçeği, 4 temel boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, her bir boyutun kendi içinde 2 alt boyutu olmak üzere, “İnsan Kaynaklı Liderlik”, “Yapısal Liderlik”, “Politik Liderlik” ve “Sembolik Liderlik” olarak belirlenmiştir. Tablo 3’de Liderlik Yönelim Ölçeği’ne ait boyutlar, alt boyutlar ve bu boyutlara ait maddeler ile madde sayısı gösterilmiştir.

Tablo 3: Liderlik Yönelim Ölçeğindeki Boyutlar ve Maddeleri

Liderlik Yönelimleri	Maddeler	Madde Sayısı
İnsan Kaynaklı Liderlik	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 ve 30.	8
Katılımcı	6, 14, 22, 30	
Destekleyici	2, 10, 18, 26	
Yapısal Liderlik	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 ve 29	8
Örgütlenmiş	5, 13, 21, 29	
Analitik	1, 9, 17, 25	
Politik Liderlik	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 ve 31.	8
Becerikli	7, 15, 23, 31	
Güçlü	3, 11, 19, 27	
Sembolik Liderlik	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28 ve 32.	8
Karizmatik	8, 16, 24, 32	
İlham Verici	4, 12, 20, 28	

Dereli (2003) tarafından hesaplanan Liderlik Yönelim Ölçeği'nin boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları .84 ile .88 arasında değiştiğinden ölçeğin bütününe yüksek düzeyde güvenilir olduğu gösterilmektedir. Liderlik Yönelim Ölçeğine Ait Boyutların Cronbach Alpha (α) Güvenirlik Katsayıları tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Liderlik Yönelim Ölçeğine Ait Alt Boyutların Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Boyut	Soru	Cronbach Alpha (α)
Yapısal Liderlik	8	.87
İnsan Kaynaklı Liderlik	8	.87
Politik Liderlik	8	.84
Sembolik Liderlik	8	.88

1991 yılında, Bolman ve Deal tarafından belirlenen ana ve alt boyutlara ait madde faktör yüklerinin; yapısal liderliğin 0,589 ile 0,763 değerlerinde, insan kaynaklı liderliğin 0,738 ile 0,867 değerlerinde, politik liderliğin 0,683 ile 0,732 değerlerinde, sembolik liderliğin ise 0,749 ile 0,868 değerlerinde olduğu belirlenmiştir. Liderlik Yönelimleri Ölçeği'ne ait boyutların faktör yüklerinin 0.70 değerinin üzerinde olması ölçeğin yüksek güvenirlikli olduğunu belirlemektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994 aktaran: Yurdugül, H., 2006). Ölçeğin çeşitli araştırmalarda (Arslan ve Uslu, 2014a; Turan, Erol ve Karaoğlu, 2016) öğretmen adaylarına uygulandığı belirlenmiştir.

3.2.3 Okulöncesi ve Sınıf Öğretmeni Adaylarına Yönelik İşsizlik Kaygısı Ölçeği (OSÖAYİKÖ)

Okulöncesi ve Sınıf Öğretmeni Adaylarına Yönelik İşsizlik Kaygısı Ölçeği (OSÖAYİKÖ), 2018 yılında Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş tarafından öğretmen adaylarının işsizlik kaygılarını derecelendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeği, 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin her bir

maddesindeki davranış gösterme sıklığı 5’li likert tipinde değerlendirilmektedir. Her bir madde, “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde yanıtlanacak biçimdedir. Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeği 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, “İşgücü”, “Sürekli Kaygı”, “Çevre” ve “Eğitim” olarak belirlenmiştir. Tablo 5’de İşsizlik Kaygısı Ölçeği’ne ait boyutlar ve bu boyutlara ait maddeler ile madde sayısı gösterilmiştir.

Tablo 5: İşsizlik Kaygısı Ölçeğindeki boyutlar ve maddeleri

Boyut	Maddeler	Madde Sayısı
İş gücü	16, 4, 9, 5, 7, 8, 6	7
Sürekli Kaygı	1, 2, 3	3
Çevre	10, 11, 12	3
Eğitim	13, 14	2

Birinci, vd., (2018) tarafından hesaplanan OSÖAYİKÖ’nün boyutlarına ilişkin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayıları 0.84 ile .61 arasında değiştiğinden, orta ve yüksek güvenirlik katsayılarının olduğu söylenebilmektedir. OSÖAYİKÖ’nün tümüne ilişkin Cronbach’s Alpha (α) güvenirlik katsayısı 0.842 olduğundan, ölçeğin yüksek güvenirlik katsayısına sahip olduğu belirlenmektedir ve bu da ölçeğin yeterli düzeyde iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Öğretmen adaylarının İşsizlik kaygısı ölçeğine ait ölçeklerin cronbach alpha güvenirlik katsayıları tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeğine Ait Boyutların Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Boyut	Soru	Cronbach Alpha (α)
İşgücü	7	.84
Sürekli Kaygı	2	.614
Çevre	3	.644

Eğitim	2	.647
Toplam	14	.842

(Kaynak: Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş, 2018)

KMO ve Barlett test sonuçları manidar olduğundan, verilerin faktör analizi için uygunluğuna karar verilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin faktör yükleri .870 ile .530 değerleri arasında değişmektedir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş, 2018).

3.3 Verilerin Toplanma Süreci

Araştırma verileri, kişisel bilgi formu, liderlik yönelimleri ölçeği ve işsizlik kaygısı ölçeği olmak üzere 3 kısımdan oluşan anket formu aracılığı ile bir kısmı google forms üzerinden online şekilde ve bir kısmı elden olacak şekilde toplanmıştır. Atatürk Öğretmen Akademisi ilgili müdürlüklerden ve Doğu Akdeniz Üniversitesi etik kuruldan izin alındıktan sonra, öğretmen adaylarına gönüllülük bazında anketlerin dağıtılmış ve bir eğitim dönemi içerisinde toplanmıştır.

3.4 Verilerin Analizi

Anket formları dağıtılmadan önce gerekli izinler alınmıştır. Anketler, dağıtılacak üniversitelerdeki öğretmen adaylarının sayısına göre çoğaltılmıştır. Araştırmacı tarafından üniversitelere dağıtılan anketler, doldurulduktan sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarından toplanan, demografik özellikleri içeren düzensiz bir yığın ham bilgi betimleyici istatistik ile frekans ve yüzde değerleri ile özetlenmiştir. Toplanan anket formlarındaki veriler için bilgisayar paket programı (SPSS-Statistical Program for Social Sciences) kullanılarak istatistiksel işlemler yapılmıştır (Ekiz, 2009). Araştırmanın birinci sorusu olan “Öğretmen adaylarının

liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygı düzeyleri nedir?” sorusuna yanıt vermek üzere toplanmış verilerin analizinde betimsel istatistik yapılmıştır. Yapılan betimsel istatistik analizleri sonucunda veriler normal dağılım göstermediği görüldüğünden dolayı Kruskal-Wallis H test ve Mann-Whitney U non-parametrik testleri kullanılmıştır. Araştırmanın ikinci sorusu olan “Liderlik yönelimleri ve işsizlik kaygısı düzeyleri cinsiyet, üniversite ve bölüm bağımsız değişkenlerine göre manidar bir farklılaşma göstermekte midir?” sorusuna yanıt vermek üzere “Mann Whitney U”, yaş ve sınıf bağımsız değişkenlerine göre manidar bir farklılaşma göstermekte midir?” sorusuna yanıt vermek üzere Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü sorusu olan “Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı arasında manidar bir korelasyon var mıdır?” sorusuna cevap aramak için elde edilen verilerin analizinde “Spearman Korelasyon tekniği” kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2012; Akt. Erbil, 2017).

3.5 Geçerlik ve Güvenirlik

Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş (2018) Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Ölçeği’nin Cronbach Alfa değeri 0.84 olduğundan dolayı ölçeği yüksek derecede güvenilir olarak belirlemiştir. Dereli (2003), Liderlik Yönelimleri Ölçeği’nin, Cronbach Alfa değeri 0.92 olduğundan dolayı ölçeğin güvenilir ve araştırmalarda kullanılabilir olduğunu belirlemiştir. Bu değerler ile çalışmada kullanılmış ölçeklerin bütününe yüksek düzeyde güvenilir olduğu gösterilmektedir.

Özder, Birinci, Zaifoğlu ve Işıktaş (2018) ve Dereli (2003) tarafından yapılan benzeri çalışmalarda kullanılan ÖAİKÖ ve LYÖ’nin güvenilir olduğu sonucuna ulaşıp ulaşılamayacağının belirlenmesi amacı ile araştırmanın güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı yöntemi kullanılarak sorgulanmıştır. Cronbach alfa katsayısı yöntemi ile belirlenen değer, faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik düzeyini

göstermektedir (Mehrens ve Lehmann, 1991; Linn ve Gronlund, 2000'dan aktaran: Bademci, 2006; Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2006). Ölçme aracının geçerliğini incelemek amacıyla, alanında uzman iki öğretim üyesinden hazırlanan maddeleri eleştirmeleri, maddelere ekleme ve çıkarma yapmaları istenerek uzman görüşüne başvurulmuş ve ölçme aracının kapsam geçerliği sağlanmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile ölçeğin yapı geçerliği sağlanmıştır (Büyüköztürk, 2006). Yapılan çalışmalar sonucunda gerekli düzeltmeler yapıp analizler yapılmaya devam edilmiştir. Gerçek örneklem üzerinden Cronbach alfa katsayısı yöntemi kullanılmıştır ve faktör analizi yapılarak geçerlik ve güvenirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Toplanan anket formlarındaki veriler için bilgisayar paket programı (SPSS-Statistical Program for Social Sciences) kullanılarak istatistiksel işlemler yapılmıştır (Ekiz, 2009).

Bölüm 4

BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sorularına cevap aranmıştır. Buna ilişkin olarak bölüm içerisinde uygulanmış olan anket verilerinin istatistiksel analizi ve bu bulgulara ilişkin yorumlar bulunmaktadır.

4.1 Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri İle Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygı Düzeyleri Nedir?

Tablo 7’de Atatürk Öğretmen Akademisi ve Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programları’nda öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ve öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygı düzeylerine yönelik betimsel istatistikleri bulunmaktadır.

Tablo 7: Öğretmen adaylarına ait liderlik yönelimlerinin ve işsizlik kaygılarının betimsel istatistikleri

	N	$\bar{x}$	ss
Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri			
İnsan Kaynaklı Liderlik	422	4.2737	0.40433
Yapısal Liderlik	422	3.9680	0.47159
Politik Liderlik	422	3.5258	0.57016
Sembolik Liderlik	422	3.6976	0.59344
Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı			

İş gücü	422	3.0342	0.92903
Sürekli Kaygı	422	3.2310	0.93649
Çevre Etkisi	422	2.3191	1.04368
Eğitim Yeterliği	422	3.0723	0.91510
Toplam İşsizlik Kaygısı	422	2.9145	0.77255

Tablo 7’de sunulduğu gibi, öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerini belirleme amaçlı yapılan anket sonuçlarına göre öğretmen adaylarının 3.5258 puan ortalaması ile politik liderlik yönelimini orta düzeyde, 3.6976 puan ortalaması ile sembolik liderlik yönelimi yüksek düzeyde, 3.9680 puan ortalaması ile yapısal liderlik yönelimi yüksek düzeyde ve 4.2737 puan ortalaması ile insan kaynaklı liderlik yönelimi çok yüksek düzeyde gösterdikleri görülmüştür. Bu bağlamda öğretmen adaylarının en fazla insan kaynaklı liderlik yönelimi gösterdikleri görülmüştür.

Çalışma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının birlikte çalıştığı insanlara karşı empati kurabilen, fikirlerine saygı duyan ve sorunlarıyla baş edebilmesi için yardımcı olan kişiler oldukları ortaya koyulmuştur. Başka bir deyişle öğretmen adaylarının gelecekteki iş ortamlarından beklentileri, insan psikolojisine önem veren kişilerin bulunduğu ve ihtiyaçlarının önemsendiği örgüt yapıları içerisinde bulunmak istedikleri görülmektedir. Öğretmen adaylarının bireylere karşı sevgi ve saygı göstermeleri beraberinde bağlılığı da getirmektedir. Bu bağlamda insan kaynaklı liderlik yönelimi öğretmenlik üzerinde etkili olması gereken bir yönelimdir.

Direk (2020), Sezer ve Kahraman (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre de öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri düzeyi belirlenirken en sık insan kaynaklı liderlik gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Diğer yandan Köse (2021) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre müdürler ile öğretmenlerin liderlik yönelimleri düzeyi belirlenirken en sık sembolik liderlik gösterdikleri sonucuna ulaşılrken, Kahraman (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre öğrencilerin liderlik yönelimleri düzeyi belirlenirken en sık yapısal liderlik yönelimleri gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7’de gösterilen öğretmen adaylarının işsizlik kaygı düzeylerini etkileyen etkenlere bakıldığı zaman, 2.3191 puan ortalaması ile çevre etkisini düşük düzeyde, 3.0342 puan ortalaması ile iş gücü etkisini orta düzeyde, 3.0723 ortalaması ile Eğitim Yeterlikleri’ni orta düzeyde ve 3.2310 puan ortalaması ile Sürekli Kaygı durumlarını yüksek düzeyde etkilediğine katıldıkları görülmüştür. Bu bağlamda öğretmen adayları İşsizlik Kaygı düzeylerini en fazla Sürekli Kaygı durumlarının etkilediğine katılmaktadırlar.

Öğretmen adaylarının Sürekli İşsizlik Kaygı düzeylerinin daha yüksek olmasının sebebi mezun olan kişi sayısının fazlalığı, öğretmen istihdamının mezun sayısını karşılamaması, iş bulamama korkusu, öğretmenliğe girebilmek için öğretmenlik kamu sınavı için yeterli puanı alamama ve kamu sınavlarına girebilmek için gerekli koşullara sahip olamama gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir.

Dursun ve Aytaç (2009) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre de öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygı Düzeyi belirlenirken en sık Sürekli Kaygı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

4.2 Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri ile Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı

4.2.1 Cinsiyete Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?

Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygılarının cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla tablo 8’de gösterilen Mann- Whitney U Analizi yapılmıştır. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 :Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Toplamı	Sıra Ort.	U	Z	p
Liderlik Yönelimleri							
İnsan Kaynaklı Liderlik	Kadın	332	74198	223.49	10960	-3.897	0.000*
	Erkek	90	15055	167.28			
Yapısal Liderlik	Kadın	332	71056	214.02	14102	-0.820	0.412
	Erkek	90	18197	202.19			
Politik Liderlik	Kadın	332	71380	215.00	13778	-1.135	0.256
	Erkek	90	17873	198.59			
Sembolik Liderlik	Kadın	332	71918	216.62	13240.5	-1.659	0.097
	Erkek	90	17336	192.62			
İşsizlik Kaygısı							
İş gücü	Kadın	332	71985	216.82	13173	-1.724	0.085
	Erkek	90	17268	191.87			
Sürekli Kaygı	Kadın	332	69832	210.34	15326	0.381	0.703
	Erkek	90	19421	215.79			

Çevre Etkisi	Kadın	332	67908	204.54	17250.5	2.265	0.024*
	Erkek	90	21346	237.17			
Eğitim Yeterliği	Kadın	332	70887	213.52	14271	-0.662	0.508
	Erkek	90	18366	204.07			
Toplam	Kadın	332	70667	212.85	14491.5	-0.437	0.662
	Erkek	90	18587	206.52			

*0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Toplam 422

Yapılan Mann- Whitney U Analizi sonucunda öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir. Tablo 8’de gösterildiği gibi analiz sonucunda kadın ve erkek öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimine ait alt boyutlarından İnsan Kaynaklı Liderlik Yönelimi ($U= 10,960$, $p= 0.00 < 0.05$) boyutu arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu görülürken, yapısal liderlik yönelimi ($U= 14,102$, $p= 0.412 > 0.05$), Politik Liderlik Yönelimi ($U= 13,778$, $p= 0.256 > 0.05$) ve Sembolik Liderlik Yönelimi ($U= 13,240.5$, $p= 0.97 > 0.05$) arasında ise istatistiksel anlamda manidar bir farklılık belirlenmemiştir.

Araştırma neticesinde kadınların erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde İnsan Kaynaklı Liderlik Yönelimi gösterdiği belirlenmiştir. Liderlik rolleri benimsenirken toplumsal cinsiyet rolü etkili olabilmekte ve kadın-erkek özellikleri bu yönelimi etkileyebilmektedir. Bu nedenle İnsan Kaynaklı Liderlik Yönelimi özellikleri içerisinde bulunan kişisel olarak ilgilenme, karşısındakini güdüleyebilme ve ihtiyaçlarını fark edip karşılanmasına destek verebilme gibi özellikler kadınları bu konuda daha avantajlı hale getirmektedir.

Direk (2020) ve Durmuş (2011), Gardiner ve Tiggemann (1999) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre de kadınların erkeklere göre daha fazla İnsan

Kaynaklı Liderlik yönelimi göstermekte olduğu ve Arslan ve Uslu (2014), Aydın, Bozkuş ve Kul (2016), Bolman ve Deal (1991), Özdenk (2015), Turhal, Tutkun ve Çelik (2020) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre de kadınların Liderlik Yönelimleri erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bayındır (2020), Beltekin ve Kuyulu (2019), Cengiz ve Güllü (2018), Eagly, Karau ve Makhijani (1995) ve Eagly ve Jhonson, (1992) ve Öztürk ve Karataş, Ö. (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre ise kadınlar ile erkekler arasında manidar bir farklılık olmadığı, Eagly ve Johnson (1990)'ın araştırmasına göre ise kadınların daha çok demokratik ve katılımcı liderlik stili gösterdikleri belirlenmiştir.

Kadın ve erkek öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygısı alt boyutlarından Çevre Etkisi ($U= 17,250.5$, $p= 0.024 < 0.05$) ile arasında manidar bir ilişki olduğu görülürken, İş Gücü boyutu ($U= 13,173$, $p= 0.085 > 0.05$), Sürekli Kaygı ($U= 15,326$, $p= 0.703 > 0.05$) boyutu ve Eğitim Yeterliliği ($U= 14,271$, $p= 0.508 > 0.05$) boyutu arasında ise istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmemiştir. Tablo 8'de sunulduğu üzere erkek öğretmen adayların Çevre Etkisine Bağlı İşsizlik Kaygı düzeyleri kadın öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Günümüzde hala var olan cinsiyet eşitsizliğinden dolayı erkekler kadınlara oranla daha fazla işsizlik kaygısı yaşayabilmektedir. Bunun nedeni istihdamın hala cinsiyete göre ayrıldığı, erkekler üzerinde var olan “Erkek işsiz kalmamalı”, “Erkek evi geçindirmelidir.” gibi baskılarla birlikte erkeklerin mezun olduktan sonra askere başlaması vakit kaybı, bilgilerin unutulması gibi nedenlerden erkeklerde işsizlik kaygısına neden olmaktadır.

Akgün, Gönen ve Aydın (2007), Akıncı (2016), Çakmak ve Hevedanlı (2004), Dursun ve Aytaç (2009), Taşgın, Bozgeyikli, Boğazlıyan (2017), Tayfun ve Korkmaz

(2016), Tunçsiper, Biil ve Biçen (2012), Tümerdem (2007) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre de kadınların işsizlik kaygı düzeyleri erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Kıcıır (2010) ve Yetişensoy (2019) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre ise erkeklerin işsizlik kaygı düzeyleri kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken, akmak ve Hevedanlı (2005), oban ve Doğan (2009) tarafından yapılan çalışmalarda ise cinsiyet ile işsizlik kaygısı arasında manidar bir ilişki görülmemiştir.

4.2.2 Yaşa Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?

Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygılarının yaş değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Analizi yapılmıştır. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygılarının yaş değişkenine göre karşılaştırılması Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile ğretmen adaylarının işsizlik kaygısı yaş değişkenine göre Kruskal Wallis analizi sonuçları

	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Liderlik Yönelimleri							
İnsan Kaynaklı Liderlik	18-20	220	213	2	0.252	0.882	—
	21-23	173	209	2			
	24-26	29	220	2			
Yapısal Liderlik	18-20	220	211	2	1.150	0.563	—
	21-23	173	208	2			
	24-26	29	234	2			
Politik Liderlik	18-20	220	201	2	0.156	0.156	—
	21-23	173	223	2			
	24-26	29	224	2			

Sembolik Liderlik	18-20	220	201	2	3.930	0.140	—
	21-23	173	221	2			
	24-26	29	236	2			
İşsizlik Kaygısı							
İş gücü	18-20	220	194	2	10.194	0.006*	18-20, 21-23
	21-23	173	233	2			
	24-26	29	222	2			
Sürekli Kaygı	18-20	220	203	2	2.520	0.284	—
	21-23	173	222	2			
	24-26	29	216	2			
Çevre Etkisi	18-20	220	199	2	5.311	0.070	—
	21-23	173	222	2			
	24-26	29	243	2			
Eğitim Yeterliği	18-20	220	217	2	1.806	0.405	—
	21-23	173	203	2			
	24-26	29	227	2			
Toplam	18-20	220	197	2	6.666	0.036*	18-20, 21-23
	21-23	173	227	2			
	24-26	29	231	2			
*0.05 düzeyinde anlamlıdır.	Toplam	422					

Yapılan Kruskal Wallis Analizi sonucunda öğretmen adaylarında bulunan Liderlik Yönelimleri'nin yaşa göre manidar bir farklılaşma göstermediği görülürken, öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygıları'nın yaş değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan Kruskal Wallis Analizi sonucunda öğretmen adayları için liderlik yönelimlerinin yaşa göre manidar bir farklılaşma göstermedikleri Tablo 9'da ifade edilmiştir. Tablo 9'da verildiği gibi liderlik yönelimi boyutu olan insan kaynaklı liderlik yöneliminde ($\chi^2 = 0.252$, $p > 0.05$), yapısal liderlik yöneliminde ($\chi^2 = 1.150$, $p > 0.05$), politik liderlik yöneliminde ($\chi^2 = 3.721$, $p > 0.05$) ve sembolik liderlik yöneliminde ($\chi^2 = 3.930$, $p > 0.05$) yaş değişkeni bağlamında manidar bir fark görülmemiştir.

Liderlik yönelimlerinin yaş değişkenine göre değişmemesinin nedeni belirlenen yaş kümelerinin birbirine yakın olmasından dolayı olabilmektedir. Yaş aralıklarının birbirine yakın olması yani yaş düzeylerinin birbirinden çok fazla uzak olmaması yaş farklılıklarından doğabilecek farklılıkları ortadan kaldırmış olabilmektedir. Sonuca göre bireylerin liderlik yönelimlerinin yaşlarıyla değişmeyeceği de söylenebilmektedir.

Aytekin (2018), Çar (2013), Çetinkaya ve İmamoğlu (2018), Ekici (2018), Güngör (2016), Karataş (2017), Köleşoğlu (2009), Kurtipek, Özer ve Yenel (2014), Özkan (2012), Özdemir, Buyruk ve Güngör (2018), tarafından yapılan çalışmalar neticesinde de yaştan liderlik yönelimlerini manidar şekilde etkilemediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Atçı (2018), Cansüngü ve Güney (2016), Özevgin (2016) ve Yılmaz ve Yenel (2020) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde ise yaştan liderlik yönelimleri üzerinde bir farklılaşma yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan Kruskal Wallis Analizi sonucunda öğretmen adaylarının işsizlik kaygılarının yaş değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterip göstermedikleri Tablo 9'da ifade edilmiştir. Tablo 9'da verildiği gibi öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı boyutlarından sürekli kaygı ($\chi^2 = 2.520$, $p > 0.05$), çevre etkisi ($\chi^2 = 5.311$, $p > 0.07$) ve eğitim yeterliği ($\chi^2 = 1.806$, $p > 0.05$) boyutlarında istatistiksel anlamda manidar bir farklılık görülmemiştir. İşsizlik kaygısının iş gücü ($\chi^2 = 10.194$, $p < 0.05$) boyutu ve toplam iş gücü ($\chi^2 = 6.666$, $p < 0.05$) ile yaş arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu görülmüştür. Bu farklılığın 18-20 ve 21-23 yaş aralığındaki öğretmen adayı grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Tablo 9'a göre 21-23 yaş gruplarında iş gücüne yönelik ve toplam işsizlik kaygısının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının İş Gücü Kaynaklı İşsizlik Kaygıları en yüksek 21-23 yaş aralığında görülürken, en düşük 18-20 yaş aralığında görülmüştür. Bu bulgulara göre öğrencilerin üniversitenin son yıllarına denk gelen 21-23 yaş aralığında daha çok kaygı içerisine düşebilmektedir, fakat daha ileri yaşta hala mezun olamayan öğretmen adaylarında İşsizlik Kaygısı 21-23 yaş grubuna göre biraz düştüğü gözlenmektedir. 18-20 yaş grubundaki öğrencilerin diğer gruplara göre daha küçük yaşta oldukları için daha az gelecekle ilgili endişe duyabilirler, 18-20 yaş grubu öğrencilerinin İşsizlik Kaygısından daha çok barınma ve ortama uyum sağlama gibi konularda kaygı duyduklarını ve ancak üniversitenin son yıllarında İşsizlik Kaygısı duymaktadırlar. Günümüzde eğitim alan öğrenci sayısının daha fazla olmasından, alınan eğitimin iş için yeterli bilgi ve deneyim sahip olmamasından kaynaklanabileceği gibi bu kaygı bireylerde psikolojik problemlere de yol açabilecektir.

Menevşe ve Şeker (2020) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre yaş değişkenine göre işsizlik kaygısı üzerinde bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına uygun olarak öğrencilerin işsizlik kaygısı en yüksek iş gücü boyutunda çıkmıştır. Korkmazer (2020) ve Özçelik ve Öztuna (2020) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre ise araştırma bulgularını destekler nitelikte 17-20 yaş grubu öğrencilerin işsizlik kaygıları daha büyük öğrencilere göre daha düşük düzeyde çıkmıştır.

Tekin (2015) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre ise yaş değişkenine göre işsizlik kaygısı üzerinde bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.3 Üniversiteye Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?

Öğretmen adaylarında bulunan Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları'nın üniversite değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla Mann-Whitney Analizi yapılmıştır. Öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları'nın öğrenim gördükleri üniversite bağlamında kıyaslanması Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygılarının üniversite değişkenine göre Mann-Whitney Testi sonuçları

	Üniversite	n	Sıra Toplamı	Sıra Ort.	U	Z	p
Liderlik Yönelimleri							
İnsan Kaynaklı Liderlik	AÖA	176	36284	206	22588.5	0.765	0.444
	DAÜ	246	52970	215			
Yapısal Liderlik	AÖA	176	37762	215	21110	-0.437	0.662
	DAÜ	246	51491	209			
Politik Liderlik	AÖA	176	34838	198	24034.5	1.936	0.053
	DAÜ	246	54416	221			
Sembolik Liderlik	AÖA	176	34032	193	24840	2.589	0.010*
	DAÜ	246	55221	225			
İşsizlik Kaygısı							
İş gücü	AÖA	176	24501	139	34371	10.312	0.000*
	DAÜ	246	64752	263			
Sürekli Kaygı	AÖA	176	28899	164	29973.5	6.830	0.000*
	DAÜ	246	60355	245			
Çevre	AÖA	176	31371	178	27501.5	4.767	0.000*

Etkisi	DAÜ	246	57883	235			
Eğitim Yeterliği	AÖA	176	32363	184	26509	3.993	0.000*
	DAÜ	246	56890	231			
Toplam İşsizlik Kaygısı	AÖA	176	25524	145	33348.5	9.475	0.000*
	DAÜ	246	63730	259			
*0.05 düzeyinde anlamlıdır.		Toplam	422				

Yapılan Mann- Whitney U analizi sonucunda öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları üniversite değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 10' da gösterildiği gibi analiz sonucunda AÖA ve DAÜ'de öğrenim gören öğretmen adaylarında bulunan Liderlik Yönelimleri'nin alt boyutlarından Sembolik ($U= 24.840$, $p < 0.05$) Liderlik alt boyutu arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülürken, İnsan Kaynaklı ($U= 22.588,5$, $p > 0.05$), Yapısal ($U= 21.110$, $p > 0.05$) ve Politik ($24.034,5$, $p > 0.05$) liderlik yönelimleri alt boyutları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmen adaylarının bulundukları üniversiteye göre Liderlik Yönelimleri incelendiği zaman, Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarının Atatürk Öğretmen Akademisi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarına göre daha fazla Sembolik Liderlik Yönelimi gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre DAÜ'de öğrenim gören öğretmen adaylarının sembolik liderlik yönelimleri AÖA'da öğrenim gören öğretmen adaylarından fazla çıkmıştır. Örgüt içerisinde aktarılması ve başarılması hedeflenen özellikler örgüt kimliği oluşmasında etkilidir. DAÜ'nün AÖA'dan farklı olarak özel bir üniversite olması ve bunun beraberinde AÖA çıkışlı öğretmen adaylarının daha kolay mesleğe

yerleşebilmesi gibi nedenlerden ötürü DAÜ üniversitesi öğrencilerini daha fazla çalışmaya itebilmekte ve DAÜ öğrencileri liderlik özelliklerini erkenden benimsemiş olabilmektedirler. Diğer bir açıdan bakacak olursak ise DAÜ'nün kimliği ve kültürel yapısından kaynaklı olarak öğrenciler daha fazla sembolik liderlik özellikleri göstermiş olabilmektedir. Yaratıcı, ilham verici, karşısındakini motive edici ve geniş bir bakış açısı gibi özelliklere sahip olan sembolik liderlik kişinin kendini ve dolayısıyla örgütünü geliştirmektedir.

Özdemir, Buyruk ve Güngör (2018)'ün gerçekleştirdiği çalışma neticesine göre de üniversite değişkeninin liderlik yönelimleri üzerinde bir farklılaşma yarattığı, bu farklılaşmanın Kafkas Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarının Ankara Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarına göre daha liderlik yönelimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Diğer yandan Güngör ve Yenel (2017) ve Çar (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların neticesine göre ise üniversite değişkeninin liderlik yönelimleri üzerinde bir farklılaşma yaratmadığı görülmüştür.

Atatürk Öğretmen Akademisi ve Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygılarına ait alt boyutlarından İş Gücü($U=34.371$, $p < 0.05$), Sürekli Kaygı($U=29,973.5$, $p < 0.05$), Çevre Etkisi($U=27,501.5$, $p < 0.05$), Eğitim Yeterliği($U=26,509$, $p < 0.05$) kaynaklı İşsizlik Kaygıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmüştür.

Öğretmen adaylarının bulundukları üniversiteye göre işsizlik kaygıları incelendiği zaman, Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarının Atatürk Öğretmen Akademisi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarına göre daha fazla sürekli kaygı, iş gücü kaynaklı kaygı, çevre etkisinden doğan işsizlik kaygısı, eğitim yeterliği nedeniyle oluşan kaygı düzeylerinin daha fazla olduğu

görülmektedir. Aynı zamanda Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarının Atatürk Öğretmen Akademisi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarına göre genel olarak daha fazla işsizlik kaygısı ($U= 33,348.5$, $p < 0.05$) duydukları belirlenmiştir.

AÖA'nın devlet üniversitesi olmasından ve mesleğe yerleşirken yasada yer alan "İlkokul öğretmeni yetiştiren tek kurum AÖA'dır." ifadesinden dolayı DAÜ'ye göre daha avantajlı sayılmaktadır. Bu nedenle DAÜ mezunu öğrenciler AÖA'ya göre iş bulamama ve işe yerleşememe kaygısı yaşayabilmektedir. Diğer yandan DAÜ'de daha fazla öğrenci nüfusu olması aralarındaki rekabeti artıracığından kaygıya neden olabilmektedir.

Mamun (2020), tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre de üniversite değişkenine göre kaygıları üzerinde bir farklılaşma olduğu, bu farklılaşmanın devlet üniversitesine giden öğrencilerin medikal kolej, özel üniversite ve ulusal üniversitelere göre kaygıları daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını devlet üniversitesi öğrencilerinin daha az kaygıya sahip olmaları yönünden destekler niteliktedir.

4.2.4 Öğrenim Görmekte Oldukları Lisans Programına Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?

Öğretmen adaylarında bulunan Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları'nın öğrenim görmekte olduğu lisans programı değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U Analizi yapılmıştır. Öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları'nın öğrenim görmekte olduğu lisans programı değişkenine göre karşılaştırılması Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları'nın öğrenim görmekte olduğu lisans programlarına göre Mann-Whitney Test sonuçları

	Lisans Programı	n	Sıra Toplamı	Sıra Ort.	U	Z	p
Liderlik Yönelimleri							
İnsan Kaynaklı Liderlik	OÖÖ	204	43334	212	22048.5	-0.150	0.880
	SÖ	218	45920	211			
Yapısal Liderlik	OÖÖ	204	42396	208	22986	0.601	0.548
	SÖ	218	46857	215			
Politik Liderlik	OÖÖ	204	43076	211	22306.5	0.056	0.955
	SÖ	218	46178	212			
Sembolik Liderlik	OÖÖ	204	44699	220	20683	-1.243	0.214
	SÖ	218	44554	204			
İşsizlik Kaygısı							
İş gücü	OÖÖ	204	49380	242	16002.5	-4.985	0.000*
	SÖ	218	39874	183			
Sürekli Kaygı	OÖÖ	204	43117	211	22265	0.023	0.981
	SÖ	218	46136	212			
Çevre Etkisi	OÖÖ	204	43991	216	21391	-0.679	0.497
	SÖ	218	45262	208			
Eğitim Yeterliği	OÖÖ	204	44468	218	20914.5	-1.071	0.284
	SÖ	218	44786	205			
Toplam İşsizlik Kaygısı	OÖÖ	204	47364	232	18018.5	-3.370	0.001*
	SÖ	218	41890	192			
*0.05 düzeyinde anlamlıdır.		Toplam	422				

*0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan Mann-Whitney-U Analizi sonucunda öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri'nin öğrenim görmekte olduğu lisans programı değişkenine göre manidar bir farklılaşma göstermediği görülürken, öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygıları'nın

öğrenim görmekte olduğu Lisans Programı değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 11’de gösterildiği gibi analiz sonucunda Okul Öncesi Öğretmenliği ve Sınıf Öğretmenliği Lisans Programları’nda öğrenim gören öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerine ait alt boyutlarından insan kaynaklı ($U= 22,048.5$, $p > 0.05$), yapısal ($U= 22,986$, $p > 0.05$), politik ($U= 22,306.5$, $p > 0.05$) ve sembolik ($U= 20,683$, $p > 0.05$) liderlik yönelimleri alt boyutları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerini Sınıf Öğretmenliği veya Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programları’nda olmaları etkilememektedir. Bu durum her iki lisans programında öğretmenlik eğitimi içerisinde olması ve öğretmen adaylarının benzer ders içerikleri almalarından kaynaklanabilmektedir.

Atar ve Özbek (2009) ve Sezer ve Kahraman (2018) tarafından gerçekleşen çalışmaların neticesinde de lisans programının göre liderlik yönelimleri üzerinde bir farklılaşma yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Beltekin ve Kuyulu (2019), Cengiz ve Güllü (2018) ve Ekici (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre ise lisans programı değişkenine göre liderlik yönelimleri üzerinde bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonucunda Okul Öncesi Öğretmenliği ve Sınıf Öğretmenliği Lisans Programları’nda öğrenim gören öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygılarına ait alt boyutlarından iş gücü ($U= 16,002.5$, $p < 0.05$) kaynaklı işsizlik kaygısı arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülürken, sürekli kaygı ($U= 22,265$, $p > 0.05$), çevre etkisi ($U= 21,391$, $p > 0.05$), eğitim yeterliği ($U= 20,914.5$, $p > 0.05$)

kaynaklı işsizlik kaygıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmen adaylarının öğrenim görmekte olduğu lisans programına göre İşsizlik Kaygıları incelendiği zaman, OÖÖ Lisans Programı'nda okuyan öğretmen adaylarının SÖ Lisans Programı'nda okuyan öğretmen adaylarına göre daha yüksek iş gücü kaynaklı işsizlik kaygısına sahip oldukları belirlenmiştir. Aynı zamanda OÖÖ Lisans Programı'nda öğrenim gören öğretmen adaylarının SÖ Lisans Programı'nda öğrenim gören öğretmen adaylarına göre daha fazla İşsizlik Kaygısı ($U= 18,018.5$, $p < 0.05$) duydukları belirlenmiştir.

OÖÖ Lisans Programı'nda öğrenim gören öğretmen adaylarının iş gücünden kaynaklanan ve genel işsizlik kaygılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni OÖÖ için açılan istihdamın SÖ için açılardan daha az sayıda olmasından kaynaklı olabilmektedir. OÖÖ'nün giriş puanlarının SÖ'ye göre daha düşük olması çoğunlukla OÖÖ'yü yedekte tutulan bölüm olarak seçilmesi, öğrencilerin bölümlerini istemeden seçmesine neden olabilmektedir böylece bölümünü sevmeme, ilgi duyamama, kendine güven duymama, gelecekte endişe duyma ve karamsarlık hissetmeleri öğrencilerde işsizlik kaygısına neden olabilmektedir.

Korkmazer (2020), Kıcıır (2010), Deveci vd. (2012) ve Aydın vd. (2013) tarafından yapılan çalışmaların neticesinde de öğretmen adaylarının bölümlerine göre İşsizlik Kaygıları üzerinde bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Aynı zamanda Özder, Konedralı ve Zeki (2010) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise OÖÖ bölümünde öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının SÖ bölümünde öğrenim gören öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Dereli ve Kabataş (2009) ve Kutlu, Çetinbaş ve Kutlu (2019)'nın çalışmalarının neticesine göre de öğretmen adaylarının bölümleri işsizlik kaygıları üzerinde bir farklılaşma yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.5 Sınıf Değişkenine Göre Manidar Bir Farklılık Var Mıdır?

Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygılarının sınıf değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis Analizi yapılmıştır. Öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygıları'nın sınıf değişkenine göre karşılaştırılması Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmen adaylarının sınıflarına göre Liderlik Yönelimleri ile İşsizlik Kaygılarının Kruskal Wallis Analizi sonuçları

	Sınıf	n	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Liderlik Yönelimleri							
İnsan Kaynaklı Liderlik	1	119	196	3	3.441	0.329	—
	2	145	211	3			
	3	72	227	3			
	4	86	220	3			
Yapısal Liderlik	1	119	209	3	2.986	0.394	—
	2	145	208	3			
	3	72	200	3			
	4	86	231	3			
Politik Liderlik	1	119	203	3	6.255	0.100	—
	2	145	200	3			
	3	72	215	3			
	4	86	239	3			
Sembolik Liderlik	1	119	192	3	6.959	0.073	—
	2	145	207	3			
	3	72	232	3			
	4	86	229	3			
İşsizlik Kaygısı							
İş gücü	1	119	224	3	8.425	0.038*	2-1, 2-3
	2	145	189	3			
	3	72	232	3			
	4	86	216	3			

Sürekli Kaygı	1	119	222	3	2.043	0.564	—
	2	145	208	3			
	3	72	216	3			
	4	86	199	3			
Çevre Etkisi	1	119	232	3	6.742	0.081	—
	2	145	197	3			
	3	72	220	3			
	4	86	200	3			
Eğitim Yeterliği	1	119	230	3	4.102	0.251	—
	2	145	206	3			
	3	72	209	3			
	4	86	198	3			
Toplam İşsizlik Kaygısı	1	119	230	3	7.828	0.050*	2-3, 2-1
	2	145	192	3			
	3	72	227	3			
	4	86	207	3			
*0.05 düzeyinde anlamlıdır.	Toplam	422					

Yapılan Kruskal Wallis Analizi sonucunda öğretmen adaylarında bulunan Liderlik Yönelimleri'nin bulundukları sınıflara göre manidar bir farklılaşma göstermediği görülürken, öğretmen adaylarının İşsizlik Kaygıları'nın bulundukları sınıf düzeyi değişkenine göre manidar bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 12'de gösterildiği gibi analiz sonucunda birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıflardaki öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerine ait alt boyutlarından insan kaynaklı ($\chi^2= 3.441$, $p > 0.05$), yapısal ($\chi^2= 2.986$, $p > 0.05$), politik ($\chi^2= 6.255$, $p > 0.05$) ve sembolik ($\chi^2= 6.959$, $p > 0.05$) liderlik yönelimleri alt boyutları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre her iki kurumdaki öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri sınıf düzeylerine göre farklılık oluşturmamıştır. Bunun nedeni liderlik yöneliminin genellikle kısa bir zaman içerisinde değişim göstermemesinden veya farklı sınıf düzeylerinde liderlikle ilgili alınan derslerin belirgin şekilde ayrışmamasından kaynaklanabilmektedir.

Öztürk Karataş (2017), Çar (2013), Güngör ve Yenel (2017), Özkan (2012) ve Özmutlu (2008)'nin gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde ise sınıf düzeylerinin liderlik yönelimi üzerinde bir farklılaşma yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Cengiz ve Güllü (2018) ve Direk (2020) tarafından yapılan araştırmaların bulgularına göre ise sınıf değişkenine göre liderlik yönelimi üzerinde bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonucunda birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıflardaki öğretmen adaylarının işsizlik kaygılarına ait alt boyutlarından iş gücü ($\chi^2= 8.425$, $p < 0.05$) kaynaklı işsizlik kaygısı ve toplam ($\chi^2= 7.828$, $p < 0.05$) işsizlik kaygısı arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülürken, sürekli kaygı ($\chi^2= 2.043$, $p > 0.05$), çevre etkisi ($\chi^2= 6.742$, $p > 0.05$), eğitim yeterliği ($\chi^2= 4.102$, $p > 0.05$) kaynaklı işsizlik kaygıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmen adaylarının sınıf düzeylerinde görülen işsizlik kaygılarına ait alt boyutlarından iş gücü kaynaklı işsizlik kaygısı arasındaki farklılığın ikinci sınıf ile birinci sınıf ve ikinci sınıf ile üçüncü sınıf düzeylerinde öğrenim gören öğretmen adaylarından kaynaklarından saptanmaktadır. ikinci sınıfta öğrenim gören öğretmen adaylarının en düşük puanı aldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının sınıf düzeyleri işsizlik kaygıları üzerinde farklılığa neden olmuştur. Öğretmen adaylarının iş gücüne yönelik işsizlik kaygıları en yüksek üçüncü sınıf düzeyinde çıkarken en düşük ise ikinci sınıf düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Üçüncü sınıf mezuniyete yakın dönem olmasından dolayı bireyler üzerinde işsiz kalma, iş arama, işe yerleşememe, başarılı şekilde mezun olamama, istihdam azlığı gibi kaygılara neden olabilmektedir. Öğrenciler dördüncü sınıfa geçtiklerine üçüncü sınıfa nazaran mesleğe hazır halde olması, belirsizliklerin

azalmasından dolayı kendilerine daha fazla güven duymalarına neden olabilmektedir. Diğer yandan genel işsizlik kaygıları en yüksek birinci sınıf düzeyinde iken, en düşük ikinci sınıf düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Birinci sınıfa iletişim azlığı, geleceğe yönelik endişe ve belirsizlik, meslek seçimi gibi durumlardan ötürü yüksek işsizlik kaygısı ile başlayan öğrenciler ortama alıştığından ve mezuniyete henüz daha vakit olduğundan dolayı ikinci sınıfa geçtiklerinde kaygı düzeyleri düşebilmektedir.

Karslı (2021), Yetişensoy ve Şahin (2020), Deveci vd. (2012) ve Korkmazer (2020)'in çalışmalarının neticesine göre de öğretmen adaylarının sınıf düzeyleri işsizlik kaygısı üzerinde bir farklılaşma yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Bayrak (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın neticesinde ise sınıf değişkenine göre işsizlik kaygısı üzerinde bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.6 Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri ile Öğretmen Adaylarının İşsizlik Kaygısı Arasında Manidar Bir İlişki Var Mıdır?

Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygısı arasında manidar bir ilişkinin olup olmadığını anlamak için liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygısı değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygısı değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13: Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı arasındaki korelasyon

Değişkenler	İnsan Kaynaklı Liderlik	Yapısal Liderlik	Politik liderlik	Sembolik Liderlik
İş Gücü	- 0.001	-0.139**	- 0.039	-0.013
Sürekli Kaygı	0.074	-0.038	0.006	-0.029

Çevre Etkisi	- 0.147**	-0.165**	- 0.103*	-0.080
Eğitim Yeterliliği	0.129**	0.025	0.025	0.029
Toplam İşsizlik Kaygısı	- 0.009	-0.134**	- 0.048	-0.031

*0.05 düzeyinde anlamlıdır. **0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14: Korelasyon Değeri

Korelasyon Değeri (r)	Negatif Yönlü	Pozitif Yönlü
0.00	İlişki yok	İlişki yok
0.01- 0.29	Düşük Seviyede İlişki	Düşük Seviyede İlişki
0.30- 0.70	Orta Seviyede İlişki	Orta Seviyede İlişki
0.71- 0.99	Yüksek Seviyede İlişki	Yüksek Seviyede İlişki
1.00	Yüksek Seviyede İlişki	Yüksek Seviyede İlişki

(Kaynak: Köklü ve diğer., 2006)

Tablo 14’de gösterildiği üzere insan kaynaklı liderlik yönelimi ile çevre etkisi ($r = -0.147$) kaynaklı işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü ve düşük seviyede; insan kaynaklı liderlik yönelimi ile eğitim yeterliliği ($r = 0.129$) kaynaklı işsizlik kaygısı arasında ise pozitif yönlü ve düşük seviyede ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yapısal liderlik yönelimi ile iş gücü ($r = -0.139$) kaynaklı işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü ve düşük seviyede; yapısal liderlik yönelimi ile çevre etkisi ($r = -0.165$) kaynaklı işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü ve düşük seviyede ilişki vardır. Politik liderlik yönelimi ile çevre etkisi ($r = -0.103$) kaynaklı işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü ve düşük seviyede korelasyon olduğu görülmektedir. Toplam işsizlik kaygısı ile yapısal liderlik yönelimi ($r = -0.134$) arasında ise negatif yönlü ve düşük seviyede manidar bir ilişki vardır.

Çevresel ve sosyal baskı yaşayan ve bu durumu kaygı nedeni olarak gören bireylerin insan ihtiyaçlarını önemseyen ve örgütü çalışanlarının duygularını öncelik

olarak yönetmeyi hedefleyen insan kaynaklı liderlik yönelimleri, yapısal liderlik yönelimleri ve politik liderlik yönelimleri düşük çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre çevresel ve sosyal baskı kaynaklı işsizlik kaygısı yaşayan öğretmen adayları ile insan kaynaklı liderlik yönelimleri, yapısal liderlik yönelimleri ve politik liderlik yönelimleri arasında ters yönlü ilişki vardır. Bireyler ne kadar fazla dış etkenlerden ve çevreden etkilenirse kendi örgütü için de bu düşünceleri öne çıkarmakta ve bu şekilde yönetmektedir. Bireylerdeki çevresel ve sosyal baskının azalması durumunda birey örgütteki çalışanların duygularına daha fazla önem verebilmekte, daha mantıklı düşünebilmekte, işleyişe ayak uydurabilmede daha etkili olabilmekte ve stratejik düşünüp örgüt gelişimine katkı koymaya odaklanabilmektedir. Fakat en ufak bir olumsuz çevresel bir faktör durumu yine tersine çevirebilmektedir. Bu nedenle iyi liderlik vasıflarına sahip olabilmek ve çalışma arkadaşlarının duygularına önem vererek insan kaynaklı liderlik özelliklerini, kendinden ve çalışma arkadaşlarından emin şekilde davranarak yapısal liderlik vasıflarını, stratejik düşünebilip ikna, çatışma ve yarış durumları ortaya çıkararak politik liderlik özelliklerini gösterebilir ve böylece etkili liderlik ortamları yaratarak örgütteki başarıyı artırabilmek için liderlerin dış çevreden olabildiğince az etkilenmesi ve çevresinden gelen olumsuz durumları mantık süzgecinden geçirerek çalışma arkadaşlarının duygularını zedelemekten mantıklı hareket etmelidir. Liderler çevresel baskıları durdurup veya etkili şekilde önlem alarak örgütünü en etkili şekilde yönetmeyi başarmalıdır. Diğer yandan durumu en başından ele alınması önlem alınabilmesi konusunda daha etkili olacaktır.

Niteliksel olarak bilgi ve beceri eksikliği hissedip bunun iş bulamayacakları yönünde kaygı yaşamalarına sebep olan öğrencilerin insan kaynaklı liderlik yönelimleri arasında pozitif yönde manidar bir ilişki olduğu görülmüştür. Niteliksel olarak bilgi ve beceri eksikliğinden dolayı iş bulamama kaygısı artan bireylerin insan

psikolojisine yönelmesi, örgütteki bireylere karşı sevgi ve saygı unsurları sunması ile örgütte başarıyı sağlayabileceğini düşünmeleri kişilerin insan kaynaklı liderlik vasıflarını geliştirmeye yönlendirmiştir.

İstihdamın ve iş gücüne duyulan ihtiyacın azalmasından kaynaklanan işsizlik kaygısı yaşayan bireylerin mantıklı ve detaylı düşünebilen, sorunlara gerçekçi yaklaşan liderlik vasıflarına sahip yapısal liderlik yönelimleri düşmektedir. Bireyler yaşadığı bu kaygıdan dolayı kendilerine güven duymayabilirler ve işe giremeyeceklerini düşündükleri için tedirginlik içinde olmaktadır bu nedenle yapısal liderlik özelliklerine sahip olmamaktadırlar. İşe giremeyeceklerine olan inançlarından dolayı sorunlara gerçekçi yaklaşabilen yapısal lider vasıflarını taşıyamamaktadırlar. İşe girebileceğine olan inancı, belirli bilgi birikimine olduğunu düşünen olaylara mantık çerçevesinden bakabilen yapısal liderlik vasıflarına sahip bireylerin ise kendine güvenmesinden dolayı istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisinden etkilenmeyeceğini düşündüklerinden bu kaygıları daha düşüktür.

Bireylerdeki genel işsizlik kaygısı arttıkça mantıklı düşünmeyi gerektiren yapısal liderlik vasıfları azalmaktadır. Kaygı bireylerde olumsuz psikolojik durumlara yol açtığı için bireyler etkili liderlik vasıfları gösteremez. Bilhassa yaptığı işte sorunlara gerçekçi yaklaşabilmeyi ve özgüven gerektiren yapısal liderlik için bireylerin iyi psikolojik halde olmaları gerekmektedir. Bireylerde yaşanan işsizlik kaygısı örgüt verimliliğine odaklı yapısal liderlik özelliklerini göstermesini de engelleyebilmektedir. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile öğretmen adaylarının işsizlik kaygıları arasındaki ilişkiyi araştıran bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bölüm 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuçlar

1. Bu çalışma ile öğretmen adaylarının bazen politik, sembolik ve yapısal liderlik kaynaklı özellikler taşıdıkları belirlerken, sık sık insan kaynaklı liderlik eğilimi gösterdikleri ortaya koyulmuştur. Bu durumda öğretmen adaylarının insan duygularına önem veren, ihtiyaçlarının karşılanmasını önemseyen ve insancıl bir yönetim tarzını benimsemiş kişiler olduğu görülmüştür.
2. Öğretmen adaylarına göre kaygı düzeylerini etkileyen etmenler arasında kısmen istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi olduğu, niteliksel olarak bilgi ve beceri eksikliğinin olduğuna katıldıkları ve mutlaka kişisel karamsarlık ve özgüven eksikliğinin etkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adayları kişisel karamsarlık ve özgüven eksikliği yaşamaları onları işsizlik kaygısına iten en önemli etken olacağını düşünmektedirler.
3. Kadın öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı ve liderlik yönelimleri erkek öğretmen adaylarına göre manidar bir şekilde fark yaratmıştır. Kadın öğretmen adaylarının insan kaynaklı liderlik yönelimine daha fazla eğilimli olduğu, erkeklere göre çevresel ve sosyal baskı kaynaklı işsizlik kaygısını daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir.
4. Öğretmen adaylarının yaşları ile liderlik yönelimleri arasında manidar bir farklılık görülmemiştir.
5. Öğretmen adaylarının işsizlik kaygıları yaş değişkeni bağlamında manidar bir fark göstermiştir. Bu farklılığın iş gücü boyutunda 21-23 yaş aralığı ile 18-20 yaş

arasında olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisinden kaynaklı işsizlik kaygısını en yüksek 21-23 yaş aralığında yaşamaktadırlar. Bununla birlikte genel işsizlik kaygısında ise farklılığın 24-26 yaş aralığı ile 18-20 yaş aralığında olduğu ve genel işsizlik kaygısının en yüksek 24-26 yaş aralığında hissedildiği belirlenmiştir.

6. Öğretmen adaylarının öğrenim görmekte olduğu üniversite Liderlik Yönelimleri'ni ve İşsizlik Kaygı Düzeyleri'ni etkilediği belirlenmiştir. Buna ilişkin olarak DAÜ'deki öğretmen adaylarının AÖA'daki öğretmen adaylarına göre daha yüksek seviyede Sembolik Liderlik Yönelimi'ne sahip olduğu görülmüştür.
7. Doğu Akdeniz Üniversitesi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarının işsizlik kaygısının istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi, kişisel karamsarlık ve özgüven eksikliği, çevresel ve sosyal baskı, niteliksel olarak bilgi ve beceri eksikliği ve genel işsizlik kaygısı olmak üzere tüm alt boyutlarında Atatürk Öğretmen Akademisi'nde öğrenim gören öğretmen adaylarına göre daha yüksek işsizlik kaygısı yaşadığı belirlenmiştir. Bu durumu kurumların devlet ve özel oluşunun ve sağlayamadığı iş garantisinin öğretmen adaylarında kaygıya neden olduğunu diğer yandan ise bu kaygının bireyleri işsiz kalmamak için kendini geliştirmeye, daha fazla liderlik yönelimli olmaya itebildiği söyleyebilmektedir.
8. Öğretmen adaylarının Liderlik Yönelimleri ile bölüm değişkeni arasında manidar bir farklılık görülmemiştir.
9. Öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı ile bölüm değişkeni arasında manidar bir farklılık görülmüştür. Araştırma bulgularına göre OÖÖ Lisans Programı'ndaki öğretmen adaylarında istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi kaynaklı işsizlik kaygıları ve genel işsizlik kaygıları, Sınıf Öğretmenliği

Lisans Programı'ndaki öğretmen adaylarından daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

10. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile sınıf değişkeni arasında manidar bir farklılık görülmemiştir.
11. Öğretmen adaylarının işsizlik kaygıları ile sınıf değişkeni arasında manidar bir farklılık görülmüştür. Bu farklılığın öğretmen adaylarının istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisinden kaynaklı işsizlik kaygısı ve genel işsizlik kaygıları boyutlarında olup, bu farklılığın ikinci ve birinci sınıf düzeyleri ile ikinci ve üçüncü sınıf düzeyleri arasında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmen adaylarının istihdamdaki daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisinden kaynaklı işsizlik kaygısını en yüksek üçüncü sınıf düzeyinde ve genel işsizlik kaygısını ise en yüksek birinci sınıf düzeyinde hissettikleri belirlenmiştir.
12. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri ile işsizlik kaygıları arasında manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının insan kaynaklı liderlik yönelimlerini çevresel ve sosyal baskı kaynaklı işsizlik kaygısı ters yönlü ve düşük düzeyde etkilemektedir, niteliksel olarak bilgi ve beceri eksikliğinden kaynaklı işsizlik kaygısı ise pozitif yönde düşük düzeyde etkilemektedir.
13. Öğretmen adaylarının yapısal liderlik yönelimlerini ise çevresel ve sosyal baskı, istihdamda daralma ve iş gücü ihtiyacındaki azalmanın etkisi ve genel işsizlik kaygısı ters yönlü ve düşük düzeyde etkilemektedir.
14. Öğretmen adaylarının politik liderlik yönelimlerini ise çevresel ve sosyal baskı ters yönlü ve düşük düzeyde etkilemektedir.

5.2 Öneriler

5.2.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Yapılacak benzer çalışmalarda daha geniş yaş aralıkları seçilerek çıkan sonuçların yaş bağlamında daha genellenebilir olması sağlanabilir.
2. Araştırma SÖ ve OÖÖ Lisans Programları'nda öğrenim gören öğretmen adayları üzerinde yapılmış olsa da farklı üniversitelere, farklı bölümlerdeki öğretmen adaylarına ve farklı bölümlere de uygulanabilir.
3. Araştırmanın daha detaylı ve genellenebilir olması için demografik bilgi formu içerisine ailenin eğitim durumu, aile geliri, öğretmen adayının ağırlıklı not ortalaması, bölümü isteyerek seçip seçmediği gibi değişkenler de eklenebilir.

5.2.2 Kurumlara Yönelik Öneriler

1. Öğretmen adaylarının işsizlik kaygılarını azaltacak çalışmalar ve faaliyetler yapılmalıdır.
2. Belirli kurumlara stajlar düzenlemeli, staj sayısı artırılmalı ve birinci sınıftan itibaren daha uzun süreli olacak şekilde düzenlenmelidir.
3. Düzenlenen stajlar sonrasında öğrenci ile staj süresince yaşanan sıkıntılar ve gözlemleri hakkında detaylı çalışmalar yapılmalıdır.
4. Öğrencilerin kendilerini daha fazla geliştirerek kendilerine duydukları güveni artıracabilecekleri gösterilerek bu konuda kendilerini geliştirmeleri daha çok çalışmaları için ek kurslar, dersler açılmalı ve uluslararası gelişim için burs imkanları sağlanmalıdır.
5. Öğrencilerin daha fazla liderlik özellikleri gösterebilmeleri için liderlik konulu dersler ve ek faaliyetler eklenmelidir.
6. Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalı ve bu yönelimler farkına varılarak geliştirilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aba D., K. ve Yurt, Ö. S. (2013). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı durumunun değerlendirilmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Bilimde Gelişmeler Dergisi*, 2 (1), 108-117.
- Adak, N. (2010). Sosyal bir problem olarak işsizlik ve sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(2), s. 105- 116.
- Adem, M. (1981). *Eğitim Planlaması*. Ankara: EBF Yayıncılık.
- Adem, M. (2008). *Eğitim planlaması*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Adresa, A. (2005). Vanishing children: From high unemployment to low fertility in developed countries. *The American Economic Review*, 95(2), 189-193.
- Ağlargoş, O. (2012). *Yetki, güç ve liderlik*. ISBN, C. Koparal içinde, Yönetim ve Orgaizasyon-1 (s. 40-64). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akbaba, A. ve Erenler, E. (2008). Otel işletmelerinde yöneticilerin liderlik yönelimleri ve işletme performansı ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 21-36. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/16794/174462>
- Akgün, A., Gönen, S. ve Aydın, M. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 6(20), 283-299.

Akıncı, H. (2016). *İlköğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri ile otantik liderlik özellikleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Akcan, S. (2016). Novice non-native English teachers' reflections on their teacher education programmes and their first years of teaching. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 18(1), 55-70.
<http://dx.doi.org/10.15446/profile.v18n1.48608> adresinden erişildi.

Aksel, İ. (2010). Liderlik Teorileri. C. Serinkan içinde, Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar (s. 33-61). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Albayrak-Kaymak, D. (1997). Boğaziçi Üniversitesi öğrencilerinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık gereksinimleri. *Yöret Postası*, 12, 2-7. Erişim adresi: <http://www.yoret.org.tr>.

Alioğulları, Z. D. (2019). *Liderin politik becerisi, lider - üye etkileşimi, etik liderlik ve bazı iş sonuçları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Anık, M. ve Özkan, A. (2016). Türkiye'de gençlik ve üniversite ilişkisi: Yapısal sorunlar ve somut öneriler. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(2): 176- 193.

Arslan, H. ve Uslu, B. (2014a). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 42-60.

Arslan, H. ve Uslu, B. (2014b). Öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 39(173).

Arslan, H. ve Uslu, B. (2014b). Öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ile liderlik yönelimleri arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39 (173), 341- 355.

Arslantaş, İ., Özkan, M. (2012). Okul müdürlerinin çatışma çözmede yapıcı – yıkıcı olmaları ile öğretim liderliği arasındaki ilişki. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 231-240.

Atabek, O., Salimoğlu, K. B. ve Karamustafaoğlu, O. ve (2018, Ekim). Öğretmen Adaylarının Müziksel Davranışları İle Psikolojik Durumları Arasındaki İlişkiler. 27. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi, Ankara. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/336073672>

Atar, E., ve Özbek, O. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik davranışları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 51-59.

Atç1, H. B. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin liderlik ve rol çatışmaları üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Atmaca, H. (2013). Almanca, Fransızca ve İngilizce Öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğretmen adaylarının mesleki kaygıları. *Turkish Studies*, 8(10), 67-76. doi: 10.7827/TurkishStudies.5907

Aydin, A., Sarier, Y., ve Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, S, 13*(2), 795-811.

Aydın, R., Bozkuş, T. ve Murat, K. U. L. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science, 4*(Special Issue 1), 122-131.

Aytaç, S. ve Bayram, N. (2001). Üniversite gençliğinin İş ve eş seçimindeki etkin kriterlerinin analitik hiyerarşi süreci (ahp) İle analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3* (1).

Aytekin, H. (2018). *İnsan ilişkileri ve iletişim*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Akgün, A., Aydın, M. ve Gönen S. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, [Online]:www.e-sosder.com adresinden 16 Temmuz 2008 tarihinde indirilmiştir.

Aktürk, B. E. (2019). Liderlik yönelimleri ve liderlik davranış biçimleri. *Sağlık Bilimlerinde yeni gelişmeler* (s. 63 - 80). Ankara: Iksad Yayınevi. Erişim adresi:<https://iksadyayinevi.com/wpcontent/uploads/2020/02/SAGLIKBIILIMLERINDE-YENI-GELISMELER.pdf>

- Aydın, N. (2012). İşsizlik, beveridge eğrisi ve türkiye İşgücü piyasasına İlişkin bir değerlendirme. *DPUJSS*, 32 (2), 119-134.
- Bademci, V. (2006). Güvenirliği doğru anlamak ve bazı klişeleri yıkmak: bilinenlerin aksine, cronbach'ın alfa katsayısı, negatif ve “-1”Den küçük olabilir. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(12), 3-26.
- Balkaya, E. (2017). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı ve girişimcilik niyeti ilişkisi: Tra1 Bölgesi örneği (Yüksek Lisans Tezi)*. T.C. Atatürk Üniversitesi,
- Balkaya, E. ve Karcıoğlu, F. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı ve girişimcilik niyeti ilişkisi: Tra1 bölgesi örneği. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20, 95-120. DOI: 10.4026/sguc.473601
- Barrett L.F. (2017). How emotions are made: The secret life the brain. New York, NY: Houghton-Mifflin-Harcourt.
- Bass, B. (1985). *Bass & stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. New York: The Free Press.
- Başer, M. U., Baştürk, R. ve Tanrıöğen, Z. M. (2014). İlköğretim okullarında cinsiyet ve örgütsel rollere göre örgüt kültürü algısı. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 170-180.

Bayrakçı, O. (2020). İşsizliğin birey ve aile üzerinde etkisinin ataerkillik bağlamında incelenmesi. *Toplumsal Politika Dergisi*, 1 (2), 167-178.

Bayındır, G. (2021). Eğitimde Fırsat Eşit(siz)liği. *Sosyolog Dergisi*.

Bayındır, M. (2020). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim davranışların araştırılması: İstanbul gelişim üniversitesi örneği. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 260-268.

Bayrak, Y. (2020). *Türkiye'de genç işsizliği ve yükseköğretim öğrencileri arasında işsizlik kaygısı: Bir alan araştırması örneği (Doktora tezi)*. Bursa Uludağ Üniversitesi, Türkiye.

Bela. H. B. (1969). *Instructional systems*. California: Fearon Publishers.

Berkman, Ü., Can, H., Güngör Ergen, N., Paksoy, M., Yüksel, Ö. vd. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. (Editör: Güney, S.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bektaş, Ö. (2020). İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları. *Adalet Dergisi*, 65 (2), 559-583.

Beltekin, E. ve Kuyulu, İ. (2019). Spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelim düzeylerinin incelenmesi Erciyes Üniversitesi örneği *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 1(1), 26-29.

Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Bilir, F. P. (2005). Gençlik ve spor genel müdürlüğünün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Biffi, G. (1998). The Impact of Demographic Changes on Labor Supply. *Austrian Economic Quarterly*, 3(4), 219-228.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. Ve Dennison, P. (2003). A review of leadership theory and competency frameworks. *University of Exeter, Centre for Leadership Studies*, 1-44.
http://www.leadershipstudies.com/documents/mgmt_standards.pdf adresinden 4.06.2022 tarihinde erişildi.
- Bolman, L. G. & Deal, T. G. (1991). *Reframing organizations: Artistry, choice and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bolman, L. G., ve Deal, T. E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human resource management*, 30(4), 509-534.
- Bolman, L.G. & Deal, T.E. (2001). *Leading with Soul*. San Francisco, CA: JosseyBass
- Bolman, L., & Deal, T. E. (2008). *Reframing organizations: Artistry, choice and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass

- Bolman, L. G. & Deal, T. G. (2017). Reframing organizations: artistry, choice, and leadership. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Bordea, E. N., Manea M. & Pellegrini, A. (2017). Unemployment and coping with stress, anxiety, and depression. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 6 (2), 6-14.
- Boyacı, A. (2009). İlköğretim öğrencilerinin disipline sınıf kurallarına ve cezalara ilişkin görüşlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi Türkiye- Norveç örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 60(60), 523-554. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10337/126667> adresinden erişildi.
- Bozdağlıoğlu, E. Y. U. (2007). 1990'dan günümüze Türkiye'de işgücü piyasası ve istihdamın yapısının analizi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (11), 1-21.
- Bozdağlıoğlu, E. Y. U. (2008). Türkiye'de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 45-65.
- Bruehl, Al (2009). *General anxiety and academic indicators as predictors of test Anxiety in adolescents* (Doktora Tezi). University of Florida, Florida.
- Burak, S., Orhon, G. ve Atabek, O. (2018, Nisan). Öğretmen adaylarının müziksel davranışları ile psikolojik durumları arasındaki ilişkiler. 27. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Antalya.

- Burkovik, Y. (2010). Kaygılanacak Ne Var!, 12, İstanbul: Timaş Yayınları
- Buyruk, H., Güngör, S. ve Özdemir, Y. (2018). Öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimi ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 548-571. DOI:10.17860/mersinefd.434785
- Büyüköztürk, (2006). *Soysal bilimler İçin veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, N. (2006). Öğretmen liderliğinin geliştirilmesinde müdürün rol ve stratejileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2), 349-363.
- Cansüngü, O. ve Güney, S. (2016). İlk ve Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama . *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi* , (44) , 0-0 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abmyoder/issue/46666/585115>
- Cengiz, R. ve Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 94-108.
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Ceyhan, A. A. (2004). Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004/1, 91-102.
- Cotterill, S. T. & Fransen, K. (2016), Athlete leadership in sport teams: Current understanding and future directions, *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 116-133.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve Davranışı (6. basım)*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2017). *Yeniden İnsan İnsana..* İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2017). *Geliştiren Anne- Baba*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cengiz, R. ve Güllü, S. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve fiziksel saygı düzeylerinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(4), 94-108.
- Çakmak, Ö., Hevedanlı, M. (2004). Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Çalışkan, E. N. (2010). Çok uluslu İşletmelerde motivasyon ve liderlik. C. Serinkan içinde, *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (s. 255-273). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Çar, B. (2013). *Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Çakmak, Ö. ve Hevedanlı, M. (2004). Biyoloji öğretmen adaylarının kaygılarını etkileyen etmenler. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 6-9 Temmuz 2004 içinde (s. 1-11.). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Çakmak, Ö. ve Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve fen edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115-127. <http://www.esosder.com/dergi/14115-127.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Çelik, Y. ve Sünbül, A. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 49-66. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20832/223161>
- Çetinkaya, G. ve İmamoğlu, G. (2018). Üniversite spor eğitimli öğrencilerin liderlik yönelimlerinin farklı değişkenlere göre araştırılması. *Journal of International Social Research*, 11(59).
- Çondur, F. ve Bölükbaş, M. (2014). Türkiye’de işgücü piyasası ve genç işsizlik-büyüme ilişkisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2): 77-93.

Dereli, F. ve Kabataş, S. (2009). Sağlık yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 26, 31-36.

Dereli, M. (2003). A survey research of leadership styles of elementary school principles. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara.

Deveci S. E., Çalmaz A. ve Açık Y. (2012). Doğu Anadolu’da yeni açılan bir üniversitenin öğrencilerinde kaygı düzeylerinin sağlık, sosyal ve demografik faktörler ile ilişkisi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39 (2), 189-196.

Direk, O. (2020). *Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, S. (2018). Çağdaş liderlik yaklaşımları vizyoner liderlik, dönüşümcü liderlik, İşlemci liderlik. N. Güçlü içinde, *Eğitim Yönetiminde Liderlik: Teori Araştırma ve Uygulama* (s. 97-141). Ankara: Pegem Akademi.

Doğan, T., ve Çoban, A. E. (2009). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 34(153).

- Doğan, T., Sarı, T., Kazak, M., Saya, P. ve Altıntaş, T. (2007). Başkent Üniversitesi öğrencilerinin problem alanlarının cinsiyet ve sınıf düzeyi değişkenlerine göre incelenmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 32(347), 30-36.
- Donar, G., B. ve Turaç, İ., S. (2017). Sağlık yönetimi öğrencilerinin işsizlik kaygılarını ve yaşam doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 2147-7035. DOI: <https://doi.org/10.25272/j.21477035.2017.5.4.08>
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Yayınlanmış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duke, R. A. (1987). The effect of melodic rhythm on undergraduates' perception of relative tempo. *Contributions to Music Education*, 14, 19–28.
- Durhan, T. A., Kayhalak, F., Kurtipek, S., ve Yenel, F. (2014). Rekreasyonel liderlik davranışı ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 27(2), 127-142.
- Dursun, M., Günay, M. ve Güler, B. (2020). Spor lisesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES)*, 6(2), 596-607.

Dursun, S., ve Aytaç, S. S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.

Durmuş, Ö. (2011). *İlköğretim ve lise öğrencilerinde görülen liderlik davranışlarının araştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Eagly, A. H., ve Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 108(2), 233.

Eagly, A. H., Karau, S. J., ve Johnson, B. T. (1992). Gender and leadership style among school principals: A meta-analysis. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 76-102.

Eagly, A. H., Karau, S. J., ve Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 117(1), 125.

Efekan, H. (2007). *Kara harp okulu olimpiik spor branşlarında yapılan bireysel sporlar ile takım sporlarının harbiye'lilerin liderlik özelliklerine sağladığı etkilerin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erbil, M. (2017). *Türkiye'de sosyal amaçlı transfer harcamalarının gelişimi üzerine bir örnek: Şanlıurfa İli sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı (Yüksek lisans Tezi)*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Ekici, Yaşar, F. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin ve okul öncesi öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri. 4 (19), 379-392 (ISSN:2149-8598).

Ekiz, D. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Ekrem, G., Ekinci, A. ve Konya, S. (2009). *Türkiye'de istihdam politikaları: Yapısal bir analiz*. Bursa, Ekin Yayınevi.

Entrialgo, M. (2000). Psychological characteristics and process: The role of entrepreneurship in spanish smes. *European journal of Innovation Management*, 3(3), 137-149.

Erdem, E & Tuğcu, C. T. (2012). Higher education and unemployment: A cointegration and causality analysis of the case of Turkey. *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 2, 2012.

Erdoğan, M., E. Yenigün ve Buldam, A. (Ed.). (2008). *Türkiye’de sosyal bütçe-nasıl yapılıyor? Nasıl İzlenir?* İstanbul: Tesev Yayınları.

Ersoy-Kart, M. & Erdost, H. E. (2008). Unemployment worries among Turkish university students. *Social Behavior and Personality*, 36 (2), 275–288. doi: 10.2224/sbp.2008.36.2.275

Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayınları.

- Esmer, Y. (2020). Etik girişimcilik . *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 35-55. 6.05.2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/pub/iibfdkastamonu/issue/55279/723510> adresinden erişildi.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: MPM Yayınları.
- Fallick, B & Pingle, J. F. (2006). A cohort-based model of labor force participation. *Finance and Economics Discussion Series*, 2007(9), Board of Governors of the Federal Reserve System (US).
- Gardiner, M., ve Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-and female-dominated industries. *Journal of occupational and organizational psychology*, 72(3), 301-315.
- Garipağaoğlu, B. Ç. (2016). Özel dershanelerden özel okullara dönüşüm projesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 140-162.
- Gençay, S. (2009). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının umutsuzluk ve yaşam doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27),380-388. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6141/82421>
- Gizir, C. A. (1998). *A Study on the problems of the Middle East Technical University senior students* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu

Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gökben, Ç. N. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi . Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (5), 111 132 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23203/247848>

Groves, K, Larocca, M. (2011). “An Empirical Study of Leader Ethical Values, Transformational and Transactional Leadership and Follower Attitudes Toward Corporate Social Responsibility”, Journal of Business Ethics, 103: 511 28.

Güney, K. (2008). *Mikro yansıtıcı öğretim yönteminin öğretmen adaylarının su nu performansı ve yansıtıcı düşünmesine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, Z. (2010). *İlköğretim 4 5 sınıflarda verilen proje ve performans ödevleriyle ilgili öğretmen ve veli görüşleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Güngör, N. B. (2016). *Beden eğitimi öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.

- Güngör, N. B. ve Yenel, F. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin epistemolojik inançları ile liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 39-55.
- Handy, C. (1995). *Süper Yönetim: Şirketler Nasıl Yönetiliyor? Gelecekte Nasıl Yönetilecek?* (S. Hatay, Çeviri Ed.). İstanbul: Modern Yönetim Dizisi.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermab, N. & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage Publications.
- İlgaz, D. (2018). *Pozitif psikoloji uygulamaları eğitiminin öğretmenlerin psikolojik sermaye öznel iyi oluş düzeylerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Işık İnan, Ö. ve Serinkan, C. (2020). Liderlik yaklaşımları ve spor yönetiminde liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (Piar)*, 7 (2), 308-332.
- ILO (International Labour Office) (2006). "Global Employment Trends Brief"
Erişim adresi: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114294.pdf [22.03.2017]
- İnanç, B. Y., Bilgin, M., & Atıcı, M. K. (2017). *Gelişim psikolojisi çocuk ve ergen gelişimi*. Ankara: Pegem Akademi.

- İncekara, B. (2010). *Gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye’de işsizlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İşeri, K. ve Ünal, E. (2012). Türkçe öğretmen adaylarının yazma kaygı durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 67-76. Doi:10.17860/efd.70585
- Jiang, J. (2014). The Study of the Relationship between Leadership Style and Project Success. *American Journal of Trade and Policy* , 1 (1), 51-55
- Karagöl, E. T. ve Akgeyik, T. (2010). Türkiye’de istihdam durumu: Genel eğilimler. *SETA Analiz Dergisi*, (21), 4-27.
- Karakaplan Özer, E. (2019). *Etkili liderlik ile duygusal bağlılık ilişkisinde işveren markası algısının aracılık etkisi ve araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karataş, E. Ö. (2017). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Karslı, N. (2021). İlahiyat fakültesi öğrencilerinde işsizlik kaygısı ve dindarlık. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10 (20), 220-249.

Kaya, A. ve Büyükkasap, E. (2005). Fizik öğretmenliği programı öğrencilerinin profilleri, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve endişeleri: Erzurum örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 367-380.

Kemp, P. ve Barry, M. (2005). Young people and unemployment: From welfare to Workfare?. In Barry, M. (ed.) *Youth Policy and Social Inclusion: Critical Debates with Young People*, 139-156.

Kıncır, B. (2010). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı: psikolojik etmenler açısından bir inceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.

Kılınç, E. (2019). *Stratejik ve dönüşümcü liderlik ile İşgören performansı ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Malatya.

Kırımoğlu, H. (2010). Türkiye'deki beden eğitimi ve spor yüksek okulu son sınıf öğrencilerinin istihdam sorunu açısından umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(1), 37-46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/49066/626036> adresinden erişildi.

Kim, K. H-K (2001). *Perceived levels and sources of anxiety of senior nursing students in the clinical setting (Doctoral Thesis)*. The University of Wisconsin, Milwaukee.

Kocacık, F. (2000). *Çalışma Sosyolojisi*. Dilek Ofset Matbaacılık, Sivas.

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

Koray, M., (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Korkmazer, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı algılarının incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 3(2), 141-152.

Köleşoğlu, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin liderlik özellikleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki: İstanbul ili Beyoğlu ilköğretim okullarında bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, S. (2021). Etik Liderlik. *Güncel Kavramlarla*, 77.

Köseoğlu, D. (2019). *Liderlik tiplerinin insan kaynakları yönetimini algılamaya etkisi: yerel yönetimlerde insan kaynakları yöneticileri üzerine bir araştırma*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kring, A. M., Johnson, S. L., Davison, G. & Neale, J. (2014). *Abnormal psychology*. Singapore: Wiley

- Korkmazer, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı algılarının incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 3 (2), 141- 152. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bemarej/issue/58484/828409>
- Kurnaz, S. (2019). *Liderlik tarzı örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel politikanın düzenleyici rolü: Kamu kurumlarında bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Malatya.
- Kurt, Z. ve Korkmazyürek, H. (2020). Franchising Uygulamasının Başarısını Etkileyen Faktörler: Mersin İlinde Bir Araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 25-50. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iisbf/issue/51604/618697> adresinden erişildi.
- Kutlu, Ş. Ş., Çetinbakış, M., ve Kutlu, M. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *EKEV Akademi Dergisi*, 23(78), 511-522.
- Küçük, E. (2010). Türkiye’de eğitim planlaması neyi hedefliyor? *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 153-157.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* , 1 (2), 86-115.

- Linn, R.I. & Gronlund, N.E. (2000). *Measurement and assessment in teaching (8th edition)*. Upper Saddle River New Jersey Prentice Hall.
- McArdle, F. (2008). The arts and staying cool. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 9(4), 365–374. <https://doi.org/10.2304/ciec.2008.9.4.365>
- Mehrens, W. A. & Lehmann, I. J. (1991). *Measurement and evaluation in education and psychology*. (Fourth Edition). Fort Worth : Harcourt Brace.
- Menevşe, A. ve Şeker, A. F. (2020). Farklı disiplinlerdeki öğrencilerin İşsizlik kaygı düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 6(2), 338-356.
- Mouhammed, A. H. (2011). Veblen's theory of unemployment and public policies. *International Research Journal of Finance & Economics*, 70, 217-226.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Okçu, V. (2011). Dönüşümcü liderlik ve işlemci liderlik. İ. Bakan içinde, *Yönetimde Çağdaş ve Güncel Konular* (s. 425-456). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özalp, İ., Ağlargoş, O., Paşaoğlu, D., Şakar N. ve Koparal, C.(Ed.).(2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın

- Özbay, G. (1997). *Üniversite öğrencilerinin problem alanlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme: Geçerlik ve güvenirlik çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Özbay, F. (2022). Türkiye’de yoksulluk ile mücadelede sosyal bütçe anlayışı. *Econharran Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (9): 1-11.
- Özçelik Kaynak K., Öztuna B. (2020). İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile personel devir oranları: dokuz eylül üniversitesi hastanesi hemşireleri üzerine bir araştırma. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 27-38.
- Özdemir, A. (1985). *Lise müdürlerinin öğretmenleri değerlendirmesi ve geliştirmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, E. (2018). Modernizm, kentleşme ve Türkiye. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 79-96.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/aksos/issue/42591/511736> adresinden erişilmiştir.
- Özdemir, M. (2018). Liderlik yönelimi ve politik beceri arasındaki ilişkinin okul müdürlerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 19(1), 116-134. Doi: 10.12984/eggefd.347616

- Özdemir, Ş. (2019). Memurluğa odaklanmış üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğitimi hakkındaki görüşlerine yönelik nitel bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21 (37), 101-114.
- Özdemir, Y., Buyruk, H., ve Güngör, S. (2018). Öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimi ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 548-571.
- Özdenk, S. (2015). *Bireysel ve takım sporuyla uğraşan sporcular ile spor yapmayan bireylerin duygusal zeka ve liderlik özelliklerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı.
- Özder, H., Birinci, M., Zaifoğlu, P., ve Işıktaş, S. (2018). Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni adaylarının işsizlik kaygılarına ilişkin bir ölçek geliştirme çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 (2), 39-56.
- Özder, H., Konedralı, G. & Zeki, C. P. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(2), 253-275.
- Özkan, M., A. (2013). Eğitim İstihdam İlişkisi. *İşkur Yayınları*, 8, 48-51.

Özkan, N. Ö., Akın, S., ve Durna, Z. (2015). Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve motivasyon düzeyleri. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 12(1), 51-61.

Özkan, K. K. (20 Eylül 2014). *Kaygı (Anksiyete)*. <http://www.sokratespsikiyatri.com.tr/index.php/makaleler/detay/18> adresinden erişilmiştir.

Özgül, F. (2003). *Beden eğitim ve spor yüksek okulu öğrencilerinde durumluluk ve sürekli kaygı düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.

Özsoylu, A. F. (2011). *Türkiye ekonomisi*. Adana: Karahan Kitabevi.

Özmutlu, İ. (2008). *Beden eğitimi ve spor yüksek okullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik ve yaratıcılık özelliklerinin karşılaştırılması Gazi Üniversitesi Örneği*. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Öztürk, S., ve Karataş, M. (2020). Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 103-120. DOI: 10.31199/hakisderg.700911

Pekin, Ç. (2014). *İktisat teorisinde istihdam yaklaşımları çerçevesinde Türkiye’de istihdam sorunu ve çözüm önerileri* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Phiri, C. (2020). İşsizlik. 06.05.2022 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/339134350_ISSIZLIK adresinden erişilmiştir.

Robbins, S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Samsir, S. (2018). The effect of leadership orientation on innovation and its relationship with competitive advantages of small and medium enterprises in Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 530-542. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2017-0005>

Schermerhorn, J. R. (2001). Situational leadership: Conversations with paul hersey, center for leadership studies: 1-8. http://www.Leadershipdevelopment.co.uk/docs/Conversations_With_Paul_Hersey.pdf adresinden 4.06.2022 tarihinde erişildi.

Semiz, H. (2011). *Ortaöğretim öğrencilerinde sporun liderlik üzerine etkisi: Hendek örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Seven, S. (2008). *Çocuk Ruh Sağlığı*. Ankara: PEGEMA Yayınları.

Sezer, O. G. ve Kahraman, P. B. (2018). Öğretmen adaylarının liderlik yönelimlerinin çeşitli değişkenler açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 26 (5) , 1551-1560 . DOI: 10.24106/kefdergi.2142

Sipahi, B. E, Yurtkoru. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde SPSS’le analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Sherraden, M. W. (1985). *Chronic Unemployment: A Social Work Perspective*. *Social Work*, 30 (5), 403–408. <https://doi.org/10.1093/sw/30.5.403>

Shum, L. C. & Cheng, Y. C. (1997). Perceptions of women principals' leadership and teachers' work attitudes. *Journal of Educational Administration*, 35(2), 165-184.

Sloman, J. (2004). *İktisat Makro*. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

Şahin, İ. (2011). Öğretmen Adaylarının Öğretmen İstihdamı ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1167-1184.

Şahin, İ. ve Fırat, N. (2009). The problems of university students. *Education Sciences*, 4(4): 1435-1449.

Şahin, K. Ş., Çetinbakış, M. ve Kutlu, M. (2019). Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Bandırma Onyedİ Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerine bir uygulama, *Ekev Akademi Dergisi*, 23(78), 511-522.

Şahin, N., Sezgin, N., Taş, Y. ve Rugancı, N. (1989). *Bilkent Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik danışma araştırma merkezinden beklentileri*. *Üniversite*

gençliğinde uyum sorunları sempozyumu bilimsel çalışmaları. Ankara: Bilkent Üniversitesi Yayınları.

Şişman, M. (2014). Öğretim liderliği. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Şimşek, A. (2006). *Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics* 6h Edition. Boston: Person Education.

Taşkın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Boğazlıyan, E., E. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(15), 551-567.

Tayfun, A., N., T. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.

TDK (Türk Dil Kurumu) (2015). *Genel Açıklamalı Sözlük*. Ankara: TDK Yayınları.

Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Dr. Mehmet Yıldız Özel Sayısı*, 243-253.

- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 1-16.
- Terry, G. and Franklin, S. G. (1988). *Principles of management 8th Ed.* Krishnangar, New Delhi: All India Traveler Bookseller Publishing and Distribution.
- Tezer, N. (2018). Dağcılık antrenörlerinin kaygı düzeyleri incelemesi. *International Journal Mountaineering and Climbing*. 1(1), 54-56.
- Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of Education Policy*, 17(4), 423-442.
DOI:10.1080/02680930210140257
- Torrington, D. & Hall, L. (1987). *Personnel management - a new approach*. Prentice Hall International (UK) Ltd., London.
- Tokol, A. (2000). Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri . ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 2 (1) , 0-0.Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25518/269163>
- Tunçer, P. (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık
- Tunçsiper, B., Bicil, İ. M., ve Biçen, Ö. F. (2012). Üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygısına ilişkin tutumları üzerine bir uygulama. *Türkiye Ekonomi Kurumu (TEK), üçüncü Uluslararası Ekonomi Konferansı UEK-TEK’de sunulan*

bildiri,

İzmir.

<http://teacongress.org/papers2012/TUNCSIPERBICILBICEN.pdf><http://www.teacongress.org/papers2012/TUNCSIPER-BICIL-BICEN.pdf> adresinden erişildi.

Turan, M. B., Erol, Z. ve Karaoğlu, B. (2016). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin liderlik düzeylerinin öğretmenlik mesleği yordama gücünün İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi* , 6 (3), 71-78. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuspor/issue/31114/337696> adresinden erişildi.

Turhal, S. N., Tutkun, E. ve Çelik, A. Spor yöneticisi adaylarının liderlik yönelimleri ve sosyal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(4), 193-202.

Tümerdem, R. (2007). Dicle Üniversitesi eğitim fakültesi ve fen-edebiyat fakültesi kimya son sınıf öğrencilerinin kaygılarını etkileyen etmenler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 32-45.

Tümkaya, S. (2005). Ailesi yanında ve yetiştirme yurdunda kalan ergenlerin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırılması. Gazi Üniversitesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (4), 445–457.

Ugar, Y. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Uygun, S. (2003). *Öğretmenlik mesleğine ilişkin bir sözlü tarih araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünal, L. I. (2018). *Eğitim bilimleri felsefesi*. İstanbul: Kidega Elektronik Ticaret ve Yayıncılık A.Ş.
- Ünal, L. I. ve Özsoy, S. (2010). *Eğitim bilimleri felsefesine doğru*. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Yaşar Ekici, F. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin ve okul öncesi öğretmen adaylarının liderlik yönelimleri. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 379-392.
- Yaşar, O. M. ve Turgut, M. (2020). Unemployment anxiety of last year college students. *Cypriot Journal Of Educational Sciences*, 15(1), 56-64.
- Yenel, F., İ. ve Yılmaz, M. (2020). Gençlik kamplarında görev alan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin İncelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri Ve Eğitim Dergisi*, 2 (2), 2717-8455. [Http://Www.Dergipark.Org.Tr/Ejsse](http://Www.Dergipark.Org.Tr/Ejsse) Doi: 10.47778/Ejsse.823434 adresinden erişilmiştir.
- Yenilmez, K. ve Özbey, N. (2006). Özel okul ve devlet okulu öğrencilerinin matematik kaygı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 431-448.

Yeşilyaprak, B. (2008). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım*. İstanbul: Nobel Yayınları.

Yetişensoy, O. ve Şahin, İ. F. (2020). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının işsizlik kaygısı düzeyleri ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 627-643.

Yetişensoy, O. (2019). *Sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının geleceğe yönelik işsizlik kaygısı düzeyleri ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yıldırım, T., Çırak, Y., ve Konan, N. (2011). Öğretmen Adaylarında Sosyal Kaygı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 85-100.

Yıldız, A. (2018). Endüstri 4.0 ve akıllı fabrikalar. *Sakarya University Journal of Science*, 22(2), 548-558.

Yıldız, K. (2014). İşsizlik türleri, her bir işsizlik türünün toplam işsizlikteki payı ve çeşitli demografik parametrelerle ilişkisi. *Akademik Bakış Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (45).

Yılmaz, M. ve Yenel, F. (2020). Gençlik kamplarında görev alan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 2(2), 118-134.

Yiğit, R. (2012). Yetişkin suçluların sahip olduğu değerler ile durumluk ve süreklilik kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33).

Yurdugöl, H. (2006). The comparison of reliability coefficients in parallel, tau-equivalent, and congeneric measurements. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* , 39 (1) , 15-37 . DOI: 10.1501/Egifak_0000000127

Yüksel, İ. (2005). İşsizlik olgusunun psikolojik boyutu: görgül bir araştırma. 60 (3), 255- 274.

Yüksel, Ö. (1981). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi.

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğrenciler,

Eğitim Bilimleri Bölümünde Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında yüksek lisans öğrencisiyim. Bu anket, “Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve İşsizlik Kaygıları Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşılması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olacağından, cevaplarınızın gerçek anlamda kendi tutum ve görüşlerinizi tam olarak yansıtmaları son derece önemlidir. Elde edilecek bilgiler, etik kurallar çerçevesinde gizli tutularak bu araştırmanın dışında başka amaç ve/veya amaçlar için KESİNLİKLE kullanılmayacaktır. Katılımınız ve içten doğru yanıtlarınız için göstereceğiniz hassasiyetten dolayı teşekkür ederim.

İletişim Bilgileri:

Araştırmacı:

Yağmur BİTİRİM

Yüksek Lisans Öğrencisi

Doğu Akdeniz Üniversitesi

yagmur_bitirim@hotmail.com

Telefon: 05338660968

Yüksek Lisans Tez Yöneticisi:

Doç. Dr. Hamit CANER

Doğu Akdeniz Üniversitesi

hamit.caner@emu.edu.tr

Telefon:05488659595

Ek 2: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Katılımcı bilgi formunu okudum, anladım ve sorduğum sorulara cevap aldım. Araştırmanın amacını anladım. Araştırmaya katılımın gönüllü olduğunu ve isteğim doğrultusunda anketlere cevap vereceğimi anladım. Cevaplandırmamın yaklaşık 30 dakika süreceği anketleri, kendi tecrübe, bilgi, duygu ve düşüncelerime göre doldurmam gerektiğini anladım. Toplanan verilerin sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağını ve anket bilgilerinde kişinin ismi ve kimlik bilgilerinin yer almayacağını anladım. Gerek görüldüğünde araştırmacı veya tez danışmanı ile iletişime geçebileceğimi anladım ve ilgili kişilerin iletişim bilgileri bana verildi. Çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve dilediğim zaman çalışmaya katılımımı sonlandırabileceğimi biliyorum.

Katılımcının Adı-Soyadı:

Tarih:

İmza:

Ek 3: Demografik Bilgi Formu

Sizin için en uygun olan seçeneğin yanına X işareti koyarak cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek () Diğer

2. Yaşınız?

() 18-20 () 21-23 () 24-26 () 27-29 () 30 ve üstü

3. Öğrenim görmekte olduğunuz kurum?

() Atatürk Öğretmen Akademisi () Doğu Akdeniz Üniversitesi

4. Lisans programınız?

() Okul Öncesi Öğretmenliği () Sınıf Öğretmenliği

() Diğer;

5. Sınıf düzeyiniz?

() 1. yıl () 2. yıl () 3.yıl () 4. yıl

Ek 4: Liderlik Yönelim Ölçeği

Yönerge:

Bu anket sizin liderlik yönelimlerinizi tanımlamanız için tasarlanmıştır. Lütfen yanıtızsız madde bırakmayınız. Herhangi bir sorunuz olduğunda iletişim kurmakta sakınca görmeyiniz. Teşekkür ederiz. Aşağıdaki her bir ifade için size en uygun seçeneği (X) harfi ile işaretleyiniz.

Liderlik Yönelim Ölçeği	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1.Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.					
2.Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.					
3. İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır.					
...					

(Not: Anketin tamamına <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/cok-yonlu-liderlik-yonelimleri-olcegi-cylvo-toad.pdf> adresinden ulaşılabilir.)

Ek 5: İşsizlik Kaygısı Ölçeği

İşsizlik Kaygısı Ölçeği		Hiç Katılmıyorum.	Katılmıyorum.	Kısmen Katılmıyorum.	Katılıyorum.	Tamamen Katılıyorum.
1.	Hayattan beklediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.					
2.	Yetkililer öğretmen ihtiyacına göre planlama yapmazlarsa yakın gelecekte bir insan kaynağı olarak, önümü göremiyorum.					
3.	Öğretmenlik mesleğine ilişki işgücü ihtiyacının azalması beni kaygılandırıyor.					
4.	...					

(Not: Anketin tamamına <https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/okuloncesi-ve-sinif-ogretmeni-adaylarinin-issizlik-kaygilari-olcegi-toad.pdf> adresinden ulaşılabilir.)

Ek 6: Doğu Akdeniz Üniversitesi Etik Kurul İzni



Sayı: ETK00-2021-0106

14.04.2021

Konu: Etik Kurulu'na Başvurunuz Hk.

Sayın : Yağmur Bitirim

Eğitim Fakültesi.

Doç. Dr. Hamit Caner ve Doç. Dr. Hasan Özder' in danışmanlığında sürdürdüğünüz **'Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve İşsizlik Kaygıları Arasındaki İlişki'** konulu Yüksek Lisans Tez çalışmanızla ilgili etik onay başvurunuz Eğitim Fakültesi Etik Alt Kurulu'nun 12.03.2021 tarih ve 2021/87 sayılı toplantısında uygun bulunmuş olup Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu (BAYEK) tarafından onaylanmıştır.

Çalışmalarınızda başarılar dileriz.



Prof. Dr. Yücel Vural

Etik Kurulu Başkanı

YV/şk.

www.emu.edu.tr

Ek 7: Olağanlık Testi

Tablo 15: Cinsiyete göre ölçek puanlarının normallik testi

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	cinsiyet	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İnsan	Kadın	.103	332	.000	.973	332	.000
Kaynaklı	Erkek	.091	90	.065	.981	90	.207
Yapısal	Kadın	.075	332	.000	.984	332	.001
	Erkek	.088	90	.079	.980	90	.183
Politik	Kadın	.063	332	.003	.992	332	.073
	Erkek	.078	90	.200*	.986	90	.423
Sembolik	Kadın	.065	332	.002	.989	332	.015
	Erkek	.068	90	.200*	.986	90	.423
İş Gücü	Kadın	.071	332	.000	.986	332	.003
	Erkek	.088	90	.082	.978	90	.125
Sürekli Kaygı	Kadın	.123	332	.000	.965	332	.000
	Erkek	.146	90	.000	.957	90	.004
Çevre Etkisi	Kadın	.128	332	.000	.928	332	.000
	Erkek	.098	90	.031	.947	90	.001
Eğitim Yeterliği	Kadın	.137	332	.000	.967	332	.000
	Erkek	.124	90	.002	.960	90	.007
Toplam	Kadın	.060	332	.006	.991	332	.033
	Erkek	.057	90	.200*	.981	90	.220

*, This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction.

Tablo 16: Yaşa göre ölçek puanlarının normallik testi

	Yaş	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İnsan Kaynaklı	18-20	.113	220	.000	.977	220	.001
	21-23	.087	173	.003	.974	173	.003
	24-26	.131	29	.200*	.942	29	.111
Yapısal	18-20	.081	220	.001	.983	220	.010
	21-23	.108	173	.000	.977	173	.006
	24-26	.117	29	.200*	.950	29	.178
Politik	18-20	.078	220	.002	.989	220	.075
	21-23	.070	173	.038	.987	173	.114
	24-26	.075	29	.200*	.982	29	.895
Sembolik	18-20	.077	220	.003	.985	220	.017
	21-23	.077	173	.015	.983	173	.029
	24-26	.143	29	.134	.958	29	.297
İş Gücü	18-20	.083	220	.001	.983	220	.011
	21-23	.070	173	.037	.983	173	.033
	24-26	.101	29	.200*	.958	29	.297
Sürekli Kaygı	18-20	.121	220	.000	.962	220	.000
	21-23	.147	173	.000	.957	173	.000
	24-26	.153	29	.081	.943	29	.120
Çevre Etkisi	18-20	.156	220	.000	.922	220	.000
	21-23	.136	173	.000	.939	173	.000
	24-26	.144	29	.129	.917	29	.026
Eğitim Yeterliği	18-20	.140	220	.000	.962	220	.000
	21-23	.127	173	.000	.966	173	.000
	24-26	.172	29	.028	.937	29	.085
Toplam	18-20	.065	220	.026	.990	220	.134
	21-23	.062	173	.200*	.988	173	.147
	24-26	.128	29	.200*	.947	29	.151

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction.

Tablo 17: Üniversiteye göre ölçek puanlarının normallik testi

	Üniversite	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İnsan	AÖA	.120	176	.000	.967	176	.000
Kaynaklı	DAÜ	.094	246	.000	.971	246	.000
Yapısal	AÖA	.092	176	.001	.973	176	.002
	DAÜ	.069	246	.007	.985	246	.011
Politik	AÖA	.088	176	.002	.986	176	.070
	DAÜ	.065	246	.014	.990	246	.090
Sembolik	AÖA	.076	176	.016	.987	176	.089
	DAÜ	.069	246	.006	.987	246	.029
İş Gücü	AÖA	.102	176	.000	.977	176	.006
	DAÜ	.065	246	.014	.977	246	.000
Sürekli	AÖA	.159	176	.000	.956	176	.000
Kaygı	DAÜ	.136	246	.000	.956	246	.000
Çevre	AÖA	.154	176	.000	.910	176	.000
Etkisi	DAÜ	.101	246	.000	.950	246	.000
Eğitim	AÖA	.115	176	.000	.968	176	.000
Yeterliği	DAÜ	.148	246	.000	.961	246	.000
Toplam	AÖA	.059	176	.200*	.991	176	.332
	DAÜ	.044	246	.200*	.992	246	.243

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 18: Lisans programına göre ölçek puanlarının normallik testi

	Lisan Programı	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İnsan	OÖÖ	.106	204	.000	.972	204	.000
Kaynaklı	SÖ	.102	218	.000	.977	218	.001
Yapısal	OÖÖ	.073	204	.010	.988	204	.073
	SÖ	.084	218	.001	.979	218	.002
Politik	OÖÖ	.058	204	.093	.991	204	.239
	SÖ	.074	218	.006	.987	218	.052
Sembolik	OÖÖ	.059	204	.084	.989	204	.110
	SÖ	.081	218	.001	.986	218	.034
İş Gücü	OÖÖ	.082	204	.002	.978	204	.002
	SÖ	.086	218	.000	.981	218	.005
Sürekli	OÖÖ	.123	204	.000	.962	204	.000
Kaygı	SÖ	.135	218	.000	.962	218	.000
Çevre Etkisi	OÖÖ	.130	204	.000	.936	204	.000

	SÖ	.140	218	.000	.928	218	.000
Eğitim	OÖÖ	.146	204	.000	.962	204	.000
Yeterliği	SÖ	.140	218	.000	.963	218	.000
	OÖÖ	.060	204	.076	.990	204	.172
Toplam	SÖ	.059	218	.064	.986	218	.035

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 19: Sınıf Düzeyine göre ölçek puanlarının normallik testi

	Sınıf	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İnsan Kaynaklı	1.00	.100	119	.006	.971	119	.012
	2.00	.107	145	.000	.972	145	.005
	3.00	.152	72	.000	.963	72	.031
	4.00	.119	86	.004	.955	86	.004
Yapısal	1.00	.092	119	.015	.973	119	.015
	2.00	.105	145	.000	.977	145	.016
	3.00	.082	72	.200*	.985	72	.567
	4.00	.144	86	.000	.968	86	.032
Politik	1.00	.085	119	.035	.988	119	.411
	2.00	.082	145	.017	.983	145	.070
	3.00	.099	72	.077	.982	72	.370
	4.00	.069	86	.200*	.987	86	.558
Sembolik	1.00	.099	119	.006	.980	119	.072
	2.00	.067	145	.200*	.987	145	.210
	3.00	.089	72	.200*	.975	72	.163
	4.00	.093	86	.062	.973	86	.069
İş Gücü	1.00	.059	119	.200*	.982	119	.121
	2.00	.108	145	.000	.975	145	.009
	3.00	.128	72	.005	.961	72	.024
	4.00	.069	86	.200*	.979	86	.187
Sürekli Kaygı	1.00	.134	119	.000	.959	119	.001
	2.00	.148	145	.000	.957	145	.000
	3.00	.142	72	.001	.946	72	.004
	4.00	.148	86	.000	.957	86	.006
Çevre Etkisi	1.00	.097	119	.008	.956	119	.001
	2.00	.159	145	.000	.911	145	.000
	3.00	.166	72	.000	.940	72	.002
	4.00	.157	86	.000	.907	86	.000
	1.00	.158	119	.000	.954	119	.000

Eğitim	2.00	.137	145	.000	.963	145	.001
Yeterliği	3.00	.160	72	.000	.950	72	.006
	4.00	.141	86	.000	.957	86	.006
	1.00	.065	119	.200*	.990	119	.547
Toplam	2.00	.093	145	.004	.977	145	.017
	3.00	.087	72	.200*	.966	72	.048
	4.00	.068	86	.200*	.987	86	.548

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Ek 8: “Liderlik Yönelim Ölçeği” Kullanım İzni

yağmur bitirim
Sun 2/14/2021 9:24 PM
To: mahce23121976@yahoo.com

↩ ↶ → ...

Merhaba Mahçe Dereli,

Ben Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Doğu Akdeniz Üniversitesi yüksek lisans öğrencilerinden Yağmur Bitirim.

"Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve İşsizlik Kaygıları" Arasındaki İlişkiyi belirlemek amacıyla yapacağım yüksek lisans tezim için sizin hazırlamış olduğunuz Türkçeye çevrilip uyarlanan " **Liderlik Yönelimleri Ölçeğini** " kullanmak için sizden izin talep eder ve önerilerinizi almaktan memnun olurum.

[Translate message to: English](#) | [Never translate from: Turkish](#)

Mahçe Dereli <mahce23121976@yahoo.com>
Mon 2/15/2021 12:03 PM
To: You

↩ ↶ → ...

Merhaba Yagmur,
Ölçeği kullanabilirsin.
Basarilar dilerim,
Mahçe

Sent from my iPhone

Ek 9: “İşsizlik Kaygısı Ölçeği” Kullanım İzni

yağmur bitirim

Mon 2/15/2021 5:53 PM

To: hasan.ozder@aoa.edu.tr

↶ ↷ → ...

Merhaba Hasan Özder,

Ben Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Doğu Akdeniz Üniversitesi yüksek lisans öğrencilerinden Yağmur Bitirim.

"Sınıf Öğretmenliği ve Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümünde Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimleri ve İşsizlik Kaygıları" Arasındaki İlişkiyi belirlemek amacıyla yapacağım yüksek lisans tezim için sizin hazırlamış olduğunuz "Okulöncesi ve Sınıf Öğretmeni Adaylarına Yönelik İşsizlik Kaygısı Ölçeğini (OSÖAYİKÖ)" kullanmak için sizden izin talep eder ve önerilerinizi almaktan memnun olurum.

[Translate message to: English](#) | [Never translate from: Turkish](#)

Hasan Özder <hasan.ozder@aoa.edu.tr>

Mon 2/15/2021 8:31 PM

To: You

↶ ↷ → ...

kullanabilirsin. İyi çalışmalar.

Hasan Özder

...

[Reply](#) | [Forward](#)

Ek 10: Atatürk Öğretmen Akademisi Başkanlığından Alınan Anket

Dağıtım İzni

