

**ÜSTÜN ZEKALİ OLAN VE OLMAYAN ÇOCUKLARIN  
LİDERLİK POTANSİYELİNİN İNCELENMESİ**

**Semra ATAMAN**

**HAZİRAN, 2019**

**ÜSTÜN ZEKALI OLAN VE OLMAYAN ÇOCUKLARIN  
LİDERLİK POTANSİYELİNİN İNCELENMESİ**

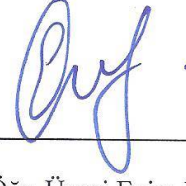
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SEMRA ATAMAN**

**ÜSTÜN ZEKALILAR VE YETENEKLİLER EĞİTİMİ DALINDA  
YÜKSEK LİSANS DERECEŚİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE  
GETİRİLMİŞTİR**

**HAZİRAN, 2019**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Dr. Öğr. Üyesi Enisa MEDE  
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.



Dr. Öğr. Üyesi Aysın Kaplan Sayı  
Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşüncemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.



Dr. Öğr. Üyesi Aysın KAPLAN SAYI

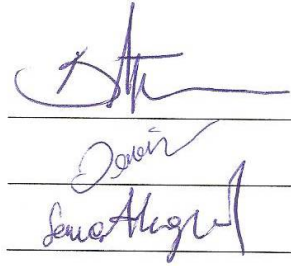
Tez Danışmanı

**Komite Üyeleri**

Dr. Öğr. Üyesi Aysın KAPLAN SAYI (BAU, RPD)

Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY (BAU, RPD)

Dr. Öğr. Savaş AKGÜL (BİRÜNİ Ü.ÖZEL EĞTİM)



**“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”**

Ad, Soyad: Semra ATAMAN

İmza:



## ÖZ

### ÜSTÜN ZEKALI OLAN VE OLMAYAN ÇOCUKLARIN LİDERLİK POTANSİYELİNİN İNCELENMESİ

ATAMAN, Semra

Yüksek Lisans, Üstün Zekalılar ve Yetenekliler Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Aysin KAPLAN SAYI

Haziran 2019, 108 sayfa

Çalışma üstün zekalı olan ve olmayan çocukların liderlik özelliklerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda “Liderlik Potansiyeli Ölçeği” oluşturulmuştur. Araştırma kapsamındaki öğrenciler 6-11 yaş öğrencileridir. Araştırmadan elde edilen veriler, ilkokula devam eden öğrencilerin liderlik potansiyelini ortaya koymakla beraber, literatüre “Liderlik Potansiyeli Ölçeği”ni kazandırmıştır.

Araştırma iki aşamadan oluşmaktadır. Araştırmanın ölçek geliştirme kısmındaki uygulamalar İstanbul ili Avrupa ve Anadolu yakasından toplam altı ilçede yürütülmüştür. Ölçek geliştirme çalışmalarına ilk ve ortaokula devam eden 459 kız, 462 erkek olmak üzere 921 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 219 özel okul, 702 devlet okulu öğrencisidir. İkinci aşamada ise ölçek uygulaması gerçekleştirilmiş ve son hali verilen ölçek 287 normal, 105 üstün zekalı ve yetenekli öğrenciye uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda liderlik potansiyeli; üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerde normal öğrencilere göre, kız öğrencilerde erkek öğrencilere göre, özel okulda eğitim gören öğrencilerde devlet okulunda öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çocukların liderlik potansiyelinin yaşlarına, ailedeki çocuk sayısına, gelir düzeyine, doğum sırasına ve anne eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı görülürken; geçen seneki not ortalamasına, sanatsal etkinliğe katılma durumuna, takım sporuna katılma durumuna, baba eğitim düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Üstün Zeka ve Yetenekli, Liderlik, Liderlik Potansiyeli.

## ABSTRACT

### EXAMINING LEADERSHIP POTENTIAL OF GIFTED AND NONGIFTED CHILDREN

ATAMAN, Semra

Master's Degree Programme on Intellectually Gifted and Talented Students

Thesis Advisor: Ayşin KAPLAN SAYI

June 2019, 108 pages

The study aims to determine the leadership potential of gifted and non-gifted children and examine the leadership potential according to different variables. For this purpose, the Leadership Potential Scale is developed. The students in the study are 6-11 ages. Data obtained from the study reveal the leadership potentiality of students, and also put forward a “Scale of Leadership Potential”.

The research consists of two phases. The scale development part of the study is conducted in six districts of the European and Anatolian sides of Istanbul. 921 students including 459 girls and 462 boys from primary and secondary schools participated to this phase. 219 students from private schools and 702 students are from public school students. In the second phase, the final version of the scale is applied to 287 normal, 105 gifted and talented students.

As a result of the study, it is concluded that gifted and talented students' leadership potential is higher. Also the leadership potentiality is higher for girls and for students studying at private schools. It is observed that children's perception of leadership potentiality does not differ based on their age, number of children in their family, income level, birth order or maternal educational level, whereas it differs based on the grade point average earned in the previous year, the status of attending an art activity, the status of taking part in team sports, and paternal educational level.

**Key Words:** Gifted and Talented, Leadership, Leadership Potential.



*Yurdumun tüm lider çocuklarına,  
Hayattaki en güzel iki eserim kızım Selin ve oğlum Bartu'ya*

## TEŞEKKÜR

Her Őeyden önce alıŐmamn her aŐamasında beni destekleyen, bilgilendiren, yoğunluğunun ieresinde her zaman değerli vaktini ayıran, her soruma anlayıŐ ve samimiyetle yanıtlayan çok saygı duyduğum sevgili hocam Dr. Öğr. Üyesi sayın Ayšın KAPLAN SAYI ‘ya çok teŐekkür ederim.

Tez çalıŐmama baŐladıĐım ilk günden her konuda yardım ve desteğini esirgemeyen değerli hocam Dr. Sinem VATANARTIRAN ‘a çok teşekkür ederim.

alıŐmamn oluŐması ve gelişmesi aşamasında değerli görüşleri ile beni yönlendiren ve destekleyen çok değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY Üyesi Savaş AKGÜL, Doç. Dr. imen KABATAŐ ÇETİN Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OTRAR hocalarıma ayrıca çok teşekkür ederim.

AraŐtırmamı yürüttüğüm İstanbul ilindeki devlet ve özel okul müdür, müdür yardımcıları ve rehberlik bölümlerinde görev alan tüm meslektaŐlarıma yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

ÇalıŐmamda katkıları olan sevgili dostlarım Zeynep TEKELLİOĞU ve Ceren KARAMAN’a teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
İTHAF SAYFASI.....	vi
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
Bölüm 1: Giriş.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Çalışmamın Amacı.....	4
1.3 Çalışmanın Önemi.....	4
1.4 Çalışmanın Sayıtları.....	5
1.5 Çalışmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6 Tanımlar.....	5
Bölüm 2: Alan Yazının Taranması.....	7
2.1 Üstün Zekalı ve Yetenekli Kavramı.....	7
2.1.1 Üstün Zeka ve Yeteneğin Tanımı.....	8
2.1.2 Üstün Zekalı ve Yetenekli Çocukların Özellikleri.....	12
2.1.2.1 Üstün zekalı ve yetenekli çocukların erken gelişim özellikler ..	12
2.1.2.2 Üstün zekalı çocukların zihinsel özellikleri.....	14
2.1.2.3 Üstün zekalı çocukların fiziksel özellikleri.....	15
2.1.2.4 Üstün zekalı çocukların sosyal ve duygusal özellikleri.....	16
2.1.2.5 Üstün zekalı çocukların kişilik özellikleri.....	18
2.1.2.6 Üstün zekalı ve yetenekli çocukların sezgisel özellikleri.....	20
2.2 Liderlik.....	21
2.2.1 Liderlik ve Liderlik ile İlgili Kavramlar.....	21
2.2.2 Liderlikle İlgili Yaklaşım ve Kuramlar.....	23
2.2.2.1 Özellikler yaklaşımı.....	25
2.2.2.2 Beceriler yaklaşımı.....	28

2.2.2.3 Davranışsal liderlik yaklaşımı .....	29
2.2.2.4 Durumsal liderlik yaklaşım .....	40
2.2.2.5 Modern liderlik yaklaşımları .....	46
2.3 Liderlik ve Üstün Zekalı ve Yetenekli Olma .....	50
2.4 Liderlik Tarama ve Tanılama Araçları .....	55
2.4.1 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	55
2.4.2 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	61
Bölüm 3: Yöntem .....	63
3.1 Araştırma Modeli.....	63
3.2 Evren ve Katılımcılar.....	63
3.3 Verilerin Toplanması.....	64
3.3.1 Veri Toplama Aracı.....	64
3.3.2 Kişisel Bilgi Formu .....	64
3.3.3 Liderlik Potansiyeli Ölçeği.....	64
3.4 Liderlik Potansiyeli Ölçeği Geçerlilik Güvenirlik Analizi.....	66
3.5 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	77
3.6 Verilerin Analiz İşlemi.....	79
Bölüm 4: Bulgular .....	81
4.1 Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri.....	81
4.2 Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Ölçeği Hakkında Genel Algılarına Bağlı Bulgular ve Yorumlar .....	85
Bölüm 5: Tartışma ve Sonuçlar .....	94
5.1 Liderlik Potansiyelinin Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Sonuç ve Tartışma .....	94
5.2 Demografik Özelliklere İlişkin Sonuç ve Tartışma .....	95
5.3 Öneriler .....	103
KAYNAKÇA .....	105
EKLER.....	120
EK A: Liderlik Potansiyeli Ölçeği.....	121
EK B: Araştırma İzin Belgesi.....	123
ÖZGEÇMİŞ.....	124

## TABLULAR LİSTESİ

### TABLULAR

Tablo 1: Liderliğin Evrimsel Gelişimi .....	22
Tablo 2: Liderlik Yaklaşımı Özeti.....	24
Tablo 3: Stogdill in 1948-1970 Yıllarında Araştırdığı Özellikler Listesi.....	26
Tablo 4: Ohio Üniversitesi Liderlik Araştırmaları Sonucunda Elde Edilen Dört Liderlik Tarzı .....	32
Tablo 5: Likert'in Sistem 4 Modeli.....	35
Tablo 6: Fiedler'in Durumsallık Modeli.....	42
Tablo 7: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizleri Sonuçları.....	66
Tablo 8: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Madde Çıkarımı Sonucu Güvenirlilik Analizi .....	68
Tablo 9: Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonu Değerleri.....	69
Tablo 10: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonucu .....	70
Tablo 11: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Öz Değerler ve Faktör Dağılımı Sonuçları.....	71
Tablo 12: Ölçeğin Toplanabilirlik Analizi.....	72
Tablo 13: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısına Göre Dağılımı .....	74
Tablo 14: Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin %27'lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar.....	75
Tablo 15: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine Ait Ölçüm Modelleri Sonucu .....	78
Tablo 16: Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin DFA Modeli İçin Uyum Kriterlerine Ait Değerler. ....	79
Tablo 17: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları.....	81
Tablo 18: Katılımcıların Okul Türüne Göre Dağılımları.....	82
Tablo 19: Katılımcıların Devam edilen Okul Türüne Göre Dağılımları .....	82
Tablo 20: Katılımcıların Geçen Yıl ki Not Ortalamalarına Göre Dağılımları.....	82
Tablo 21: Katılımcıların Ailedeki Çocuk Sayısına Göre Dağılımları .....	83

Tablo 22: Katılımcıların Ailedeki Çocuk Sıralamasındaki Durumuna Göre Dağılımları .....	83
Tablo 23: Katılımcıların Anne Eğitim Durumuna Göre Dağılımları .....	83
Tablo 24: Katılımcıların Baba Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	84
Tablo 25: Katılımcıların Takım Spora Katılma Durumu Göre Dağılımları .....	84
Tablo 26: Katılımcıların Sanatsal Etkinliğe Katılma Durumu Göre Dağılımlar.....	84
Tablo 27: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Ölçeği Genel Algılarına Bağlı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	85
Tablo 28: Verilen Dağılıma göre Normalik Testleri Sonucu.....	86
Tablo 29: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	87
Tablo 30: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Okunan Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	87
Tablo 31: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Devam Edilen Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları ..	87
Tablo 32: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Takım Sporuna Katılma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları .....	88
Tablo 33: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Sanatsal Etkinliğe Katılma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları .....	88
Table 34: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları .....	89
Tablo 35: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Geçen Seneki Not Ortalamalarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları .....	89
Tablo 36: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	90
Tablo 37: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Alideki Çocuk Sayısı Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	90
Tablo 38: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Alideki Çocuk Sıralaması Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	91
Tablo 39: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Anne Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	91

Tablo 40: Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Algıları Baba Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları.....	92
Tablo 41: Yeni Grup Katılımcılarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	93
Tablo 42: Katılımcıların Liderlik Potansiyelinin Üstün Zekalı Olma veya Olmama Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T -Testi Sonuçları.....	93



## ŞEKİLLER LİSTESİ

### ŞEKİLLER

Şekil 1: Liderlik Becerileri Modeli.....	29
Şekil 2: Blake-Mouton'un Yönetsel Şebekesi .....	37
Şekil 3: Gary Yukl'un Ayrılık Modeli.....	39
Şekil 4: Gary Yukl'un Çoklu Bağlanma Modeli .....	40
Şekil 5: Reddin'in Etkililik Yaklaşımı.....	43
Şekil 6: Vroom ve Yetto'nun Karar Ağacı Modeli .....	45
Şekil 7: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine Ait Scree Plot Test Sonucu.....	73
Şekil 8: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin DFA Analizi Sonuçları.....	77

## **Bölüm 1**

### **Giriş**

#### **1.1 Problem Durumu**

Liderler başka insanların yaşamlarına dolaylı ya da doğrudan etki edebilen, toplulukları harekete geçirebilecek kişisel ve sosyal yetenekleri bulunan kişilerdir. Tüm toplumlar kendilerine örnek olabilecek lider ve modellere gereksinim duyarlar. Liderlikte üstün yeteneğe sahip olan kişiler, grubu yönlendirme yetenekleriyle zor durumların üstesinden kolayca gelebilirler. Ayrıca bu kişiler sosyal süreçleri aktif bir şekilde değiştirebilen ve yürütebilen kişiler olarak bilinmektedirler (Öznacar ve Bildiren, 2012, s. 197).

Asırlar boyunca yaratıcı özellikleri, liderlikleri, becerileri ve yetenekleriyle öne çıkan pek çok birey, toplumların gelişmesinde lokomotif görevi görmüştür. Eski dönem uygarlıklarından başlayarak Batılı, Arap, Grek, Çinli ve Hintli pek çok düşünür, lider ve bilim adamı, yer aldıkları dönemler üzerinde büyük etkiler yaratmıştır. Bugün de kendi alanlarında öne çıkan bireylerin yetiştirilebilmesi, kalkınmanın hızlandırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Eğitimin hedefleri içerisinde pek çok ülkede liderlik, yaratıcılık ve yeteneklilik özelliklerine sahip olan kişileri tespit etmek ve bu kişilerin gereksinimleri doğrultusunda eğitim vererek güçlü özelliklerinin gelişmesine imkân vermelidir (Şahin , 2004, s. 261).

Günümüzde yaşanan hızlı değişimler ve belirsizlikler, siyasal ve ekonomik çalkantılar sebebi ile değişimi yönetecek ve ufuk açacak liderlere fazlasıyla ihtiyaç duyulmaktadır. Organizasyonlar ve toplumlar sıra dışı, büyük ve örnek liderlerin az olması nedeniyle bazı sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Bartuçugil , 2014, s. 23).Yapılan araştırmaların sonucunda liderliğin, toplumun, kurumun veya grupların gelişimi, toplumsal kültürün oluşumu ve değişimi üzerindeki etkileri kanıtlanmıştır (Güney , 2015, s. 91).

Tüm kültürlerin liderlere ihtiyacı vardır ve liderlik beceri ve yeteneklerinin yetişkinlerde olduğu kadar, çocuklar ve gençlerde de tanımlanması ve geliştirilmesi

önemlidir. Sağlık, teknoloji, eğitim, din, işletme, endüstri, politika ve sanat gibi birçok alan, zekasını, yaratıcılığını ve eleştirisel düşünme yeteneğini kullanabilen insanlara ihtiyaç duyar. Aileler ve eğitimciler, liderlik vasfının ve yeteneklerinin gelişimde önemli rol oynarlar (Karnes ve Chauvin, 2005, s. 3).

Liderlikle ilgili yapılan araştırmalar ülkemizde sınırlı düzeydedir. Bu araştırmaların çoğu üstün yetenekli çocuklar, kamu ya da özel okullardaki öğrenciler, askeri okullarda veya üniversitede eğitim gören öğrenciler üzerinde yapılmıştır (Cansoy , Parlar, ve Türkoğlu, 2016,s.139-159). Özellikle Marland raporunun (1972) yayınlanması ve kabul görmesiyle raporun liderliği üstün zekalı ve yetenekli bireylerin bir özelliği gibi ele alması, liderlik çalışmalarının bu öğrenciler üzerinde yoğunlaşmasına neden olmuştur (Bean, 2010,s.14) Yetişkinlerin liderlik gelişimini arttırmak amacıyla yapılan bütün araştırmaların ve eğitimlerin yanında sadece az sayıda araştırmalar geleceğin liderlerinin erken yaşta keşfedilmesine, liderlik potansiyellerini arttırmasına ve bu sayede çok büyük avantajlara sahip olmasına imkan vermiştir (Karnes, Meriweather ve D'Llio, 1987, s. 238-241).

Liderlik özellikleri okul çağında gelişmektedir. Bu dönemlerde desteklenmeli ve geliştirilmelidir. Eğitim alanında yapılan çalışmaları farklı yaş grubundaki öğrencilerle ele alınması, tespit edilmesi ve geliştirilmesi sağlanmalıdır. Alandaki birçok araştırmacı liderliğin kazanıldığını, doğuştan olmadığını savunmaktadır (Bennis, 1999).

Problem çözme, hayal gücü, olumlu sosyal davranış liderliğin erken yaşta öğrenilen önemli yönleridir. Liderlik becerilerini geliştirmek için liderlik potansiyeline sahip öğrencilerin ilkokul seviyesinde tanınmasının yapılması gerekmektedir (Hensel, 1991,s. 5). Üstün zekalı olan ve olamayan çocuklar için liderlik tanılama ve tarama ölçekleri oldukça sınırlıdır. Yapılan çalışmalar henüz başlangıç aşamasındadır (Bean, 2010, s. 20). Liderlik tüm çocuklar için önemli bir kavramdır. Özellikle üstün yetenekli öğrencilerin liderlik potansiyelinin tespiti ve desteklenmesi ileride oluşturacakları kariyer yaşamlarında doğru liderlik yapabilmeleri için hazırlıklı olmaları için fırsat oluşturmaktadır (Roberts, 2004, s. 5).

Liderler, yaşadıkları çevrenin sahip olduğu kültürel özelliklerini liderlik tutum ve davranışlarına yansıtırlar. Bu durum farklı tutum, davranış ve liderlik tarzlarının



ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Liderlerin nasıl iletişim kurdukları, motive ettikleri, karar aldıkları ve görevlerini nasıl yerine getirdikleri kültürel değerlerden etkilenmektedir (Yeşil, 2013,s.52-81). Özellikle kültürel farklılıkların birçok davranış üzerinde az veya çok etkiye sahip olması liderlik özellikleri üzerinde de bir etkiye sahip olacağını göstermektedir. Bu kültürel değerlerin liderlerin üzerinde yadsınamaz bir gerçektir (Ercan ve Ünsal,2015,s.95-126).

Kendi sosyal yapısı içinde üretilmiş olan bilimsel bilginin, farklı kültürlere sahip toplumlarda aynı şekilde uyarlanabileceği düşüncesi ile hareket edilmektedir. Ölçek uyarlama çalışmaları da bunun örneklerindedir (Turan ve Şişman, 2013). Bilimsel araştırmalarda yapılan çalışmalarda kültürel bağlama dikkat edilmelidir. Batı ve Doğu birçok konuda farklı yorumlar yapabilmektedir. Batı inanç sisteminde, düzenlilik, rasyonellik, kesinlik ve kararlılık aranırken Doğu inanç sisteminde karmaşıklık, karışıklık, karışıklık gibi kavramlara vurgu yapılarak farklı bir bakış açısı ile olaylara yaklaşmaktadır (Balcı,1993,s.43).

Türkiye’de küçük yaş grupları üzerinde yapılan ölçek çalışmalarının azlığı, alanda bir boşluk olduğunun bir göstergesidir. Araştırmaların yalnız üstün zekalı ve yetenekli bağlamında değil, farklı yaş gruplarında farklı okul türlerinde ve ülkenin kültürel değerlerini de taşıyan özellikler içermesi gerekmektedir. Geleceğin dünyasını inşa edecek ve önümüzdeki yıllarda kendi ülkesinin başına geçecek veya birçok farklı alanlarda yönetime katılacak olan bireylerin, liderlik potansiyelini belirlemek ve geliştirmek önemlidir. Araştırmanın genel problemini geleceğin dünyasında liderlik potansiyeli taşıyan öğrencileri belirlemek ve ileriki bir aşamada bu öğrencilerin var olan liderlik potansiyellerinin gelişimine katkıda bulunmaktır.

Türk kültürünün yapısına ve değerlerine uygun, bu yaş grubunun liderlik beceri ve niteliklerini yeterli düzeyde değerlendirebilen, yeni ve özgün bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Çalışmada oluşturulacak olan “Liderlik Potansiyeli Ölçeği” ile üstün zekalı olan ve olmayan ilkokul öğrencilerinin liderlik potansiyelinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

## 1.2 Çalışmanın Amacı

Bu araştırmada, 6-11 yaş grubu üstün zekalı olan ve üstün zekalı olmayan çocukların liderlik potansiyelini ölçmek ve liderlik potansiyelini farklı değişkenler açısından incelemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aramaktır:

- i) Liderlik Potansiyeli ölçeği geçerli ve güvenilir midir?
- ii) Liderlik Potansiyeli ilkokul öğrencilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- iii) Üstün zekalı olan ve olmayan öğrenciler liderlik potansiyeli açısından farklılaşmakta mıdır?

## 1.3 Çalışmanın Önemi

Türkiye’de çocuk ve gençler üzerinde yapılmış liderlik çalışmaları oldukça sınırlıdır. Yapılan çalışmaların çoğu uyarılma çalışmalarıdır. Küçük yaş gruplarının liderlik gelişimiyle ilgili daha fazla araştırmanın yapılması gerektiği açıktır. Toplumda öne çıkan liderin bulunduğu kültürün liderin davranışları üzerinde büyük etkisi vardır. Bu kültürü oluşturan öğelerin, liderliğin, psikolojik, sosyolojik koşullarını hazırlamaktadır. Bu öğeler, toplumda, örgütte, grupta bir kişinin lider olarak kabullenilmesini, benimsenmesini sağlayan algıların ve yargıların temel belirleyicisidir (Erçetin, 2000,s.19).Türkiye’de eğitim bilimleri ve öğretmen yetiştirme alanında yapılan araştırmaların çoğu, Batı’da geliştirilmiş teorilerin ve modellerin uyarlanmasına ve aktarmaya dönük olan çalışmalardır. Bu anlayışla batılı eğitimsel bilgi tek yönlü yayılmaktadır. Bu doğrultuda Türk toplumunun sosyal ve kültürel yapısına uygun çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Eğitim bilimleri alanında ülkemizde uyarılma çalışmaları yerine, kendi kültür yapımıza uygun araştırmaların yapılması bilgi üretim sürecinde katkıda bulunulmalıdır (Turan ve Şişman, 2013, s. 511).

Toplumsal kültür liderin fikir, duygu, tutum ve davranışlarının oluşumunda etkilidir. Liderliğe ilişkin fikirlerin temelinde ülkelerin kültürel yapıları yer almaktadır. Kişiler, örgütsel ya da toplumsal alanlardaki liderlik tanımlamalarını yaparken bir nevi kendi kültürel yapı değerlerini belirleyici ölçüt olarak almaktadır (Güney, 2015, s. 91). 1993 yılında 62 ülkede başlatılan ve 4 basamaklı olarak

sürdürülerek tamamlama aşamasına gelen uluslararası liderlik araştırmasında (Global Leadership and Organizational Effectiveness GLOBE ) bütün kültürlerde istenen ve istenmeyen liderlik özelliklerini saptamıştır. Buna göre Türk kültüründe diğer ülkelere kıyasıyla liderlik açısından en fazla önemin şu altı özelliğe verildiği görülmüştür. Kararlılık, birleştirici olmak ve iletişim sağlamak, otokratik olmak, ikna edici olmak, idari açıdan yeterlilik, vizyon sahibi olmak, statü meraklısı olmak ve işbirliği sağlamaktır. Bunlar Türk kültüründe önem verilen liderlik özellikleridir (Baltaş, 2010, s. 46-49). Kültüre bağlı bu özelliklerin yapılan çalışmalarda dikkate alınması gerekmektedir. Kültürün liderlerin davranışları ve liderlik stilleri üzerinde etkisinin olması, yapılacak liderlik çalışmalarından kültürel özellikler taşımasını gerekli kılmaktadır.

Üstün zekalı ve yetenekli öğrenciler ülkelerin milli değerleridir. Bu çalışmanın aynı zamanda liderlik potansiyeline sahip olan üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerin tespit edilmesinde ve bu öğrencilerin geleceğin liderleri olarak ülkelerine faydalı olmalarına katkı sağlaması beklenmektedir. Bu çalışmanın Üstün zekalı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik potansiyelinin ölçülmesi ve var olan bu potansiyelin geliştirilmesi için eğitim programları hazırlanması konusunda bu ışık tutması beklenmektedir.

#### **1.4 Çalışmanın Sayıtları**

Araştırmaya katılan öğrencilerin, ölçek maddelerini içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

#### **1.5 Çalışmanın Sınırlılıkları**

i) Araştırma 2018-2019 eğitim ve öğretim yılına ilişkin bulguları kapsamaktadır.

ii) Araştırma İstanbul ili sınırlı Anadolu ve Avrupa Yakası'ndaki özel ve devlet okullarında yapılmıştır.

## 1.6 Tanımlar

*Üstün Zekalı ve Yetenekli:* Genel zihinsel, özel akademik, yaratıcı-üretken, liderlik, sanat veya psikomotor alanlardan en az birinde olağanüstü potansiyel yeteneğe sahip olan veya bu alanlardan en az birinde olağanüstü başarı gösteren çocuklar üstün zekalı olarak tanımlanmaktadır (Marland,1972).

*Liderlik:* Sisk'e göre (1993) başkalarını etkileme ve grubu bir hedef için motive becerisidir.

*Liderlik Potansiyeli:* Liderlik potansiyeli, dinamik ve belirsiz bir ortamda liderlik özelliğinin gelişme ve dönüşme kapasitesidir.



## Bölüm 2

### Alan Yazın Taraması

#### 2.1 Üstün Zekalı ve Yetenekli Kavramı

Üstün zeka kavramı psikolojik bir kavram olmasına rağmen aynı zamanda sosyolojik bir kavramdır. Üstün zeka bireysel farklılık için kullanılan toplumsal bir etikettir. Bu sebeple üstün zeka tanımı bireyler, disiplinler ve toplumlar arasında farklılık göstermektedir (Sak, 2014, s. 9).

Üstün zekalılık, düşünmede ve performansta niceliksel ve niteliksel farklılığa yol açan dinamik, uyarıcı ve etkileşimli süreçlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Üstün zekalılığın nasıl ortaya çıkacağı, bireyin genetik yapısıyla beraber çevresi tarafından sunulan imkanlara bağlıdır. Bireylerin var olan genetik programlarını geliştirmek için çevre tarafından sunulan imkanlar, bazı bireylerin yeteneklerini üstün zekalılık noktasına çıkmasını sağlarken diğer taraftan ise çevresel imkanların olmayışı bazı bireylerde gelişiminin engellenmesine neden olmaktadır (Clark, 2015, s. 29).

Araştırmacılar ve uzmanlar üstün zeka ve üstün yetenek kavramını, zeka testleri ile üstün zekanın ölçülebilirliğini farklı teknikler ile açıklamaya ve anlamaya çalışmışlardır (Cline, 1999, s. 2). Bu alanda ilk deneysel çalışmalar Galton (1883) daha sonra Binnet ve Simon (1916) tarafından başlatılmıştır. Galton daha çok genetik ve zekanın kalıtsallığı ile ilgilenirken, zekanın ölçülmesi ve mantıksal düşünme Fransız eğitim bilimci ve psikolog Binnet tarafından yürütülmüştür. Binnet ve Simon birlikte yürüttüğü çalışmaların sonucunda 3-15 yaş çocuk ve yetişkinler için ilk zeka testini geliştirmiştir (Stoeger, 2009, s. 18).

20. asrın ilk dönemlerinde üstün zekalılık ve yeteneklilik kavramı ile IQ arasında yakın ilişkiler kurulmuştur. Stanford Üniversitesi araştırmacısı Lewis Terman tarafından “üstün zekalı çocuk” kavramını ilk kez kullanmıştır. Üstün zekalı çocuklara verilen eğitimin 1868’e dayandırıldığı belirtilmesine karşın, ilk zeka testini geliştirmiş, üstün yetenekli ve zekalı çocukların eğitim hareketine önderlik etmiştir (Conklin ve Frej, 2007, s. 17). Terman tarafından gerçekleştirilen çalışmaların

özgünlüğü, yapmış olduğu kavramlaştırmalara dayanmaktadır. Sadece zeka katsayısındaki farklılıkların ölçülmesi ile sınırlı kalmayıp, bu çocukların hayatın neredeyse tüm yönlerini ölçecek çeşitli ölçümler de oluşturmuştur (Andreasen, 2005, s. 15).

Gardner (1983) zekanın sadece yüksek IQ ile sınırlandırılmayacağını belirterek üstünlük kavramına yeni bir bakış açısı getirmiştir. Zekayı ilk olarak yedi kategoriye ayırmıştır. Bunlar sözel zeka, mantıksal- matematiksel zeka, müziksel zeka, bedensel- kinestetik zeka, uzamsal zeka, sosyal zeka ve içsel zekadır. 1999 yılında da sekizinci zeka türü olan doğacı zekayı ve daha sonra da dokuzuncu zeka olan varoluşçu zekayı kuramına eklemiştir. Ayrıca, Gardner'a göre birey bu zeka alanlarından bir veya bir kaçında üstün performans gösterebilir ve zeka düzeyini geliştirebilir (Sternberg ve Kaufman, 2011, s. 485). Üstün zekalılar alanında bilimsel araştırmalar 1960'lardan sonra yeni bir döneme girmiş ve 21.yüzyılda kendi başına bir disiplin olma yolunda devam etmektedir.

**2.1.1 Üstün Zeka ve Yeteneğin Tanımı.** Üstün zeka kavramıyla ilgili yapılan tanımlara tarihi bir çerçeveden bakıldığında muhafazakâr tanımlardan, liberal tanımlara doğru bir değişim olduğu görülmektedir. Muhafazakar tanımlar üstün zekalı olmayı belli sınırlar ile çevreleyen ve genellikle rakamlar ile belirtilen inanışlarla yapılmıştır. Bu yaklaşımda zeka testi sonucu 130 IQ puanının üzerinde olan kişiler üstün zekalı kabul edilmektedir (Sak, 2014, s. 4).

Uzmanlar üstün zeka ve yetenekli kavramına farklı bakış açıları getirmişler, farklı tanımlar ortaya koymuşlardır. Renzulli (2016) üstün zeka kavramını tanımlarken kişileri değil, davranışları göz önünde bulundurmuş ve geliştirmiş olduğu üç halka yaklaşımıyla bunu açıklamıştır. Bu bağlamda Renzulli üstün yetenek kavramını; ortalama üstü özel ve genel yetenek, motivasyon ve yaratıcılık arasındaki etkileşim şeklinde tanımlamıştır. Üstün yeteneğe sahip çocuklar bunların bileşimini geliştirebilen; yaratıcı davranış ve düşünceler, spor alanında ve sanat alanlarında başarı, icat ve keşif yeteneği, akademik başarı ve liderlik ve tüm bunların insan performansının önemli bölümlerinde kullanabilen kişilerdir.

Üstün davranışlar, yapılan işe bağlılık, normalüstü yaratıcılık ve yeteneğin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Renzulli bu üç özelliğin üstün davranışların gelişmesine aynı düzeyde katkıda bulunduğunu ve hepsinin aynı düzeyde öneme

sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca zeka olgusu Renzulli tarafından ikiye ayrılmıştır. Bunlar akademik üstün zeka ve üretken- yaratıcı üstün zekadır. Birinci türü tüketiciler diğerini ise üreticiler olarak isimlendirmiştir (Sternberg, Jarvin, ve Grigorenko, 2011, s. 24). Uzmanlar üstün zekalılık alanında farkı tamlar ortaya koymuşlardır. June Maker üstün zekalılığı “karmaşık sorunları çözebilme yeteneğidir” olarak tanımlamıştır (Wallance ve Maker, Discover, 2009, s.1113) .

Üstün yetenekli çocuklar zihinsel zeka veya yeteneklerinin büyük bir kısmında yaşıtlarına oranla daha yüksek performans gösteren veya gizli güçlere sahip olan, işe başladığı zaman vazgeçmeyen ve yaratıcılık yanı güçlü olan çocuklardır (Ataman , 2011) Üstün zekalılık, performansta ve düşünmede niteliksel ve niceliksel farklılıklara neden olan etkileşimli, uyarıcı ve dinamik süreçlerin yarattığı bir sonuçtur. Üstün zekalılık durumunun ne şekilde ortaya çıkacağı, kişinin çevresi tarafından sunulan olanaklara ve kişinin genetik yapısına bağlıdır (Clark, 2015, s. 29).

Üstün yetenek tüm insanlarda görülebilen niteliklerin varoluş derecesindeki, oraya çıkış zamanındaki ve bir araya gelişindeki özgünlükten dolayı ortaya çıkan bir özelliktir (Akarsu, 2004, s. 127). Üstün yeteneklilik kavramının zamana bağımlı olarak değiştiği görülmektedir. Toplumun fertleri üstün yetenekli insan prototipini toplumun ihtiyaçlarına dayalı olarak oluşturmaktadır (Bildiren, 2018, s. 7)

Üstün zeka ve üstün yetenekli çocuk tanımları konusunda farklı bakış açıları ve tanımlar olmasına karşın çoğunluk 1972 Marland raporundaki tanımda hemfikir olmuştur. Buna göre “Üstün zekalı ve yetenekli çocuklar yetkin insanlar tarafından profesyonel bir şekilde tanılanmış ve herhangi bir performans alanında üst düzey kapasiteye sahip olan bireylerdir “olarak belirtilmiştir (Marland,1972). Bu çocuklar, normal sınıflarda verilen eğitimden farklı bir eğitime gereksinim duyarlar ve ancak farklılaştırılmış bir eğitimle kendilerine ve topluma katkıda bulunabilmektedir.

- i) Genel zihinsel yetenek
- ii) Özel akademik yetenek
- iii) Yaratıcı veya üretken düşünme yeteneği
- iv) Liderlik yeteneği
- v) Görsel veya performansa dayalı sanat yeteneği
- vi) Psikomotor yetenek

Bu çocuklar bu alanlardan en az birinde olağanüstü potansiyel yeteneğe sahip olan veya alanlardan en az birinde olağanüstü başarı gösteren çocuklardır.

*Genel zihinsel yetenek:* Alan uzmanları ve eğitimciler benzer olarak bu terimi, zeka testlerinin sonuçlarındaki yüksek puanlar şeklinde tanımlamaktadırlar. Bireysel ya da grup halindeki zeka testleri ortalamaya ait iki standart sapmanın üzerinde bir puan veriyorsa kişinin genel zihinsel yeteneğe sahip olduğu söylenmektedir. Aileler ve öğretmenler genel zihinsel yeteneğe sahip çocukları geniş bir kelime dağarcığına ve kültüre sahip, soyut düşünme kapasitesi ve kelime bilgisi olan, güçlü hafızaya sahip kişiler olarak tanımlamaktadırlar.

*Özel akademik yetenek:* Özel akademik yeteneğe sahip olan kişiler bir yetenek ya da başarı testinde dil ya da matematik gibi bir konuda üst seviye performansa sahip kişiler olarak tanımlanmaktadır. Üniversiteler ve yetenek araştırma organizasyonları başarı testlerinde 97. Persantilde ya da daha üst seviyedeki öğrencileri özel akademik yeteneğe sahip kişiler şeklinde nitelendirmektedir.

*Yaratıcı ve üretici düşünme yeteneği:* Bu yetenek birbirinden farklı ve bağımsız fikirleri birleştirerek bu fikirlerden sosyal bir değeri bulunan yeni bir mana yaratma yeteneğini ifade etmektedir. Yaratıcı ve üretici öğrenciler, değerlendirme yapabilmek, deneyimlere açık olabilmek için fikirlerle oynama, kişisel standartlar belirleme, risk almaktan korkmama, zor olanı seçme, belirsizliklere karşı tahammüllü olma, göreve yoğunlaşma ve olumlu benlik algısı gibi nitelikler taşımaktadır. Bu öğrencileri sergiledikleri yaratıcı performanslar ve Torrance yaratıcılık testiyle belirlemek mümkündür.

*Liderlik yeteneği:* Liderlik bir grubu ya da kişileri bir karara ya da eyleme yönlendirme şeklinde ifade edilmektedir. Liderlik yeteneği yüksek olan öğrenciler zor şartlar altında gruplarının becerilerini kullanırlar ve gruplarıyla bu durumu tartışırlar. Öğretmenlerin çoğu liderliği, öğrencilerin sorunları çözmeye ilgi duymasından ve çözüm becerilerinden anlayabilirler. Liderlik sorumluluk, kendine güvenme, yönlendirme eğilimi, iş birliği yapma ve yeni şartlara uyum sağlayabilme özelliklerini kapsamaktadır.



*Görsel performans sanat yetenekleri:* Üstün sanat yeteneğine sahip olan öğrenciler müzikte, görsel sanatta, drama ve bağlantılı sanat dallarında da özel yetenek sergilemektedir.

*Psikomotor yetenek:* Bu pratik fiziksel ve mekanik yeteneklerin bulunduğu kinestetik becerileri kapsamaktadır. Üstün zekalıları ait programlarda nadir olarak bir ölçüt değeri görmektedir. Bu tanımlamada üstünlerin tanımlanmasında bulunması gereken farklı yetenek alanlarına dikkat çekilmiş ve ABD’de yaygın olarak kabul görmüştür (Sayı, 2013, s. 60; Sisk, 1990, s. 8).

Columbus Grubunun yapmış olduğu üstün zekalılık ve yeteneklilik tanımında ise üstün zekalı bireylerin bilişsel ve duygusal taraflarının göz önünde bulundurulmuş . “yoğun duyguların ve ileri seviyedeki bilişsel yeteneklerin birleşerek bilinenin haricinde tecrübeler meydana getirdiği, eş zamanlı olmayan bir gelişim” şeklinde tanımlanmıştır. Zeka seviyesi arttıkça, eş zamanlı gelişimin de arttığı görülmektedir (Sak,2016, s. 501).

Ülkemizde üstün zeka veya üstün yetenek yerine aynı kavrama karşılık gelmek üzere özel yetenek kavramı kullanılmaktadır. Özel yetenek kavramı, zihinsel yetenek, özel akademik yetenek, dil, matematik, fen bilimleri, sosyal bilimler, liderlik, yaratıcılık görsel ve işitsel sanatlar ve psiko-motor becerilerini kapsamaktadır (Özel Yetenekli Bireyler Strateji ve Uygulama Planı, 2013-2017)

Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği tarafından yapılan Özel ve Üstün yetenek tanımlaması “zeka, yaratıcılık, sanat, spor, liderlik kapasitesi veya akademik alanda akranlarına göre üst seviyede performans gösterme durumu” şeklinde belirtilmiştir (T.C .Resmi Gazete, 18 Aralık 2004).

Milli Eğitim Bakanlığı’nın Bilim ve Sanat Merkezi yönergesinde, üstün yetenekli ve üstün zekalı birey “Özel yetenekli” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre: “Yaşutlarına göre daha hızlı öğrenen; yaratıcılık, sanat, liderliğe ilişkin kapasitede önde olan, özel akademik yeteneğe sahip, soyut fikirleri anlayabilen, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren” olarak belirtilmiştir (Bilim ve Sanat Yönergesi, 2016).

Günümüzde üstün/özel yetenek sadece genel zeka ile sınırlı olarak görülmemektedir. Yüksek akademik başarı, keşif ve icat yeteneği, yaratıcı davranışlar yeteneği, liderlik yeteneği, ilişkilerdeki başarı yeteneği, görsel ve performansa dayalı sanat dallarındaki yeteneği, sportif yetenek gibi çeşitli alanlarda gösterilen başarı üstün/özel yetenek olarak görülmektedir (Özbay , 2013, s. 9)

**2.1.2 Üstün Zekalı ve Yetenekli Çocukların Özellikleri.** Uzun yıllar yapılan çalışmalar sonunda üstün yetenekli çocukların normal çocuklardan farklı ve üstün özelliklere sahip olduğu saptanmıştır. Üstün yetenekli bir çocuğun bu özelliklerin hepsini göstermesi gerektiğini ortaya koyan bir kural yoktur. Bazı çocuklar bu özelliklerin hepsini yansıtırken bazı çocuklarda kısıtlı bir şekilde bu özellikleri gösterebilirler (Bildiren, 2018, s. 59)Üstün zekalı ve yetenekli çocuklar yalnızca zekalarından dolayı üstünlük göstermezler, bu çocuklar başka çocuklara göre farklı düşünür ve farklı hislere de sahip olurlar (Sword, 2001, s. 1).

Renzulli (1986) genel yetenek kapsamında sözel ve sayısal usa vurma, yüksek düzeyde soyut düşünme yeteneği, uzaysal ilişkiler, yüksek bellek ve sözcük dağarcığı, çevredeki olaylara hızlı bir şekilde uyum sağlama ve olayları şekillendirebilme, hızlı bir şekilde bilgi edinme gibi özelliklerin yer aldığını söylemiştir. Özel yetenek ise genel yeteneklerin farklı şekillerdeki birleşiminin sanat, liderlik, yöntem vb. alanlara uygulanabilme seviyesi olarak belirtilmiştir (Güneş , 2010, s. 20).

Üstün zeka ve yeteneğe sahip olan çocukların büyük bir kısmının bazı ortak özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Bu özellikler; erken dönem gelişimsel, zihinsel, fiziksel, sezgisel ve sosyal ve duygusal özellikler başlığı altında aşağıda ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

**2.1.2.1 Üstün zekalı ve yetenekli çocukların erken gelişim özellikleri.** Zeka seviyesine göre çocuklar belli yaşlarda belli davranışlar sergilerler. Gelişimi normal düzeyde ilerleyen çocuklar bir yaşına geldiklerinde yürümeye, iki yaşına geldiklerindeyse konuşmaya başlarlar. Bebeklik dönemindeki bazı davranışlar ilerleyen senelerde zeka seviyesiyle birlikte değişim gösterirler. İleri ve erken dil gelişimi, güçlü hafıza, dikkat ve alışılmış nesnelere karşı sergilenen davranışlara karşı ilgili olma hali bebeklik döneminde gösterilen karakteristik üstün zeka işaretlerinden bazılarıdır. Araştırmalarda üstün zekalı çocuğa sahip olan anne

babaların yaklaşık %90'nın çocuklarının bebeklik döneminde bu durumu fark ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Sak, 2014, s. 57).

- i) Ellen Winner 'ın (1996) yapmış olduğu araştırmalar sonucu üstün zekalı çocukların bazı alanlarda erken gelişim gösterdiklerini belirtmiştir. (akt.Sigler, DeLoache, ve Eisenberg, 2008, s. 421).
- ii) Küçük yaştan itibaren uzun dikkat süresi
- iii) Erken ve hızlı dil gelişimi.
- iv) Büyüklerinin yardımı veya desteği olmadan kısa sürede öğrenme
- v) Meraklı olma, detaylı soru sorma ve özensiz verilen cevaplardan memnun olmama.
- vi) Enerjik olma, hiperaktivite sınırına yakın olma
- vii) Hayal kırıklığına yoğun tepki gösterme
- viii) Okuma ve yazmayı erken öğrenme, sayılara karşı ilgili olma
- ix) Olağanüstü mantıksal ve soyut düşünme yeteneği
- x) Alışılmadık güçlü hafıza
- xi) Yalnız oyun oynamaktan memnun olma

Silverman (1992,s.3-7)'nin belirttiğine göre, erken yaşta üstün zekalılığın belirtileri aşağıdaki gibidir:

- i) Bebeklik döneminde olağanüstü uyanıklık az uykuya ihtiyaç duyma
- ii) Uzun dikkat süresi
- iii) Aktiflik veya yüksek aktivite seviyesi
- iv) Bakıcıyı erken dönemde tanımak
- v) Uyarılara ve seslere ve hayal kırıklığına karşı tepkisel olma
- vi) Davranışsal ve fiziksel becerilerin erken gelişimi
- vii) Olağan üstü güçlü hafıza
- viii) Hızlı öğrenme ve öğrenmeden zevk alma
- ix) Erken yaşlarda dil gelişiminin başlaması
- x) Kitaplara hayran kalma veya ilgi duyma
- xi) Meraklı
- xii) Mükemmel mizah anlayışı

- xiii) Soyut akıl yürütme ve problem çözme becerileri
- xiv) Canlı hayal gücü (örneğin, hayali yardımcıları)
- xv) Duyarlı ve merhametli olma

Üstün zeka ve yeteneğe sahip olan çocukları okul öncesi tespit etmek zordur. Ancak bazı belirgin özellikler kesin olmamakla birlikte bebekliklerinden itibaren, bu çocuklarda rastlanmıştır. Üstün zekalı çocuklar daha az uykuya ihtiyaç duymaktadır. Bu çocuklar kimse öğretmeksizin kendi kendilerine okumayı, yazmamayı ve sayıları öğrenirler. Çabuk öğrenir ve normal zekaya sahip çocuklara göre daha çok şeyi hatırlarlar (Stöger, Schirner ve Ziegler , 2008).

Uyarıcı etkilere karşı farkındalıkları diğer çocuklara göre daha yüksektir. Bu çocuklar etraflarındaki nesnelere itina ile inceler ve karşı karşıya kaldıkları sorunlarda kendi tecrübelerinden yararlanarak bir çözüm yolu üretirler. Bütün üstün zekalı ve yetenekli çocuklarda rastlanmasa da erken okuma, yürüme ve konuşma gibi özellikler taşırlar. Bebeklik döneminde battaniyelerin üzerinden atlama, altlarının ıslak olmasından rahatsızlık duyma, giyim eşyalarındaki markaları ayırt etme, duyu organlarının keskin olması ve gürültüye duyarlılıkları aşırı duyuşsal uyarılara bilirlüklerinin kanıtı niteliğindedir. Tat alma duyularında da bu duyarlılıklara rastlanabilir (Ataman, 1984, s. 7).

**2.1.2.2 Üstün zekalı çocukların zihinsel özellikleri.** Üstün yetenekli ve zekalı çocukların en belirgin zihinsel özellikleri arasında, yüksek bilgi birikimine sahiptirler. Dil gelişimleri yüksek düzeydedir. Gözlem yapma ve eleştirel düşünebilme kabiliyetleri mevcuttur. Hızlı düşünebilirler. Bilgi işlenmesinde üst düzey kapasiteleri bulunur. Kapsamlı analiz yapabilme ve esnek düşünebilme kabiliyetlerine sahiptirler. Yüzeysel sorunlarla değil, karmaşık sorunlarla ilgilenirler. Kavram oluşturma, yaratıcılık, dikkat ve muhakeme özellikleri yaşlarına göre daha gelişmiştir (Leana , 2005, s. 21).

Benzer bir şekilde ani çözüm üretme de bu gruba ait bir özelliktir. Diğer bir özellikleri düşüncelerdeki akıcılıktır. Bir düşünceden diğerine büyük bir hızla geçiş yaparak düşünceler arasında kolayca ilişki oluşturabilirler. Ayrıca sözcük akıcılığı da üstün zekalıların özelliklerindedir. Ellerine geçen her fırsatta yeni bir sözcük öğrenirler. Okumaya özel ilgi duymaları da sözcük dağarcıklarının gelişmesine katkıda bulunur (Davaslğıl , 1991, s. 204).

Hafızaları oldukça güçlüdür, kolayca anımsar, uygular ve anarlar. Soyut düşünebilirler, farklılık ve benzerlikleri kolay bir şekilde tespit edebilirler (Munro, 2008).Üstün yetenekli ve zekalı çocuklar, genellikle herhangi bir genelleme yapmadan evvel ellerindeki tüm bulguları dikkatli bir şekilde incelerler. Fakat nadiren ayrıntıları dikkate almadan hemen sonuca ullaştıkları da görülmüştür (Davashgil , 2004, s. 212).

Tuttle, Becker ve Sousa (1988, s. 80-84) aktardığına göre üstün zekalı ve yetenekli bireyler için eğitimci ve dernekler tarafından bazı karakersizlik özellikler belirlenmiştir:

- i) Erken yaşta okuma ve dildeki kelimeleri daha iyi anarlar.
- ii) Kendi yaştları göre daha iyi soyutlama yapabilirler.
- iii) Daha uzun odaklanma süresi vardır.
- iv) Yaratıcı ve orijinal cevaplar verebilirler.
- v) Yaştlarına göre daha karmaşık bilgileri anlayabilirler.
- vi) Sözel, sayısal, davranışsal ve duygusal düşünceleri kolayca ifade eder ve net bir şekilde iletişim kurarlar.
- vii) Yaşamda daha erken bir aşamada bağımsız olarak yön alır ve daha doğal bir şekilde sorumluluk alırlar.
- viii) Hızlı ve yoğun bir şekilde okurlar.

Çok küçük yaşlarından ergenlik sürecine kadar dikkat süreleri normalden daha uzundur, öğrenmekten haz alırlar, zor ve ileri düzey konulardan hoşlanırlar, meraklıdırlar (Gottfried ve Gottfried , 1996, s. 179).

**2.1.2.3 Üstün zekalı çocukların fiziksel özellikleri.** Çağlar (2004,s.113) üstün zekaya sahip çocuklar normal çocuklara göre bedenlen daha üstün özelliklere sahip olduğunu aktarmıştır. Tüm yaşlarda yaştlarıyla kıyaslandıklarında bedensel gelişimde daha üstün özellikler gösterdiklerini belirtmiştir. Bu çocuklar;

- i) Doğumlarında normal çocuklara oranla daha uzun ve kilolu doğarlar.
- ii) Tüm yaşlarında yaştlarına göre daha sağlıklı, kuvvetli ve yapıdırlar.
- iii) Normal çocuklardan ve yaştlarından daha erken yaşta yürür ve konuşurlar.  
Bu durum zeka seviyesine göre çok erken yaşlarda da olabilmektedir.
- iv) Nadiren bedensel engellere rastlanır.

v) Kalça ve omuzları diğer kişilere göre daha geniştir ve daha güçlü ciğerlere sahiptirler.

Üstün zekalı çocukların fiziksel olgunlaşmaları akranlarına göre daha hızlı ve duyu organları daha keskindir. Koordinasyon gerektiren etkinliklerde genellikle daha seri tepki gösterebilmektedirler (Davaslıgil , 2004, s. 217).

Akranlarına göre daha sağlıklı ve iri bir bedene sahiptirler. Doğumdaki boyları ve ağırlıkları ortalamanın üstündedir. Konuşma, yürüme ve bunlar gibi devinim yeteneklerinin öğrenilmesi akranlarına göre daha erken gerçekleşir. Nadiren duyu organlarında bozukluklara rastlanabilir. Ömürleri daha uzun, hastalıklara karşı daha dayanıklıdır (Ataman , 1998, s. 183).

Üstün zekalı çocukların fiziksel olarak farklı olduğunu öne süren görüşlerin yansıması Üstün zekalı Marburger raporunda üstün yetenekli çocukların, ortalama yetenekli çocuklardan fiziksel herhangi bir farklılığı bulunmadığı belirlenmiştir (Stapf, 2008, s. 40).

**2.1.2.4 Üstün zekalı çocukların sosyal ve duygusal özellikleri.** Üstün yetenekli çocukların genel olarak sosyal gelişim özellikleri incelendiğinde bu çocukların büyükleri ile iletişim kurarken onları etkileme, düşüncelerine inandırma ve mizah gücüne sahip oldukları, duygusal problemlerini kendi başına çözebilen, yeni ve değişik olaylara kolay ve çabuk uyum sağlayabilen çocuklar oldukları görülmüştür. Bunun yanı sıra sportif aktiviteler, resim, müzik gibi çalışmalara katılmaktan hoşlandıkları, sorumluluk duygusuna sahip oldukları, grup içerisinde lider olabildikleri belirlenmiştir (Foster, 1993, s. 28).

Sosyal uyum sağlamakta zorlanan üstün zekalı çocuklar olduğu gibi kendilerinde bulunan liderlik özellikleri sayesinde arkadaşları arasında popüler kabul edilen, grup lideri olarak onları yöneten üstün zekalı çocuklar da mevcuttur. Espiri yetenekleri yüksek olduğundan olayları eğlenceli bir hale getirme, fıkra anlatma ya da komik bir şekilde olayları dramatize etme davranışları üstün zekalı çocukları aranan kişiler haline getirmektedir. Problemleri ilginç ve kolay yollardan çözebilen, özgün düşüncelere sahip olan bir arkadaşına sahip olmak, genellikle normal çocuklara cazip gelmektedir (Bencik, 2006, s. 18).

Kronolojik olarak aynı yaşta olduğu kişilerdence aynı zeka yaşına sahip oldukları kişiler ile arkadaşlık kurarlar. Kısaca tercihleri büyük çocuklar ya da yetişkinlerdir. Kendilerinden daha az yetenekli çocuklar ile oyun oynarken sorunlar yaşayabilirler. Bundan dolayı zihinsel açıdan kendilerinden daha zayıf çocuklar ile arkadaşlık etmekten hoşnut olmaz, kendilerini seven büyük insanlar ile arkadaşlık kurmayı tercih ederler (Davis ve Rimm, 2004, s. 61). Diğer insanların haklarına ve yaşantılarına duyarlıdırlar. Üstün çocukların yalnızlık durumunda çok üzüldükleri bilinmektedir (Silverman , 1993, s. 291).

Üstün zekaya sahip çocuklar sosyal özellikler açısından; üst seviyede ahlaki düşüncelere sahip, çevreleriyle ilgili hassas düşünce ve duygulara sahip, yüksek beklentileri bulunan, mükemmeliyetçi, idealist, duygusal derinliği olan ve farkındalığı yüksek kişilerdir (Silverman , 1994, s. 111).

Eleştirel düşünceyle ilgili yetenek sahibi oldukları için analitik düşünebilen bireyler gibi her şeyi tek tek gruplandırır ve bunların gelişmesini sağlayacak bütün alternatifleri değerlendirirler. Bu eleştirel düşünme yetenekleri bazı zamanlarda kendilerini de eleştirmelerine neden olur, bu da diğer insanlardan farklı olduklarını düşünmelerine, grubun dışında kaldığı ve onlara uyum gösteremediği fikrine kapılmalarına sebebiyet vermektedir. Kendi iç dünyalarında yaşamakta oldukları bu sorunlar ve akranlarıyla aralarında bulunan problemler kendilerinden büyük kişiler ile ilişki kurma gibi dışsal sorunlara neden olmaktadır. Üstün zekalı çocuklar için hiçbir şeyi görüldüğü gibi basit algılanmazlar. Bu nedenle karar almalarını kolaylaştırmak ve ilişki kurmalarını sağlamak için netlik ve kesinliklere ihtiyaç duyarlar. Çoktan seçmeli ve doğru/yanlış şeklindeki sorulan sorular üstün yetenekli ve zekalı çocuklar için son derece zordur, bu çocuklar siyah veya beyaz yerine griye ait gölgeleri görebilmektedirler (Sword, 2001).

Çocukların sosyal özellikler kazanmasında maddi durum, anne-baba ve sosyal çevre büyük öneme sahiptir. Üstün yetenekli ve zekalı çocukların içerisinde de yaşlılarında olduğu gibi davranışsal problemler ve sosyal uyumsuzluklar ile karşılaşmak mümkündür. Yaşlılarının uyumsuz ve suçlu olmasına sebebiyet verebilecek durumların üstün yetenekli çocukların çevrelerinde bulunması, suçluluk, sosyal uyumsuzluk ve davranış bozukluğu gibi durumların üstün çocuklarda da ortaya çıkmasına neden olur (Ataman, 2004, s. 118).

**2.1.2.5 Üstün zekalı çocukların kişilik özellikleri.** Üstün zekalı ve yetenekli çocuklar başarmaktan ve amaçlarını elde etmekten büyük zevk duyarlar. Gururu sevmeyiz. Diğer insanlara mütevazı yardımlar yapmak onları çok mutlu eder. Kararlı ve sabırlı kişilerdir. Diğer insanların hislerine ve düşüncelerine saygı duyarlar. Kurdukları ilişkilerde sakin, politik ve yapıcıdır. Yaşıtlarıyla kurdukları ilişkilerde olgun ve etkilidirler (Çağlar , 2004, s.123).

Üstün yetenekli ve zekalı kişiler sebatkârdırlar. Bundan dolayı zor olanı başarmayı isterler, bilhassa ilgi alanlarında başarılı olana kadar çalışmayı bırakmazlar (Frank ve Dolan, 1982, s.172). Takdir ve teşvik görmeseler bile amaçlarına ulaşmak için çalışmaktan, sorumluluklar almaktan ve bu sorumlulukları en iyi biçimde sonuçlandırmaktan vazgeçmezler.

Üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerin özelliklerinden biri de liderlik özelliğidir. Liderlik özelliği gösteren öğrenciler okuldaki sosyal etkinliklerin büyük çoğunluğuna katıldıkları görülür. Bu öğrenciler sorumluluklarını iyi bilir, sözünde durur ve verdikleri sözü yerine getirirler. Sınıf arkadaşları tarafından genellikle sevilirler. Sözel anlatımları iyidir, genellikle iyi anlarlar ve iyi ifade ederler (Ataman, 2004, s.159).

Üstün zekalı ve yetenekli çocuklar genellikle aşağıdaki liderlik davranışını göstermektedirler, bu davranışlar; başarılarından asla memnun olmazlar, başkalarının çok başarılı olmasını beklerler özellikle sınıf ve takım arkadaşlarının, çalışmalarını tamamlamak için ilave zamana ihtiyaç duyarlar, risk almaktan kaçınırlar, özellikle yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerinden onay beklerler (Winebrenner, 2012, s. 16).

Duyarlı ve hassas kişilerdir; arkadaşlarının, aile fertlerinin umutlarını, acılarını, mutluluklarını ve üzüntülerinin farkına varır. Problemi çözemediklerinde üzüntü duyarlar (Smutny, 1998, s. 3). Üstün yetenekli ve zekalı çocukların bir diğer özelliği de mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olmalarıdır (Kerr, 1997, s. 483). Bundan dolayı yüksek beklentilere sahiptirler ve kendilerini sıklıkla eleştirirler. Sosyal alandaki geri bildirimlere hassasiyetle yaklaştıklarından kendilerini toplumdan geri çekebilmektedirler. Özgürlüklerinin kısıtlanmasından hoşlanmazlar bundan dolayı olayların kendi kontrollerinde olmasını isterler. Merak ettikleri şeyleri öğrenmek için



büyük arzu duyarlar bu nedenle bir problemi analiz etmek, çözmek için kendilerine kısıtlı bir süre verilmesinden hoşnut olmazlar (Johnsen, 2004, s. 99).

Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinde Üstün zekalı ve yetenekli bireylerin kişilik özellikleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir (MEGEP, 2009, s. 21).

- i) Bağımsız olmak isterler, bu özellikleri öğrenme etkinliklerinde görülür.
- ii) Amaç ve idealleri yüksektir.
- iii) İç denetimleri yüksektir. Faaliyetlerini başlatmak için bir denetime ihtiyaç duymazlar.
- iv) Kadenci değildirler, yaşamlarındaki olayları denetim altına alabileceklerine inanırlar.
- v) Hayal güçleri gelişmiştir, bazıları hayali arkadaşlar oluşturabilir, hayali aile ve toplum canlandırabilirler, bilim kurgu türünde fanteziler yaratabilirler.
- vi) Aşırı hassas ve duygusal olabilirler. Yapılan haksızlıkları kabul etmekte zorlanırlar. Yok, olma tehlikesinde olan türler, enerji kaynaklarının azalması, kirliliğin artması gibi dünya sorunlarına aşırı duyarlı davranabilirler.
- vii) Mükemmeliyetçidirler.
- viii) Özgüvenleri yüksektir.
- ix) Meseleleri sorgular, net bir şekilde düşünür, ilişkileri fark eder ve anlamları idrak ederler.
- x) Azimli ve sebatlıdır.
- xi) Başkalarıyla kolayca işbirliği yaparlar.
- xii) Alçak gönüllüdürler, başkalarına yardım etmekten hoşlanırlar.
- xiii) Çalışkandır.

Mükemmeliyetçilik üstün zeka ve yetenekliler ile sıkça bağdaştırılmaktadır. Yapılan çalışmalarda özel yeteneklilerdeki mükemmeliyetçilik düzeyinin akranlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Mükemmeliyetçilik ile bireyin düzeyinin çok üzerinde, gerçekçi olmayan yüksek hedeflere odaklanması kastedilmektedir. Bu durum beraberinde kaygı üzüntü, başarısızlık, özsaygı eksikliği gibi olumsuzluklara neden olabilmektedir (Öpengin, 2018, s. 224).

Belirtilen kişilik özellikleriyle zihinsel ve sosyal özellikler arasında bazı üst üste gelmeler ve tekrarlar olabilmektedir. Fakat kişiliğin bir duygusal, bedensel, sosyal ve zihinsel özelliklerin bir bileşimi olduğunu düşünürsek bu da onun bir sonucu olacaktır. Üstün zekaya sahip çocukların tüm kişilik bozukluklarından arınmış ve uzak olduklarını ve tüm üstün zekalı çocukların bu niteliklere sahip olduğunu düşünmek doğru değildir. Üstün zekalı çocukların arasında da davranış ve duygusal bozuklara ve kişilik kusurlarına sahip çocuklar bulunmaktadır. Fakat üstün zekaya sahip olan çocuklar arasında bu kusurlara sahip olanlar normal çocuklara oranla daha az sayıdadır (Çağlar , 2004, s. 121).

**2.1.2.6 Üstün zekalı ve yetenekli çocukların sezgisel özellikleri.** Conklin ve Frei (2007, s. 35) aktardığına göre, bu alan insan üzerine en az tanımlanan alan olmakla birlikte insanoğlunun sürekliliği ve devamlılığı için en umut vadeden alan olduğunu belirtmiştir. Diğer tüm alanlar, bu alanın işlevine destek olur ve bu alandan destek alır. Tüm alanlar üst seviyelere eriştiğinde, sezgisellik ve yaratıcılık daha fazla mümkündür. Üstün yetenekli ve zekalı çocukların sezgisel özellikleri olarak şu tespitlerde bulunmuştur:

- i) Sezgisel deneyimlere önem verme,
- ii) Sezgisel bilmeye aidiyet ve erken ilgi,
- iii) Gayret gerektiren alanlarda belirgin yaratıcılık kabiliyeti,
- iv) Geleceği önemseme,
- v) Sezgisel bilgiye, metafiziksel fikirlere ve olgulara erken dâhil olma ve ilgilenme,
- vi) Bu alandaki deneyimlere kapı aralama, metafiziksel ve ruhsal olgularla deneyim isteği,
- vii) Tüm uğraş alanlarında yaratıcı yaklaşım,
- viii) Tahmin etme becerisi, geleceğe ilgi duyma.

Bu alandaki eğitim konusunda genellikle tek başına bırakılan üstün çocuklar, zaman geçtikçe bu yeteneğini kaybetme eşiğine gelebilmektedir. Oysa sezgisel yeteneğin parapsikolojik ve bilimsel alanlara yönlendirilmesi hem topluma hem de kişiye faydalı olacaktır. Bu çeşit üstün kişilere alanla ilgili kişilerle ve filozoflarla diyalog kurma olanağı verilerek onların sezgisel beceri ve enerjilerinin farkına varması sağlanmalıdır (Sayı, 2013, s. 72).

## 2.2 Liderlik

**2.2.1 Liderlik ve Liderlik ile İlgili Kavramlar.** Tarih boyunca liderlik birçok kişi tarafından farklı şekillerde açıklanmış, ancak ortak bir tanım belirlenememiştir. Liderlik kavramı sosyal, siyasi ve ekonomi gibi pek çok alanda kullanılmıştır. Liderlik tek bir alana mal edilemeyeceği gibi tek bir tanım olarak karşımıza çıkması mümkün değildir (Özkaynar, 2017 s.13). Liderlik olgusunun sosyal yapısı bu kavramı tek bir tanım ile açıklamayı imkânsız hale getirmiştir. Çünkü liderlik her insan için farklı bir anlama gelmektedir (Komives, Lucas ve McMahan, 2007, s. 5). Bazı araştırmacılar liderlik kavramını liderlerin sahip olduğu bir takım kişisel ve karakteristik özelliklerin sonucunda oluşan bir özellik olarak tanımlarken, başka araştırmacılar ise liderliği grup ilişkileri sonucunda ortaya çıkan sosyal bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu şekildeki zıt düşünceler liderliğin doğası ile ilgili farklı düşüncelerin oluşmasına neden olmaktadır (Bolden , 2004, s. 4).

Tarihi kökenine baktığımızda liderlik kavramının sofistike ve modern bir kavram olduğu görülmektedir. Geçmiş zamanlarda yaşayan çoğu toplumlar “hükümdar”, “askeri komutan”, “devlet başkanı”, “vali” ve “kral ya da şef” anlamı taşıyan sözcükleri sıklıkla kullanmışlardır. Bu sözcükler “lider” kişiyi toplumda var olan diğer kişilerden ayrı tutmaktadır (Vecchio R. , 2007, s. 15). Oxford İngilizce sözlüğünde liderlik kavramının 1300’lü yıllarda ortaya çıktığı fakat 1800’lü yıllara gelene kadar “liderlik” kavramının kullanılmadığı belirtilmektedir (Stogdill, 1974, s. 7). Lider (leader), liderlik (leadership) ve liderlik etmek (lead) kavramlarının Anglo-Saxon kökünden gelen “yön” ya da “yol” anlamı taşıyan “lead” sözcüğünden geldiği tahmin edilmektedir. Anglo-Saxon’lar bu kavramın anlamını insanların bu yönde ya da yolda yaptıkları seyahatler olarak genişletmiştir (Adair, 2005, s. 66).

Liderlik konusunda araştırma yapan kişilerin neredeyse tamamı farklı bir tanım ortaya koymuştur (Başaran, 1992, s. 53). Bu araştırmacıların büyük bir kısmı liderliğin durum, takipçi ve lider arasında karışık bir fenomen içerdiğini belirtmektedirler. Bazı araştırmacılar liderin kişilik, ruhsal ve davranış özelliklerine odaklanmış bazıları ise lider ve takipçileri arasında bulunan ilişkiyi dikkate almışlardır. Bazı araştırmacılar ise koşulların liderin davranışları üzerindeki etkisini incelemektedirler. Burns (1978) liderlik kavramının yeryüzünde en sık söylenen

ancak en az anlaşılan kavram olduğunu söylemektedir (akt.Bean, 2010, s. 5).

Stogdill, tarafından başlatılan araştırmaların sonucu olarak liderlik kavramının akışı kesintisiz olarak devam etmiştir. Liderlik kavramının davranışlar, özellikler, etkileşim kalıpları, etki, yönetici konumu ve rol ilişkileri açısından tanımlandığı sonucuna ulaşmıştır (Yukl, 2010, s. 20). Rost (1993) incelemiş olduğu 587 yayın içerisinde 221 farklı liderlik tanımına ulaştığını belirtmiştir (akt. Bass ve Bass, 2008, s. 15) .

20. yy 'da liderlik, yönetim alanında yoğun bilimsel çalışmaların yapıldığı öne çıkan konulardan biri olmuştur. Bu yüzyılda uygulayıcı ve teorisyenler liderliği çözümlmek için araştırmalar yapmışlardır. Bu araştırmalar 5000'den fazla çalışma ve 350 den fazla tanımı alınyazına kazandırmıştır. Aşağıda kronolojik bir sıralama ile liderlik tanımları tablo olarak verilmiştir (Erçetin, 2000,s.4)

Tablo 1

*Liderliğin Evrimsel Gelişimi*

Cooley,1902	Liderlik sosyal hareketlerin özeğinde olabilmektir.
Mumford,1906	Liderlik, sosyal hareketlerin kontrol edilmesi sürecinde, grupta bir kişinin ön plana çıkmasıdır.
Blackmar,1911	Liderlik, tüm grubun gücünü kendi çabalarında ortaya koyabilmektir.
Munson,1921	Liderlik, en az çatışma, en güçlü iş birliği ile insanları başarıya ulaştırma yeteneğidir.
Chapin,1924	Liderlik, grubun iş birliğine özel bir anlam verebilmektir.
Bernard,1927	Liderlik, grup üyelerinin gereksinimlerini ve isteklerini fark ederek; enerjilerini bu gereksinimleri ve istekleri karşılamaya yöneltmektir.
Bundel,1930	Liderlik, insanları, ikna ederek; onlara istediklerini yaptırabilme sanatıdır.
Kilbourne,1935	Liderlik, hayranlık duyulan kişilik özelliklerinin pek çoğuna sahip olduğunu ortaya koyabilmektir.
Stogdill,1950	Liderlik, amaçların oluşturulması ve gerçekleştirilmesi için grubu etkileme sürecidir.
Katz veKahn,1978	Liderlik, örgüt üyelerini örgütün rutin yönelimlerine mekanik bir uyum sağlamanın ötesinde, performans göstermeye güdüleyerek etki fazlalığı yaratmaktır.
Galler ve Diğerleri,1997	Liderlik, tüm potansiyelleri ve istekleriyle amaca ulaşma çabası sarf etmek için insanları etkileme sürecidir.

*Kaynak:* Erçetin, 2000,s.4-11'den kısaltılmıştır.

Liderlik lider tarafından yapılan etkinlikleri barındıran bir süreçtir. Lider ise insanları belli bir amaç ışığında davranmaya teşvik eden ve etkileyebilen kişi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle bir topluluğun grup amaçları ve kendi kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek için takip ettiği, talimatları ve emirleri çizgisinde hareket ettikleri kişi “önder” olarak kabul edilmektedir. Bu tanımlardan yola çıkılarak önderlik olgusunun temelinde bir kişinin diğer insanlar etkilemesi olduğu söylenebilir (Koçel , 2007, s. 445).

Adair’in (2004) liderlikte daimi üç değişken ya da öge yer aldığını belirtmektedir (Adair, 2004, s. 123);

- i) *Grup*: takipçiler, takipçilerin değerleri ve gereksinimleri
- ii) *Durum*: kısmen değişiyor, kısmen sabit
- iii) *Lider*: karakter ve kişilik özellikleri

Northouse (2010) liderlikte dört ortak boyutu amaç, izleyici, etki ve süreç olarak belirtmiştir. Oluşturulan liderlik teorileri ile liderliğin oluşmasının nedenlerini, liderliğin sonuçlarını ve doğası anlaşılmaya çalışılmıştır (Bass , 1990, s. 37). Bu atfedilen nedenlerin ötesinde liderlik aslında karşılaştığı olayları analiz ederek birkaç adım sonrasını hesaplayan ve süreci bu doğrultuda yönetebilme gücünü gösteren kişiler için mümkündür. İşini doğaüstü güçlere bırakmayacak kadar akıllı hareket eden, koşulların zorluğuna rağmen kendine özgü hamleleri ile grubuna rehberlik edendir (Özkaynar, 2017, s.14).

Yapılan buca tanımlalarda farklılıklar olmasına karşın araştırmacıların birçoğu tarafından kabul edilen bir tanım ortaya çıkmaktadır. Buna göre liderlik kavramı “bir kişinin grup içerisinde yer alan üyeleri örgütsel hedeflere ulaşmak için etkileme aşaması” olarak belirtilmektedir (Baron ve Greenberg, 1989, s. 374).

**2.2.2 Liderlikle İlgili Yaklaşım ve Kuramlar.** Dünden bugüne liderlerin insanlar üzerindeki etkisiyle ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular ile liderlerin insanları nasıl etkilediğini açıklayan kuramlar geliştirilmiştir. Fakat hangi liderlik davranışının diğerlerine göre daha etkin olduğu konusunda net bir tespit yapılamamıştır (Bolat, Seymen, Bolat, ve Erdem, 2008, s. 172).

Birçok liderlik teorisi, 1940'ların sonuna kadar liderlerin kişilik özellikleri üzerine odaklanmıştır. Bu teorilere göre "liderlik" liderlerin yetenek ve kişisel özelliklerine ilişkilidir. 1960'ların sonlarında kişisel liderlik stilleri ön plana çıkmıştır. 1960'ların sonlarından 1980'in başlarına kadar liderlik çalışmaları, liderlerin ve takipçilerin özellik ve durumunun bir karışımı üzerinde birleşmiştir. Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik teorileri 1980'lerin başlarında ortaya çıkmış ve 1990'larda ve yirmi birinci yüzyılın başında önemi artmıştır (Bass ve Bass, 2008, s.46).

Tablo 2

*Liderlik Yaklaşımı Özeti*

Yaklaşım	Dönem	Başlıca varsayımlar	Başlıca Eleştiriler
Büyük Adam	1800 ortaları-1900 başları	Liderlik gelişimi Darwinistik prensiplerine dayanmaktadır. Lider doğulur, lider olunmaz. Liderler doğuştan gelen güç ve etkiye sahiptirler.	Bilimsel araştırmalar henüz liderlik özelliğinin doğuştan gelen bir yetenek olduğunu kanıtlamamıştır. Liderlik özelliğinin yalnızca birkaç bireyde olduğuna inanılmaktadır.
Kişisel Özellik	1904-1947	-Bir liderin olağanüstü ya da bahşedilmiş nitelikleri vardır. -Belirli bireyler doğal bir idare yeteneğine sahiptir. -Liderler, kendilerini takipçilerinden ayıran kişisel özelliklere sahiptirler.	- Bu yaklaşımda koşullar dikkate alınmaz. - Birçok kişisel özellik, ölçmek ya da gözlemek için çok belirsiz ya da soyuttur. -Çalışmalar, kişisel özellikleri liderlik etkinliğiyle kati olarak ilişkilendirmemiştir. -Birçok kişisel özellik çalışması, liderlik davranışlarını ve takipçilerin motivasyonunu ilişki olarak ihmal eder.
Davranışsal	1950'ler-1980'ler	-Liderliğin tek bir yolu vardır. -İnsanlara, üretime ve yapıya yüksek alaka gösteren liderler etkin olacaktır. -	-Durumsal değişkenler ve grup süreçleri dikkate alınmaz; belirli tür liderlik davranışlarının etkin olduğu durumları saptamakta çalışmalar başarısız olmuştur
Durumsal	1950'ler-1960'ların başı	-Liderler koşullara göre farklı şekillerde davranırlar. -Kimin lider olarak çıkacağını koşullar belirler. -Farklı durumlar için farklı liderlik özellikleri gereklidir	-Birçok olumsuzluk teorisinin muğlak olması, belirgin ve sınanabilir önermeler yapılabilmesini güçleştirmektedir. -Teoriler kesin ölçütlere sahip değildir
Etki/Karizma	1920'lerin ortası,1977	-Liderlik bir etki ya da sosyal müdahale sürecidir	-Lider-takipçi etkileşimine, karizmanın tesiri üzerine daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır
İlişkisel	1978'den günümüze	-Liderlik ilişkisel bir süreçtir. -Liderlik paylaşılan bir süreçtir. -Takipçiliğe önem verilmesi gerek	-Araştırma eksikliği. -Karizmatik ve dönüştürücü liderliğin benzerlik ve farklılıkları hakkında daha fazla açıklama gerekiyor. -İş birliği, değişim ve yetkilendirme sürecinin gerçekleştirilmesi ve ölçülmesi zordur. -Güven, saygı, açık olma gibi konularda genellemeler vardır. -Fikir birliği yoktur, araştırma eksikliği vardır.
Dijital Çağda Liderlik(Chaos veya sistemler)	1995'ten günümüze	-Liderlik, teknoloji ile değişen dünyayı anlayarak kendini ve şirketini kurumlandırabilmektedir. -Katılımcı Liderlik "vizyona da liderlik katılımı" içeren bir süreçtir. Güçlü networkler kurulması ve iş birliği sağlaması esastır. - "Açıklık" teknoloji ile birleştiğinde iş yapmanın özüdür. Çalışanlar katkılarına göre ödüllendirme beklerler. -Girişimcilik, tüm çalışanlar içi olmazsa olmazdır.	-Y ve Z kuşağı ile öncesi kuşaklar arasında mesafe ve önyargılar vardır. -Katılımcılık ve çalışan bağlılığı süreçleri kültürlere göre değişim gösterir. -Girişimcilik özelliği diğeri tüm özelliklerin önündedir. -Açıklık ve girişimcilik otokratik yönetim tarzını tercih ettirme durumu vardır.

Kaynak: Komives, Lucas, McMahon,,(2007) "Exploring Leadership" ten uyarlanmıştır, Jossey-Bass Publishing, s:48,49

**2.2.2.1 Özellikler yaklaşımı.** Özellikler yaklaşımı kapsamında yapılan ilk çalışmalar 1795-1881 seneleri arasında Thomas Carlyle tarafından gerçekleştirilmiştir. İngiltere’de toplumsal eleştirilerde bulunan bir yazar olan Carlyle lideri “kahraman ve güçlü kişi” olarak tanımlamaktadır. Carlyle’e göre kişi lider olarak doğar, sonradan lider olması mümkün değildir. Bu çalışmacı bazı kişilerin lider olarak doğduklarını ve insanlık tarihine etki ettiklerini öne sürerek “Büyük Adamlar Kuramı”nı ortaya atmıştır (Can, Aşan Azizoğlu, ve Miski Aydın, 2015, s. 275).

Gandi, Napolyon ve Atatürk gibi liderlerin yer aldıkları toplumlarda ortaya çıkışları ve etkileri uzun süre araştırmalara konu olmuş ve bu liderlerin ortaya çıkışları ve liderlik oluşumu arasında bir ilişki kurulmaya çalışılmıştır (Şimşek, Akgemici, ve Çelik, 2008, s. 249). Belli bir grupta kişinin lider olarak kabul edilmesi ve grubu yönetmesinin sebebi söz konusu kişide bulunan özelliklerdir. Liderler bu özellikler sebebiyle diğer üyelere farklılaşmaktadır (Koçel , 2013, s. 576).

Kişinin beceri ve yetenekleri bazı araştırmacılar tarafından kişilik özellikleri içerisinde kabul edilmiştir. Kişisel özellikler yaklaşımından elde edilebilecek tek sonuç vardır bu da motivasyon, zeka, iletişim becerileri gibi özelliklere veya yeteneklere sahip bir kişinin lider olabilme ihtimalinin bu özelliklere sahip olmayan kişilere göre daha yüksek olduğudur (Baysal ve Tekarslan, 1987, s. 344).

Liderleri diğerinden farklılaştıran özellikler tanımlanabilir olmalıdır. Bu varsayım liderlik teorilerinin oluşmasını sağlamıştır. Kişilik özellikleri konusundaki çalışmalar 20. asrın tamamına yayılmış olmasına rağmen bu konu hakkındaki en mühim araştırmalar Stogdill tarafından ortaya konmuştur. Stogdill ilk araştırmasını 1947 yılında yapmış, 124’ten fazla kişinin katıldığı çalışmalarını sentez ve analiz etmiştir. İkinci çalışmasını ise 1948 ve 1970 seneleri arasında yapmış ve 163 farklı çalışmayı analiz etmiştir (Northouse, 2016, s. 20).

Stogdill’in çalışmalarından elde edilen bulgularda, liderlerin aşağıda belirtilen özelliklerden bazılarını taşımamalarına rağmen özelliklerin tamamının bir kişinin liderlik potansiyeli ile ilgili kesin sonuçlara ulaşmada yeterli olmayacağı belirtilmiştir (Erçetin, 2000, s. 28).

Tablo 3

*Stogdill'in 1948-1970 Yıllarında Araştırdığı Özellikler Listesi*

<u>Fiziksel özellikler</u>	<u>Kişilik Özellikleri</u>
Yüksek aktivite düzeyi	Uyumluluk
Yaş	Ortama uyum gösterebilme
Kilo	İddialı olma
Boy	Duyarlılık
	Baskın
<u>Sosyal Geçmiş</u>	Duygusal denge
Eğitim	Hevesli olmak
Sosyal statü	Dışa dönük olma
Mobil olabilme	Bağımsız hareket edebilme
	Objektif olma
<u>Zeka ve beceri</u>	Orijinallik, yaratıcılık
Zeka	Dürüstlük ve etik davranabilme
Muhakeme ve kararlılık	Çare buluculuk
Bilgi düzeyi	Kendine güven
Hitabet yeteneği	İnanç derecesi
	Stresle mücadele yeteneği
<u>Göreve yönelik özellikler</u>	<u>Sosyal Özellikler</u>
Başarı dürtüsü/üstünlük arzusu	Ortak hareket etme becerisi
Sorumluluk alma	İdare etme becerisi
Israrcılık	Çekicilik
Engelle karşı sebat	İşbirliği yapma
Görev yönelimi	Popüler olma
	Sosyal olma
	Sosyal katılım
	Taktikçi veya diplomatik olma

*Kaynak:* Stogdill, 1974, s. 75 Handbook of Leadership.N.Y:Free Press



Hellrigel, Slocum ve Woodman 'nın (1992,s.390) belirttiğine üzere özellikler yaklaşımını yetersiz gelmesinin sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür. Öncelikle başarılı olarak adlandırılan liderlerin kişilik özellikleriyle alakalı yüzden fazla nitelik sunulmakla beraber, aralarında birbirleri ile tutarlılık gösteren örnekler mevcut değildir. Farklı alanlarda görev alan liderlerin, özellikleri de farklılık göstermektedir.

Bu yaklaşım liderlerin etkinliği için düşünsel yetenek, sağlık, enerji, fizik, görünüm, boy ve ağırlık gibi bünyesel ve fiziki etkenlerle alakadar olmasına odaklanmıştır. Bunlarla beraber, bu etkenlerin büyük bir bölümü, bazı durumlar içerisinde liderlerin etkinliğine etki eden durumsal etkenler ile ilişki içerisinde. Örneğin, polislik ve subaylık gibi meslek kolları için görevlerin etkin bir şekilde yapılması, belli bir sınır üzerinde ağırlık ve boy uzunluğuna bağlıdır. Bu tarz özellikler kişinin bu tarz örgütlerde, yönetsel bir pozisyona yükselmesine destek olmakla beraber, ağırlık, boy uzunluğu ve başarı arasında yüksek seviyede bir korelasyon bulunmamaktadır. Diğer taraftan eğitsel işletmelerde veya kurumlarda boy uzunluğu ve ağırlık yönetsel konumlara yükselmek için gerekli değildir.

Başaran, (1998, s. 50);Liderlik özelliklerinin sahip olduğu niteliklerle alakalı araştırmaların bulgularını şu şekilde özetlemektedir:

- i) Liderlikte kişilik özellikleri büyük önem arz etmektedir. Liderliğe elverişli kişilik özelliklerine sahip olmayan birinin, lider olması imkânsızdır.
- ii) Bütün liderler için mutlak bir kabiliyet kalıbı ve kişisel özellikler listesi yoktur.
- iii) Liderlik örgütten örgüte, görevden göreve ve durumdan duruma farklı kişilik özelliklerine sahip olmayı gerektirir.
- iv) Liderlerde bulunması zorunlu olan niteliklerin, lider olmayanlarda da bulunması mümkündür.
- v) Liderlerde bulunması gereken özelliklerin bir kısmı eğitim ile kazandırılabilir.

Bunlarla birlikte son yıllarda liderlik özelliklerine olan alanın tekrar artış gösterdiği görülmektedir. Dönüşümcü ve vizyoner liderlik gibi yeni ortaya çıkmış kuramların, özellikler kuramıyla yakından alakalı olduğunu söylemek mümkündür (Çelik , 2013, s. 97).

**2.2.2.2 Beceriler yaklaşımı.** Özellikler yaklaşımında olduğu gibi bu kuramında merkezi liderdir. Beceriler yaklaşımı, doğuştan olduğu düşünülen kişilik karakterinden ziyade, öğrenebil inen ve geliştirile bilinen beceriler ve yetenekler üzerinde durmaktadır. Liderlikte, kişiliğin önemli bir rolü olmasına rağmen, beceriler yaklaşımı etkili bir liderlik için bilgi ve yeteneklerin gerekli olduğunu öne sürmektedir. Katz 1955 iş yerlerindeki yöneticilerle yaptığı araştırmasında, etkili liderliğin üç beceriye bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Katz bu becerilerin, liderlerin kişilik özellikleri veya niteliklerinden çok farklı olduklarını iddia etmektedir (Northouse, 2016, s. 43).

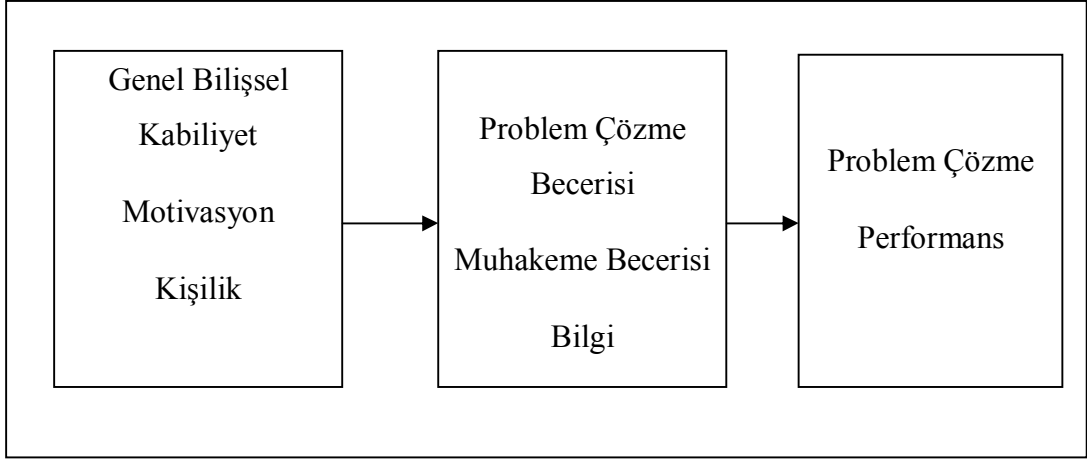
Beceriler kuramında liderin yetkinliğine vurgu yapılmakta ve lider odaklı bir perspektif çizilmektedir. Üç temel beceriden oluşan bu kuramı, üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar teknik beceriler, beşeri beceriler ve kavramsal beceriler olarak detaylandırılmaktadır.

**Teknik Beceriler:** Özel faaliyetleri yürütebilmek için, belli bir uzmanlık alanında metotları, süreçleri, prosedürleri ve teknikleri bilme ve uygun araç ve gereçleri kullanabilmek.

**Beşeri Beceriler:** İnsan davranışı ve kişilerarası süreçler hakkında bilgi sahibi olma becerisi, başkalarının duygularını anlama ve başkalarını yapacakları iş veya görevde motive edebilme, empati ve sosyal duyarlılık, açık ve etkili iletişim kurabilme, ikna edici ve akıcı konuşabilme, etkili ve işbirlikçi ilişkiler kurabilmek, kabul edilebilir sosyal davranış hakkında bilgi sahibi olmak.

**Kavramsal Beceriler:** Genel analitik yetenek, mantıksal düşünme, Kavram oluşturma ve karmaşık ve belirsiz ilişkilerin kavramsallaştırılmasında yeterlilik, problem çözme ve fikir üretmekte yaratıcı, olayları algılama ve analiz etme becerisi, değişiklikleri tahmin etmek veya öngörmek (Yukl, 2013, s. 148).

(Connely, Gilbert, Zaccaro, Marks ve Mumford, (2000) ise liderliği etki eden modellerinde, problem çözme becerisi, motivasyon, kişilik, genel bilişsel, bilgi sahibi olmak gibi becerilerin problem çözümedeki performansı etkilediğini öne sürmektedir. Model aşağıda şekil olarak verilmiştir.



Şekil 1. Liderlik Becerileri Modeli

Kaynak: (Connely, Gilbert, Zaccaro, Marks ve Mumford,( 2000) Leadership Quarterly' vol 1 s.68

**2.2.2.3 Davranışsal liderlik yaklaşımı.** Tüm liderlerde belirgin bir şekilde aynı özelliklerin bulunmadığının görülmesinin sonrasında, 1940'lı senelerin ortalarından sonra tüm ilgi liderlerin sergilediği davranışlardaki özelliklere kaymıştır. Liderlik alanındaki davranışsal yaklaşım, özellikler yaklaşımının etkin ve verimli olamamasından dolayı geliştirilmiştir (Küçüközkan , 2015, s. 88).

Bu yaklaşımda liderin sahip olduğu özelliklerin yerine izleyicilere yani grup üyelerine sergilediği davranışlar göz önünde bulundurulmaktadır. Liderin yetki devri yapıp yapmaması, astları ile kurduğu iletişimin düzeyi ve şekli, kontrol ve planlama şekilleri, hedef belirleme şekli liderin etkinliğini ortaya koyan faktörler olarak belirtilmiştir. Söz konusu yaklaşımda liderlerin grup üyelerine karşı sergilediği davranışlar önemsenmektedir (Koçel , 2001, s. 428).

Davranış bilimciler liderliğin, gruptaki tüm insanların oynadığı rollere ve söz konusu rollerin diğer üyelerin beklentilerini biçimlendirmesine dayanan karşılıklı etkileşim esnasında meydana geldiğini belirtmektedirler. Davranış kavramını kişilerin, kişisel özelliklerinin dışı vurumu ve yansıması şeklinde tanımlamak mümkündür. Farklı kişilik özellikleri bulunan bireylerin farklı durumlar altında farklı tepkiler gösterdikleri araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir (Kılınç, 1997).

Zel 'in (2001,s.102 )aktardığına göre davranışsal teoriler, özellik teorilerine göre birkaç konuda daha fayda sağlamaktadır.

- i) Liderin tanımlamasında kullanılabilir davranış biçimleri tespit edilir ise, liderlik eğitim ile herkese kazandırılabilir.
- ii) Özellikleri araştırmak yerine, davranışları ortaya çıkarmak biçimsel liderlerin beraberinde, biçimsel olmayan liderleri de ortaya çıkarmaktadır.
- iii) Liderlerin davranışlarına karşılık olarak izleyicilerin sergilediği davranışlar, izleyen ve lider arasındaki ilişkilerin yakından incelenmesine olanak verir.

Özellikler yaklaşımında başarılı ve başarısız liderlerin birbirlerinden ayrılmasını sağlayan kişisel, fiziksel ve sosyal özelliklerin belirlenmesine yoğunlaşmıştır. Davranışsal yaklaşımlarda ise başarılı liderlerin sergilediği davranışlara ve gerçekleştirdiği uygulamalara odaklanılmıştır (Başoğlu , 2006).

Davranışsal liderlik konusundaki çalışmalar liderlerin davranışlarının ve özelliklerinin belirlenmesine önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışmaların ardından örgütler, liderlerin astlarına sergilediği davranışların sınırlarını belirlemiş ve liderlerin işe veya bireylere yönelik çeşitli davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Bunlarla beraber işe ve bireye yönelik davranışlarının sahip olduğu özellikleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Davranışsal liderlik konusundaki araştırmalar, bireye yönelik liderlerin başarı düzeyinin daha yüksek olacağını ve astlarını daha iyi yönlendirebileceklerini ortaya koymuştur. Bahsedilen yargı sonraki zamanlarda eleştiriler almış, neredeyse her zaman bireye yönelik liderlerin başarıya ulaşacağı gibi genel bir yargının doğru olmayacağı düşünülmüş, farklı ortamlarda ve şartlarda hangi liderlik türünün uygun olacağı konusunda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Özler, 2013, s. 111).

Söz konusu yaklaşımların başında Ohio Eyalet Üniversitesi Modeli, McGregor'un X ve Y Teorisi, Schmidt ve Tannenbaum'un Michigan Üniversitesi Liderlik Modeli, Iowa Üniversitesi Çalışmaları, Likert'in Sistem 4 Modeli ve Mouton ve Blake'nin Yönetim Tarzı Matrisi gelmektedir (Küçüközkan , 2015, s. 89).

*Iowa Üniversitesi araştırmaları.* Sosyal psikoloji konusunda çalışma yapan en önemli isimlerden biri olan Kurt Lewin ve çalışma arkadaşları “müdahalesiz”, “otoriter” ve “demokratik” olmak üzere üç liderlik davranışı üzerinde çalışma yürütmüşlerdir. Söz konusu çalışmada 10 yaş grubundaki çocuklardan yararlanılmıştır. Üç farklı gruba bölünen çocuklar ve liderler türlü okul sonrası etkinliklere (müzik, kâğıttan oyuncak yapma, grup oyunları, resim vb.) katılmışlardır (Alganer, 2002, s. 6).

Araştırmada üç farklı liderlik şekli sergileyen kişiler, 10-11 yaş aralığındaki çocukların başına getirilmişlerdir. Söz konusu liderlik tarzları şunlardır:

- a) *Otoriter Liderlik:* Katılıma izin vermeyen, direktifler veren, geri bildirim veren ve cezalandırıcı liderliktir.
- b) *Demokratik Liderlik:* Grup kararına ve tartışmaya imkân sağlayan ve geri bildirimler veren liderlik türüdür.
- c) *Serbest Bırakan Liderlik:* Grubuna sınırsız bir özgürlük hakkı tanıyan ve herhangi bir geri bildirimde bulunmayan liderlik türüdür şunlardır (Aslan, 2013, s. 120)

Lewin ve çalışma arkadaşları çocukların maske yapma görevlerinde gözlemlenen üç ayrı liderlik çeşidi belirlemişlerdir. Yapılan araştırmalarda otoriter liderler; çocuklara maskeyi nasıl yapacaklarını gösteren, görev ve işleri kendi tespit eden ve yaptıran kişilerdir. Bu liderin yer aldığı grubun verimliliği yüksek ancak maske kalitesi düşük olmuştur. Astlarını serbest bırakan liderler; çocukların maskeleri kendi istedikleri şekilde yapmalarına olanak tanımuştur. İş birliği ve teknik bilgi alışverişi yapılmamış, bu sebeple gerçekleştirilen işin miktarı ve kalitesi düşük olmuştur. Demokratik liderler; çocukları yönlendirecek öğütler vermiş, onların sahip olduğu yaratıcı ve yararlı düşüncelerden faydalanmış ve iş birliği yapmıştır. Bunun sonucunda maske sayısı az ancak kalite yüksek olmuştur (Eren, 2009, s. 35).

*Ohio State Üniversitesi Araştırmaları:* Ohio State Üniversitesi araştırmacıları tarafından 1945 senesinde başlatılan sivil ve askeri yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, liderlik davranışlarındaki ana etkenin “liderlerin izleyicilerini örgüt hedeflerine yönlendirmesi” olduğu ileri sürülmüştür (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2008, s. 253). Ekonomi, psikoloji ve sosyoloji alanlarında uzman kişilerin yer aldığı ekip, liderlik konusunu pek çok alanda durum ve gruplarda analiz edebilmelerine yardımcı olacak “Lider Davranış Tanımlama Anketi (LDTA)”ni geliştirmiş ve çalışmalarında kullanmışlardır (Luthans,1995,s.344). Çalışma kapsamında kullanılan ilk anket lider davranışlarını farklı açılardan anlatan 1800’den fazla maddeyi içermektedir. Bu listedeki maddelerden 150 tanesi seçilerek anket formüle edilmiştir ve bu ankete “Lider Davranışı Belirleme Ölçeği” adı verilmiştir (Northouse, 2016, s. 72). Bu çalışmalarda yer alan araştırmacıların öncelikli görevi liderlik davranışlarının kategorilerini tespit etmek ve liderlerin bu davranışları ne sıklıkla kullandığını belirleyecek anketler üretmektir(Yukl, 2010, s. 104).

Tablo 4

*Ohio Üniversitesi Araştırmaları Sonucunda Elde Edilen Dört Liderlik Tarzı*

B İ R E Y E  İ L G İ	Yoğun İlgi	Yoğun İlgi
	Düşük Yapıyı Harekete Geçirme	Yüksek Yapıyı Harekete Geçirme
	-1-	-2-
	Az İlgi	Az İlgi
	Düşük Yapıyı Harekete Geçirme	Yüksek Yapıyı Harekete Geçirme
	-3-	-4-
	-	+
	- YAPIYI HAREKETE GEÇİRME +	

*Kaynak:* Arthur Bedelan, (1989): Organizational Behavior, Orlando: The Dreyden Press. s.430.

Tablo 4’te dört farklı liderlik davranışı teorik bir şekilde ortaya konmaktadır. Bu tabloya göre ikinci bölmede yer alan lider hem grup üyelerine hem de başarmaya çalıştıkları işe önem veren davranışlar sergiler iken; dördüncü bölmede yer alan lider başarmaya çalıştıkları işe ağırlık veren ancak grup üyelerinin gereksinimlerini önemsemeyen davranışlar sergilemektedir (Bedelan, 1989, s. 430).

İlk uygulama aşamasında dört boyuta sahip olan anket soruları, sonrasında son iki boyutu çıkarılarak “yapıyı harekete geçirme” ve “kişiyi dikkate alma” boyutları ile incelenmiştir (Aslan,2013,s:121). Ohio Üniversitesi'nin gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarından bazılarını şu şekilde belirtmek mümkündür (Zel, 1999):

- i) Grup otoritesi az olan bir lider istiyorsa, liderin yapıyı harekete geçirmek için göstereceği davranışlar tepki çekecektir.
- ii) Grup otoriter bir lider istiyor ve bekliyorsa, bu liderlik tarzının uygulanması doğru olacaktır.
- iii) Yapılan işte teknolojik gelişmelerden kaynaklı olarak, detaylı biçimde düzenlenmiş ve sınırlı bir zaman varsa bütün iş görenlere eşit ilgi göstermek için çabalayan lider başarıya ulaşamayacak, devamsızlık ve şikâyetlerde artış olacaktır.
- iv) İşin sahip olduğu nitelikler, bireyin ve kişinin gelişmesine engel olacak biçimde ise, bu noktada motivasyon çalışmaları yürütmek herhangi bir fayda sağlamayacaktır.
- v) İş görenler, üstlerine saygı duymuyor ise yönetim otoriter liderlik ile yürütülmelidir.
- vi) İş görenler birbirleri ile sürekli bir ilişki içerisindeyse, liderlerinden yüksek anlayış beklentisinde olacaklardır.
- vii) Liderler, izleyenlerini önemsedikçe personelin devamsızlığı ve devir hızında azalma gözlenecektir.

*Michigan Üniversitesi Araştırmaları:* Michigan Üniversitesi'nde 1947 senesinden itibaren yürütülen çalışmalarda iki çeşit liderlik davranışı tespit edilmiştir. Bu davranışlardan birincisi “birey odaklı davranışlar” dır. Bu davranış şekli liderin iş görenleri birer birey olarak kabul etmesi ve onlarla ilgilenmesi anlamına gelmektedir. Liderler için iş görenleri ile iyi ilişkiler kurmak büyük önem arz etmektedir. Tespit edilen ikinci davranış çeşidi ise “iş odaklı davranışlar” dır (Toduk, 2017, s. 32).

Michigan Üniversitesi tarafından yapılan araştırmaların sonucunda, kişi odaklı liderlik davranışlarının sıklıkla tercih edildiği, bu liderlik tarzının grubun verimliliğini ve iş tatminini arttırdığı ve buna karşın iş odaklı liderlik davranışlarının

grubun verimliliğini ve çalışan tatminini düşürdüğü belirlenmiştir (Robbins , 1998, s. 351).

Bu tespitler göz önünde bulundurularak yapılan çalışmalar ve geliştirilen teoriler temelde iki liderlik çeşidinin var olduğunu ortaya koymuştur. Bunlar görev odaklı olan otoriter liderlik ve insan odaklı olan demokratik liderliktir. Liderlik davranışı ile ilgili verilere göre yaklaşımlar dört başlıkta toplanmaktadır (Barutçugil, 2014, s. 32-40):

- i) X ve Y Teorileri,
- ii) Likert'in Dörtlü Yaklaşım Modeli,
- iii) Liderlik Tarzları Doğrusu,
- iv) Blake ve Mounon 'nun Yönetim Matriksi Modeli 'dir.

*Mc Gregor X ve Y Kuramı.* Douglas McGregor tarafından geliştirilen X kuramı ve Y kuramı, klasik kuramların insanı nasıl gördüklerini ancak insani açıdan aslında nasıl görünmesi gerektiğini ortaya koyarak savunmaktadır (Başaran, 1998, s.51). Teorideki amaç yöneticilerin iş görenlerinin motivasyonları konusundaki düşüncelerinin belirlenmesidir. Teori bu nedenle farklı alanlarda kullanım alanı bulmuştur. McGregor X, Y Teorisinde iş görenlere yönelik iki değerlendirmeyi açıklamıştır. X Teorisi bünyesinde iş görenlerle ilgili olumsuz değerlendirmeler yer alırken, Y Teorisi'nde daha olumlu değerlendirmeler yer almaktadır (Tekin , Baş ve Gökdemir, 2016,s.81).

*Otoriter Lider (X Tipi Lider):* İşin sonuca ulaştırılmasına oldukça önem veren, kişisel kabiliyetleri bulunan, organizasyondaki görevlerini yerine getirebilmek için gereken şeylerin bilincinde olan, sonuca ulaşmak için talimatlar veren, bunları yaptırım ve güç kullanarak sağlayan liderlik tarzıdır (Barutçugil, 2014, s. 33).

*Demokratik Lider (Y Tipi Lider):* Dışarıdan denetim ve baskılarla iş görenlerin başarıya ulaşmasının oldukça zor olduğunu, insanların kendilerini denetleyip yönetmelerine izin verildiğinde başarılı olacağını savunan liderlik tarzıdır (Barutçugil, 2014, s. 33). Bunlara göre X Teorisini benimseyen liderler genellikle daha müdahaleci ve otoriter tavırlar sergilerken, Y Teorisini benimseyen liderler daha katılımcı ve demokratik tavırlar sergilemektedirler (Robbins , 1998 s.389).



*Likert'in Dört Sistem Modeli:* Linkert tarafından, Michigan Üniversitesi araştırmalarının devamı niteliğinde geliştirilmiş olan modelde, liderlik davranışları dört grupta ele alınmıştır (Luthans, 1995, s. 376). Geliştirilen çalışmalardaki ortak nokta, liderlerin liderlik davranışlarını sergilerken önemsedii iki noktadır bunlar; kişiye yönelik liderlik tarzı ve işe yönelik liderlik tarzıdır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75).

İş merkezli lider, takipçilerinin performansını yakından izlemekte ve denetlemektedir. Bu liderler yasal ödüllendirme ve cezalandırma güçlerine dayanmakta, işe yakın ilgi göstermekte, astlarına ne yapılacağını açık biçimde belirtmektedir. Özellikle takım oluşturma ve geliştirme konularına ağırlık vermektedir. İki uç noktayı belirleyen bu iki liderlik anlayışını ve arada kalan diğer iki liderlik tipini gösteren Likert'in Sistem 4 modeli aşağıda sunulmuştur (Koçel T. , 2007, s. 455).

Tablo 5

*Likert'in Sistem 4 Modeli*

LİDERLİK DEĞİŞKENİ	SİSTEM -1 (İSTİSMARCI OTOKRATİK)	SİSTEM -2 (YARDIMSEVER OTOKRATİK)	SİSTEM -3 (KATILIMCI)	SİSTEM -4 (DEMOKRATİK)
ASTLARA OLAN GÜVEN	Astlara güvenmez	Hizmetçi ve efendisi gibi bir güven anlayışına sahiptir.	Kısmen güvenilir fakat kararlarla ilgili kontrole sahip olmak ister	Bütün konularda tam olarak güvenilir
ASTLARIN ALDIĞI SERBESTİ	Astlar işe ilgili konularda kendilerini hiç serbest hissetmezler	Astlar kendilerini fazla serbest hissetmezler	Astlar kendilerini fazla serbest hissederler	Astlar kendilerini tamamı ile serbest hissederler
ÜSTÜN ASTLARA OLAN İLŐKİŐİ	İşe ilgili sorun çözümlerinde astların fikirlerini nadiren almır	Bazen astların fikirlerini sorarlar	Astların fikirlerini alır ve onları kullanmaya çalışır.	Daima astların fikirlerini alır, onları kullanır.

*Kaynak:* Tamer Koçel( 2013 ) İşletme yöneticiliği s. 582. İstanbul :BetaYayıncılık

Sistem 1’de biçimsel, otoriter ve görev eğilimli bir yönetim tarzı gösterilmektedir. Sistem 4’te karşılıklı güven ve grup çalışmasına dayanan bir yönetim tarzı gösterilmektedir. Sistem 2 ve 3 bu sistemlerin orta aşamalarıdır. Likert örgütlerin yönetim çeşidinin Sistem 4’e yaklaştıkça, örgütün veriminin artacağını belirtmiştir (Uygur, 2007, s. 55).

*Tannenbaum ve Schmidt Liderlik Tarzları Doğrusu Kuramı*, İlk kez 1958 senesinde Harvard Review’de yayımlanmış olan kuram sonrasında aynı kişiler tarafından geliştirilerek 1973 senesinde tekrar aynı dergide yayımlanmıştır. Modeldeki en önemli ayrıntı her durumda geçerli olacak bir liderlik modelinin olmadığını savunmasıdır (Can, Aşan Azizoğlu, ve Miski Aydın, 2015, s. 291).

Schmidt ve Tannenbaum liderlik kavramını demokratik liderlik ve otoriter liderlik olmak üzere iki ayrı kutba yerleştirmiş ve iki kutup arasında yedi farklı durum için yedi liderlik özelliği sıralamışlardır. Belli bir durum içerisinde gösterilen liderlik davranışı, yöneticiler tarafından kullanılan yetkiyle astlara verilen yetki derecesinin bir bileşimini meydana getirmektedir (Bakan ve Doğan, 2013, s. 20).

Otoriter tavırları sergileyen bölüm patron davranışlarını önemsemekte, demokratik tavırlar sergileyen kısım ise astların davranışlarına önem vermektedir. Bu çerçevede aşağıdaki sınıflandırmayı yapmak mümkündür (Şimşek, Akgemici, ve Çelik, 2008, s. 257);

*Durum 1:* Yöneticiler karar alır ve astlarına duyururlar.

*Durum 2:* Yöneticiler kararlarını astlarına ikna yöntemiyle kabul ettirirler.

*Durum 3:* Yöneticiler düşüncelerini bildirir ve kendilerine soru yöneltmesini beklerler.

*Durum 4:* Yöneticiler alternatif kararlar yaratırlar.

*Durum 5:* Yönetici sorunu açıklar, tavsiyeler alır ve karar verir.

*Durum 6:* Yönetici sınırları belirler ve gruptan karar vermelerini ister.

*Durum 7:* Yönetici astlarının, üstlerce belirlenmiş sınırlar çerçevesinde görevlerini yerine getirmesine izin verirler (Zel, 2011, s. 135).

*Blake ve Mount Yönetim Tarzı Matriksi Modeli*, İki boyuta sahip diğer bir yaklaşım Mount ve Blake tarafından geliştirilmiş olan “Yönetim Tarzı Matriks Modeli”dir. Kendi araştırmalarının ardından Ohio State’in dört kare örneğini reddederek kendi matrikslerini oluşturmuşlardır. Söz konusu çalışmada dikey eksen boyunca “ilişkilere yönelik” olma terimini, yatay eksenin üzerine de “üretimle yönelik olma” terimini eklemişlerdir. Liderlik ile ilgili yapılmış çalışmaların çoğundan farklı olarak Blake ve Mouton yönetim tarzı matriksinin etkili yöneticilerin yetiştirilmesi için önemli bir araç olduğunu kanıtlayabilmişlerdir (Hodgetts, 1997, s. 327).

Blake ve Mouton’un ortaya koymuş olduğu kuram, Ohio State Üniversitesi araştırmaları kapsamındaki “yönetimsel eğilim programı”nın grid şebekesine adapte edilmesi ile oluşturulmuştur. Liderlik davranışlarındaki iki farklı boyut olan işe ve insana ilgi dikey ve yatay eksene yerleştirilerek beş farklı liderlik şekli meydana getirilmiştir (Vecchio, 1995, s.347). Söz konusu liderlik şekilleri Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Blake-Mouton'un Yönetimsel Şebekesi

Kaynak: Zel (2011) Kişilik ve liderlik Ankara:Nobel Yay., s.133.

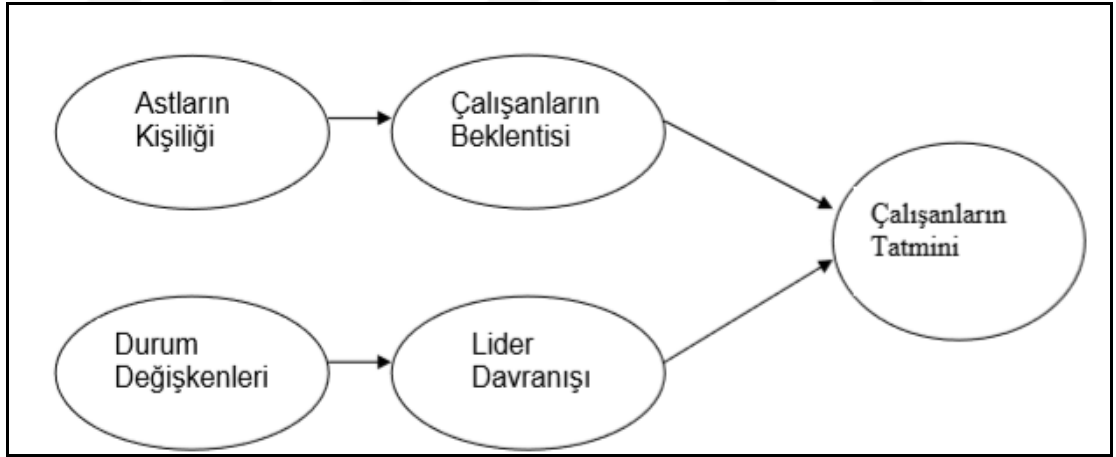
- *1.1. Tip: Etkisiz Lider:* Örgütte kalabilmesi için gereken işin yapılmasında minimum düzeyde çaba harcar.
- *1.9. Tip: Kulüp Lideri:* Bu lider dost canlısı, rahat ve düşüncelidir, göreve ilgisi minimumdur.
- *9.1. Tip: Görev Lideri:* Bu liderler verimliliği sağlarken otoriteye başvurur, insan ilişkileri minimum düzeydedir.
- *5.5. Tip: Örgüt Lideri:* Yapılacak olan işin adediyle, iş görenlerin moral düzeyini dengede tutmayı amaçlayan uzlaştırıcı liderlerdir.
- *9.9. Tip: Ekip Lideri:* Lider, kendisini görevine adayan çalışanlar ile birlikte yüksek verimi hedeflemiştir. Karşılıklı saygı ve güven üst düzeydedir (Zel 2011, s.133.)

Bu modelde bulunan beş liderlik tarzından “ekip liderliği”nin en yüksek etkinliği sahip olduğu belirtilmektedir. Araştırmalar bu yaklaşım sonucunda devamsızlığın azalacağını ve iş başarısının artacağını belirtmektedirler. Bu bağlamda liderlik kişiler arası ilişkileri, verimlilikten daha çok önemsemelidirler. Liderler ilk olarak astlarının işlerine müdahale etmeden onların iş planlama ve düzenlemelerine yardımcı olarak duygusal destekte bulunurlar. Liderlerin astlarını sıklıkla denetlemek yerine genel denetimleri tercih ederler. Astlarının gereksinimlerini önemserler. Çünkü bu modelde verimli bir iş ve huzurlu bir iş ortamı için doyurucu ilişkilerin şart olduğu belirtilmektedir (Zel, 2001, s. 102).

Üretim merkezli lider davranışları genellikle yapıyı harekete geçmeye teşvik etme davranışıyla benzerlik göstermektedir. Üretim merkezli çalışan bir lider iş görenlerin üzerine düşen görevleri ve bu görevleri gerçekleştirmek için kullanılmakta olan yöntemleri vurgular. Bu tip liderler katı kurallar belirler, iş organizasyonlarını dikkatli bir şekilde yapar ve izlenecek iş yöntemlerini astlarına anlatırlar. Çalışan merkezli liderlik davranışları büyük oranda insan etkenine ilgi davranışıyla benzerlik göstermektedir. Bu liderler iş görenler arasındaki ilişkilerin ve kişisel gereksinimlerin gelişmesi üzerinde dururlar. Astlarını destekler ve bireysel kararlar almak yerine grupça karar almaya önem verirler (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 109).

*Gary Yukl'un Liderlik Davranışları Modelleri.* Yakın dönemlerde oluşturulmuş olan bu modeldeki amaç ara değişkenler, liderlik davranışları ve durumsal değişkenler ile iş görenlerin iş tatmini ve verimliliği arasındaki ilişkileri açıklığa kavuşturmaktır. Michigan, Ohio ve Yukl Üniversitelerinde yapılan çalışmalarda iki eksen (görev ve insan) ele alınan liderlik davranışlarına “katılımcılık (karar merkezliği)” boyutunu da eklenmiş çalışanların örgütsel kararlara katılım haklarının liderler tarafından verilme seviyesini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır (Zel, 2011, s. 139).

Yukl oluşturduğu teoriyi iki farklı model olarak ele almıştır. Bunlar “Çoklu-Bağlanma Modeli” ve “Ayrılık Modeli”dir . “Ayrılık Modeli” liderlik davranışı ile astların tatmini arasındaki bağlantıyı incelerken, ”Çoklu Bağlama Modeli ”değişik liderlik davranışı değişkenlerinin durum değişkenleri ile nasıl etkileştğine açıklık getirmektedir. Bir grup deneysel araştırmalara dayanarak bu modeller test edilmeye çalışmıştır. Başarı ve karar merkezliyeti arasındaki ilişkiyi esas alarak olumlu ilişkilerden bahsedilmiştir (Tekarslan, 2000, s. 134).

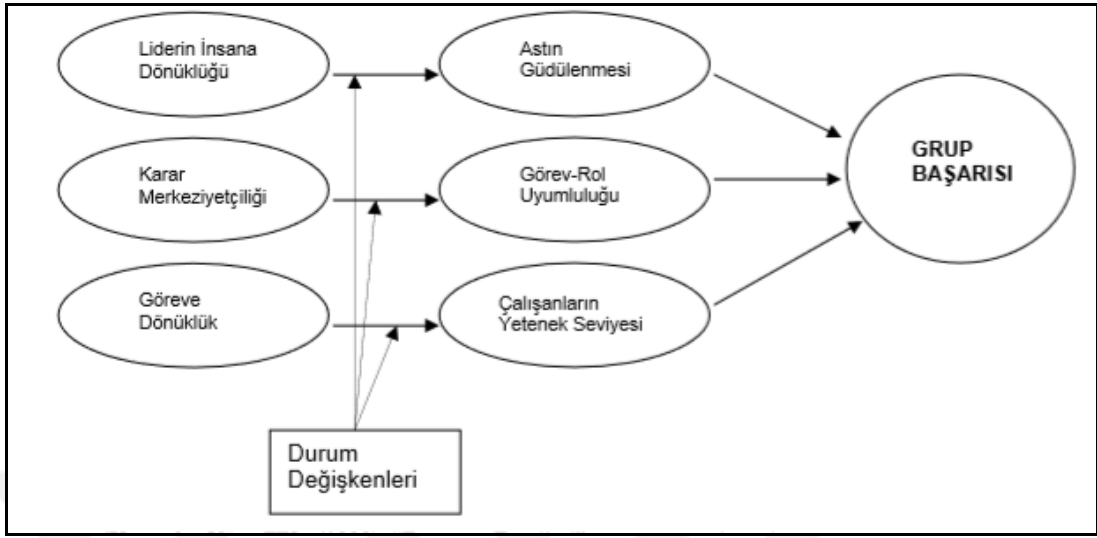


Şekil 3. Gary Yukl'un Ayrılık Modeli

*Kaynak:* Uğur ZEL, (2011): “Kişilik ve Liderlik” Ankara: Nobel Yayıncılık, s.137.

Ayrılık modelinde, astların beklentisi ve gerçekleşen davranış arasındaki farka dayalı olarak açıklanmış olan model, farkın büyük olduğunda astların iş tatmininin düşük olacağını belirtmiştir. Çoklu Bağlama Modelinde ise “Aracı değişkenlerini “ve “ Ölçüt değişkenlerini “ ele alır.” Aracı değişkenler”, takipçinin çabası, liderin takipçiye sağladığı kaynak ve destek gibi değişkenleri içerir. “Ölçüt değişkenler” ise

liderin grup performansı üzerindeki etkisini etkileyen resmi ödül gibi duruma göre hareket edilen özelliklerdir. (Aslan, 2013, s.128)



Şekil 4. Gary Yukl'un Çoklu Bağlanma Modeli

Kaynak: Uğur ZEL, (2011): Liderlik ve kişilik. s. 138 Ankara: Nobel yayıncılık

**2.2.2.4 Durumsal liderlik yaklaşımı.** Durumsallık yaklaşımında duruma en uygun olan liderlik davranışının koşullara göre değişeceği öne sürülmektedir. Bu durum genel olarak yönetimde “en iyi ve tek” yönetim şeklinin olabileceğini savunan davranış yaklaşımından farklı olan taraflarını ortaya koymaktadır (Koçel , 2001, s.134).

Durumsallık yaklaşımında en başarılı liderin davranış tarzının şartlara, kişisel özelliklere ve gruba uyum sağlayabilen lider olduğu belirtilmektedir. Bundan dolayı bir liderlik tarzının en iyisi olduğunu savunmak yerine hangi durumda hangi liderlik tarzının en etkin olacağından söz etmek doğru olacaktır (Baysal ve Tekarslan, 1987, s. 153).

Bu yaklaşımlardaki ortak nokta ilişki veya görev ağırlıklı bir lider davranışının her şart ve durumda geçerliliğini koruyamayacağını, bazı durumlarda tersine ilişki merkezli bir liderlik davranışı etkinlik sağlarken, bazı durumlarda görev merkezli liderlik davranışının etkin ve verimli olabileceği şeklinde ifade etmek mümkündür (Çağlar, 2004, s.10). Durumsallık yaklaşımıyla ilgili modeller aşağıda açıklanmıştır.

*Fred Friedlerin'in Durumsal Liderlik Kuramı:* En geniş kapsama sahip olan liderlik modelini Fred Fiedler geliştirmiştir. Söz konusu kuramda liderlik, liderlerin liderlik etme şekillerine, kişisel özelliklerine ve liderin oluşacağı çevredeki değişkenlere bağlı olacaktır (Başaran, 1992, s. 64). Fiedler'in teorisinde yöneticilerin başarıya ulaşmasını sağlayan tek bir liderlik çeşidinin olmadığı belirtilmektedir. Durumlarda meydana gelen farklılıklar, farklı liderlik davranışlarını gerekli kılacaktır (Bolden , Gosling, Marturano ve Dennison, 2003, s. 8).

Fiedler, liderliğin başarıya ulaşmasındaki en mühim noktanın ilişki ya da görev odaklı kişinin liderlik tarzı olduğunu belirtmiştir. Bu liderlerin tarzlarını belirlemek için "En Az Tercih Edilen İş Arkadaşı" anketini üretmiştir (Robbins, Decenzo, ve Coulter, 2016, s. 305).

Bu liderlik kuramında liderlik için üç önemli değişken olduğu belirtilmektedir. Belirtilen değişkenler; liderin yasal gücü, görevin niteliği ve üye-lider ilişkisidir (Werner, 1993, s. 43) Belirtilen değişkenler aşağıda belirtilmiştir.

*Üye- Lider İlişkisi:* İş görenlerin liderlerine duyduğu saygı, güven ve kendilerine güvenme düzeyleri, kötü ya da iyi şekilde değerlendirilmiştir.

*Görevin Niteliği:* Hangi işin, hangi düzeyde yapılandırılmış olduğu düşük ya da yüksek şekilde değerlendirilmiştir.

*Konunun Gücü:* Maaş artışı, terfi, disiplin, işten çıkarma gibi etkinliklerde liderin etkileme düzeyi, zayıf ya da güçlü şekilde değerlendirilmiştir.

Her liderlik durumu için üç olasılık değişkenine göre değerlendirilmiştir. Bu değişkenler birleştirildiğinde lider için olumlu ya da olumsuz durum meydana gelmektedir (Robbins, Decenzo, ve Coulter, 2016, s. 305).

Tablo 6

*Fiedler'in Durumsallık Modeli*

Durumsal Şartlar									
Yönetici–Ast ilişkisi			İYİ				ZAYIF		
Görevin Yapısı	Çok İyi Tanımlanmış		Az Tanımlanmış		Çok İyi Tanımlanmış		Az Tanımlanmış		
Otorite Gücü	Güçlü	Güçsüz	Güçlü	Güçsüz	Güçlü	Güçsüz	Güçlü	Güçsüz	

*Kaynak:* Fiedler ,F,E .(1967) A Theory of Leadership Effectiveness. New York:McGraw Hill-

Görüldüğü gibi ilişkilerin iyi ya da zayıf olması, işin planlanmış ya da planlanmamış olması ve biçimsel otoritenin varlığına göre işe ya da kişiye yönelik liderlik tarzı daha uygun olmaktadır. Davranışsal liderlik araştırmaları yapanların aksine Fiedler, en iyi liderlik tarzının kişiye yönelik liderlik olmadığını, bazı durumlarda kişiye yönelik liderliğin uygun olduğunu, bazı durumlarda ise işe yönelik liderliğin daha başarılı sonuçlar verebileceğini belirtmiştir (Özler, 2013, s. 113).

Fiedler tarafından üretilen model üç sebeple önemlidir. Bunlardan ilki, etkinlik üzerine esas vurguyu koymasıdır. İkinci sebep, hiçbir liderlik uygulamasının en iyi olamayacağını göstermesidir, yöneticilerin bu duruma iyi bir şekilde odaklanması gerekmektedir. Sonuncusuysa yönetimi durumu ve lideri eşleştirebilmesi için yöreklendirmesidir (Hodgetts, 1997, s. 331).

*Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı:* Reddin liderlik uygulamalarında göreve yönelim ve ilişki boyutuna bir de etkililik boyutunu ilave etmiştir. Etkililik yöneticilerin bulunduğu alanda, sorumlu olduğu amaçlara ulaşma düzeyi şeklinde tanımlanmaktadır. (akt.Reddin, 1970)

Reddin şartlar değiştikçe liderlik türünün de değişeceğini ve etkililiğin sağlanabilmesi için de uygun şartların meydana gelmesi gerektiğini öne sürmektedir. Böylece liderliği etkisiz ve etkili olarak iki başlıkta ele almaktadır (Hersey, Blanchard ve Johnson , 2001, s. 119; Aydın, 2007, s. 304).



Reddin yapılan diğer araştırmalardan ve oluşturulan ölçeklerden esinlenerek dört farklı liderlik şekli olduğunu belirtmiştir. Bunlar (Zel, 2001, s. 125-126);

- i) Kendini adanmış liderler,
- ii) İlgili liderler,
- iii) Kopuk liderler,
- iv) Bütünleşmiş liderler.

Bu liderlik şekillerini görev ve insan olarak iki farklı boyutta düşünerek reddin, sonradan bunların hepsinin her yerde ve her zaman etkili olmayacağı sonucuna varmış ve “etkililik” boyutunu da oluşturarak yeni bir yaklaşım meydana getirmiştir. Bunun sonucunda dört ana yaklaşımdan meydana gelen, dört etkisiz, dört etkili sekiz farklı liderlik yaklaşımı oluşmuştur (Alganer, 2002 s.6).

ETKİSİZ YAKLAŞIMLAR	TEMEL YAKLAŞIMLAR	ETKİLİ YAKLAŞIMLAR
5. Terk eden	1. Kopuk	9. Bürokrat
6. Görevci	2. İlgili	10. Geliştirici
7. Uzlaştırıcı	3. Birleştirici	11. Yürütmeci
8. Otoriter	4. Adanmış	12. Babacan-Otoriter

Şekil 5. Reddin’in Etkililik Yaklaşımı

*Kaynak:* Yüce İhsan Alganer. (2002): Liderlik Analizi ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde Liderlik, Kocatepe Üniversitesi, Afyon: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 25.

Şekilde görüldüğü gibi, durumu uygunluk boyutu ile oluşturulan tüm bileşimler etkisiz veya etkili sonuçlanabilmektedir. Durumu uyum sağlayabilen lider etkili, sağlayamayansa etkisiz olabilmektedir (Zel, 2001, s. 127).

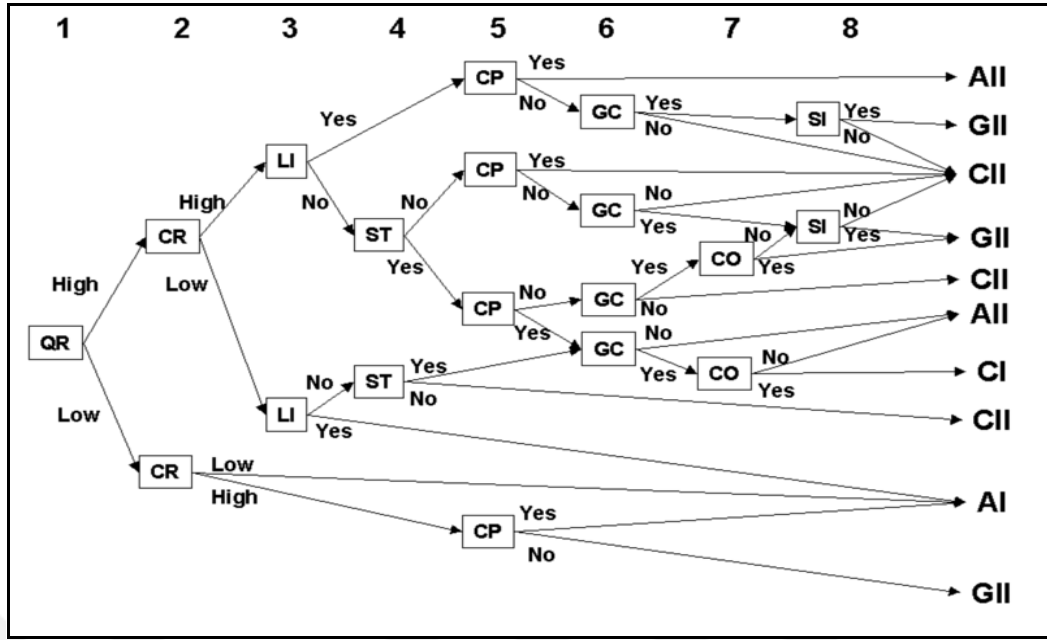
*Hersey ve Blanchard Durumsal Liderlik Kuramı:* Bu kuram anlaşılması kolay ve farklı durumlar altına uyarlanabilir bir kuramdır. Bugün liderlik eğitim uygulamalarında sıklıkla kullanılan yaklaşımların başında gelmektedir. Lake ve Mouton liderlik gözeneği çalışması ve Reddin’in üç boyutlu liderlik yaklaşımından yola çıkılarak oluşturulmuştur. Kuramlardaki “üretim” ve “insan” ile ilgili

uygulamaların yöneticiler tarafından sergilenen tutumlar ile alakalı olduğunu öne sürmektedir. Kurama göre “en iyi tutum diye bir şey olabilir fakat en iyi liderlik tarzı diye bir şey yoktur” düşüncesini savunan araştırmacılara göre durumsal faktörlerin liderlik tarzını belirleyen bir etken olduğunu savunmaktadırlar (Sayılı ve Baytok , 2014, s. 76-79).

Modelde temel dört adet davranış kadranı bulunduğu belirtilmektedir. Her bir kadran dört farklı anlamlı liderlik stilini temsil etmektedir. Bunlar düşük ilişki-yüksek görev, yüksek ilişki- yüksek görev, düşük görev,-yüksek ilişki, düşük görev-düşük ilişkidir. Bir kişinin liderlik tarzı başkalarının aktivitelerini etkilemeye çalışırken başkaları tarafından algılanan davranış biçimini ifade etmektedir (Hersey, Banchard ve Johnson, 2001,s.104) Kuram liderin takipçilerinin niteliklerini durumun mühim bir parçası olarak kabul etmektedir. Netice olarak bu da liderlerin davranışlarını belirlemeye yöneliktir (Daft, 2008, s. 90).

*Vroom ve Yetton Nominatif Kuramı:* Doğru karar vermenin liderlerin en önemli görevi olduğu görüşü ve tüm yöneticilerin bir “karar verici“ olması, öte yandan örgütsel kararların verilmesinde lidere ve duruma uygun yöntemlerin izlenmesinin giderek artması, karar verme konusundaki çalışma ve araştırmaların artmasına neden olmuştur. Kuram çeşitli karar verme durumları için hangi düzeyde katılımı gerektiren bir liderlik tarzının daha etkin olacağını saptamaya ağırlık veren durumsal bir liderlik ve karar verme yaklaşımıdır (Aksel, 2012, s. 54).

Vroom –Yetton yaklaşımına (nominatif) durumsallık yaklaşımı denmesinin sebebi, liderin tercih ettiği karar tarzının kendisine sunulmuş olduğu sorular ile bu sorulara cevap verirken içinde bulunduğu durum hakkında yaptığı yorumların birbiri ile olan ilişkilerinden dolayıdır. Modellide hangi problem karşısında hangi liderlik tarzının etkili olacağı gösterilmektedir. Bazı durumlarda bahsettiğimiz 5 liderlik tarzından biri etkili olabilirken bazı durumlarda ise birden fazla liderlik tarzı etkili olabilmektedir. Ancak 5 liderlik tarzının hangisinin kullanılacağı birçok faktöre bağlıdır (Begeç, 1999, s. 56).



Şekil 6. Vroom ve Yetton'un Karar Ağacı Modeli

Kaynak: Vroom, V. H., ve Jago, A. G. (1988). The new leadership: Managing participation in organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

*Robert House ve Martin Evans Amaç-Yol Kuramı:* J. Robert House tarafından sunulan teori, R. Mitchell Terence ve House tarafından geliştirilmiştir. Liderlerin görevleri, çalışmanın hedeflerine ulaşabilmede, izleyenlerin bireysel tatmin düzeylerini yükselterek izleyenleri elinde tutabilmektir ve bu doyumaya ulaşmayı sağlayacak daha kolay teknikleri tespit edebilmektir. Liderler bu durumu görevin başarıya ulaşmasına engel olacak sorunları yok ederek, izleyenlerinin kişisel tatminlerini arttırmalarına destek sağlayarak ve işin doğasını daha da açık bir duruma getirerek sağlayabilirler (Hodgetts, 1997, s. 331).

Amaç-yol yaklaşımı tüm liderlik davranışlarının, izleyenlerinin motivasyonları üzerinde farklı etkiler yarattığını savunmaktadır. Belirlenmiş herhangi bir liderlik davranışının izleyicilere motivasyon sağlayıp sağlamadığı görevlerin ve izleyenlerin özelliklerine göre belirlenebilmektedir (Northouse, 2016, s. 116).

Teori kapsamında lider, dört farklı liderlik davranışı uygulayarak izleyenlerinin başarı derecesine, iş tatminine ve motivasyonuna etki edebilir (Northcraft, 1990, s. 423). House ve Mitchel (1982,s.229)söz konusu liderlik davranışların aşağıdaki gibi belirtmişlerdir.

- i) *Destekleyici Liderlik Davranışları*: Lider izleyenleriyle arkadaşlık ilişkileri kurar, onlarla ilgilenir, onların mutluluğuna, huzuruna ve gereksinimlerinin tatmine ulaşması için çabalar.
- ii) *Otoriter Liderlik*: Yapılacak işler lider tarafından belirlenir, izleyenler arasında paylaşılır ve lider beklentilerini izleyenlerine açık bir şekilde belirtir. Yapılacak olan işlerle alakalı ilkeleri belirler, standartlar oluşturur ve izleyenlerine standart düzenleme ve kurallara uymaları gerektiğini belirtir. İzleyenler karar aşamalarına katılamaz.
- iii) *Başarı Arayan Liderlik*: Lider yüksek, iddialı ve önemli hedefler ve bu hedeflere ulaşılmasında izleyenlerine güvenerek performanslarının artırılması için çaba harcar.
- iv) *Katılımcı Liderlik*: Liderler karar alırken izleyenlerinin tavsiyelerini ister ve onların da karar aşamalarına katılmalarını sağlarlar.

**2.2.2.5 Modern liderlik yaklaşımları.** Kuramsal ve toplumsal alanlarda yaşanan gelişmeler ve meydana getirilen yeni oluşumlar farklı liderlik yaklaşımlarının oluşmasına sebebiyet vermiştir. Davranışsal teoriler ve özellikler kuramı konularında yapılan eleştirilerin bir kısmı giderilmiş olsa da genel olarak liderlik teorilerinin tam olarak geçerliliği konusunda ortak bir sonucuna varılamamıştır. Bundan dolayı liderlik kuramlarının uygulanma ve araştırılma tekniklerinin sorgulanması devam etmiş ve bunun sonucunda yeni yaklaşımlar oluşmuştur (Güney, 2015, s. 409).

Bu noktada son dönemlerde sıklıkla bahsi geçen liderlik yaklaşımlarının açıklanması gerekmektedir (Bakan ve Bulut, 2004, s. 157). Bu yaklaşımlardan aşağıda bahsedilecektir.

*Karizmatik Liderlik*: Karizmatik liderliği literatüre ilk katan kişi İsviçreli araştırmacı Max Weber'dir. 1947 senesinde karizmatik liderlik özelliğine sahip kişilerin sıradan insanların aksine Tanrı vergisi olarak üstün, ayrıcalıklı güç ve özelliklere sahip olduklarını öne sürmüştür (Baltaş, 2013, s. 154). Karizmatik liderler genellikle kriz anında meydana çıkan benzersiz, güçlü özelliklere sahip olan kurtarıcı

kişilerdir. Bu liderlerde görülen güçlü kişilik özellikleri motive etme, ikna, hayranlık uyandırma, cesaret ve özgüvendir (Çelik ve Sünbül, 2008, s. 52)

Levay'a göre Weber'in (1922/1968) liderlik kavramı karizmatik olarak tanımlanabilmesi için liderin olağanüstü veya doğaüstü güçlere sahip olması gerekmektedir. Karizmatik liderlik bilimsel mucit, artist, filozof, savaşçı gibi olağan dışı zamanlarda ortaya çıkan kendisine bağlı sadık destekçi topluluğa sahip olan liderlik olarak tamamlanmaktadır (Levay,2010,s.127). Karizmatik liderler genellikle kriz anında meydana çıkan benzersiz, güçlü özelliklere sahip olan kurtarıcı kişilerdir. Bu liderlerde görülen güçlü kişilik özellikleri motive etme, ikna, hayranlık uyandırma, cesaret ve özgüvendir (Çelik ve Sünbül, 2008, s. 52).

Karizmatik liderler izleyenlerini motive ederek ve ilham vererek karşı karşıya kaldıkları zorluklara rağmen, normal durumlarda sergileyecekleri performanstan fazlasını elde edebilmektedirler. Karizmatik liderler geleceğe yönelik güçlü bir vizyona sahiptir ve ekip arkadaşlarını da buna inandırabilir. İzleyenlerini duygusal manada etki altına alarak vizyona ulaşma yolunda motivasyonlarını sağlarlar (Serinkan, 2012, s. 267). Weber karizmatik insanların sergilediği davranışları sekiz boyutta ele almıştır. Araştırmanın bulgularına göre bu özellikler en güçlüden zayıfa doğru şu şekilde sıralanmıştır (Kaya ve Erdik, 2014, s. 192);

- i) Olağanüstü kabiliyetlere sahip olmak,
- ii) Yüksek özgüvene sahip olmak,
- iii) Yüksek seviyedeki baskın olma ve etkileme gereksinimi,
- iv) Risk alma özelliği,
- v) Davası için kendini feda edebilme,
- vi) Vizyona ulaşmak için gereken yüksek maliyetlere katlanabilme,
- vii) Astlarının gereksinimlerini önemseme,
- viii)Kriz anında sorunu kökten çözecek çözümler üretebilme,
- ix) Kabiliyetlerini sürekli geliştirme,
- x) Üstün bir zekaya sahip olma.

Geleneksel yetki Weber tarafından doğuştan gelen ve kişisel bir statüyle elde edilen yetki olarak tanımlanmıştır. Bu yetkinin bulunduğu bireye, emirler geleneklere uygun olduğu sürece, izleyenlerin uyum göstereceğini belirtmiştir. Karizmatik

yetkiler bireysel yetki değildir, geleneksel yetkiden de elde edilmiş konusunda farklılaşmaktadır. Karizmatik yetki, liderlere has olan kişisel bir tanımdır. İzleyiciler, liderlerinin doğuştan güçlere sahip olan mükemmel bir birey olduğunu ya da en azından diğerlerinden farklı güçleri bulunduğunu düşünürler. Bu güçler lider tarafından örgüt ve izleyicilerin faydasına olacak biçimde sürekli olarak gösterilmelidir. İzleyiciler ve liderler arasında duygusal bir bağ bulunmaktadır (Kılınç, 1997, s. 69).

Kılınç (1997, s.70) karizmatik liderliğin oluşmasını sağlayan koşulları şu şekilde belirtmiştir;

- i) İzleyicilerin rol ve görevlerinin ideoloji ile bağdaştırılması,
- ii) Değişimi mecburi hale getiren belirsizlik, kriz veya kargaşa şartlarının mevcut olması,
- iii) Yapay sorunların meydana gelmesi,
- iv) İçinde yer alınan durumda yoğun bir doyumsuzluk hissinin mevcut olması,
- v) Geleneksel şekilde gerçekleştirilen işlerdeki teknik ve yolların artık geçerli olmaması,
- vi) İzleyicilerin değer ve kimlikleriyle liderin vizyonunun uyum sağlaması,
- vii) Örgütsel bağlılığı meydana getirecek bir misyonun var olması,
- viii) Örgüt içerisindeki insanların negatif duygulara sahip olması,
- ix) Baskı altındaki tepki ve duyguların harekete geçebilmesi için bir olayın var olması.

*Dönüşümcü Liderlik Kuramı.* Dönüşümcü liderlik kuramında liderin astlarının gereksinimlerini, değer yargılarını ve inançlarını değiştiren kişi olduğu görüşü hakimdir. Dönüşümcü bir lider organizasyondaki yenilenme ve değişimi sağlayarak performansı maksimum seviyeye ulaştıran kişidir. Bu da liderin vizyon sahibi olmasına ve vizyonunu astlarına kabul ettirmesine bağlıdır (Koçel , 2007, s. 462).

Dönüşümcü liderler insanları talep edilenden daha da fazlasını yapmaları için ikna edebilirler. Daha tatmin olmuş ve kararlı astlara sahip olmak isterler, daha yüksek beklentilere sahiptirler ve bu nedenle daha yüksek bir iş performansı sağlarlar. Dönüşümcü liderler astlarının kişisel gereksinim ve gelişimlerini önemser,

onları güçlendirir ve kendilerini geliştirmelerine destek olurlar (Bass ve Riggio, 2006, s. 4).

Burns (1978) dönüşümcü lideri, takipçilerin görevlerinin önemini ve değerini ve hedeflerine ulaşma yollarının bilincinde olmalarını sağlayarak, takipçilerin takımın veya örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üzerinde tutmak olarak belirtmiştir. Maslow 'un ihtiyaç hiyerarşisinde yer alan en düşük ihtiyaçtan takipçileri başarı ve kendi kendini gerçekleştirme ihtiyacına yükselterek takipçilerin kişisel büyüme, gelişim ve başarı ihtiyaçlarını farkında olmalarını sağlamak olduğunu belirtmiştir (Bass ve Bass, 2008,s.619) Toplumlar ekonomik ya da toplumsal sorunlar ile karşı karşıya kaldıklarında, iş gören memnuniyetsizliği oluştuğunda ya da örgütlerin beklentileri karşılayamaması durumunda liderlik tarzının dönüşümcü liderlik olması büyük önem taşımaktadır (Bass ,1990). Üyeleri yüksek eğitime sahip olan ve güçlü bir güven duygusuna sahip örgütlerde, doğal olarak dönüşümcü liderlere rastlandığını belirtmiştir (Burns, 1978). Yenilikler ve liderlik arasında olumlu bir ilişki bulunsa da uluslararası organizasyonlarda yetersiz kalması dönüşümcü liderliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Görüldüğü üzere örgütler beklentileri karşılayamadığında, iş gören memnuniyetsizlikleri ortaya çıktığında, yenilikçi küresel şirketlerde ve yaratıcılık gerektiren işlerde dönüşümcü liderlik büyük önem arz etmektedir.

*Etkileşimci Liderlik Kuramı:* Liderlik konusundaki yeni araştırmalar önceden üzerinde pek fazla durulan bir konu niteliği taşımayan liderliğin, lider ve astları arasında etkili olan dinamiklerini de kapsamaya başlamıştır. Bu konudaki araştırmaların başlamasıyla bilhassa davranışçı ekol tarafından geliştirilen, daha çok etkililiği ve verimliliği arttırıcı davranışlar gösteren liderlik yaklaşımına “etkileşimci liderlik” adı verilmiştir. Etkileşimci liderlik kuramının ana felsefesinde lider ve astları arasındaki alışveriş yer almaktadır. Bu liderlik tarzında olası destek barındıran, astların motivasyonu liderlerin vaatleri, pekiştiricileri ve ödülleriyle sağlanır ya da negatif dönütler azarlama ve disiplinli davranışlar ile düzeltilir (Bresctick, 1999, s. 114).

Etkileşimci liderlik, daha geleneklere ve geçmişe bağlı yüksek performansa ulaşmak için takipçilerin motive edilmesini içeren, örgütün çıkarlarını kişisel çıkarlardan önde tutan bir liderlik tarzıdır(Bakan ve Büyükbeşe,2010).

Etkileşimci liderlik kuramında grubunun ihtiyaçlarını en iyi şekilde giderebilen kişilerin lider olduğu görüşü hâkimdir. Burada etkileşimi sağlayan öğeler liderin kişilik özellikleri ve grubun ihtiyaçlarıdır (Kağıtçıbaşı, 1999, s. 294). Etkileşimci liderlerin sahip olduğu özellikler şu şekilde özetlenebilir (Peggy, King ve Paradise, 1999, s. 303);

- i) Liderler elde etmek isteği şey için astlarına istediği şeyi verirler.
- ii) Lider ve astları arasındaki ilişki karşılıklı bağımlılıktan oluşmaktadır.
- iii) Astlar liderlerinin taleplerini yerine getirmeyi çok önemserler. Liderler de astlarının gereksinimlerini karşılamak durumundadırlar.
- iv) Etkileşimci liderlik davranışları liderin astlarının sürekli değişen ihtiyaçlarını ne düzeyde giderebildiği ile ilişkilidir.

Bu nedenle etkileşimci liderler iş görenlerin geçmişten bugüne gelen etkinliklerini daha verimli ve etkin bir hale getirmek ya da iyileştirmek yoluyla iş yapma ve yaptırmayı tercih ederler. Bu liderlik yaklaşımını tercih eden liderler yetkilerini ve ödüllendirmeleri astlarının daha çok çalışmasını sağlamak için statü ve para verme şeklinde kullanırlar. Astlarının yenilikçi ve yaratıcı taraflarını pek önemsemezler (Eren, 2009, s. 456-458).

### **2.3 Liderlik ve Üstün Zekalı ve Yetenekli Olma**

Liderlik üzerine yapılan birçok araştırma, liderlerin nasıl iyi liderlik yaptıklarını bir başka deyişle liderlik stilleri üzerinde yürütülmüştür. Özellikle 1948 yılında yapılan liderlik araştırmalarında genel zeka ve liderlik arasında yüzde elli bir korelasyon olduğu saptanmıştır (Nelson, 2016, s. 31)

Stogdil'de (1974,s.78 ) de liderlik alanında mevcut araştırmaların kapsamlı bir analizini yapmıştır. Bu araştırmalarda liderlerin sahip oldukları özelliklerin liderliğe etkisi incelemiştir. Özellikle liderlik ve zeka ilişkisini içeren 17 çalışmada liderlik ve



zeka arasında .28 korelasyon tespit etmiştir. Stogdill potansiyel liderlerin zekası ile takipçilerinin zekası arasındaki zıtlıkların önemini belirtilmiş iletişim faktörünün önemini vurgulamıştır. Tannenbaum genel zeka ve liderlik yeteneklerinin gelişiminin arasında bir korelasyon olduğunu belirtmiştir. Zeka seviyesi yükseldikçe liderlik yeteneğinin de arttığı düşünülmektedir (Milligan, 2004, s. 16) Ortalama üstü zeka tipik olarak liderliğin ön şartlarından biridir çünkü liderlerin yön verdikleri gruplardan daha fazla zekaya sahip olmaları gerekmektedir (Edmunds ve Yewchuk, 1996, s.345).

Judge ve Colbert (2004) de liderlik ve zeka ilişkisini inceleyen araştırmaların meta analizini yapmıştır. İnceledikleri 151 bağımsız çalışmada liderlik ve zeka arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Zekanın kağıt kalem testleri yerine algısal olarak değerlendirildiğinde zeka kriteri de algısal olduğunda zeka ve liderlik arasındaki korelasyonun daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Direktif davranışlar gösterme yeteneğinin ve stres düzeyinin zeka- liderlik ilişkisinde etkin olduğunu belirtmişlerdir.

Korman 1968'da yönetimsel performans üzerine kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Zekanın sözel kabiliyet testleri ile ölçüldüğünde doğru sonuçlar verdiğini ancak bunun yönetimsel performans için yeterli olmadığını ortaya koymuştur (Stodill,1974,s.78). Bireysel farklılıkların en birincil faktörü zekadır, ancak en yüksek zeka seviyesine sahip olanlar dâhil, grup üyeleri üzerinde bir etkinliği olmayabilmektedir (Simonton, 1985,s.542-547)

Ortalama üstü zeka tipik olarak liderliğin ön şartlarından biridir çünkü lider yön verdikleri gruptan daha fazla zekaya sahip olmaları gerekmektedir (Edmunds ve Yewchuk, 1996, s.345) Zeka ve yeteneklilik genetik temelli olabilmektedir. Temel becerilerimiz olan duyuşsal, sosyal, ruhsal, görsel, işitsel sembolik, dilsel, mekanik teknik beceriler problem çözme sürecinde gelişebilmektedir (Wallance ve Maker, 2009, s. 1113).

Sternberg (2005,ss.37-44) zekayı üstün lider olmanın üç bileşenlerinden biri olarak göstermektedir. Liderliği, üretilen yeni fikrin analiz edilmesi ve uygulanması, fikrin değerli olduğuna başkalarını ikna etmesi olarak tanımlamıştır. Yine Williams

ve Sternberg (1988)liderin takipçilerine göre daha üstün bir zekaya sahip olmasının onun takipçileri ile doğru iletişimi kuramamasına neden olacağını aktarmışlardır.

Mann 1959 yılında yapmış olduğu meta analiz çalışmasında kişilik özellikleri ve liderlik arasındaki ilişkileri incelemiş zeka, cinsiyet, hassasiyet, baskınlık, uyumluluk, muhafazakârlık özelliklerinin liderlik ile ilişkisi ve zeka ile liderlik arasında yüksek bir korelasyon saptanmıştır(Lord, Foti, ve Vadar,1984).

Fiedler'in Durumsal Yaklaşım teorisine daha sonra eklediği Bilişsel Kaynak teorisi iki varsayım üzerinde durmaktadır. Zeki ve tecrübeli liderlerin zeki ve tecrübeli olmayan liderlere kıyasıya daha etkin planlama yapabilmekte ve daha aksiyon stratejileri belirleyebilmekte olduğunu belirtmektedir. Liderin zeka düzeyinin belirli koşullar altında farklılık göstereceğini öne sürmüştür. Liderin grubu yönetmesi, grubu desteğini almış olması, uygun ve stressiz bir ortamda çalışması, görevinin entelektüel bir çabayı gerektirmesi olarak sıralanmıştır. Bu koşullar altında zeki liderler daha iyi strateji geliştirebilmektedirler. Stres, tecrübe, görev süresi, mevki ve zeka genel olarak liderliği anlamamızın merkez noktasıdır ve bunların bilişsel kaynak teorisi ile doğrudan ilgilidir. Bilişsel Kaynak Teorisi zeka ve diğer bilişsel yeteneklerin ve deneyimlerin takım performansındaki rolünü tanımlamayı amaçlamaktadır. (Fiedler, McGuire, ve Richardson, 1989)

Zeka ve iş başarısı üzerine yapılan çalışmalarda zekanın iş başarı üzerinde önemli bir ölçüt olduğu ancak tek başına yeterli olmadığı görüşüne varmışlardır. Yüksek zekalılık bütün alanlarda olduğu gibi iş performansına olumlu etki sağlamaktadır. Yüksek zekanın, insanların bilgileri daha hızlı öğrenmelerine neden olması iş performansının da artmasına neden olmaktadır (Plowman, 1980, s. 13-16).

Ataman (2011, s.159) liderliği bir grubu veya kişiyi bir karara ya da eyleme yöneltebilme yeteneği olduğunu belirtmiştir. Liderlik yeteneği konusunda üstün olan öğrenciler zor durumlar karşısında durumu grup ile müzakere ederler ve grubun becerilerinden faydalanırlar. Üstün zekalı ve yetenekli çocukların liderlik özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamıştır;

- i) Okulda gerçekleştirilen sosyal aktivitelerin bir kısmına katılırlar.
- ii) Sorumluluk bilinci yüksektir, verdiği sözleri en iyi şekilde yerine getirirler.

- iii) Gerek yetişkinler gerekse yaşlıları arasında öz güveni oldukça yüksektir.
- iv) Yapmış olduğu çalışmaları çekinmeden sunabilir.
- v) Genellikle sınıf arkadaşları tarafından sevilen kişilerdir.
- vi) Kendilerini iyi ve doğru bir şekilde ifade edebilirler.
- vii) Sözlü anlatımları son derece iyidir.

Karnes ve Bean (2004) ilköğretim dönemindeki üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerde gözlenen liderlik özellikleri şu şekilde belirtilmiştir

- i) Mücadele isteği,
- ii) Problemleri yaratıcı bir şekilde çözme yeteneği,
- iii) Eleştirel muhakeme yeteneği,
- iv) Yeni ilişkileri görme yeteneği
- v) Sözlü ifade kolaylığı,
- vi) Düşünce ve harekette esneklik,
- vii) Belirsizliğe tahammül yeteneği,
- viii) Başkalarını motive etme yeteneği.

Sisk (1985) başarılı bir liderde bulunması gereken beceri ve yetenekleri aşağıdaki gibi belirtmiştir (akt. Phillips, 2009, s. 45);

- i) Sorumluluk alabilen, verdiği sözü yerine getirebilen,
- ii) Yaşlıları ve yetişkinlerle olan ilişkilerinde kendine güvenen, kişisel çalışmalarını sınıfta sunarken rahat görünen,
- iii) Sevilen, popüler,
- iv) İşbirlikçi, çekişmelerden uzak duran, genellikle kolay iletişim kurabilen,
- v) Kendini iyi ifade edebilen,
- vi) Yeni durumlara uyum sağlayabilen, düşünsel ve fiziksel bağlamda esnek olup rutinin değişmesine karşı uyum sağlayabilen,
- vii) Başka insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan,
- viii) Hâkimiyet kurmaya eğilimli olan genelde aktiviteleri yönlendirebilen,
- ix) Birçok okul aktivitesine katılan ve katılacağına güvenebileceğimiz.

Ohio liderlik enstitüsünün danışmanı ve öncü eğitmeni olan John Lester'in üstün yetenekli öğrenciler ile geçirerek kazandığı 25 senelik tecrübeyi sentez ederek yaptığı çalışmada, bugüne kadar ortaya konan listeleri ölçülebilir beceri olarak özetlenmiştir. Lester söz konusu becerilerin ölçülebilir potansiyel ve evrensel liderlik yetenekleri bulunan tüm yaşlardaki öğrencilerde geliştirilebileceğini varsaymıştır (akt.Phillip, 2009 s.47).

- i) Gönüllü görev alır.
- ii) Grup oyunlarının ve aktivitelerin sorumluluğunu alır üzerine alır.
- iii) Problem çözmede ve karar almada öne çıkma.
- iv) Yeni mücadele ve girişimleri kabul eder ve destekler
- v) Akranları tarafından sevilir.
- vi) Akranlarının davranış eylem ve inançlarını etkiler.
- vii) Entelektüel uğraş ya da akademik başarılarında öne çıkarlar.
- viii) Diğerlerinin refahını önemser.
- ix) Doğal rekabetçi yapısı vardır.
- x) Enerjik bir dürtü ve yüksek ölçüde hırs sergiler

1980 senesinde düzenlenen "California Üstün Yetenekliler Konferansı'nda liderlik özellikleri ile ilgili on altı özellik açıklamıştır. Bu özellikler aşağıda belirtildiği üzeredir (Plowman, 1980, s. 15).

- i) Kararlı olmak
- ii) Fedakârlık
- iii) İkna edicilik/yenilikçilik
- iv) Başkalarının ihtiyaçlarına karşı duyarlılık
- v) Durumu kolaylaştırma becerisi,
- vi) Hedef odaklılık,
- vii) Güçlü iletişim becerisi,
- viii) Dürüstlük
- ix) Organizasyon yeteneği,
- x) Beceriklilik,
- xi) Risk alabilme,
- xii) Karizmatiktik,

- xiii) Yetkinlik,
- xiv) Israrcılık
- xv) Sorumluluk alabilme,
- xvi) Yaratıcılık.

## 2.4 Liderlik Tarama ve Tanılama Araçları

Var olan liderlik değerlendirme araçları çoğunlukla öğretmen veya kendi kendini değerlendirme üzerinedir. Bu araçlar genellikle liderliğe bağlı bazı özel davranışları ölçmede başarısız olmuşlardır. Bunun yanı sıra, bu araçların hiçbiri özellikli olarak liderliği kendi özgünlüğünde değerlendirememiştir (Jolly ve Kettler, 2004).

Addison,(1985) Liderliğin ölçülmesinde bazı yöntemlerin ölçüm metotları olarak kullanıldığını belirtmiştir.

- i) Akranlar, öğretmenler veya bir topluluk tarafından aday gösterilmek veya değerlendirme ölçekleri ile ölçülmek
- ii) Simülasyon aktivitelerinin gözlemlenmesi ( Gerçek durum veya sistemlerin yansıtılması için hazırlanan öğrenme aktiviteleri)
- iii) Geçmiş liderlik tecrübelerini içeren biyografik bilgiler
- iv) Mülakat
- v) Kişilik testleri “Myers-Briggs Tip Göstergesi” gibi.
- vi) Liderlik stili ölçekleri, Liderlik yorumlamak için kullanılan ölçekler (Örneğin Lider Etkinliği ve Adaptasyon Tanımı).

**2.4.1 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.** Oakland et al. (1996) üstünlüğü ölçen bazı ölçeklerin liderlikle alt ölçeklerinin bulunduğunu belirtmiştir (Fox, 2012, s. 29); Bunlardan bazıları aşağıda belirtildiği gibidir.

- a. Eby Üstün Zeka Davranışı İndeksi
- b. Üstün Zekalı ve Yetenekli Tanıma Formu
- c. Üstün Yetenekliler Değerlendirme Ölçeği
- d. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Davranışsal Özellikleri Ölçeği

*Üstün Yetenekli Öğrencilerin Davranışsal Özellikleri Ölçeği*, Ölçeğin orijinali 1976 yılında Renzulli ve arkadaşları tarafından yayınlanmıştır. Ölçek öğrenme, motivasyon, yaratıcılık ve liderlik olmak üzere 4 alanı kapsamaktadır (Renzulli, 1983,s.30). Ölçeğin güvenirliği .97 bulunmuştur. Ölçek öğretmenler ve okul personelinin kullanılması için geliştirilmiş olup yüksek kabiliyetli öğrencilerin karakteristik özelliklerini ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçeğin birçok dilde uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek revize edilmiş haliyle 6 ‘lı likert ölçektir (Renzulli, v.d, 2002).

*Üstün Zekalı ve Yetenekli Tanıma Formu*, Johnson tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. Ana okuldan 9. Sınıfa kadar kullanılabilen 24 maddelik bir ölçektir. Ölçek maddeleri 6 alana ayrılmış ve her bir alan farklı dört maddeye sahiptir. Bunlar akademik, , yaratıcılık, liderlik, görsel ve sahne sanatları ve psikomotor atletik ve mekaniktir. Ebeveynler ve öğretmenler, öğrencileri, gözlemlenen çeşitli üstün zekalılık karakterlerinin sıklık düzeyine göre değerlendirirler. Üstün Zekalı ve Yetenekli Tarama Forumu’nun normları mevcut değildir ve liderlik ölçeğinin iç tutarlılık tahmini, tatmin edicidir. Ayrıca bu form, diğer güvenirlik endekslerinden yoksundur. Oakland ve diğ. (1996) “Normların ve güvenirliğin ve geçerliliğin uygun kanıtlarının eksikliğinden dolayı bu ölçümün kullanılabilirliğinin sorgulanması gerektiği sonucuna varmışlardır (Oakland, Falkenberg ve Oakland, 1996, s. 142).

*Myers-Briggs Tip Göstergesi*, Carl Jung’un psikolojik tipler teorisini temel alınarak Myres ve McCaulley tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Jung’ un teorisini pratik olarak ölçebilecek niteliktedir. Bu teori liderliğin doğasını anlamaya çalışan bir model ortaya koymaktadır. İnsanlar “tip”lerini bireysel tercihlerine göre oluşturmaktadır. Kişinin psikolojik tipi iki tutum ve fonksiyonun birleşiminden oluşmaktadır. Kişinin psikolojik tipi iki tutum (içe dönük/dışa dönük, yargılama/algılama) ve (Duyu/Sezgi, Düşünme/Hissetme) fonksiyonlarından oluşmaktadır. Sekiz tercihin birleşmesi sonucunda 16 tip ortaya çıkmaktadır. Ölçek 166 maddeden oluşmaktadır. Yaklaşık 45-60 dakikalık süre içinde yanıtlanması beklenir. Ergenler ve yetişkinler için öz değerlendirme ölçeğidir. (McCaulley,1990,s.383)

*Liderlik Beceri ve Davranış Ölçeği*, Sisk tarafından 1987 geliştirilen Liderlik beceri ve davranış ölçeği bir öz değerlendirme ölçeğidir. Ölçek, pozitif benlik kavramı, iletişim becerileri, karar alma becerileri, problem çözme becerileri, grup dinamiği becerileri, düzenleme becerileri, planlama becerileri, uygulama becerileri ve fırsatları sezme alanlarını içerir. Öğrenciler için 5’li likert tipi hazırlanan ölçeğe; asla, nadiren, bazen, sık sık ve daima biçimde cevaplamaları beklenir (Karnes ve Bean, 1996, s.7). Ölçek 33 maddeden ve 10 alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin cronbach alfa güvenirlik sayısı. 95 olarak hesaplanmıştır (Emir ve Acar, 2007, s. 189-201)

*Eby Üstün Zeka Davranışı İndeksi*, bir ürün değerlendirme ölçeği ve altı yetenek alanını içeren sözel, matematik-bilim, problem çözme, müzik, görsel-uzamsal, sosyal -liderlik, mekanik- teknik-yenilikçi altı kontrol listesinden oluşmaktadır. 5’li likerte göre hazırlanan kontrol listesi üstün yetenekli öğrencilerin davranışlarına dair yapılan literatür taramasıyla içinden seçilen 10 davranışsal özelliğin incelenmesi ile oluşturulmuştur. Bu beceriler Kavrama becerisi, çevre ile aktif etkileşim, yansıtma becerisi, kararlılık, bağımsızlık, hedef odaklı, özgünlük, üretkenlik, öz değerlendirme ve iletişim becerileridir (Oakland, Falkenberg, ve Oakland, 1996, s. 142).

*Güçlü Liderlik Özellikleri Göstergesi*, Ellis 1990 tarafından geliştirilmiştir. 11-18 yaş arası ergenleri değerlendirmektedir. Bu ölçek rehberlik öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri için oluşturulmuş ve gençlerde gelişen liderlik özelliklerinin incelenmesinde referans noktası olmuştur. 40 maddeden oluşan anket, öğrencilerin liderlik davranışlarını ve yeteneklerini gözleme üzerine tasarlanmıştır ve ölçekteki tam puan, liderliğin bileşenlerini yansıtmaktadır. Ölçekte, liderliğin evreleri 8 kümede yansıtılmaktadır. Bunlar grup aktivitelerinde keyif alma, grup aktivitelerinde anahtar rol oynama, grup aktivitelerinde yüksek kademeli katılımcı olma, araştırmacı olma, empati kurabilme, cesur olma, vicdanlı olma, özgüvenli olma düzeylerini ölçmektedir İki farklı çalışmada tutarlılık katsayısı 0.95 ve 0.83 bulunmuştur (Shaunessy ve Karnes, 2004).

*Üstün Yetenekliler Değerlendirme Ölçeği*, Stephen B. McCarty tarafından geliştirilmiş ölçek okul personelinin ve öğretmenlerin üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerin belirlenmesinde kullanılması için hazırlanmıştır. 5’li likert tipi

hazırlanan ölçekte liderlik bölümü 48 maddeden oluşmaktadır (Mathew, 1997). Ölçekdeki 48 madde 1987 yılındaki federal tanımda geçen 5 üstünlük alanını içeren sorulardan oluşmaktadır. Bu alanlar; entelektüel beceri, yaratıcılık, özel akademik yetenek, liderlik, performans ve görsel sanatlar becerileridir. Ölçek ABD’de 5 ila 18 yaş arasındaki toplam 2,288 öğrenci de uygulanarak standardize edilmiştir ve yaklaşık 20 dakikada sınıf öğretmeni, okul personeli tarafından uygulanabilmektedir. Ölçeğin cronbach alfa katsayısı .99 olarak bulunmuştur. (McCarney ve Arthaud, 2009). Ölçek; liderlik rolü üstlenir, hedeflerine yönelik çalışmayı sever, karakter ve sağlamlık sergiler, seçilmiş görevlerde aktif rol alır, grup aktivitelerine öncülük eder fikirler öne sürer, bilgiler açıklar ve diğerlerini etkiler grup içerisinde kişilerarası pozitif ilişkiler kurulmasına olanak sağlar, grupları organize eder ve öncülük eder, akranları tarafından liderlik görevine getirilir ya da seçilir, liderlik rollerini kendiliğinden üstlenir gibi on liderlik becerisini içermektedir (Phillips, 2009, s. 47).

*Üstün Zekalı Değerlendirme Ölçeği*, Pfeiffer-Jarosewich (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Okul öncesi - anaokulu ve okul dönemi formu olmak üzere iki form oluşmaktadır. Her iki ölçek de entelektüel akademik, yaratıcılık, sanatsal yetenekleri ve motivasyonu ölçmektedir. (Shaunessy ve Karnes, 2004) Liderlik yeteneği sadece okul formunda yer alır ve büyük yaş gruplarının uygulaması için uygundur. Bu ölçek öğrencilerin başkalarını ortak amaç doğrultusunda motive edebilme yeteneğini ölçer. Ölçeğin öğeleri öğrencilerin grup içindeki çatışma çözme becerilerini, grup içindeki girişkenliğini, sosyal dinamikleri anlayabilmesi ve kişilerarası iletişimini ölçmektedir. (Pfeiffer , 2015, s. 120)

Üstün zekalı değerlendirme ölçeğinin okul öncesi ve anaokulu versiyonu 4.0 ve 6:11 yaş aralığında, okul versiyonu ise, 6:0 13:11 yaşları için kullanılmaktadır. Okul öncesi ölçeği her bir 12 madde içeren 5 ölçekten oluşmaktadır. Toplam olarak 60 maddesi vardır. Okul dönemi ölçeği ise 12 maddeli 6 ölçekten oluşmaktadır ve toplamda 72 maddesi bulunmaktadır. Okul öncesi ölçeği, anaokulu ve okul öncesi öğrenciler için yetenek ve davranış gelişimine uygunken, okul dönemi ölçeği maddeleri ise daha gelişmiş yetenekleri ve davranışları yansıtmaktadır. Okul dönemi ölçeği, okul öncesi ölçeğinden farklı olarak liderliği becerisini de kapsamaktadır (Pfeiffer , Petscher ve Kumtepe, 2008, s. 140-146). Ölçek, üstün zeka ve yeteneklilik



Münih modeline ve ulusal eğitim raporda yer yer alan tipolojiyi birleştiren çok boyutlu bir yeteneklilik modeline dayanmaktadır (Pfeiffer ve Petscher , 2008).

*Roets 'in Liderlik Değerlendirme Ölçeği*, Roets Rating Scale for Leadership (RRSL) liderlikle ilgili ölçme aracı Louis Roets tarafından geliştirilmiştir.

Liderlik becerilerini “kendini değerlendirme” şeklinde hazırlanan ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. Beş seçenekli “Likert” tipi hazırlanan ölçek 10-18 yaş aralığına uygulanmaktadır (Acar, 2007, s. 62).

Ölçek üzerinde boyutsal bir ayrıma gidilmemiştir ancak ölçeğin beraberinde hazırlanan “liderlik becerileri eğitimi” başarı,proje planlama,dil becerisi ve münazara olmak üzere dört boyutun oluşmaktadır. Ölçek Amerika Birleşik Devletleri’nde 1057 kişi üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin ortalaması ( $X=48$ ), standart sapması ise ( $d=13$ ) olarak belirlenmiş, varyans ise 174.010 olarak bulunmuştur. (Roets, 1992, s. 118)

Çayırdağ ve Acar (2007) “Roets’un Leadership Rating Scale (RLRS)” ölçeğinin Türkçe versiyonunu hazırlayarak Roets’un “Liderlik Becerileri Değerlendirme Ölçeği”nin güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını yapmışlardır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı. 84 olarak bulunmuştur (Güneş, 2010, ss. 33-41)

*Liderlik Becerileri Envanteri*, Karnes ve Chauvin tarafından 1985 de yayımlanmıştır. 125 maddeden oluşan kendini kendine değerlendirme türü bir ölçektir. Diğer Ölçeklere göre daha kapsamlı olan çalışma geçerlilik ve güvenilirlik adına en iyi araçtır (Karnes ve Chauvin, 2005, ss. 9-18). Liderliğin temelleri, yazılı iletişim becerileri, sözlü iletişim becerileri, değerlerin netleştirilip belirlenmesi, karar verme becerileri, grup dinamikleri becerileri, problem çözme becerileri, kişisel beceriler, planlama becerileri ölçümü gibi alt boyutları vardır (Shaunessy ve Karnes,2004).

*Lise Kişilik Anketi*, lise kişilik değerlendirme ölçeğinde, liderlik potansiyeli on dört kişilik özelliği içerisinde değerlendirilmiştir. Bu kişilik özellikleri; Uyum, zeka, duygusal denge, heyecan, baskınlık, arzu, itaat, cesaret, duyarlılık, geri çekilme, anlayış, öz-yeterlilik, öz-disiplin ve gerilim olmak üzere 142 maddeden oluşmaktadır. 12-18 yaş arası için uygun olan ölçek öz-değerlendirme şeklinde

hazırlanmış bir ölçektir. Ölçek bireysel veya grup olarak uygulanabilir. Uygulama süresi 45 ile 60 dakika sürmektedir (Karnes ve Bean, 1996, s. 6).

*Khatena-Morse Çoklu Yetenek Algı Envanteri*, Khatena-Morse Çok Yetenekli Algı Envanteri, her biri 50 maddeden oluşan iki farklı formu vardır. Formlar 10 yaş ve üzeri kişilerin liderlik, müzik, sanat ve yaratıcılık yeteneklerini ölçmek için tasarlanmıştır. Ölçeğin iki formu liderlikte sırasıyla 4 ve 6 madde içermektedir. Çoğu katılımcı envanteri 10 ila 30 dakika içerisinde tamamlayabilir. Ölçek küçük yaş gruplarına yetişkinlerin yardımı ile uygulanabilmektedir (Khatena ve Morse, 1987).

*Öğrenci Yetenek ve Risk Profili*, 1976 yılında geliştirilen Biyografik Envanterin U Formunu temel almıştır. Ölçekte akademik performans, yaratıcılık, sanatsal potansiyel, liderlik, duygusal olgunluk, eğitimsel uyum ve risk durumu gibi yedi performans ölçümü yapılmaktadır. Öğrencilerin 150 maddenin her birine cevap vermeleri gerekmektedir. Hazırlanan bilgisayar programı grubun yüzdelik puanlara göre yedi alanla ilgili öğrencilere analiz etmektedir (Karnes ve Bean, 1996, s. 6).

*Liderlik Becerisi Değerlendirme Ölçeği*, Cassel ve Stancik 1982 tarafından geliştirilmiştir. 9.cu sınıf ve daha üzeri yaş gruplarının kendi kendilerini değerlendirebilecekleri 50 maddelik çoktan seçmeli bir kağıt –kalem testir. 1952’de Flagagnan ın liderlik teorisine dayanarak hazırlanan ölçekte , liberal, demokratik - işbirlikçi, otokratik –itaatkâr ,otokratik-ağrısız olmak üzere 4 liderlik tipi belirlenmiştir. Her stille ayrı bir puanlamanın yanında bir de toplam puan da belirlenir (Oakland, Falkenberg ve Oakland, 1996)

*Genç Liderler Yaşam Becerileri Geliştirme Ölçeği*, İletişim becerileri, karar verme becerisi, diğerleri ile birlikte yaşama becerileri, öğrenme becerileri, yönetim becerileri, kendini anlama becerileri, grupla çalışma becerilerinin düzeyini belirlemektedir. Batı’da farklı gençlik programlarının etkililiğini ölçen bir ölçme aracıdır. 30 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı. 98 bulunmuştur (Dormody ve Seevers, 1994)

*Öğrenci Liderlik Uygulama Envanteri*, Envanter 2003 yılında Kouzens ve Posner tarafından geliştirilmiştir. Engelleri aşmak, ortak bir vizyondan ilham alma, başkalarını harekete geçirme, örnek olma, başkalarını yüreklendirme özelliklerini

ölçmektedir. SLPI-öz değerlendirme ve SLPI-gözlemci olmak üzere iki farklı şekli bulunmaktadır (Kouzes ve Posner, 2005). Ölçek Türkçeye Sinem Konuk tarafından uyarlanmıştır. Bu ölçek, en iyi liderlik sonuçlarına ulaşmaya yardımcı olacağı araştırmalarla teyit edilen 30 davranışın, hangi sıklıkla sergilendiğini ölçmeyi hedefler. Üniversite öğrencilerinin Öğrenci Liderliği Uygulamaları Ölçeği, [(i) model olma, (ii) paylaşılan bir vizyona ilham verme, (iii) sürece meydan okuma, (iv) insanları harekete geçirme ve (v) yüreklendirme] beş faktör ve toplam otuz maddeden oluşmaktadır. Ölçek, öz-değerlendirmeye dayalı kâğıt kalem testidir. Öğrencilerden her bir maddenin ifade ettiği niteliğe ilişkin görüşlerini (1) hiçbir zaman'dan (5) tamamen'e uzanan 5'li Likert tipi bir skala üzerinde ifade etmeleri istenmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları 1928 kişilik lise ve üniversite öğrencisinden (1204 Kadın, 724 Erkek) oluşan bir örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeyi alt boyutlar için Cronbach Alpha değeri 0.68–0.79 arasında değişmektedir (Konuk, 2018, s. 73).

**2.4.2 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.** Türkiye'de liderlik üzerine yapılmış ölçek geliştirme çalışmaları sınırlı düzeyde olup bu çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

*Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği*, Araştırmaya Üsküdar ve Beykoz ilçesinden 66 tane ortaöğretim okulu katılmıştır. Gençlik Liderlik özellikleri ölçeği yedi alt boyuttan ve 40 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, güven duyma ve güvenilir olma, grup becerileri, karar verme becerileri ve problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluktur. 5'li Likert tipi ölçektir. Ölçeğin tamamına ait Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri. 922 olarak bulunmuştur (Cansoy , 2015, s. 121)

*Öğrenci Liderliği Ölçeği*, Ölçekte "Biz Lideriz" eğitim programının öğrencilerin liderlik rolleri ve davranışlarına etkisini belirlemektir. Çalışma 6.sınıfa devam eden 49 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir.5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek toplam 32 maddeden ve dört alt ölçekten oluşturulmuştur. Bunlar temel liderlik (7 madde),kişisel yetenek (8 madde),takım çalışması (11 madde),toplumsal hizmet(6 madde)alt ölçeklerdir. Güvenirlik Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı. 94 olarak bulunmuştur. (Tüysüz, 2007, s. 94)

*Doğa Sporları Etkinliklerine İlişkin Liderlik Ölçeği*, doğa sporları etkinliklerine ilişkin liderlik ölçeğinin geliştirilmesin ile ilgili yapılan çalışmada 22-55 yaşındaki bir grup ile hazırlanılmıştır. Ölçek 35 maddeden ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan çalışmada ölçeğin güvenirliği. 85 olarak bulunmuştur (Dinç, 2006)

*Liderlik Davranışları Ölçeği*, Ölçek farklı liderlik davranışlarını içeren toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipi olarak düzenlenmiştir. Kara Harp Okulunda yapılan bu çalışma ile öğrencilerin liderlik becerileri sergilemeleri düzeyleri arasındaki farklar ve benzerlikler tespit edilmeye çalışılmıştır. 2005- 2006 eğitim öğretim yılında dördüncü sınıf 780 Harbiyelilere uygulanmıştır. Bu Harbiyelilerin 176 tanesi Kara Harp Okulunun faaliyet gösterdiği 20 olimpik spor branşında yer almaktadırlar ve hepsi lisanslı sporculardır (Akdemir , 2007).

## **Bölüm 3.**

### **Yöntem**

#### **3.1 Araştırma Modeli**

Bu çalışmada, üstün zekalı ve yetenekli olan ve olmayan öğrencilerin liderlik potansiyelleri incelenmiştir. Araştırmada kullanılmak amacıyla 6-11 yaş öğrencileri için bir ‘‘liderlik potansiyeli ölçeği’’ geliştirilmiştir. Bu araştırma betimsel tarama deseninin kullanıldığı nicel bir çalışmadır. Araştırmada tekil tarama modeliyle 6-11 yaş grubu öğrencilerin liderlik becerilerini belirlemeye yönelik ‘‘Liderlik Potansiyeli’’ ölçeği geliştirilmiştir. Öğrencilerin liderlik potansiyelleri demografik değişkenler açısından incelenmiş, liderlik özelliklerini ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabilir. Tekil tarama modelleri ile anlık durum saptamaları yanında zamansal gelişimler ve değişimler de belirlenebilmektedir (Karasar, 2005).

#### **3.2 Evren ve Katılımcılar**

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasındaki özel ve devlet okulları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Avrupa yakasında Eyüp, Beşiktaş, Esenler Anadolu yakasında ise Sultanbeyli, Pendik, Kadıköy ilçelerinde özel okul ve devlet okullarında eğitim gören 2-3-4-5.sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Ölçek uygulaması İstanbul il merkezindeki 24 ilkokulda gerçekleştirilmiştir ve çalışmaya 921 öğrenci katılmıştır. Uygulamaya katılan kız öğrenci sayısı 459 ve 462 erkek öğrencidir. Araştırmanın ikinci kısmında ise ölçeğin son hali için uygulamaya dört özel iki devlet okulundan 2-3-4-5. Sınıflardan toplamda 105 üstün ve 287 normal öğrenci katılmıştır.

### 3.3 Verilerin Toplanması

Aşağıda araştırmacı tarafından geliştirilen Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin geliştirilme basamakları ve uygulanan veri toplama araçları ile ilgili bilgiler verilmiştir.

**3.3.1 Veri Toplama Aracı.** Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümde öğrencilerin kişisel bilgilerine ait sorular sunulmuş olup ikinci bölümünde öğrencilerin liderlik potansiyellerini ölçen beşli likert tipli ölçek sunulmuştur.

**3.3.2 Kişisel Bilgi Formu.** Bu formda öğrencilerin demografik değişkenlere ilişkin bilgileri yer almaktadır. Bu değişkenler, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları, okudukları okulları, okul türleri, bir önceki yıl bulunduğu sınıftaki yılsonu akademik başarı puanları, kaç kardeş oldukları, ailede kaçınıcı çocuk oldukları, ailenin ortalama aylık geliri, anne ve babanın mezun olduğu okul, okul veya okul dışında buldukları takım sporu, okul veya okul dışında katıldıkları sanatsal etkinlikleri bölümleri yer almaktadır.

**3.3.3 Liderlik Potansiyeli Ölçeği.** Araştırmacı tarafından 6-11 yaş grubu öğrencilerin Liderlik potansiyelini ölçmek amacı için kullanılan ölçek toplam 60 maddeden oluşan öz-değerlendirmeye dayalı kâğıt kalem testidir. Ölçek geliştirme aşaması aşağıda belirtilmiştir:

- i) Öncelikle ölçek için literatür taraması yapılarak kuramsal çerçeve belirlenmiştir. Literatür taramasında bu yaş grubundaki liderlik özelliklerini gösteren davranışların neler olduğu ortaya çıkarılmıştır.
- ii) Alanda kullanılmış benzer ölçme araçları incelenmiş ve sınıflarda lider olarak öne çıkan öğrencilerle ilgili öğretmen görüşlerine başvurarak bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada 6-11 yaş arasındaki çocuklarda ön plana çıkan 29 tane liderlik davranışı için öğretmen görüşlerine başvurulmuştur.
- iii) Öğretmen görüşleri doğrultusunda ilk on beceri dikkate alınarak madde havuzu oluşturulurken farklı ölçme araçlarındaki maddelerden yararlanılmıştır. Bu kapsamda Roets'un Liderlik Becerileri Değerlendirme Ölçeği", Renzulli ve arkadaşları tarafından geliştirilen

“Üstün Öğrencilerin Davranışsal Özellikleri Ölçeğinin liderlik alt ölçeği, Taylor ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Liderlik Kontrol Listesi”, Karnes ve Chauvin tarafından hazırlanan “Liderlik Becerileri Envanteri” . Sisk tarafından sistemlerin yansıtılması için hazırlanan “öğrenme aktiviteleri” boyutu, Khatena-Morse 4-12 sınıf öğrencileri için “Çoklu Yetenek Algı Envanteri”, Townsend ve Carter’s “Liderlik Becerileri Envanteri”, “Lise Kişilik Anketi” 12-18 arası için uygun olan ölçeklerdir.

- iv) Yapılan çalışmalar sonucu elde edilen veriler ve yurt içinde ve yurt dışında hazırlanan ayrıca incelenmiş benzer ölçeklerdeki maddeler literatür çalışması da dikkate alınarak toplam 100 madde oluşmuştur.
- v) Bütün maddelerin incelenmesi sonucunda öncelikle benzer ifadeler elenmiştir.
- vi) Oluşturulan maddeler daha sonra iki dilbilimci Türkçe öğretmenine incelettirilerek, anlam ve ifade yanlışlıklarının tespit edilmesi sağlanmıştır. Öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Geri bildirimlere dayanılarak ölçek madde ölçek, kapsam geçerliliği için alandaki 5 uzmanın görüşlerine sunulmuştur. Bu uzmanların ikisi liderlik alanında, ikisi ölçme değerlendirme alanında ve birisi üstün zekalı ve yetenekliler alanında çalışmaktadır. Uzmanlar maddelerin yazıldıkları faktöre ve belirtilen özelliği ölçmeye yönelik bir madde olup olmadığına dair görüşlerini bildirmişler, maddelerle ilgili gerekli önerilerde bulunmuşlardır. Görüşlerin toplanmasının sonucunda ölçeğin sorularının anlaşılabilirliği, cevaplama şekli, niteliği, yönergesi, kullanılabilirliği, amaca uygunluğu hakkındaki uzman görüşleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.
- vii) 5 uzmandan alınan geri bildirimler sonucunda ölçek maddelerine son hali 60 soru ile sahaya sunulmuştur.
- viii) Gerekli görülen düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek maddelerinin öğrenciler tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi ve uygulama aşamasında karşı karşıya kalılabilecek problemlerin belirlenmesi amacıyla 1-5 sınıf öğrencilerine toplam 100 öğrenci üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Maddeler gözden geçirilerek ölçeğin sorularının anlaşılabilirliği, cevaplama şekli, niteliği, yönergesi, kullanılabilirliği, sorulardan ne anladıkları, amaca uygunluğu hakkındaki görüşleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

- ix) Liderlik potansiyeli ölçeği gösterilen davranışın sıklığına göre Kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım katılıyorum, kesinlikle katılıyorum cevaplama skalası olmak üzere 5’li Likert tipi toplam 60 maddeden oluşmaktadır.
- x) Yapılan analizler sonucunda liderlik potansiyeli ölçeği son halini almıştır.
- xi) Ölçeğin cevaplanması yaklaşık 30-40 dakika sürmektedir.

### 3.4 Liderlik Potansiyeli Ölçeği Geçerlilik Güvenirlik Analizi

Liderlik potansiyeline ilişkin geçerlilik güvenirlik sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 7

#### Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizleri Sonuçları

Liderlik Potansiyeli	Öge Siliminde Ölçek Ortalaması	Öge Siliminde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Siliminde Ölçek Güvenirliği
1.Arkadaşlarımla beraber yapacağımız sosyal faaliyetleri ben planlamak isterim	240,605	1156,626	0,360	0,925
2.Takım çalışmalarında arkadaşlarım benim söylediklerimi dikkate alır	240,503	1148,787	0,357	0,925
3.Bir tartışmayı kurallara uygun olarak yönetirim	240,321	1145,513	0,481	0,924
4.Bir oyunda arkadaşlarım arasında görev dağılımı yapabilirim	240,155	1142,276	0,529	0,924
5.Arkadaşlarım sınıf içerisinde düzenlenen bir etkinlikte yardımına ihtiyaç duyarlar	240,556	1152,539	0,316	0,925
6.Herhangi bir sorunla karşılaştığımızda arkadaşlarıma farklı bir bakış açısı sunarak ikna ederim	240,624	1151,836	0,311	0,925
7.Kendi fikirlerimi arkadaşlarıma kabul ettirmekte zorlanırım	240,757	1179,527	0,066	0,928
8.Arkadaşlarımla fikirlerimi değiştirebilirim	241,311	1164,733	0,231	0,925
9.Arkadaşlarım söylediklerimi yapar	240,969	1156,872	0,351	0,925
10.Takım çalışmalarında arkadaşlarımla görev paylaşımı yapabilirim	239,903	1143,806	0,568	0,924
11.Takım çalışmalarında aktif bir şekilde görev alırım	240,132	1137,701	0,609	0,923
12.Takım çalışmalarından arkadaşlarımla uyum içerisinde olmak benim için önemlidir	239,716	1142,226	0,624	0,924
13.Yapılacak bir işin nasıl yapılacağına kimsenin fikrini almadan, kendim karar veririm	240,219	1171,295	0,158	0,927
14.Spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim	239,598	1145,627	0,559	0,924
15.farklı kişilik özelliklerine sahip arkadaşlarımla uyum içinde çalışabilirim	240,104	1145,774	0,538	0,924
16.Takım arkadaşlarımla düşüncelerini göz önünde bulundurarak kararları kendim veririm	241,085	1160,061	0,283	0,926
17.Korkularımın üzerine giderim	240,283	1142,550	0,459	0,924
18.Herhangi bir haksızlığa karşı kendi haklarımı ve diğer kişilerin haklarını savunabilirim	240,035	1140,131	0,579	0,924
19.Arkadaşlarımla bir hatasını gördüğümde onları uyarırım	239,914	1140,978	0,602	0,924
20.Kendimi haklı gördüğüm durumlarda düşüncelerimi savunurum	239,914	1142,279	0,580	0,924
21.insanlardan yardım veya bilgi isterken zorlanmam	240,296	1145,648	0,492	0,924



22.arkadaşlarımın arasındaki çatışmalara müdahale etmekten çekinirim	240,467	1171,067	0,154	0,927
23.Arkadaşlarımı eleştirdiğimde bana arkadaşlarımın tepki göstermelerinden çekinirim	241,333	1189,956	-0,047	0,928
24.Yaptıklarımın dolaylı eleştirildiğimde üzülmem	241,310	1168,911	0,168	0,927
25.Çevremdeki kişilere hayır derken zorlanırım	241,354	1189,549	-0,044	0,928
26.Doğru olduğunu düşündüğüm şeyleri yapmakta tereddüt etmem	240,271	1147,222	0,458	0,924
27.Düşüncelerimi açıkça söylerim	240,175	1140,961	0,549	0,924
28.Başaramayacağımı düşündüğüm etkinliklere katılmaktan çekinirim	240,732	1174,292	0,111	0,927
29.Sınıfta herhangi bir konudaki düşüncelerimi çekinmeden açıklayabilirim	240,253	1140,757	0,550	0,924
30.Topluluk karşısında konuşma yapmaktan çekinirim	240,900	1168,355	0,166	0,927
31.Konuşmalarım açık ve anlaşılırdır	240,000	1142,263	0,582	0,924
32.Okulda topluluk önünde yapılacak konuşmaları benim yapmam istenir	241,454	1160,495	0,299	0,926
33.Arkadaşlarımı konuşmalarımın etkileyebilmek için şiir, atasözü ve deyim kullanırım	241,145	1162,482	0,249	0,926
34.sınıf içerisinde söz aldığım söz öğretmenlerim ve arkadaşlarımı kendimi ifade edişimi beğenir	240,402	1143,291	0,567	0,924
35.Konuşmalarımın ses tonumu doğru kullanırım	239,921	1143,296	0,561	0,924
36.Konuşurken arkadaşlarımı sıkmam, kısa ve öz konuşurum	240,170	1147,153	0,504	0,924
37.Konuşmalarımın mimiklerimi ve vücut dilimi kullanırım	240,661	1155,475	0,345	0,925
38.Arkadaşlarım bir plan yapmadan önce bana danışır	241,009	1146,857	0,353	0,925
39.Arkadaşlarım çözemedikleri bir sorun ile karşılaştıkları zaman benim fikrimi alırlar	240,818	1144,660	0,386	0,925
40.Arkadaşlarım yaptığımız ortak etkinliklere benim başkanlık etmemi isterler	241,215	1154,211	0,367	0,924
41.Arkadaşlarım verdiğim sözleri tutacağımı bilirler	239,982	1137,822	0,626	0,923
42.Arkadaşlarım benim başaracağıma her zaman inanırlar	240,389	1138,508	0,594	0,923
43.Arkadaşlarım aralarında çıkan anlaşmazlıkların çözümünü için bana danışır	241,039	1150,203	0,325	0,925
44.Öğretmenlerim bana verdikleri görevleri benim tamamlayabileceğime inanır	239,983	1136,588	0,647	0,923
45.Sabrettiğimde hedeflerime ulaşacağımı bilirim	239,795	1139,832	0,635	0,923
46.Hedefime ulaşmak benim için önemlidir	239,628	1141,128	0,644	0,923
47.Başarılı olmak için azimle çalışmak gerektiğini bilirim	239,597	1139,912	0,667	0,923
48.Öğretmenimin sorduğu soruları zor da olsa çözmeye çalışırım	239,652	1142,604	0,662	0,923
49.Azmettiğim zaman başarıya ulaşacağımı bilirim	239,799	1137,772	0,671	0,923
50.Hedeflerime ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmem	239,742	1139,983	0,666	0,923
51.Karar verdiğim bir konuda sonuç alınca kadar mücadele ederim	239,932	1137,956	0,659	0,923
52.Aldığım bir görevi sonuna kadar sürdürüp tamamlarım	239,872	1138,501	0,647	0,923
53.Kararlı biriyimdir	240,026	1139,721	0,616	0,924
54.Aldığım kararlardan çabuk vazgeçerim	240,167	1160,970	0,272	0,926
55.Görevlerimi eksik bir şekilde yaparsam kendimi kötü hissederim	240,077	1149,966	0,306	0,925
56.Ödünç aldığım eşyaları vaktinde teslim ederim	239,716	1139,645	0,653	0,923
57.Eşyalarımı kaybetmek beni üzer	239,922	1151,007	0,313	0,925
58.Sınıftaki sorunları çözmek için kendimi sorumlu hissederim	240,434	1142,019	0,541	0,924
59.Ödevlerimi zamanında ve eksiksiz yaparım	240,090	1142,709	0,530	0,924
60.Aldığım sorumlulukları yerine getiririm	239,669	1139,625	0,661	0,923

Tablo 7’de bulunan liderlik potansiyeli ölçeğine ilişkin madde analizi sonuçları incelendiğinde, bir maddenin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,40’ın altında

olmaması gerektiğinden (Büyüköztürk, 2002) liderlik potansiyeli ölçeğinde maddelerin birbirleri ile ilişkilerinin 0,40'nın altında olan en düşük maddeden başlanarak teker teker çıkarma işlemi yapılmış ve ölçekteki madde analizi sonucu ölçeğin son hali Tablo 8 de verilmiştir.

Tablo 8

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Madde Çıkarımı Sonucu Güvenirlik Analizi*

Liderlik Potansiyeli	Öge Siliminde Ölçek Ortalaması	Öge Siliminde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Siliminde Ölçek Güvenirliği
3.bir tartışmayı kurallara uygun olarak yönetirim	136,603	504,335	0,456	0,933
4.bir oyunda arkadaşlarım arasında görev dağılımı yapabilirim	136,495	507,106	0,410	0,934
10.takım çalışmalarında arkadaşlarımla görev paylaşımı yapabilirim	136,229	504,304	0,518	0,933
11.takım çalışmalarında aktif bir şekilde görev alırım	136,408	502,364	0,520	0,933
12.takım çalışmalarından arkadaşlarımla uyum içerisinde olmak benim için önemlidir	136,050	500,216	0,630	0,932
14.spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim	135,890	507,059	0,483	0,933
15.farklı kişilik özelliklerine sahip arkadaşlarımla uyum içinde çalışabilirim	136,326	507,239	0,450	0,933
17.korkularımın üzerine giderim	136,645	504,019	0,390	0,935
18.herhangi bir haksızlığa karşı kendi haklarımı ve diğer kişilerin haklarını savunabilirim	136,290	503,874	0,497	0,933
19.arkadaşlarımın bir hatasını gördüğümde onları uyarırım	136,226	499,637	0,580	0,932
20.kendimi haklı gördüğüm durumlarda düşüncelerimi savunurum	136,203	502,985	0,537	0,933
21.insanlardan yardım veya bilgi isterken zorlanmam	136,500	505,633	0,458	0,933
26.doğru olduğunu düşündüğüm şeyleri yapmakta tereddüt etmem	136,561	504,996	0,434	0,934
27.düşüncelerimi açıkça söylerim	136,363	502,533	0,512	0,933
29.sınıfta herhangi bir konudaki düşüncelerimi çekinmeden açıklayabilirim	136,500	507,058	0,429	0,934
31.konuşmalarım açık ve anlaşılırdır	136,287	504,358	0,510	0,933
34.sınıf içerisinde söz aldığım söz öğretmenlerim ve arkadaşlarımı kendimi ifade edişimi beğenir	136,682	511,532	0,381	0,934
35.konuşmalarımda ses tonumu doğru kullanırım	136,197	505,948	0,475	0,933
36.konuşurken arkadaşlarımı sıkmam, kısa ve öz konuşurum	136,418	507,062	0,462	0,933
41.arkadaşlarım verdiğim sözleri tutacağını bilirler	136,321	503,918	0,511	0,933
42.arkadaşlarım benim başaracağıma her zaman inanırlar	136,653	503,937	0,474	0,933
44.öğretmenlerim bana verdikleri görevleri benim tamamlayabileceğime inanır	136,226	503,125	0,545	0,932
45.sabrettiğimde hedeflerime ulaşacağımı bilirim	136,113	499,631	0,629	0,932
46.hedefime ulaşmak benim için önemlidir	136,018	498,103	0,646	0,931
47.başarılı olmak için azimle çalışmak gerektiğini bilirim	135,961	498,640	0,667	0,931
48.öğretmenimin sorduğu soruları zor da olsa çözmeye çalışırım	135,955	504,797	0,604	0,932
49.azmettiğim zaman başarıya ulaşacağımı bilirim	136,187	497,028	0,659	0,931
50.hedeflerime ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmem	136,068	502,433	0,594	0,932
51.karar verdiğim bir konuda sonuç alıncaya kadar mücadele ederim	136,211	500,747	0,613	0,932
52.aldığım bir görevi sonuna kadar sürdürüp tamamlarım	136,171	501,166	0,582	0,932

53.kararlı biriyimdir	136,350	499,500	0,560	0,932
56.ödünc aldığım eşyaları vaktinde teslim ederim	136,008	500,182	0,641	0,932
58.sınıftaki sorunları çözmek için kendimi sorumlu hissedirim	136,621	506,642	0,441	0,933
59.ödevlerimi zamanında ve eksiksiz yaparım	136,313	504,453	0,479	0,933
60.aldığım sorumlulukları yerine getiririm	135,974	501,509	0,606	0,932
<b>Cronbach's Alpha = 0,934</b>				

Liderlik potansiyeli ölçeğinde ilişkisi en düşük olan maddeden başlanarak teker teker madde çıkarımı yapıldığında 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 16, 22, 23, 24, 25, 28, 30, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 43, 54, 55 ve 57 nolu 25 adet sorunun 0,40'ın altında ilişki düzeyinde olduğu görülmüş ve bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bunun sonucunda ölçekte 35 madde kalmıştır. 35 maddelik ölçeğin genel güvenilirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. (Cronbach's Alpha= 0,934) Çalışmada ölçeğe ait kalan maddeler madde 1, madde 2 şeklinde isimlendirerek sıraya konulmuştur.

Tablo 9

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonu Değerleri*

<b>Madde No</b>	<b>r</b>	<b>p</b>	<b>Madde No</b>	<b>r</b>	<b>p</b>
Madde 1	0,500	0,000**	Madde 19	0,500	0,000**
Madde 2	0,455	0,000**	Madde 20	0,548	0,000**
Madde 3	0,554	0,000**	Madde 21	0,516	0,000**
Madde 4	0,558	0,000**	Madde 22	0,579	0,000**
Madde 5	0,658	0,000**	Madde 23	0,657	0,000**
Madde 6	0,519	0,000**	Madde 24	0,674	0,000**
Madde 7	0,490	0,000**	Madde 25	0,693	0,000**
Madde 8	0,444	0,000**	Madde 26	0,630	0,000**
Madde 9	0,536	0,000**	Madde 27	0,687	0,000**
Madde 10	0,614	0,000**	Madde 28	0,624	0,000**
Madde 11	0,573	0,000**	Madde 29	0,643	0,000**
Madde 12	0,499	0,000**	Madde 30	0,614	0,000**
Madde 13	0,480	0,000**	Madde 31	0,597	0,000**
Madde 14	0,551	0,000**	Madde 32	0,669	0,000**
Madde 15	0,472	0,000**	Madde 33	0,483	0,000**
Madde 16	0,546	0,000**	Madde 34	0,520	0,000**
Madde 17	0,423	0,000**	Madde 35	0,636	0,000**
Madde 18	0,514	0,000**			

\*\*p<0.01

Liderlik potansiyeli ölçeği madde-toplam korelasyonu değerleri incelendiğinde (Tablo 9) ölçekte kalan 35 maddenin madde-toplam puan korelasyonunun p<0,01

önem düzeyinde anlamlı bulunduğu ve maddelerin toplam korelasyon değerlerinin 0,466 ile 0,687 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu bulgular ölçekteki maddelerin toplam puanı ile ilişkisinin yüksek olduğu ve maddelerde tutarlılık açısından problem olmadığını göstermektedir.

Liderlik potansiyeline ait 35 sorudan oluşan ölçeğin faktör analizinin ön şartları olan, değişkenler arasında belli oranda korelasyon bulunması ve KMO değerinin kabul edilebilir alt değer olan 0.60'ın üzerinde olması gerekliliğine uymaktadır (Pallant, 2001). KMO örnekleme katılan katılımcı sayısının faktör analizi için yeterli sayıya sahip olup olmadığını ölçmektedir.

Tablo 10

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonucu*

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		0,939
Bartlett's Testi	Ki-kare	4991,127
	Sd	595
	p.	0,000

Tablo 10 incelendiğinde, KMO katsayısının 0,969 olduğu ve Bartlett's testi sonucunun ise  $p < 0,01$  önem düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması düzeyinde anlamlı olması normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Bu sonuçlar doğrultusunda faktör analizi yapılması şartlarının sağlandığı belirlenmiş verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara dayanarak 35 maddelik liderlik potansiyeli ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürmesi uygulanmıştır. 35 maddelik ölçekte faktör analizi sonucu toplam varyansın %48,4'ünü açıklayan ve öz değerleri 1'in üzerinde olan 5 faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir. Yapının 5 faktörlü çıkmasına rağmen, sosyal bilimlerde faktörün tek boyutta çıkması için iki koşul olduğu belirtilmektedir. Bunlardan birincisi birinci faktörün açıkladığı varyans oranının toplam varyansın en az %30'u olması gerekliliği, ikinci ise birinci faktörün öz değerinin ikinci faktörün öz değerinin en az 3-3.5 katından daha büyük olması gerektiğidir (akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s.227). Bu koşullar altında birinci faktörün açıklanan varyans oranını tek başına %34,16'sını açıklaması

ve aynı zamanda 1. Faktörün öz değerinin (11,96) 2. Faktöre ait öz değerinin (1,51) olduğu ve birinci faktörün ikinci faktöre ait öz değerinin 7,92 katı kadar olması ölçeğin tek faktör altında toplanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 11

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Öz Değerler ve Faktör Dağılımı Sonuçları*

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyansların %	Yığılmalı %	Toplam	Varyansların %	Yığılmalı %
1	11,285	42,243	42,243	5,366	42,243	42,243
2	1,562					
3	1,444					
4	1,300					
5	1,162					
6	0,989					
7	0,981					
8	0,975					
9	0,932					
10	0,898					
11	0,872					
12	0,816					
13	0,789					
14	0,763					
15	0,735					
16	0,694					
17	0,654					
18	0,627					
19	0,600					
20	0,577					
21	0,555					
22	0,552					
23	0,543					
24	0,499					
25	0,480					
26	0,471					
27	0,416					
28	0,397					
29	0,382					
30	0,369					
31	0,347					
32	0,323					
33	0,299					
34	0,287					
35	0,262					

Varimax döndürme yöntemi sonucunda ölçek tek faktörlü bir yapıya sahip olarak belirlenmiştir. Ölçeklerin tek faktörde toplanabilirliği aynı zamanda Tukey

toplanabilirlik testi ile değerlendirilmiştir (Durutürk vd, 2017). Tablo 13'e göre, bu analizde ölçeğin toplanarak bir ölçek toplam puanı elde edilmesi için Tukey toplanabilirlik testi uygulanmıştır. Toplanabilirlik testi sonucuna göre önemlilik değeri  $p < 0.05$  olduğu için ölçeğin toplanarak bir ölçek toplam puanı elde edilmesi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Hem sosyal bilimlerdeki ölçeğin tek faktörde toplanabilirliğinin iki koşulu sağlamasından kaynaklı, hem de ölçeğin tek yapıda toplam puanının toplanabilirliğinin istatistiksel olarak uygun olmasından dolayı ve aynı zamanda araştırma amacına tek faktörlü yapının da daha uygun olması ölçeğin tek faktörlü yapıda işlenmesine karar verilmiştir.

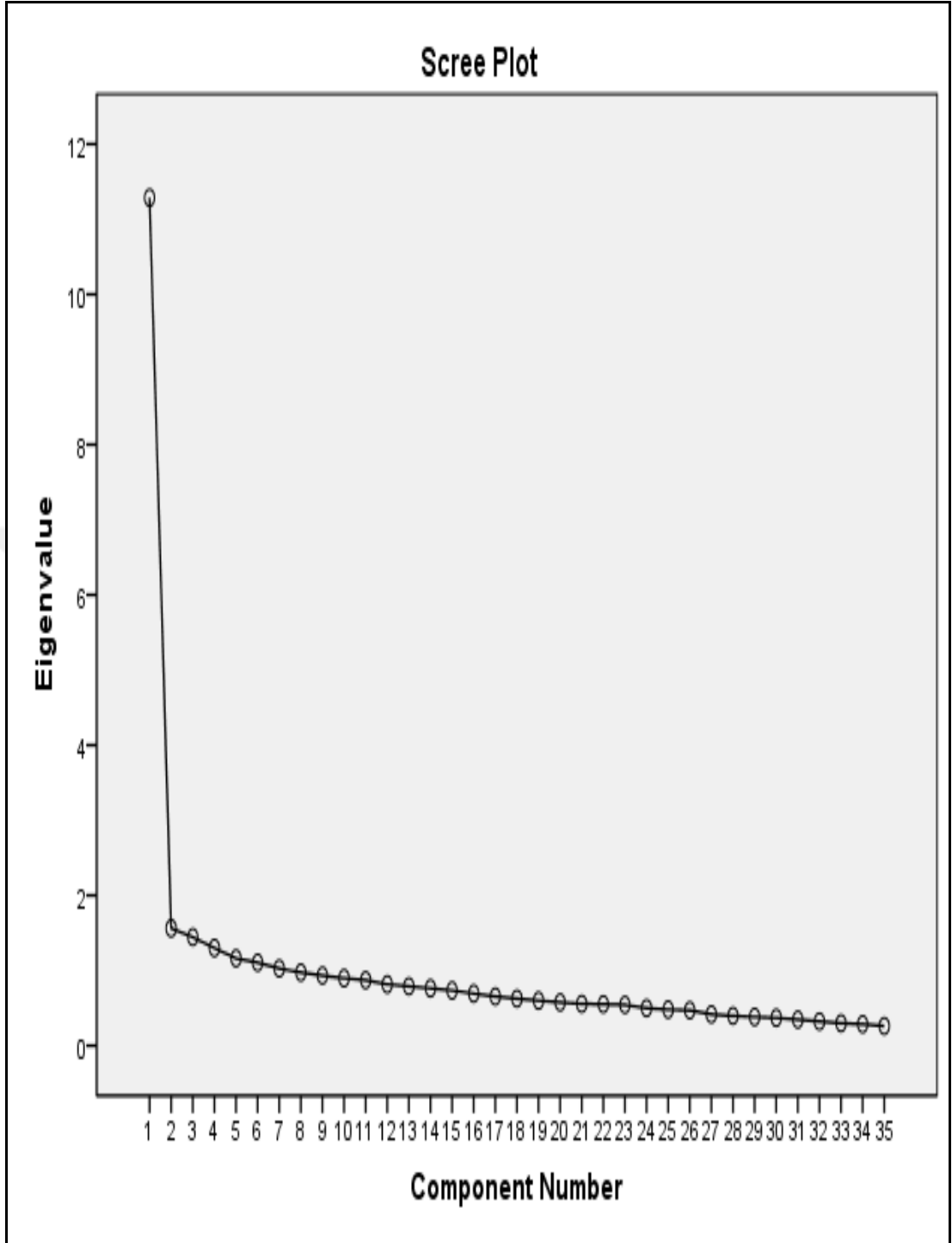
Tablo 11'de görüldüğü gibi 35 maddelik liderlik potansiyeli ölçeğinin 1 faktörlü bir yapıda toplanabileceği ve 1 faktör toplam varyansın %34,16'sını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 12

*Ölçeğin Toplanabilirliği Analizi*

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Popilasyon içerisinde		1078,56	599	1,801		
Popilasyon dışında	Madde Arası	1582,873	34	46,555	51,027	0,000
	Artıklar	Toplanamama	23,779a	1	23,779	0,695
		Denge	18557,46	20365	0,911	
		Toplam	18581,24	20366	0,912	
	Toplam		20164,11	20400	0,988	
Toplam			21242,67	20999	1,012	

Scree plot test grafiği incelendiğinde faktör sayısının 1 ile sınırlandırılmasının yeterli olduğu görülmektedir. 1. Faktörün tek başına tüm ölçeği domine etmesi söz konusudur. Birinci faktörden sonra ölçeğin faktör yatay konuma yöneldiği ve bu nedenle yamaç grafiğine bakıldığında da ölçeğin tek faktörlü yapıda toplanmasının en doğru karar olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Liderlik Potansiyeli Ölçeğine Ait Scree Plot Test Sonucu

Tablo 13

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin Faktör Yapısına Göre Dağılımı*

Maddeler	Faktör 1
3.bir tartışmayı kurallara uygun olarak yönetirim	0,494
4.bir oyunda arkadaşlarım arasında görev dağılımı yapabilirim	0,457
10.takım çalışmalarında arkadaşlarımla görev paylaşımı yapabilirim	0,549
11.takım çalışmalarında aktif bir şekilde görev alırım	0,549
12.takım çalışmalarından arkadaşlarımla uyum içerisinde olmak benim için önemlidir	0,668
14.spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim	0,521
15.farklı kişilik özelliklerine sahip arkadaşlarımla uyum içinde çalışabilirim	0,483
17.korkularımın üzerine giderim	0,458
18.herhangi bir haksızlığa karşı kendi haklarımı ve diğer kişilerin haklarını savunabilirim	0,526
19.arkadaşlarımın bir hatasını gördüğümde onları uyarırım	0,610
20.kendimi haklı gördüğüm durumlarda düşüncelerimi savunurum	0,575
21.insanlardan yardım veya bilgi isterken zorlanmam	0,488
26.doğru olduğunu düşündüğüm şeyleri yapmakta tereddüt etmem	0,459
27.düşüncelerimi açıkça söylerim	0,540
29.sınıfta herhangi bir konudaki düşüncelerimi çekinmeden açıklayabilirim	0,453
31.konuşmalarım açık ve anlaşılırdır	0,539
34.sınıf içerisinde söz aldığım söz öğretmenlerim ve arkadaşlarımı kendimi ifade edişimi beğenir	0,462
35.konuşmalarımda ses tonumu doğru kullanırım	0,514
36.konuşurken arkadaşlarımı sıkmam, kısa ve öz konuşurum	0,496
41.arkadaşlarım verdiğim sözleri tutacağını bilirler	0,551
42.arkadaşlarım benim başaracağıma her zaman inanırlar	0,506
44.öğretmenlerim bana verdikleri görevleri benim tamamlayabileceğime inanır	0,580
45.sabrettiğimde hedeflerime ulaşacağımı bilirim	0,672
46.hedefime ulaşmak benim için önemlidir	0,694
47.başarılı olmak için azimle çalışmak gerektiğini bilirim	0,713
48.öğretmenimin sorduğu soruları zor da olsa çözmeye çalışırım	0,656
49.azmettiğim zaman başarıya ulaşacağımı bilirim	0,705
50.hedeflerime ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmem	0,644
51.karar verdiğim bir konuda sonuç almaya kadar mücadele ederim	0,647
52.aldığım bir görevi sonuna kadar sürdürüp tamamlarım	0,630
53.kararlı biriyimdir	0,595
56.ödünç aldığım eşyaları vaktinde teslim ederim	0,687
58.sınıftaki sorunları çözmek için kendimi sorumlu hissederim	0,478
59.ödevlerimi zamanında ve eksiksiz yaparım	0,514
60.aldığım sorumlulukları yerine getiririm	0,655

Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2016, s.124) göre ise bir faktördeki maddelerin faktör yüklerinin 0,45 ve üstünde' olmasının iyi bir seçim olacağını, ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değerini 0,30'a indirilebileceğini ifade etmiştir. Bu çalışma için faktör değerlerinin alt kesme noktası 0,45' olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonucuna göre madde çıkarımı yapılmasına gerek duyulmamıştır. Faktöre 1'e ait faktör yüklerinin 0,453 ile 0,713 arasında olduğu



belirlenmiştir. Ölçek tek boyutta indirgenmediği için faktör adının ölçeğin genel adı olan “*Liderlik Potansiyeli*” adı verilmiştir.

Aşağıda liderlik potansiyeli ölçeği güvenirliliğine ilişkin alt %27’lik ile üst %27’lik grupların karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 14

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin %27’lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar*

Madde No	Grup	n	$\bar{x}$	s.s	t	p
Madde 1	Alt	103	2,78	1,24	-11,13	0,000**
	Üst	103	4,42	0,86		
Madde 2	Alt	103	3,01	1,26	-9,55	0,000**
	Üst	103	4,46	0,89		
Madde 3	Alt	103	3,18	1,28	-10,07	0,000**
	Üst	103	4,63	0,73		
Madde 4	Alt	103	3,04	1,35	-10,44	0,000**
	Üst	103	4,64	0,79		
Madde 5	Alt	103	3,25	1,34	-11,09	0,000**
	Üst	103	4,84	0,56		
Madde 6	Alt	103	3,64	1,47	-8,50	0,000**
	Üst	103	4,91	0,35		
Madde 7	Alt	103	3,23	1,27	-9,20	0,000**
	Üst	103	4,59	0,81		
Madde 8	Alt	103	2,91	1,46	-8,43	0,000**
	Üst	103	4,41	1,08		
Madde 9	Alt	103	3,23	1,29	-10,95	0,000**
	Üst	103	4,75	0,56		
Madde 10	Alt	103	3,12	1,39	-11,27	0,000**
	Üst	103	4,78	0,54		
Madde 11	Alt	103	3,24	1,33	-11,50	0,000**
	Üst	103	4,83	0,43		
Madde 12	Alt	103	3,06	1,32	-9,68	0,000**
	Üst	103	4,55	0,87		
Madde 13	Alt	103	2,93	1,25	-9,11	0,000**
	Üst	103	4,43	1,13		
Madde 14	Alt	103	3,12	1,41	-9,96	0,000**
	Üst	103	4,66	0,71		
Madde 15	Alt	103	3,16	1,24	-9,98	0,000**
	Üst	103	4,59	0,77		
Madde 16	Alt	103	3,17	1,30	-10,78	0,000**
	Üst	103	4,72	0,68		
Madde 17	Alt	103	3,08	1,18	-8,46	0,000**
	Üst	103	4,33	0,93		
Madde 18	Alt	103	3,36	1,36	-9,62	0,000**
	Üst	103	4,77	0,61		
Madde 19	Alt	103	3,13	1,17	-9,84	0,000**
	Üst	103	4,53	0,87		
Madde 20	Alt	103	3,20	1,22	-10,57	0,000**
	Üst	103	4,70	0,79		
Madde 21	Alt	103	2,83	1,31	-10,43	0,000**

	Üst	103	4,44	0,87		
Madde 22	Alt	103	3,17	1,29	-11,63	0,000**
	Üst	103	4,76	0,51		
Madde 23	Alt	103	3,22	1,34	-11,82	0,000**
	Üst	103	4,84	0,41		
Madde 24	Alt	103	3,22	1,40	-12,28	0,000**
	Üst	103	4,94	0,27		
Madde 25	Alt	103	3,38	1,43	-10,29	0,000**
	Üst	103	4,88	0,40		
Madde 26	Alt	103	3,53	1,26	-10,31	0,000**
	Üst	103	4,88	0,43		
Madde 27	Alt	103	3,10	1,38	-12,38	0,000**
	Üst	103	4,85	0,41		
Madde 28	Alt	103	3,29	1,25	-11,86	0,000**
	Üst	103	4,84	0,46		
Madde 29	Alt	103	3,13	1,20	-13,09	0,000**
	Üst	103	4,83	0,55		
Madde 30	Alt	103	3,22	1,31	-11,97	0,000**
	Üst	103	4,84	0,44		
Madde 31	Alt	103	2,93	1,34	-11,02	0,000**
	Üst	103	4,63	0,83		
Madde 32	Alt	103	3,31	1,35	-12,52	0,000**
	Üst	103	4,98	0,14		
Madde 33	Alt	103	2,99	1,20	-10,28	0,000**
	Üst	103	4,49	0,87		
Madde 34	Alt	103	3,22	1,36	-10,75	0,000**
	Üst	103	4,77	0,53		
Madde 35	Alt	103	3,47	1,38	-10,92	0,000**
	Üst	103	4,96	0,19		

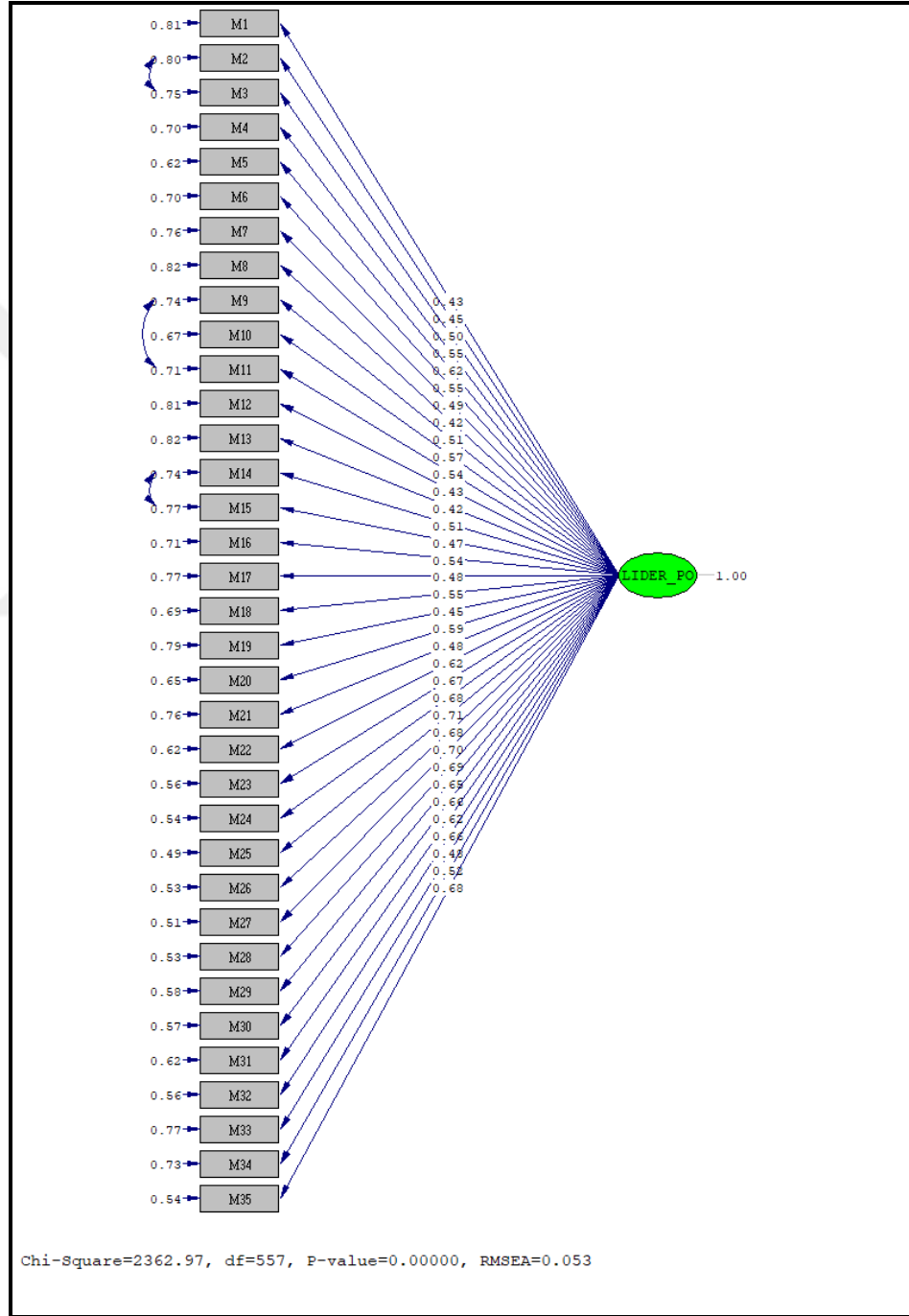
\*\*p<0.01

Liderlik potansiyeli ölçeğinin, ölçtüğü özellik açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğunu belirlemek amacıyla özgün ölçekte ortalama puana göre belirlenmiş alt % 27 ve üst % 27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2011). Ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla, puanlara göre belirlenen üst % 27'lik ve alt % 27'lik gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Tablo 14 incelendiğinde, %27'lik üst grup ile %27'lik alt grup arasında puan ortalamaları açısından farkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ( $p<0.01$ ) maddelerin kişileri ayırt etmede yeterli olduğu belirlenmiştir.

### 3.5 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Liderlik Potansiyeli Ölçeğine Ait DFA Analizi Sonuçları Şekil 8 ve Tablo 16 de verilmiştir.

Tek faktörlü yapıdaki ölçeğin doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için pilot çalışma verisi dışında toplanan ana veri çalışmasındaki veriler işleme alınmıştır.



Şekil 8: Liderlik Potansiyeli Ölçeğine İlişkin DFA Analizi Sonuçları

Tablo 15

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğine Ait Ölçüm Modelleri Sonucu*

Faktör/Madde	Standartlaştırılmış Yükler	t-değeri	R <sup>2</sup>
<b>Liderlik</b>			
M1	0,43	15,24	0,18
M2	0,45	15,76	0,20
M3	0,50	17,91	0,25
M4	0,55	19,87	0,30
M5	0,62	22,92	0,38
M6	0,55	19,85	0,30
M7	0,49	17,51	0,24
M8	0,42	14,85	0,18
M9	0,51	18,47	0,26
M10	0,57	21,01	0,32
M11	0,54	19,51	0,29
M12	0,43	15,18	0,18
M13	0,42	14,73	0,18
M14	0,51	18,36	0,26
M15	0,47	16,85	0,22
M16	0,54	19,60	0,29
M17	0,48	17,05	0,23
M18	0,55	20,19	0,30
M19	0,45	16,07	0,20
M20	0,59	21,86	0,35
M21	0,48	17,27	0,23
M22	0,62	22,98	0,38
M23	0,67	25,32	0,45
M24	0,68	25,98	0,46
M25	0,71	27,65	0,50
M26	0,68	26,20	0,46
M27	0,70	27,14	0,49
M28	0,69	26,35	0,48
M29	0,69	24,50	0,48
M30	0,66	24,97	0,44
M31	0,62	23,00	0,38
M32	0,66	25,21	0,44
M33	0,48	17,04	0,23
M34	0,52	18,60	0,27
M35	0,68	26,04	0,46

Liderlik potansiyeli ölçeğinde en yüksek etkiye sahip maddenin 0,71 ile M25, “Başarılı Olmak İçin Azimle Çalışmak Gerektiğini Bilirim” maddesi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16

*Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin DFA Modeli İçin Uyum Kriterlerine Ait Değerler.*

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeğe Ait Değerler
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 5$	4,240
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	0,053
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0,059
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,970
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$	0,980
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0,980
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,900
IFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0,980
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0,970
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,880

Tablo 16 incelendiğinde, liderlik potansiyeli ölçeğine ait  $\chi^2/sd$ , *RMSEA*, *SRMR*, *NFI*, *NNFI*, *VFI*, *GFI*, *AGFI*, *IFI*, *RFI* değerlerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum kriterleri içerisinde olduğu belirlenmiştir. Yapılan DFA analizi sonucunda, maddelerin ilgili faktörleri %95 güven seviyesinde doğruladığı ( $p < 0.05$   $p = 0,000$ ) ve uyum indekslerin kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu belirlenmiştir.

### 3.6 Verilerin Analiz İşlemi

Liderlik Potansiyeli Ölçeği' nin geliştirilmesi ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için ölçme araçlarına verilen yanıtlar uygun programa girilerek gerekli analizler yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışmalarında, kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği analizleri yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinde açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen madde-faktör yapısının doğrulayıcı faktör analizi LISREL programı kullanılarak test edilmiştir. Güvenirlik çalışmaları için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirliği ve test-tekrar test güvenilirliği,

yarıya bölme yöntemi katsayısı incelenmiştir. Güvenilirliğini belirlemek içinse Cronbach Alfa Katsayısı ve alt-üst%27'lik grup değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca örneklemin demografik özelliklerine göre yapılan işlemlerin bulguları ele alınmıştır. Bu değişkenlere göre, liderlik potansiyeli ölçeği için yapılan bağımsız grup “t” testi sonuçları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin yapılan ANOVA sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği belirtilmiştir.



## Bölüm 4

### Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilmiş olan ölçme aracından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

#### 4.1 Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Tablo 17

*Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları*

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Kız	459	49,8
Erkek	462	50,2
Toplam	921	100,0
<b>Yaş</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
8 yaş	166	18,0
9 yaş	297	32,2
10 yaş	306	33,2
11 yaş	114	12,4
12 yaş ve üzeri	38	4,1
Toplam	921	100,0
<b>Aylık Gelir</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
1000TL ve altı	67	7,3
1000TL-2000TL	211	22,9
2000TL-3000TL	326	35,4
4000TL ve üzeri	317	34,4
Toplam	921	100,0

Tablo 17 'deki bulgulara göre katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %49,8'inin kız, %50,2'sinin erkek olduğu belirlenmiştir. Yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %18,0'ının 8 yaş, %32,2'sinin 9 yaş, %33,2'sinin 10 yaş, %12,4'ünün 11 yaş, %4,1'inin 12 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Aylık gelirlerine göre dağılımları incelendiğinde, %7,3'ünün 1000 TL ve altı, %22,9'unun 1000 TL – 2000 TL arası, %35,4'ünün 2000 TL – 3000 TL arası, %34,4'ünün 4000 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Tablo 18

*Katılımcıların Okul Türüne Göre Dağılımları*

<b>Okuduğunuz Okul Türü</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Devlet Okulu	702	76,2
Özel Okul	219	23,8
Toplam	921	100,0

Okuduğu okul türüne göre dağılımları incelendiğinde, %76,2'sinin devlet okulu, %23,8'inin özel okul olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19

*Katılımcıların Devam Edilen Okul Türüne Göre Dağılımları*

<b>Devam Edilen Okul Türü</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
İlkokul	678	73,6
Ortaokul	243	26,4
Toplam	921	100,0

Devam edilen okul türüne göre dağılımları incelendiğinde, %73,6'sının ilkokul, %26,4'ünün ortaokul olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20

*Katılımcıların Geçen Yıllık Not Ortalamalarına Göre Dağılımları*

<b>Geçen Yıl ki Not Ortalaması</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
45-54	35	3,8
55-69	57	6,2
70-84	160	17,4
85-100	669	72,6
Toplam	921	100,0

Geçen yıl ki not ortalamalarına göre dağılımları incelendiğinde, %3,8'inin 45-54, %6,2'sinin 55-69, %17,4'ünün 70-84, %72,6'sının 85-100 arası olduğu belirlenmiştir.



Tablo 21

*Katılımcıların Ailedeki Çocuk Sayısına Göre Dağılımları*

<b>Ailedeki Çocuk Sayısı</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
1	189	20,5
2	408	44,3
3	219	23,8
4	70	7,6
5 ve üzeri	35	3,8
<b>Toplam</b>	<b>921</b>	<b>100,0</b>

Ailedeki çocuk sayısına göre dağılımları incelendiğinde, %20,5'inin 1, %44,3'ünün 2, %23,8'inin 3, %7,6'sının 4, %3,8'inin 5 ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Tablo 22

*Katılımcıların Ailedeki Çocuk sıralamasındaki Durumuna Göre Dağılımları*

<b>Ailedeki Çocuk Sıralamasındaki Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
1	469	50,9
2	282	30,6
3	95	10,3
4	41	4,5
5 veya üzeri	34	3,7
<b>Toplam</b>	<b>921</b>	<b>100,0</b>

Ailedeki çocuk sıralaması durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %50,9'unun 1, %30,6'sının 2, %10,3'ünün 3, %4,5'inin 4, %3,7'sinin 5 veya üzeri olduğu belirlenmiştir.

Tablo 23

*Katılımcıların Anne Eğitim Durumuna Göre Dağılımları*

<b>Anne Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
İlkokul	177	19,2
Ortaokul	153	16,6
Lise	229	24,9
Üniversite	309	33,6
Lisansüstü	53	5,8
<b>Toplam</b>	<b>921</b>	<b>100,0</b>

Anne eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %19,2'sinin ilkökul, %16,6'sının ortaokul, %24,9'unun lise, %33,6'sının üniversite, %5,8'inin lisansüstü olduğu bulunmuştur.

Tablo 24

*Katılımcıların Baba Eğitim Durumuna Göre Dağılımları*

<b>Baba Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
İlkokul	106	11,5
Ortaokul	188	20,4
Lise	226	24,5
Üniversite	318	34,5
Lisansüstü	83	9,0
<b>Toplam</b>	<b>921</b>	<b>100,0</b>

Baba eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %11,5'inin ilkökul, %20,4'ünün ortaokul, %24,5'inin lise, %34,5'inin üniversite, %9,0'ının lisansüstü olduğu belirlenmiştir.

Tablo 25

*Katılımcıların Takım Sporuna Katılma Durumu Göre Dağılımları*

<b>Takım Sporuna Katılma</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Evet	453	49,2
Hayır	468	50,8
<b>Toplam</b>	<b>921</b>	<b>100,0</b>

Takım sporuna katılma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %49,2'sinin evet, %50,8'inin hayır olduğu,

Tablo 26

*Katılımcıların Sanatsal Etkinliğe Katılma Durumu Göre Dağılımları*

<b>Sanatsal Etkinliğe Katılma</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Evet	344	37,4
Hayır	577	62,6
<b>Toplam</b>	<b>921</b>	<b>100,0</b>

Sanatsal etkinliğe katılma durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %37,4'ünün evet, %62,6'sının hayır olduğu belirlenmiştir.

## 4.2 Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Ölçeği Hakkında Genel Algılarına Bağlı Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında katılımcıların liderlik potansiyeli ölçeği hakkında genel algılarına bağlı; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 27

### *Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Ölçeği Genel Algılarına Bağlı Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri*

MADDELER	$\bar{X}$	S.S.
Bir tartışmayı kurallara uygun olarak yönetirim	3,79	1,26
Bir oyunda arkadaşlarım arasında görev dağılımı yapabilirim	3,99	1,21
Takım çalışmalarında arkadaşlarımla görev paylaşımı yapabilirim	4,21	1,06
Takım çalışmalarında aktif bir şekilde görev alırım	4,00	1,15
Takım çalışmalarından arkadaşlarımla uyum içerisinde olmak benim için önemlidir	4,38	0,99
Spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim	4,49	1,00
Farklı kişilik özelliklerine sahip arkadaşlarımla uyum içinde çalışabilirim	4,05	1,07
Korkularımın üzerine giderim	3,84	1,42
Herhangi bir haksızlığa karşı kendi haklarımı ve diğer kişilerin haklarını savunabilirim	4,05	1,18
Arkadaşlarımla bir hatasını gördüğümde onları uyarırım	4,19	1,07
Kendimi haklı gördüğüm durumlarda düşüncelerimi savunurum	4,20	1,07
İnsanlardan yardım veya bilgi isterken zorlanmam	3,83	1,23
Doğru olduğunu düşündüğüm şeyleri yapmakta tereddüt etmem	3,87	1,26
Düşüncelerimi açıkça söylerim	3,96	1,22
Sınıfta herhangi bir konudaki düşüncelerimi çekinmeden açıklayabilirim	3,87	1,24
Konuşmalarım açık ve anlaşılırdır	4,10	1,09
Sınıf içerisinde söz aldığım zaman öğretmenlerim ve arkadaşlarımla kendimi ifade edişimi beğenir	3,71	1,15
Konuşmalarımda ses tonumu doğru kullanırım	4,21	1,06
Konuşurken arkadaşlarımla sıkmam, kısa ve öz konuşurum	3,96	1,13
Arkadaşlarımla verdiğim sözleri tutacağımı bilirler	4,14	1,11
Arkadaşlarımla benim başaracağıma her zaman inanırlar	3,74	1,21
Öğretmenlerim bana verdikleri görevleri benim tamamlayabileceğime inanır	4,12	1,12
Sabrettiğimde hedeflerime ulaşacağımı bilirim	4,32	1,01
Hedefime ulaşmak benim için önemlidir	4,46	0,95
Başarılı olmak için azimle çalışmak gerektiğini bilirim	4,48	0,94
Öğretmenimin sorduğu soruları zor da olsa çözmeye çalışırım	4,44	0,89
Azmettiğim zaman başarıya ulaşacağımı bilirim	4,30	1,02
Hedeflerime ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmem	4,36	0,95
Karar verdiğim bir konuda sonuç alınca kadar mücadele ederim	4,17	1,06
Aldığım bir görevi sonuna kadar sürdürüp tamamlarım	4,24	1,05
Kararlı biriyimdir	4,10	1,09
Ödünç aldığım eşyaları vaktinde teslim ederim	4,37	1,00
Sınıftaki sorunları çözmek için kendimi sorumlu hissedirim	3,72	1,22
Ödevlerimi zamanında ve eksiksiz yaparım	4,01	1,20
Aldığım sorumlulukları yerine getiririm	4,43	0,96
<b>Genel Ortalama:4,12</b>		

Tablo 27’da yer liderlik potansiyeli ölçeği genel algıları genel ortalaması yüksek olduğu belirlenmiştir. ( $\bar{X}=4,12$ ). Liderlik potansiyeli ölçeğinin maddeleri incelendiğinde, “Spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim” maddesinin en yüksek ( $\bar{X}=4,49$ ) algıya sahip, “Sınıf içerisinde söz aldığım söz öğretmenlerim ve arkadaşlarımı kendimi ifade edişimi beğenir” maddesinin en düşük ( $\bar{X}=3,71$ ) algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Oluşturulan liderlik potansiyeli ölçeğinde ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 175 olup, alınabilecek en düşük puan ise 35’tir.

Tablo 28

*Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testleri Sonucu*

	Kolmogorov-Smirnova			$\bar{X}$	Media n	Skewnes s	Kurtosi s
	Statisti c	df	p				
Liderlik Potansiyeli Ölçeği	0,083	921	0,000*	4,11	4,20	-0,580	-0,390

Verilerin dağılımı incelemek için katılımcı sayısı 50’nin üzerinde olduğundan normal dağılım analizlerinden Kolmogorov-Smirnova analizi sonucunda verilerin dağılımın normal olmadığı belirlenmiştir. ( $p<0,01$ ) Normal dağılım diğer varsayımları olan ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın -2 ile +2 arasında olması gerekliliği incelendiğinde değişkenlere göre bu değerlerin de normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Merkezi limit teoremi gereği örneklem hacminin 30’un üzerinde olması dağılım normalliğe yakınlaştığını belirtmektedir. Örneklem hacmi 921 olduğundan dağılımın normal olmasa da merkezi limit teoremi gereği normal dağılımdan uzaklaşmadığı sonucuna varılabilir. Bu bilgiler ışığında verilerin normal dağılımdan çok uzaklaşmadığı belirlenmiştir. Çalışma için normal dağılım analizlerinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 29

*Katılımcıların Liderlik Potansiyelinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Kız	459	4,16	0,52	2,735	<b>0,006*</b>
Erkek	462	4,06	0,55		

p<0,01\*

Katılımcıların liderlik potansiyelinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=2,735, p<0,01). Cinsiyeti kız ( $\bar{X}=4,16$ ) olanların liderlik potansiyeli erkek ( $\bar{X}=4,06$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 30

*Katılımcıların Liderlik Potansiyelinin Okunan Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

<b>Okunan Okul Türü</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Devlet okulu	702	4,02	0,54	-10,685	<b>0,000*</b>
Özel okul	219	4,40	0,42		

p<0,01\*

Katılımcıların liderlik potansiyeli algılarının okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda liderlik potansiyeli algılarının okul türüne göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. (t=-10,685, p<0,01). Buna göre özel okul ( $\bar{X}=4,40$ ) öğrencilerinin liderlik potansiyeli devlet okul( $\bar{X}=4,02$ ) öğrencilerinininkinden daha yüksektir.

Tablo 31

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Devam Edilen Eğitim Kademesine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

<b>Devam Edilen Eğitim Kademesi</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
İlkokul	678	4,12	0,54	0,151	0,880
Ortaokul	243	4,11	0,52		

Katılımcıların liderlik potansiyelinin devam edilen eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda liderlik potansiyelinin devam edilen eğitim kademesine göre, gruplar arasındaki istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur ( $p>0,05$ ).

Tablo 32

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Takım Sporuna Katılma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

<b>Takım Sporuna Katılma</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Evet	453	4,16	0,52	2,628	<b>0,009**</b>
Hayır	468	4,07	0,55		

$p<0,01^{**}$

Katılımcıların liderlik potansiyelinin takım sporuna katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda liderlik potansiyelinin takım sporuna katılma durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ( $t=2,628$ ,  $p<0,01$ ). Buna göre takım sporuna katılma durumu evet ( $\bar{X}=4,16$ ) olanların liderlik potansiyeli düzeyleri hayır ( $\bar{X}=4,07$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 33

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Sanatsal Etkinliğe Katılma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

<b>Sanatsal Etkinliğe Katılma</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Evet	344	4,20	0,52	3,858	<b>0,000**</b>
Hayır	577	4,06	0,54		

$p<0,01^{**}$

Katılımcıların liderlik potansiyelinin sanatsal etkinliğe katılma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda liderlik potansiyelinin sanatsal etkinliğe katılma durumuna göre, gruplar arasında farklılaştığı bulunmuştur. ( $t=3,858$ ,  $p<0,01$ ). Buna göre sanatsal etkinliğe katılma durumu evet ( $\bar{X}=4,20$ ) olanların liderlik potansiyeli düzeyleri hayır ( $\bar{X}=4,06$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 34

*Katılımcıların Liderlik Potansiyelinin Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Yaş	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
8 yaş	166	4,16	0,55	Gruplar arası	1,88	4	0,47		
9 yaş	297	4,08	0,55	Grup içi	268,191	916	0,293	1,605	0,171
10 yaş	306	4,13	0,54	Toplam	270,072	920			
11 yaş	114	4,16	0,51						

Katılımcıların liderlik potansiyeli yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova sonucunda, yaşlara göre liderlik potansiyeline ilişkin gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $p>0,05$ ).

Tablo 35

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Geçen Seneki Not Ortalamalarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Not Ortalaması	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
45-54	35	3,77	0,54	Gruplar arası	21,903	3	7,301		
55-69	57	3,70	0,52	Grup içi	248,169	917	0,271	26,978	0,000**
70-84	160	3,98	0,50	Toplam	270,072	920			
85-100	669	4,20	0,52						

\*\* $p<0.01$   
1.Grup: 45-54, 2.Grup: 55-69, 3.Grup: Lis70-84e, 4.Grup: 85-100

Katılımcıların liderlik potansiyeli geçen seneki not ortalamalarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova sonucunda katılımcıların liderlik potansiyeli, geçen seneki not ortalamalarına göre gruplar arasındaki anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F(3-920)= 26,978$ ,  $p<0.01$ ,  $p=0.000$ ]. Katılımcıların liderlik potansiyeli ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan ( $p>0,05$   $p=0,709$ ) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda geçen seneki not ortalaması 70-84 ( $\bar{X}=3,98$ ) olanların liderlik potansiyeli 45-54 ( $\bar{X}=3,77$ ) ve 55-69 ( $\bar{X}=3,70$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Ayrıca geçen seneki not ortalaması 85-100 ( $\bar{X}=4,20$ ) olanların liderlik potansiyeli 45-54 ( $\bar{X}=3,77$ ) ve 55-69 ( $\bar{X}=3,70$ ) olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 36

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1000TL ve altı	67	4,06	0,56	Gruplar arası	0,684	3	0,228		
1000TL-2000TL	211	4,08	0,55	Grup içi	269,387	917	0,294	0,77	0,507
2000TL-3000TL	326	4,13	0,53	Toplam	270,072	920			
4000TL ve üzeri	317	4,14	0,54						

Katılımcıların liderlik potansiyelinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova sonucunda liderlik potansiyeli algılarının gelir durumuna göre, anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur ( $p>0,05$ ).

Tablo 37

*Katılımcıların Liderlik Potansiyelinin Ailedeki Çocuk Sayısı Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Ailedeki Çocuk Sayısı	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1	189	4,11	0,57	Gruplar arası	1,445	4	0,361		
2	408	4,13	0,54	Grup içi	268,627	916	0,293	1	
3	219	4,15	0,53	Toplam	270,072	920		2	0,296
4	70	4,04	0,55					3	
5 ve üzeri	35	3,97	0,52					2	

Katılımcıların liderlik potansiyelinin ailedeki çocuk sayısı göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova sonucunda liderlik potansiyelinin ailedeki çocuk sayısı göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı bulunmuştur ( $p>0,05$ ).



Tablo 38

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Ailedeki Çocuk Sıralaması Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Ailedeki Çocuk Sıralaması	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1	469	4,15	0,54	Gruplar arası	1,811	4	0,453		
2	282	4,11	0,54	Grup içi	268,261	916	0,293		
3	95	4,04	0,53	Toplam	270,072	920		1,546	0,187
4	41	4,00	0,54						
5 ve üzeri	34	4,05	0,61						

Katılımcıların liderlik potansiyeli ailedeki çocuk sıralaması durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova sonucunda liderlik potansiyeli ailedeki çocuk sıralaması durumuna göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 39

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Anne Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Anne Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
İlkokul	177	4,02	0,56	Gruplar arası	2,735	4	0,684		
Ortaokul	153	4,14	0,50	Grup içi	267,336	916	0,292		
Lise	229	4,17	0,55	Toplam	270,072	920		2,343	0,053
Üniversite	309	4,14	0,52						
Lisansüstü	53	4,05	0,62						

Katılımcıların liderlik potansiyelinin anne eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova sonucunda liderlik potansiyelinin anne eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur. ( $p>0,05$ )

Tablo 40

*Katılımcıların Liderlik Potansiyeli Baba Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Anova Testi Sonuçları*

Baba Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	Varyansların Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
İlkokul	106	3,95	0,58	Gruplar arası	3,878	4	0,97		
Ortaokul	188	4,14	0,54	Grup içi	266,193	916	0,291		
Lise	226	4,18	0,52	Toplam	270,072	920		3,336	<b>0,010*</b>
Üniversite	318	4,12	0,54						
Lisansüstü	83	4,14	0,52						
<b>*p&lt;0,05</b>									
1.Grup: İlkokul, 2.Grup: Ortaokul, 3.Grup: Lise, 4.Grup: Üniversite, 5.Grup: Lisansüstü									

Katılımcıların liderlik potansiyelinin baba eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova sonucunda liderlik potansiyelinin baba eğitim durumuna göre, istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. [F(4-920)= 3,336, p<0.05, p=0.010]. Katılımcıların liderlik potansiyeli ilişkin varyansların homojenlik testi sonucunda varyanslar homojen bulunduğundan (p>0,05 p=0,522) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla post hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi sonucunda baba eğitim durumu ilkokul ( $\bar{X}=3,95$ ) olanların liderlik potansiyeli ortaokul ( $\bar{X}=4,14$ ), lise ( $\bar{X}=4,18$ ), üniversite ( $\bar{X}=4,12$ ) ve lisansüstü ( $\bar{X}=4,14$ ) olanlara göre daha düşüktür.

Araştırmanın bu kısmında son şekli verilmiş ölçek kullanılarak normal ve üstün zekalı ve yetenekli öğrenci gruplarının oluşturduğu yeni bir örneklem grubundan veri toplanmıştır.

Tablo 41

*Yeni Grup Katılımcılarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı*

<b>Öğrenci</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Normal Öğrenci	287	73,2
Üstün Zekalı ve Yetenekli Öğrenci	105	26,8
<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Kız	190	48,5
Erkek	202	51,5
<b>Yaş</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde(%)</b>
8	92	23,5
9	123	31,4
10	113	28,8
11	64	16,3

Yeni grup katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlar incelendiğinde, katılımcıların %73,2'sinin normal öğrenciler oluştururken %26,8'ini üstün zekalı öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %51,5 ile erkek % 48,5 kızlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %23,5'i 8 yaş, %31,4'ü 9 yaş, %28,8'i 10 yaş ve %16,3'ü 11 yaşındadır.

Tablo 42

*Katılımcıların Liderlik Potansiyelinin Üstün Zekalı ve Yetenekli Olma veya Olmama Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

<b>Öğrenci Grubu</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Normal Öğrenci	344	3,46	0,84	-10,850	<b>0,000**</b>
Üstün Zekalı ve Yetenekli Olan	577	4,38	0,41		

p<0,01\*\*

Katılımcıların liderlik potansiyeli üstün zekalı olup olmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda liderlik potansiyelinin üstün zekalı ve yetenekli olup olmama durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. (t=-10,850, p<0,01). Buna göre üstün zekalı ve yetenekli olan öğrencilerin ( $\bar{X}=4,38$ ) liderlik potansiyeli normal öğrencilere ( $\bar{X}=3,46$ ) göre daha yüksektir.

## Bölüm 5

### Tartışma ve Sonuçlar

Bu bölümde, üstün zekalı olan ve olmayan 6-11 yaş öğrencilerine yönelik olarak geliştirilen liderlik potansiyeli ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ve öğrencilerin liderlik potansiyelinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmıştır.

#### 5.1 Liderlik Potansiyelinin Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Literatür taraması ve alanda çalışan öğretmenlerin görüşlerine dayanarak oluşturulan 100 madde liderlik, üstün zeka ve yetenek ve ölçme ve değerlendirme çalışan beş alan uzmanına gönderilmiştir. Uzmanlar maddelerin yazıldıkları faktöre ve belirtilen özellikleri ölçmeye yönelik olup olmadığını belirten görüşlerini bildirdikten sonra toplam madde sayısı 60'a düşürülerek ölçeğe son hali verilmiştir. Liderlik potansiyeli ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular, ölçeğin 6-11 yaş grubunda öğrencilerin liderlik becerilerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ortaya koymaktadır.

Liderlik potansiyeli ölçeği üzerinde yapılan analizler incelendiği zaman, bir maddenin diğerleriyle ilişkisinin 0,40'dan az olmaması prensibinden yola çıkılarak maddeler çıkarılmaya birbiriyle ilişkisi en az olandan başlanmıştır. Bu analizin sonucunda 1,2,5,6,7,8,9,13,16,22,23,24,25,28,30,32,33,37,38,39,40,43,54,55,57 numaralı 25 soru, 0,40'lık ilişkidən daha düşük bir ilişki sergilemeleri sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan 35 maddelik ölçeğin güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Liderlik potansiyeli ölçeğindeki en etkin madde "Başarılı olmak için azimle çalışmak gerektiğini bilirim" maddesi olmuştur.

Araştırmaya katılan kişilerin liderlik potansiyeli ölçeğindeki genel puanlarının yüksek bir ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. En yüksek puanı alan maddenin "Spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim" olduğu, en düşük puana sahip maddenin ise "Sınıf içinde söz aldığımda öğretmenlerim ve arkadaşlarım kendimi ifade etmemi beğenir" maddesi olduğu tespit edilmiştir.

## 5.2 Demografik Özelliklere İlişkin Sonuç ve Tartışma

### *Cinsiyete göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrenciler arasında kız çocuklarının liderlik becerileri erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur. Acar (2007)'nin 11 yaşındaki 399 öğrenci ile gerçekleştirdiği araştırmasında erkek ve kız öğrencilerin liderlik becerilerini "Roets Liderlik Değerlendirme Ölçeği" kullanılarak kıyaslanmıştır. Sonuç olarak kız öğrencilerin liderlik becerilerine ait puanlar erkek öğrencilere oranla daha yüksek bulunmuştur.

Durmuş (2011) 402 öğrenciye uyguladığı Bolman ve Deal tarafından geliştirilmiş olan "Liderlik yönelimleri anketi" sonucunda elde ettiği bulgulara göre cinsiyet faktörüne göre farklılıklar bulunmuş, kız öğrencilerin liderlik davranışlarının erkek öğrencilere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğunu ortaya koymuştur. BenTzi-Mayer, Safir ve Hertz- Lazarowitz (1989) öğretmen algılarına göre kız öğrencilerin erkeklere öğrencilere göre sosyal becerilerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu sosyal becerilerinin liderlik becerileri üzerinde olumlu etkisi vardır.

Erçetin (2000, s.72) tarafından yapılan çalışmada kadınların liderlik stili bakımından erkeklerden daha farklı bir stile sahip olduğunu, bilgiyi ve gücü paylaşma hususlarında kadınların erkeklere göre daha ön planda olduğunu belirlemiştir. Ergenlik döneminde kız çocuklarının sosyal ilişkileri erkek çocuklarına oranla daha fazla gelişmiştir (Puklek ve Vidmar, 2000). Kız çocukları yaşlılarıyla kurduğu sosyal ilişkileri ve ilişkilerinin devamlılığını erkek çocuklarına göre daha çok önemsemektedir (Feiring ve Lewis, 1991). Kız öğrenciler ergenlik döneminde liderlik özellikleri bakımından farklı davranışlar sergilemektedirler. Kız öğrencilerin, işbirlikçi öğrenmeyi içeren çalışmalara ve faaliyetlere daha çok katılmaları erkek öğrencilerin ise liderlik özellikleri bakımından daha çok güç gerektiren faaliyetlere katılmaları liderlik davranışlarının farklı geliştiğine açıklık getirmektedir (Mullen ve Tuten, 2004). Belirtilen çalışmalar gerçekleştirdiğimiz araştırma ile paralellik göstermektedir. Erkek ve kız öğrencilerin liderlik potansiyellerinin farklı çıkmasının nedenleri arasında Türk toplumunda kız çocuklarına genellikle çok küçük yaşlardan itibaren sorumluluk verilmesi ve kız çocuklarından daha olgun davranış beklentisi

olabilir. Aynı zamanda biyolojik yapıdan kaynaklı erkek çocukların daha geç olgunlaşması da bir gerekçe olarak gösterilebilir.

*Okul türüne göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul türüne göre liderlik potansiyelleri özel okul ve devlet okul değişkenine göre farklılık göstermiştir. Liderlik potansiyeli bakımından özel okullarda öğrenim gören öğrencilerin liderlik potansiyeli devlet okullarında öğrenim gören öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Sosyal çevrenin davranışlar üzerindeki olumlu etkisi devlet okulu ve özel okullarda da görülebilmektedir. Özel okulda sınıf mevcutları azdır. Anadil ve yabancı dil aktarma konusunda başarılıdırlar, geniş sportif faaliyet olanakları vardır. Rehberlik çalışmaları çok önemsenir. Okulların fiziki şartları çok yüksektir. Öğretmenlerin eğitimi ve gelişimi oldukça önemlidir (Eyüpoğlu, 2002). Ayrıca özel okullar devlet okullarına göre daha özgürler, kaynaklarını daha özgürce harcayabilmekte ve programlarını daha farklı geliştirebilmektedirler. Personellerin niteliğine göre seçebilir ve daha rekabetçi ortamda çalışabilirler (Ensari, 2002,s.27).Bu durumda özel okullarda öğrenim gören öğrenciler sosyal faaliyetlerin zenginliğinden ve kaliteli eğitim olanaklardan faydalanabilmekte ve bu gelişim onların liderlik potansiyellerine de yansıtılabilmektedir. Ayrıca özel okulların ücretli eğitim veriyor olması; öğretmenin veli ve öğrenciyi memnun etme çabası ve kaygısını da beraberinde getirmekte, bu kaygı ve çaba ise öğretmenin mümkün olduğunca her öğrenciyi destekleyerek, onlardaki farklı nitelikleri ortaya çıkarmaya çalışmayı beraberinde getirmektedir. Bu durum öğretmenin öğrencilerindeki liderlik potansiyelinin ve benzer niteliklerinin arttırması ve güçlendirilmesi ile sonuçlanmaktadır.

*Devam edilen eğitim kademesine göre sonuçlar:*

Yapılan çalışma sonucuna göre katılan öğrencilerin liderlik potansiyelleri eğitim kademesine göre farklılık göstermemiştir. Fakat bu bulgu literatür ile desteklenmemektedir nitekim literatür çocukların yaşı arttıkça liderlik becerilerinin geliştiğini, bu sebeple normal şartlarda ortaokul öğrencilerinin liderlik potansiyelinin ilkokul öğrencilerinin liderlik potansiyelinden daha yüksek olması gerektiğinin altını çizmektedir (Kaynak, ). Çalışmada böyle bir fark çıkmasının sebebi olarak,

çalışmaya ortaokul kademesinden sadece 5.sınıfların dâhil edilmesi gösterilebilir. Asıl fark ortaya koyacak grup 6,7 ve 8.sınıflar olacağından, bu grupların olmaması herhangi bir farkın da ortaya çıkmamasına sebep olmuştur.

*Takım sporuna katılma durumuna göre sonuçlar:*

Takım sporuna katılma durumu evet olanların liderlik potansiyelinin; hayır olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Spor etkinlikleri, kulüp çalışmaları ve okul meclisi gibi olanaklar liderlik becerilerinin gelişmesine olanak vermektedir (Smith, Smith, ve Barnette, 1991). Ders dışı etkinlikler liderlik tutumları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Zaff, Moore, Papillo ve Williams, 2003).

Shuh ve Laverty (1983) tarafından gerçekleştirilen araştırma ders dışı etkinliklere katılan öğrencilerin kişisel yetenek gelişimlerinin daha hızlı olduğunu belirtmektedir. Başoğlu (2006), takım sporu yapan öğrencilerin daha fazla yönetsel liderlik özelliği gösterdiğini ortaya koymuştur. Takım içerisinde senkronize şekilde belli kurallara da dikkat ederek uyum içerisinde spor yapan öğrencilerin bir nevi değiş tokuş ilişkisi geliştirdiklerini vurgulamaktadır. Spor ve sanat etkinlikleri bireye; bireyin hem kendisini hem de birlikte olduğu grubu anlamasını sağlayacak bir yapı sunmaktadır. Bu yapı bireyin empati, etkili iletişim ve işbirliği halinde çalışma gibi önemli becerilerini geliştirmesine olanak sunar. Bu beceriler aynı zamanda doğrudan liderlik potansiyeline katkıda bulunan becerilerdir. Aynı zamanda sanat ve spor faaliyetleri bireye kriz durumları sağlayarak, onların bu durumlarda problem çözme becerisini kullanmasını gerektirmektedir. Liderlik; cesaret, özgüven, sorumluluk alma, azim ve kararlılık gibi özellikleri gerektirdiğinden, problem çözme becerisi ile gelen bu özelliklerin doğrudan liderlik potansiyelini arttırdığı söylenebilir.

*Sanatsal etkinliğe göre sonuçlar:*

Katılımcıların liderlik potansiyelleri sanatsal etkinliğe katılma durumuna göre farklılık göstermektedir. Sanatsal etkinliğe katılan öğrencilerine liderlik potansiyelleri katılmayana oranla daha yüksek bulunmuştur. Karnes ve Bean (1996) tarafından yapılan çalışmada, müfredatının dışında kalan etkinliklerin öğrencilerin yalnızca sahip oldukları becerileri geliştirme olanağı vermediğini aynı zamanda liderlik becerilerinin de yetişkinlik döneminde aktarılmasını sağladığını

belirtmişlerdir. Ders dışında yapılan etkinlikler öğrencilerin sosyal ve iletişim becerilerinin gelişmesine katkı sağlayarak gerçek yaşamda liderlik becerilerinin kullanılmasına fırsat tanımaktadır.

*Yaşa göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik potansiyelleri yaşlarına göre farklılıklar bulunmadığı saptanmıştır. Ancak bu bulguların aksine farklı tespitlerde yapılmıştır. Dhuey ve Lipscomb (2008) yaptıkları çalışmada, yaşı sınıftaki öğrencilere göre daha büyük olanların daha fazla liderlik potansiyeline sahip olduklarını belirtmiştir.

Kaçar (2008) araştırmasında yaşa göre mantıksal karar vermenin yaş ile arttığı belirtilmektedir. Bu durum liderlik potansiyeline olumlu etki eden bir durum olarak gösterilebilir. Bu çalışmada yaşlara göre farklılık bulunmamasının sebebi olarak örneklem grubunun 6-11 yaş olması ve asıl farkı ortaya çıkaracak 12.2den itibaren olan grubun örneklemin içinde yer almaması gösterilebilir.

*Geçen seneki not ortalamasına göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin geçen seneki not ortalamalarına bakıldığında, geçen sene not ortalanması yüksek olan öğrencilerin liderlik potansiyellerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre geçen seneki not ortalaması 85-100 olan öğrencilerin liderlik potansiyelleri yüksek bulunmuştur. Öğrencilerin akademik başarısı üzerine yapılan araştırmalar, bu faktörlerin çeşitli boyutlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar arasında, zeka, öğrencinin bilişsel ve öğrenme stilleri gibi değişkenlerin yanı sıra, örgütsel ve çevresel faktörlerin de olduğu belirtilmektedir. (Çakan, 2002). Bulgulara göre, akademik başarısı yüksek olan öğrencilerde liderlik özellikleri akademik başarısı düşük olan öğrencilere göre daha yüksek olmasının nedenleri, akademik başarısı yüksek öğrencilerin daha mücadeleci olmaları, daha yüksek zeka seviyesine sahip olmalarından kaynaklanabilmektedir. Daha hedef odaklı olma, azimli ve kararlı olma ve akademik başarının verdiği güven, liderlik potansiyelinin yüksek olması durumunu ortaya çıkarmaktadır.



#### *Gelir düzeyine göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik potansiyelleri gelir durumuna göre bir farklılık göstermemiştir. Durmuş (2011) yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçlar elde etmiş lider varsayılan öğrencilerin ailelerinin aylık gelirleri arasında gelir farklılıklarının liderlik davranışında bir fark yaratmadığını belirtmiştir.

Gelir düzeyi yüksek olan aileler çocuklarının liderlik özelliklerini pekiştirebilecek kurs, kamp, eğitim gibi olanaklara daha kolay ulaşabilmektedirler. Fakat bu durum yine de liderlik potansiyeli açısından bir fark yaratmamaktadır. Bunun sebebi liderlik potansiyelinin; model alma, sorumluluk alma ve problem çözme becerisi ile ilişkili olması ve bu özelliklerin de ekonomik durumdan bağımsız olarak kazandırabilmesi olabilir.

#### *Ailedeki çocuk sayısına göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailedeki çocuk sayısına göre liderlik potansiyellerinde istatistiksel olarak bir fark bulunmadığı görülmüştür. Koçak (2012) de yaptığı çalışmada köyde ve kente yaşayan çocukların sosyal becerilerini araştırmıştır. Köyde yaşayan çocukların sosyal becerilerinin gelişmesinde, kardeş sayısının, cinsiyetin, yaş, sınıf düzeyi, doğum sırası, baba yaşının, anne-baba öğrenim düzeyinin, becerilerin kazanılmasında anlamlı farklılık yaratmadığı belirtmiştir. Kentte yaşayan çocukların sosyal becerilerinde; yaşın, cinsiyetin, sınıf düzeyinin, kardeş sayısının, anne tutumunun, kardeş ile ilişki durumunun, sosyal etkinliklere katılma durumunun, kitap okuma durumunun, sınıf derslerine etkin katılma durumunun ve bir sorunla karşılaştığında destek alma durumunun anlamlı farklılık yarattığı belirtmiştir. Yine kentte yaşayan çocukların sosyal becerilerinin gelişiminde doğum sırasının, anne-baba yaşının, anne-baba öğrenim durumunun, aile tipinin, algılanan baba tutumunun farklılık yaratmadığını belirlenmiştir.

Ailedeki çocuk sayısını çocukların olumlu ve olumsuz olarak yetişmesini sağlayan bir unsur olarak görülmektedir. Ailedeki kardeş sayısı bir eğitim rekabeti ortamı oluşturmaktadır (Newman ve Taylor, 1994). Çalışmada çocuk sayısına göre bir farklılık bulunmama sebebi olarak, örnekleme büyük bir grubun tek çocuk veya en fazla iki kardeş olması olarak gösterilebilir.

### *Ailedeki çocuk sıralamasına göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailedeki çocuk sıralaması ve liderlik becerisi arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Ay (2014), yaptığı çalışmada doğum sırası ve başarı arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve yaptığı analizlerin sonucunda doğum sırası ve başarı arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Adler'in Bireysel Psikoloji yaklaşımında "psikolojik doğum sırasının" varlığından söz etmektedir. Çocuğun aile içerisindeki doğum sırası çocuğun aile içindeki yeri, kişisel algısı ve aidiyetine ilişkin yorumlarından dolayı çocukların farklı kişilik eğilimleri geliştirdiklerini belirtmiştir. Kardeşler aile birliği içerisinde ortak yönler paylaşırsa da dünyaya geliş sırasından her birey aile içerisinde kendine farklı anlam yüklemektedir. Kardeşlerin arasındaki yaş farkları, çocukların zihinsel ve fiziksel engellilik durumları, kardeş ölümü, aile içerisindeki boşanma, üvey kardeş, cinsiyet farklılıkları gibi etkenler psikolojik doğum sırasının oluşumunda etkilidir. (akt. Çakır ve Şen, 2012). Bu bulgulardan yola çıkarak şu sonuca varmak mümkündür, çocukların ailedeki sıralamasına ziyade farklı psikolojik olgular ön plana çıkmaktadır. Ailelerin çocuklarına gösterdikleri tutum ve davranış, sunulan imkânlar çocuklardaki liderlik davranışını etkilemektedir.

Day (1980)'in yapmış olduğu bir araştırmada ilk veya son doğan çocuğun, arada doğmuş olan çocuklara oranla liderlik becerilerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir (akt: Bass , 1990, s. 807).

Ancak çocukların diğer kardeşler arasında olması durumu bazı sorunlara neden olabilmektedir. İlk doğan çocuklarda ebeveynlerin tecrübesiz olması, son doğan çocukta ise sorumlulukların az olması gibi faktörlerin sonuçları farklı olabilir. Bu nedenle çocukların aile içerisinde hangi konumda bulunduğunu belirlemek önem arz etmektedir; çünkü çocuğun aile içerisindeki konumu tespit edilmeden çocuğun anlaşılması mümkün değildir (Adler, 2005).

Albert (1980) çocuk sıralamasının ailedeki en mühim düzenleyici olduğunu söylemektedir. Çocuk sıralaması ailelerin beklentileri, ilgisi ve kaynak ayrımı üzerinde etkili olmaktadır. Ancak Albert ailede genel olarak en küçük veya en büyük çocuğun "ayrıcılık" olduğunu, bir önceki çocuğun ölümü gibi özel durumların ardından dünyaya gelen çocukların "özel" olarak ayırt edildiğini belirtmektedir. Özel

ve ayrıcalıklı çocuklara aileler farklı yaklaşım ve beklentiler gösterebileceği için çocukların liderlik becerileri üzerinde etkili olmuş olduğu düşünülmektedir. Bu durumda çocukların aile içerisinde konumu, kardeşleriyle ilişkileri ve sahip olduğu kişilik gibi etkenler etkili olabilir. Bass (1980, s.808) geniş ailelerdeki liderlik becerilerinin daha düşük olacağını öne sürmüştür. Çalışmada çocuk sırasına göre bir farklılık bulunmama sebebi olarak, örnekleme büyük bir grubun tek çocuk veya en fazla iki kardeş olması olarak gösterilebilir.

*Anne ve babanın eğitim düzeyine göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik potansiyellerinin anne eğitim durumuna göre farklılık bulunamamış ancak katılımcıların liderlik potansiyelleri baba eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Durmuş, 2009' da yaptığı araştırmada lider varsayılan öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyindeki farklılığın öğrencilerin liderlik davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığını saptamıştır. Arslan (2017) annelerin çocukları ile ilişkilerini incelediği çalışmasında; ilişkinin anne eğitim düzeyi ve çalışma durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermediğini tespit etmiştir. Cinsiyet, anne yaşı, ailenin gelir durumu ve annenin çocuk sayısı değişkenlerine göre ise ilişkinin anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Anne çocuğuna daha işbirlikçi, daha az yönlendirici ve diğer insanların ihtiyaçlarına daha duyarlı davranarak, baba ise yönlendirici ve kendini ifade edici davranarak model olmaktadır (Lindsey, Mize ve Pettit, 1997). Bir başka araştırmada annenin eğitim düzeyinin artması, aile içinde anne ve baba tutumlarını olumlu etkilemektedir. Aile çocukları ile daha olumlu iletişim kurabilmekte ve daha demokratik davranabilmektedir. Demokratik aile tutumları içerisinde çocuklar aile içinde tüm yönleri kabul edilir, anne veya baba yol gösterici ve rehber olur, çocuk kararlarında özgürdür. Sınırların belirlenmesi hep birlikte yapılmaktadır (Şahin,2012, s.62) Bireyin zihinsel güçlerinin birleşmesinde aile ve çevresel koşulların büyük etkisi vardır. Ailede bireyin ilk öğrenme ortamı oluşturur. Anne ile olan ilişkiler ömür boyu kurulacak insan ilişkilerini temelini oluşturmaktadır (Çiftçi,1991).

Anne ve babaları eğitim çocukların bazı becerileri kazanmasında önemli olabilmektedir ancak asıl olan çocuklarına gösterdikleri tutum ve davranışlardır. Babaların aile içerisinde özellikle Türk toplumunda rol model olarak ele alınması

çocukların liderlik gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır. Liderlik potansiyelini destekleyecek pozitif güdüleme bilincinde olan aileler potansiyel lider çocuk yetiştirme konusunda başarı gösterebilmektedirler ve bu durumda annenin eğitim düzeyi daha az önem arz etmektedir.

*Üstün zekalı ve yetenek olma ve olmama durumuna göre sonuçlar:*

Araştırmaya katılan üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerin liderlik potansiyeli üstün zekalı ve yetenekli olmayan öğrencilere göre yüksek bulunmuştur. Bu sonuç literatürdeki araştırma sonuçlarına göre tutarlılık göstermektedir.

Ersoy ve Avcı'ya (2004, s.199) göre liderlikte üstün yetenek gösteren bireyler sosyal süreleri aktif olarak sürdüren ve değiştiren bireylerdir. Bu bireyler zeka, mizah ve ileri görüşleri sayesinde sosyal durumlara başa çıkabilme, kurdukları ilişkileri sürdürebilme, empatik dinleme, sorumluluk sahibi olabilme, grup ruhunu oluşturabilme ve gerektiğinde grup elemanlarını destekleme yeni şartlara uyum sağlayabilme, girişken olabilme, objektif karar alabilme, güç durumları kolaylıkla aşabilmektedirler.

Stogdill (1974) yaptığı araştırmalarda liderlik zeka ilişkisini incelenmiş ve liderliğin bazı özelliklerle ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Buna göre fiziksel, sosyal özellikler, sosyal geçmiş, zeka, kişilik özellikler gibi nitelikleri saymış zekayı ise yargılama, kararlılık ve özgüven ile ilişkilendirmiştir.

Kim, Cho ve Jin (2005) üstün zekalı ve yetenekli öğrencilerin 6 liderlik özelliklerini araştırdıkları çalışmada, üstün zekalı yetenekli olanların liderlik özelliklerinin daha iyi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu özellikler vizyon, iletişim becerisi, geleceğe yönelik düşünme, çatışma çözme becerisi, başkalarının ihtiyaçlarına hassasiyet, ve toplumsal sorumlulukları içermektedir.

Porter (2005, s.20) aktardığına göre üstün zekalı çocuklar sorumluluk almada daha istekli, açık iletişim becerilerine sahip, uyum, esneklik gibi özellikler sergileyen etkinlik takip etme yerine yönetme eğilimi olan, takipçilerin fikirlerini sentez etme ve öz güven gibi özellikler sergileyen kısacası liderlik becerileri gösteren bir gruptur.

Silverman (1993) üstün zekalı ve yetenekli çocukların, çevresinde başkalarının duygu ve düşüncelerine önem vermeleri, başkalarının görmekte zorlandığı

tutarsızlıkları görmeleri ve problemlerin farkında olabilmeleri, yüksek yaratıcılığa sahip olmaları, gibi özelliklerinin yüksek olmasının onların toplum içerisinde lider olarak öne çıkmasına neden olduğunu belirtmektedir.

Üstün zekalı ve yetenekli bireylerin özellikleri literatürde algılama ve kavramaları daha yüksek, üst düzey düşünme becerileri gelişmiş, problem çözme yeteneğine sahip bireyler olarak tanımlanmakta ve bu özellikler doğrudan liderlik potansiyeline katkıda bulunmaktadır.

### 5.3 Öneriler

Üstün zekalı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik potansiyelini tespit etmek amacıyla yapılan analizler ve sonuçlara bağlı olarak elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

Ülkemizde liderlik üzerine küçük yaş gruplarına yapılmış çok az çalışma bulunmaktadır. Yapılan çalışma ülkemizde yapılan ilk çalışma olarak göstermek mümkündür. Liderlik araştırmalarının daha küçük yaşlara indirilmesi, dünyada değişen liderlik kavramını da göz önünde bulundurularak çocukların liderlik özelliklerini farklı açılardan ölçen ölçme araçlarının geliştirilmesi ve nitel veri toplama modelleri üzerinde detaylı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Okullarda çocuklara yönelik yapılan etkinlik ve faaliyetlerin çocukların liderlik potansiyelleri üzerindeki etkilerine yönelik boylamsal araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Türkiye’de çocuklar üzerine yapılan çalışmalar daha çok üstün zekalı ve yetenekli çocuklar üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın yalnız üstün zekalı bağlamında değil aynı zamanda farklı gruplar üzerinde yapılması gerekmektedir. Zekanın her alanda olduğu gibi liderlikte de olumlu katkıları vardır ancak lider olabilmek için tek etken üstün zeka değildir. Araştırmaların yalnız üstün zekalı çocuklar üzerinde değil aynı zamanda üstün olmayan çocuklar üzerinde de yoğunlaşması önerilmektedir.

Liderlik potansiyeli ölçeği kendini değerlendirme türünde bir ölçektir. Küçük yaş gruplarını liderlik özelliklerini ölçen eğitimci ve öğretmenlerin kullanabilecekleri farklı türden ölçeklerin geliştirilmesi ve alana kazandırılması önerilmektedir.

Yapılan çalışma İstanbul ili ile sınırlıdır. Çalışmanın farklı illerde ve farklı örneklem grupları üzerinde test edilmesi alana katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Liderlik potansiyeline sahip tüm öğrencilerin yetişkinliklerinde liderlik rollerine sahip olup olmadıklarını belirlemek amacı ile boylamsal çalışmalar literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

Özellikle liderlik potansiyeli yüksek olan çocukların liderlik becerilerini desteklemek için imkân verilmeli bu çocuklar için hazırlanmış eğitim programlarına, liderlik eğitimi müfredat içine yerleştirilmelidir. Aynı zamanda örgüt eğitim içerisinde ders işlenir iken liderlik becerilerinin de gelişmesini sağlayacak aktivitelerin uygulanması çalışmaların yapılması önerilmektedir. Ders dışı etkinliklerin olumlu etkileri vardır. Kulüp çalışmaları, spor etkinlikleri sosyal sorumluluk projeleri, okul meclisleri gibi olanaklarla liderlik becerileri desteklenebilir.

Öğretmelerin çocukların liderlik becerileri gelişiminde büyük etkileri vardır. Bu sebepten ki öğretmenler, liderlik ve öğrenci liderliği konusunda hizmet içi eğitim desteği alabilir. Okullardaki rehber öğretmenlerin liderlik becerileri konusunda bilinçlendirilmesi ve bu çocukların tespiti ve desteklenmesi konusunda rehberlik birimi öğretmenlerine eğitim verilebilir. Ayrıca eğitim fakültelerinde öğrenim gören eğitimcilerin liderlik becerilerinin desteklenmesi ve geliştirilmesi ile ilgili eğitim alması ileride potansiyel lider öğrencilerin fark edilmesi ve desteklenmesi konusunda katkı sağlayacaktır.

2003 yılında dünya vatandaşı olma ile ilgili bir makalede uluslararası vatandaş olmanın karakteristik özellikleri yayınlanmıştır. Bu listeye göre lider olabilmenin bir boyutu da dünya vatandaşı olabilmektir. Bu liste ileride hazırlanılacak olan liderlik programlara bir kılavuz oluşturulması önerilmektedir. Bu doğrultuda karmaşık problemleri kritik düşünme ve yaratıcı bir şekilde çözebilmek, iletişim kurabilmek ve risk alabilmek ( anksiyete yaratmadan ) , açık görüşlü olmak, başkalarının fikirlerini değer ve geleneklerini kabul edip saygı göstermek, ahlaki değerlere, adalet, dürüstlük, kavramlarının önemini kavrayan olarak belirtilmiştir. Bu sebeple liderlik eğitim programlarında Dünya Vatandaşlığına ilişkin ayrı bir başlık olarak yer verilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acar, S. (2007). *Raven SPS plus testi ve roets liderlik değerlendirme ölçeğinin 10-11 yaş geçerlilik ,güvenirlik ,ön norm çalışmalarına göre üstün zekalı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik özelliklerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Adair, J. (2004). *Handbook of Managment and Leadership*. London: Thorogood.
- Adair, J. (2005). *Kıskırtıcı liderlik* . P.Ozoner (Çev.) Bursa: Alteo Yayıncılık
- Addison, L.(1985). *Leadership Skills Among the Gifted and Talented*. 1985 digest, Eric Dokument Reproduction Service No.ED 262511
- Adler, A. (2005). *Çocuk eğitimi*. K. Sipal (Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi.
- Akarsu, F. (2004). *Üstün yetenekliler. Üstün Yetenekli Çocuklar Seçilmiş Makaleler Kitabı*. 1.Üstün Yetenekliler Kongresi .Çocuk vakfi yayınları İstanbul: Vakfi Yayınları s.127.
- Akdemir, T.(2007).*Kara harp okullarında okuyan ve olimpik spor takımlarında yer alan 4.Sınıf öğrencilerle, yer almayan öğrencilerin liderlik özelliklerinin araştırılması*.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Aksel, İ. (2012). *Liderlik teorileri*. Celalettin Serinkan (Ed.) *Liderlik ve motivasyon* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Albert, S. R. (1980). Family positions and the attainment of eminence: Astudy of special family positions and special family experiences. *Gifted Child Quarterly* (24), s.87-95.
- Alganer,Y.(2002). *Liderlik analizi ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde liderlik*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.) Kocatepe Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü.Afyon
- Andreasen, N.C. (2005). *The creating brain*. 6.Baskı K.Güney(Çev.).Ankara: Akılçelen Kitaplar (2015).
- Arslan ,K.(2017). *Üstün yetenekli olan çocukların anneleriyle olan ilişkileri ve başarı güdüleri*.(yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Adana: Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, Ş. (2013). *Liderlik kuramları*. Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.

- Ataman, A.(1998). *Üstün zekalılar ve üstün yetenekliler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ataman, A. (2004). *Üstün Zekalı ve Üstün Özel Yetenekli Çocuklar. Üstün Yetenekli Çocuklar,Seçilmiş Makaleler Kitabı* . İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.
- Ataman, A. (2011). *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş*. İstanbul: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Ataman, A. G. (1984). Ankara İli Resmi Şehir İlkokullarındaki Üstün Zekalı ve Yetenekli Çocukların Fiziksel Gelişim Özelliklerinin Değerlendirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Ay, M.(2014).Doğum sorası ve başarı arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*.6.Baskı .Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Bakan , İ. ve Bulut, Y. (2004). Yöneticilerin Uyguladıkları Liderlik Yaklaşımlarına Yönelik Algılamaları: Likert'in Yönetim Sistemleri Yaklaşımı'na Dayalı Bir Alan Çalışması. *İ.Ü.Siyahsal Bilgiler Fakültesi Dergisi*.31 s.151-176
- Bakan , İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri " Ve "Güç Kaynakları"na ilişkin Mevcut-Gelecek Durumun Karşılaştırılması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 73-78.
- Bakan, İ. ve Doğan, İ. (2013). *Liderlik,güncel konular ve yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A. (1993).Eğitim örgütlerine yeni bakış açıları. Kuram-araştırma ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*,25(1),27-45
- Baltaş, A. (2010). *Türk kültüründe yönetmek,yerel değerlerle küresel başarılar sağlamak*. İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.
- Baltaş, A.(2013). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baron, R., ve Greenberg, J. (1989). *Behavior in organizations* . Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. ve Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership*. New York: Free press.
- Bass, B. ve Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers .



- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Başıoğlu, U. D. (2006). *Askeri Liselerde Eğitim -Öğretim Gören Takım Sporunu Yapan ,Bireysel Spor Yapan ve Spor Yapmayan Öğrencilerin Liderlik Özellikleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).İstanbul: Marmara Üniversitesi,Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1987). *Davranış bilimleri I-II*. İstanbul: İst.Üni.İşletme Fak.Yayın No:191 Bayrak Matbaacılık.
- Bean, S. (2010). *Developing Leadership Potential in Gifted Students*. Texas: Prufrock Press Inc.
- Bedelan, A. (1989). *Organizational Behavior*. Orlando: The Dreyden Press.
- Begeç, S. (1999). *Modern Liderlik Yaklaşımları ve Uygulaması*.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü.Gebze
- Bencik, S. (2006). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik ve benlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Hacettepe Üniversitesi.Sağlık Bilimleri Enstitüsü.Ankara
- Bennis,W.(1999) Five competencies of new leaders.*Executive Excellence*,16(7),4-5
- Ben-Tzvi- Mayer, S., Hertz- Lazarowitz, R.. ve Safir, M., (1989). Teachers selection of boys and girls as prominent pupils. *Sex Roles*, 21, 231-246.
- Bildiren, A. (2018). *Üstün yetenekli çocuklar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bilim ve Sanat Yönergesi. (2016, Kasım). *Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, 7(2710).
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Bolden, R. (2004). *What Is Leadership ?Leadership South West Research Report 1* . England: Leadership South West Research Report 1.University of Exeter
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. ve Dennison, P. (2003). *A review Of leadership theory and competence frameworks*. Exeter: Centre for Leadership Studies University of Exeter.Exeter-United Kingdom
- Brescick, E. T. (1999). *Yönetim düşüncesinin evriminde liderliğin gelişimi ve dönüşümcü liderlik ve bir uygulama örneği*.( Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi .Sosyal Bilimler Enstitüsü.Ankara

- Burns, M. (1978). *Leadership, Harper & Row*. New York: The Free Press.
- Büyüköztürk, Ş.(2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. Ankara üniversitesi. *Eğitim bilimleri Fakültesi, sayı 32 ss.470*
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak K., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* ( 12. baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Can, H., Aşan Azizoglu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cansoy, R. (2015). *Türkiye'de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi).Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Eskişehir
- Cansoy, R., Dincel, S. ve Türkoğlu, M. (2013). Öğrencilerin liderlik algıları. *8.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi bildiri kitabı*.Marmara Üniversitesi.İstanbul
- Cansoy, R,Parlar, H.ve Türkoğlu,M.(2016).Liderlik özellikleri bir ölçek geliştirme çalışması ve öğrencilere yönelik bir araştırma. *Milli Eğitim Sayı: 212 s.139-159*.
- Clark, B. (2015). *Growing Up Gifted ,Developing the Potential of Children at School and at Home*. F. Kaya, (Çev.) Los Angeles: Person Educatio.
- Connely, M. S, Gilbert, J.A, Zaccaro, S.J., Marks,M.A.ve Mumford,M.D.(2000), Exploring of leadership skills and knowledge to leader performance.*Leadership Quarterly(Vol.11No.1,s.65-86*
- Cline, S. (1999). *Giftedness has many faces*. New York: The Foundation for Concepts in Education.
- Conklin, W. ve Frei, S. (2007). *Differentiating the Curriculumlum for Gifted*. Huntion Beach CA: Shell Education Publishing İnc.
- Çakan, M. (2002). Bilişsel stil ile zeka kavramlarının öğrenci barışı açısından irdelenmesi ve taşıdıkları önem. *Eğitim Araştırmaları, 8, 86-95*.
- Çağlar, D. (2004). Okulda başarısız olan üstün zekalı çocuklar. *Üstün Yetenekli Çocuklar Seçilmiş Makaleler Kitabı*.Çocuk Vakfı Yayınları.İstanbul
- Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerinin Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi, Sayı 2*.
- Çakır,K., Şen, E.(2012), Psikolojik doğum sırasına göre adil dünya inancı. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 32 (1) 57-69*

- Çelik, C. ve Sünbül, Ö.(2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü:Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisad ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(3),49-66.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çiftçi,O.,(1991). Çocuğun sosyalleşmesinde ailenin rolü. *Aile ve Toplum, 1 Cilt: 1 Sayı: 2 ISSN: 1303-0256*
- Daft, R. (2008). *The Leadership Experiance*. Mason -USA: Thomson South-Western.
- Davaslıgil, Ü. (1991). Üstün olma niteliğini kazanma. *Eğitim ve Bilim*. 11 21, 2018 tarihinde <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/6068> adresinden alındı 15.03.2019 tarihinde alındı.
- Davaslıgil, Ü. (2004). *Üstün yetenekli çocuklar. Seçilmiş Makaleler Kitabı* .Çocuk Vakfı Yayınları.İstanbul
- Davis, A. G., ve Rimm, B. S. (2004). *Education of the gifted and talented*. Boston: Allyn & Bacon.
- Dhuey, E., ve Lipscomb, S. (2008).What makes a leader ? Relative age and high school Leadershi. *Economics of Education Review*,27,173
- Dinç, S. (2006). *Doğa sporları etkinliklerine ilişkin liderlik ölçeğinin geliştirilmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi.Sağlık Bilimleri Enstitüsü .Ankara
- Dormody,T.J. ve Seevers,B.S.(1994).Predicting yout leadership life skills development among FFA members in Arizona ,*Collarado and NewMexico, Journal of Agricultural Esucation*,s.35(2)65-71
- Durmuş, Ö. (2011). *İlköğretim ve lise öğrencilerinde görülen liderlik davranışlarının araştırılması*. (Yayınlanmamış yüksekisans tezi) Çanakkale:18 Mart Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Durutürk N.,Özünü Pekyavas N.,Çağlar A., ve Tekindal M.A. (2017).Reliability and validity of RT6 accelerometer withcomparingdifferent walking self-selected speeds, *Physiotherapy Research and Reports* , 1(1), 2-5, doi: 10.15761/PRR.1000102

- Edmunds, A., ve Yewchuk, C. R., (1996). Indicators of leadership in gifted grade twelwe students. *The Journal of Secondary Gifted Edication*, 345-355.
- Ensari, H. (2002). *Eğitimde kalite arayışları ve özel okullar paneli. Özel Okullar ve eğitimde kalite. Özel Okullar ve Eğitimde Kalite* (Ed: İ. Erdoğan) İstanbul: Özel Okullar Derneği Yayını
- Emir, s., ve Acar, S. (2007). Zeka-liderlik ilişkisi: Üstün Zekalı Olan ve olmayan Öğrencilerin Liderlik Becerilerinin Karşılaştırılması. *Hasan ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 189-201.
- Ercan,Ü.ve Ünsal,S.(2015)Kültürel değerlerin liderlik özelliklerine etkisi: Türk Amerikalı Yöneticiler Üzerinde Bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi, cilt 48 sayı 3 s.95-127*
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Bağıtım.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve organizayon*. istanbul: Beta Basım A.Ş.12 Baskı.
- Eren ,E.(2009),*Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul Beta Basım
- Ersoy, Ö. Ve Avcı, N. (2001). *Üstün Zekalı ve Üstün Yetenekliler, Özel Gereksinimi Olan Çocuklar ve Eğitimleri*. İstanbul: YAPA Yayın Pazarlama.
- Ersoy,Ö. ve Avcı N.(2004).*Üstün zekalı ve üstün yetenekliler*. M.R. Şirin A.Kulaksızoğlu ve A.E. Bilgili (Ed.) *Üstün yetenekli çocuklar: Seçilmiş Makaleler Kitabı*.(ss. 111-126).İstanbul
- Eyüpoğlu, R. (2002). *Genel değerlendirme. Özel okullar ve eğitimde kalite. İ.Erdogan (Ed.) Özel Okullar Derneği Yayını*.İstanbul
- Feiring , C., ve Lewis, M. (1991). The transition From Middle Childhood To Early Adolescence: Sex Differences Ğn The Social Network And Perceived Self-Competence. *Sex Roles*(24), 489-509.
- Fiedler ,F.E .(1967). A Theory of leadership effectiveness. New York: McGraw Hill-
- Fiedler, F. E., McGuire, M.ve Richardson, M. (1989). The Role Of İnteligance and Experiance in Successful Group Performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 132-149.
- Foster, M. S. (1993). Meeting the needs of gifted and talented preschoolers. *Gifted Child Today*, 22(3), 28-30.
- Fox, D.,L (2012). Teacher's percaptions of leadership in young children.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)University of New Orleans, Special Education

- Frank, B. ve Dolan, L. (1982). Affective Characteristics of Gifted Children: Educational Implications. *Gifted Child Quarterly*(26), 172.
- Gardner , H. (1983). *Frames of Mind* . New York: Basic.
- Gottfried, A. E. ve Gottfried , A. W. (1996). A Longitudinal Study of Academic Intrinsic Motivation in Intellectually Gifted Children: Childhood Through Adolescence. *Gifted Child Quarterly*(40), 179-183.
- Güneş, A. (2010). *İlköğretim çağındaki üstün yetenekli öğrencilerle normal gelişim gösteren öğrencilerin liderlik becerilerinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Erciyes Üniversitesi .Sosyal Bilimler Enstitüsü.Kayseri
- Güney, S. (2015). *Liderlik*. Ankara: 2.(bas.) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. ve Woodman, R. W. (1992). *Organizational behavior*. St.Paul: West Publishing Company.
- Hensel, N. H. (1991). Social leadership skills in young children. *Roepers Review*, 5. 14:1 4-6
- Hersey, P., Banchard, K. H. ve Johnson, D. E. (2001). *Management of organizational behavior*.(9 ed.)Prentice Hall
- Hodgetts, R. (1997). *Yönetim Teori ,Süreç ve Uygulama*. (C. Çetin, ve E. C. Mutlu, Çev.) İstanbul: Der Yayınları.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1982). *The Path-Goal theory of Leadership*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Johnsen, S. K. (2004). *Identifying gifted students: A practical guide*. Profuck Press.
- Jolly, J.ve Kettler, T. (2004). Authentic assessment of leadership in problem -solving groups. *Gifted Child Today*, 27/1.
- Judge, T. A., Colbert, A. E. ve İles, R. (2004). Intelligence and leadership:A quantitative review and test of theoretical propositions. *Journal of Applied Psychology*, s. 89(3)542-552.
- Kaçar, B.(2008).*Lise öğrencilerinin karar stratejileri ve transaksyonel analiz ego durumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi )Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul
- Kan, A. ve Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 227-237.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karnes ,F.ve Bean,S.(1996). Leadership an the gifted *.Focus on Exceptional children. 29-1,1-12*
- Karnes, F. ve Bean , S. (2004). Developing leadership in gifted youth. *Eric Digest Ed:321490. <https://www.ericdigests.org/pre-9216/gifted.htm> adresinden 18.10.2019 tarihinde edinilmiştir.*
- Karnes, F. ve Bean, S. (1996). Leadership and gifted. *Focus On Exceptional Children, volume 29.*
- Karnes, F.ve Chauvin, J. (2005). *Leadership DevelopmentProgram -Manual*. Scottsdale: Great Potantial Press,İnc.
- Karnes,F. Meriweather,S.ve D’Lio,V.(1987).The Effectiveness of the leadership studies,program. *Roeper Review,9 (4 )238-241*
- Kaya , İ. ve Erdik, C. (2014). Öğretmenlerin Kullandıkları Öğretme Stratejilerine Göre Sahip oldukları Liderlik Türleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi(GEFAD)*, 34(2),185-209.
- Kerr, B. A. (1997). *Handbook of gifted education*. Developing Talents in Girls and Young Women. N. I. Colangelo, ve G. A. Davis (Eds), (ss. 483-497) Boston: Allyn & Bacon.
- Khatena, J. ve Morse,D.T. (1987) Preliminary study of of khatena-morse multitalent perception inventory.*Perceptual and motor skills,(s.1187-1190)*
- Kim ,M, ,S. Cho,S.Jin,(2005) Grade and grender differences in creativity and Leadership and the relationship of the two abilities.*The Korean Jounsal of Education Psychology,19,799-820.*
- Kılınc, T. (1997). Liderlikte durumsallığın ötesi (II) Karizmatik liderlik yaklaşımı. *21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. İstanbul: Deniz Harp Okulu.
- Koçak, N.L.(2012). Köy ve kentte yaşayan ilköğretim ikinci kademe devam eden çocukların sosyal becerilerinin incelenmesi.(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Ankara Üniversitesi .Fen Bilimleri Enstitüsü.Ankara
- Koçel , T. (2007). *İşletme yöneticiliği* (11 baskı). İstanbul, Bağcılar, Türkiye: Arıkan Basım Yayın.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

- Konuk,S.(2018).*Kouzens ve Posner'in liderlik modeline dayalı öğrenci liderliği programının etkinliği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) İstanbul: Yıldız Teknik üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kouzens,J.M.,Posner,B.Z.(2005) Leading in cynical times, *Journal of Management Inquiry* .Vol.14,No.4 ss.357-364
- Komives, S., Lucas, N., ve McMahon, T. (2007). *Exploring leadership* . San Francisco: Jossey -Bass.
- Küçüközkan , Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2).s.88
- Leana, Z. M. (2005). *Üstün zekalı ve normal çocuklarda yönetsel fonksiyonlar: Londra kulesi testi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Levay,C.(2010). Charismatic leadership in resistance to Change. *The Leadership Quarterly* .21 127-143
- Lindsey, Mize, J. ve Pettit, G. S. (1997). Differential play patterns of mothers and fathers of sons and daughters: implications for children's gender role development. *Sex Roles*, 37(9-10), 643-661.
- Lord, R. G., Foti, R. J. ve Vadar, C. L. (1984). A Test of Leadership Categorization Theory.İnteral Structure ,information Processing and Leadership Perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, s. 34.343-378.
- Lunenburg, F. ve Ornstein, A. (2013). *Educational Administration*. G.Arastaman (Çev.).Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Seventh Edition.
- Marland, S. J. (1972). *Education of the gifted and Talented - Volume 1: Report to the Congress of tne United States by the U. S. Commissioner of Edcation*. Office of Education (DHEW ) Washington,
- Mathew, S. (1997). Reviews and critiques of school psychology materials. *Jounal of School Psychology*, s. Vol 35 No.1 pp. 101-104.
- McCaulley,M.H.(1990) Measures of Leadership,(Eds.) K.E. Clark ve M.B Clark.New York:Center for Creative Leadership
- McCarney, S. ve Arthaud, T. (2009). *Gifted Evaluation Scale (Third Edition) (Ges-3)*. Hawthorne Edicational Services.

- MEGEP (2009). Mesleki eğitim ve öğretim sisteminin güçlendirilmesi projesi .Çocuk gelişimi ve eğitimi. *Üstün Zeka ve Özel Yetenekli Çocuklar Modülü*.Ankara
- Milligan, J. (2004). Leadership skills of gifted students in a rural setting:Promising programs for leadership development. *Rural Special Education Quarterly* 23 (1), s. 16.
- Multen,C.A. ve Tuten,E.M.(2004).A case study of adolescent famle Leadership:Exploring the “light of change.*The Journal of Education Thought*,38(3),291-320
- Munro, J. (2008). Marhematical Giftedness and Talent. <http://www.edfac.unimelb.edu.au/eldi/selage/documents/GLTmathematicalgifted.pdf> . 12. 12. 2018 tarihinde adresinden alındı
- Mumford,T.V., Champion,M.A., Morgeson,F.P.(2007)The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels .*The Leadership Quarterly* 18 (2007) 154–166
- Nelson, A. E. (2016). *The O factor, identifying and developing 5-to 25 year -Olds who are gifted in organizational leadership*. Los Angeles,California: Summit Crest Publishing.
- Newman,J. ve Taylor,A.(1994) Familiy traning for political Leadership :Birth oder of United States state governors and Australian prime ministers. *Political Psychology*,15,435-442
- Northouse, P. (2016). *Leadership theory and practice*. Thousand Oaks,California: Sage Publications.
- Oakland, T. ,Falkenberg, B. ve Oakland, C. (1996). Assessment of leadership in children,youth and adults. *Gifted Child Quarterly*(Volume 40 No.3 ), s. 138-146.
- Öpengin, E. (2018). Özel yetenekli öğrencilere yönelik rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri. F. Şahin ( Ed), *Özel Yetenekli Öğrenciler ve Eğitimleri* (ss. 224-225). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özbay, Y. (2013). *Üstün Yetenekli Çocuklar ve Aileleri*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile Eğitim Programı.
- Özel Yetenekli Bireyler Strateji ve Uygulama Planı. (2013-2017). *Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü*.



- Özler, N. D. E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon* .C.Koparal ve İ.Özalp (Ed.)  
Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkaynar, G.K.(2017).Tarihte öne çıkan Türk liderler örnekleri üzerine bir inceleme.  
*JEBM,Ekonomi,İşletme Yönetimi Dergisi,1(1),s.13*
- Öznacar, M. ve Bildiren, A. (2012). *Üstün Zekalı Öğrencilerin Eğitimi ve Eğitsel Bilim Etkinlikleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aallant, J. (2001). SPSS hayatta kalma Manuel: Bir adım-tarafından -adımlı guide veri birAlysis biziSPSS'de W içinindows (sürüm 10). St Leonards, NSW: Tümn & Unwin
- Allant, J. (2001). SPSS hayatta kalma Manuel: Bir adım-tarafından -adımlı guide veri birAlysis biziSPSS'de W içinindows (sürüm 10). St Leonards, NSW: Tümn & Unwin
- Pallant, J. (2001). The SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS for Windows (version 10). St Leonards, NSW: Allen & Unwin
- Peggy, V. C., King, L. M. ve Paradise, L. (1999). Extreordinary leaders in education: understanding transformational . *Journal of Educational Research, v85 n5 p303*
- Pfeiffer, S.İ.(2015) *Essential of gifted assessment*.New Jersey:John Wiley&Sons,İnc.
- Pfeiffer , S., Petscher, Y. ve Kumtepe, A. (2008). The gifted rating scales-school form:A validation study based on age,gender and race. *Roeper Rev.*, s. 30(2).140-146. doi:10.1080/02783190801955418
- Pfeiffer, S. ve Petscher , Y. (2008). İdentifying young gifted children using the gifted rating scales-preschool/ kindergarten form. *Gifted Child Quarterly, 51(11):19-29*
- Phillips, C. (2009). *An Exploration of İdentification of Leadership for Gifted Students*. Electronic Theses and Dissertations,paper 514: University of Denver.
- Plowman, P. D. (1980). Tranining Extraordinary Leaders. *Roeper Review, Vol.3(İssue 3)*, 13-16.
- Porter L.(2005) *Gifted young chidren:A guide for teachers and parents*.Sydney:Allen and Unwin
- Puklek, M. ve Vidmar, G. (2000). Social Anxiety in Slovene Adolescents: Psychometric Properties Of A New Measure, Age Differences And Relations

- With Self-Consciousness And Perceived Incompetence. *European Review of Applied Psychology*(50), 249-258.
- Reddin, J. W. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Renzulli, J. (1983). Rating the Behavioral Characteristics of Superior Students. *G/c/t*, s. 30-35.
- Renzulli, J. S. (2016). *Reflections on gifted education*. Waco: Prufrock Press İnc.
- Renzulli, J. S., Smith, L. H., White, A. J., Callahan, C. M., Hartman, R. K. ve Westberg, K. L. (2002). *Scales for rating the behavioral characteristics of superior students-revised edition*. Mansfield Center: Creative Learning Press.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior*. London: Prentice Hall International Editions.
- Robbins, S., Decenzo, D., ve Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları A. Öğüt (Çev.)* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Roberts, J.L.(2004)Leadership is a must for Children who are Gifted and Talented. *Gifted Child Today*.27 (1)5
- Roets, L. (1992). *Leadership :A skills training program*. Des Moines,Iowa: Leadership Publishers İnc.
- Sak, U. (2014). IV. Üstün Zekalı ve Yeteneklilerin Eğitimi: Üstünler ve Gelecek. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Sak,U. (2014).Üstün zekalılar, özellikleri, tanılamaları, eğitimleri. Ankara: Vize Yayıncılık
- Sak, U. (2016). *Üstün zekalı öğrencilerin eğitimi*. İ. H.Diken (ed.) , *Özel eğitime Gereksimi olan öğrenciler ve özel eğitim* (s. 501-509). Ankara: Pegem Akademi.
- Sayı, A. K. (2013). *Farklılaştırılmış yabancı dil öğreniminin üstün zekalı öğrencilerde erişkiye,eleştirel düşünmeye ve yaratıcılığa etkisi*.(Yayınlanmamış doktora tezi) İstanbul Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul
- Sayı, H. ve Baytok , A. (2014). *Örgütlerde liderlik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık ve Danışmanlık.
- Serinkan,C. (2012). *Liderlik ve motivasyon* . Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık .
- Shaunessy, E., ve Karnes, F. (2004). Instrument for mesuring leadership. *Gifted Shild Today*, s. Vol.27 No. 1 43.

- Shuh, J., ve Laverty, M. (1983). The perceived long-term influence of holding a significant student leadership position. *Journal of Coollege Student Personel*, 24(1), 28-32.
- Sigler, R., DeLoache, J. ve Eisenberg, N. (2008). *Entwicklungspsychologie im Kindes und jugendalter*. S. Pauen, (Çev.) Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Silverman, L. K. (1992). How parents can support gifted children. *ERIC Digest No:Edo-Ed-92-5,#515*, s. 3-7.
- Silverman, K. L. (1993). Social development, leadership and gender issues. *Counceling the Gifted and Talentad* . Denver: CO: Love Publishing.
- Silverman, L. K. (1994). The moral sensitivity of gifted children and the evolution of society. *Roeper Review*, 17(2), 110-116.
- Simonton, D. K. (1985). Intelligence and personal influence in groups:Four nonlinear models. *Psychological Review*, Vol.92(No.4), 542-547.
- Sisk, D. A. (1990). The state of gifted education:Toward a bright future. *Music Educators Jounal*, V76(n7), 35-39.
- Smith,D.L,Smith,L ve Barnette,(1991). Exploring the development of Leadership giftedness.*Roeper Review*,14-1,7-12
- Smutny, J. F. (1998). Recognising and Honoring The Sensitivities of Gifted Chidren. *Communicator*(29), 3.
- Stapf, A. (2008). *Hochbegbte kinder*. München: C.B Beck oHG Verlag.
- Sternberg, R. J. (2005). WISC:A Model of giftedness in leadership. *Roeper Review*, s. 28:1,37-44.
- Sternberg, R. J., Jarvin, I. ve Grigorenko, E. L. (2011). *Explorations in Giftedness*. New York: Cambridge University Press.
- Stoeger, H. (2009). The history of giftedness research. L. V. Shavinina (Eds), *Înretnational Handbook on Giftedness* (s. Volume 1-20). Library of Congress Control Number:2008934140: Springer Science.Business.
- Sternberg,R.J ve Kaufman S.B. (2011) *Cambridge handbook of Înteligance*. Cambridge University Press.New York
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Stöger, H., Schirner, S. ve Ziegler , A. (2008). Ist die Identifikation Begabter schon im Vorschulalter möglich ?Ein Literaturüberblick. *Diskurs Kinderheits-und Jugendforschung Heft 1*, S.7-24.

- Sword, L. (2001). Psycho- social Needs: Understanding the emotional, intellectual and social uniqueness of growing up gifted. Australia. <http://talentdevelop.com/articles/PsychosocNeeds.html> 04.03.2018 tarihinde edinmiştir.
- Şahin , A. (2004). Seçilmiş Makaleler,. *I. Türkiye Üstün Yetenli Çocuklar Kongresi* Çocuk Vakfı Yayınları.İstanbul
- Şahin,S.,Aral,N. (2012) Aile içi iletişim. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi 2012 1(3)*, 55-66
- Şimşek, M., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- T.C .Resmi Gazete. (18 Aralık 2004). *Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. Ankara: Sayı :25674.
- Tekarşan, E. (2000). *Davranışın psikolojisi*. İstanbul: Dönence Basımevi.
- Tekin, Ö. A., Baş, M. ve Gökdemir, A. (2016). Konaklama işletmesi çalışanların Douglas Mc Gregor 'un X ve Y Teorilerine yönelik tutumları üzerine bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi.Cilt 7 sayı 14 ss.81-91*
- Toduk, Y. (2017). *Türkiye'nin liderlik haritası*. İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Tic.A.Ş.
- Turan,S. ve Şişman,M(2013).Eğitim yönetimi alanında üretilen bilgi ve batılı biliş tarzının eleştirisine giriş. *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi. Educational Administration:Theory and Practice,19(4),505-514*
- Tuttle, F. B., Becker, L. A. ve Sousa, J. A. (1988). *Characteristics and Identification of Gifted and Talented Students*. Washington: National Education Association. 12 .12, 2018 tarihinde <http://eric.ed.gov/PDFS/ED197519.pdf> adresinden alındı.
- Tüysüz, B. (2007). *Öğrenci liderliği programının 6. sınıf öğrencilerinin liderlik rolleri ve davranışlarına etkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamaş doktora tezi). Marmara Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Ensitüsü.İstanbul
- Uygur, A. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Vecchio, R. (1995). *Organizational behavior*. Fourth Worth: The Dryden Press.
- Vecchio, R. (2007). *Leadership*. İndiana: University of Notre Dame Press.
- Vroom, V. H. ve Jago, A. G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Wallance, B. ve Maker, C. J. (2009). Discover/Tasc:An approach to Teaching and Learning That Is Inclusive Yet Opportunities for Differentiation According to Pupis Needs. L. V. Shavinina (Eds.), *Giftedness, International Handbook on* (s. 1114). Springer Science Bussiness Media.
- Winebrenner,S. (2012). *Teaching gifted kids in todays classroom*. Minneapolis:Free Spirit Publishing
- Werner, İ. (1993). *Liderlik ve yönetim*. V. Üner, (Çev.) Rota Yayın Yapım.
- Yeşil, S. (2013). Kültür ve kültürel farklılıklar:liderlik açısından teorik bir değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 52-81.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organization*. (Seventh edition).Upper Saddle River,New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization*. Eighth edition.Boston: Pearson Prentice Hall
- Zaff, S. J., Moore, A. K., Papillo, R. A. ve Williams, S. (2003). Implications of extracurricular activityy participation during adolescence on positive outcomes. *Journal of Adolescent Research*(18), 599-630.
- Zel, U. (1999). *Davranış teorileri*. 01. 28. 2019 tarihinde [www.ugurzel.com](http://www.ugurzel.com) adresinden alınmıştır.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. 3.(bas.) .Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

## EKLER



## EK 1: Liderlik Potansiyeli Ölçeği

	Lütfen her cümleye ne kadar katıldığınızı sorunun yanındaki seçenekleri işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Bir tartışmayı kurallara uygun olarak yönetirim.					
2	Bir oyunda arkadaşlarım arasında görev dağılımı yapabilirim.					
3	Takım çalışmalarında arkadaşlarımla görev paylaşımı yapabilirim.					
4	Takım çalışmalarında aktif bir şekilde görev alırım.					
5	Takım çalışmalarından arkadaşlarımla uyum içerisinde olmak benim için önemlidir					
6	Spor ve sanat etkinliklerine katılmayı severim					
7	Farklı kişilik özelliklerine sahip arkadaşlarımla uyum içinde çalışabilirim					
8	Korkularımın üzerine giderim					
9	Herhangi bir haksızlığa karşı kendi haklarımı ve diğer kişilerin haklarını savunabilirim					
10	Arkadaşlarımın bir hatasını gördüğümde onları uyarırım					
11	Kendimi haklı gördüğüm durumlarda düşüncelerimi savunurum					
12	İnsanlardan yardım veya bilgi isterken zorlanmam					
13	Doğru olduğunu düşündüğüm şeyleri yapmakta tereddüt etmem					
14	Düşüncelerimi açıkça söylerim					
15	Sınıfta herhangi bir konudaki düşüncelerimi çekinmeden açıklayabilirim					
16	Konuşmalarım açık ve anlaşılırdır					

17	Sınıf içerisinde söz aldığım söz öğretmenlerim ve arkadaşlarımı kendimi ifade edişimi beğenir					
18	Konuşmalarında ses tonumu doğru kullanırım					
19	Konuşurken arkadaşlarımı sıkmam, kısa ve öz konuşurum					
20	Arkadaşlarım verdiğim sözleri tutacağını bilirler					
21	Arkadaşlarım benim başaracağıma her zaman inanırlar					
22	Öğretmenlerim bana verdikleri görevleri benim tamamlayabileceğime inanır					
23	Sabrettiğimde hedeflerime ulaşacağımı bilirim					
24	Hedefime ulaşmak benim için önemlidir					
25	Başarılı olmak için azimle çalışmak gerektiğini bilirim					
26	Öğretmenimin sorduğu soruları zor da olsa çözmeye çalışırım					
27	Azmettiğim zaman başarıya ulaşacağımı bilirim					
28	Hedeflerime ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmem					
29	Karar verdiğim bir konuda sonuç alıncaya kadar mücadele ederim					
30	Aldığım bir görevi sonuna kadar sürdürüp tamamlarım					
31	Kararlı biriyimdir					
32	Ödünç aldığım eşyaları vaktinde teslim ederim					
33	Sınıftaki sorunları çözmek için kendimi sorumlu hissederim					
34	Ödevlerimi zamanında ve eksiksiz yaparım					
35	Aldığım sorumlulukları yerine getiririm					



## EK B: Araştırma İzin Belgesi



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.8812767  
Konu: Anket Araştırma İzni

03.05.2018

BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) 05.04.2018 tarih ve 1650 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 30.04.2018 tarih ve 8512488 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Semra ATAMAN'ın "**Üstün Zekalı Olan ve Olmayan Öğrencilerin Liderlik Potansiyeli Ölçeğinin Geliştirilmesi**" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden be9b-b0fb-3096-832d-941f kodu ile teyit edilebilir.

## **ÖZGEÇMİŞ**

SEMRA ATAMAN  
İstanbul Cad. Panayır çayırı sok.  
Panoramana villaları No 6  
Göktürk Beldesi Eyüp /İstanbul  
CEP TEL: 0 532 3627269  
E-MAİL: semra.ataman@kitalogistics.com

### **KİŞİSEL BİLGİLER:**

Uyruğu : T.C  
Doğum Yeri : Almanya- Kandel  
Doğum Tarihi : 03.05.1972  
Medeni Durum: Evli  
Ehliyet : B sınıfı (2008)  
Yabancı Dil : Almanca, İngilizce

### **EĞİTİM DURUMU:**

2015-2018: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Üstün Zekalılar ve Yetenekliler Eğitimi Yüksek Lisans Programı  
1990-1995: Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Almanca Öğretmenliği  
1986-1990: Söke Lisesi

### **İŞ DENEYİMLERİ:**

2012- 2017 -Nejat Sabuncu İlkokulu -Göktürk /Eyüp-Sınıf Öğretmeni  
2003-2012:Göktürk İlkokulu-Göktürk /Eyüp-Sınıf Öğretmeni  
1998-2000: Süleyman Sami Sarı Anadolu Lisesi, Almanca Öğretmenliği

### **BİLGİSAYAR PROGRAMLARI:**

Microsoft Office programları

### **İLGİ ALANLARI:**

Spor, fotoğrafçılık, seyahat,