

T.C

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İLKÖĞRETİM I. KADEME ÖĞRENCİLERİNDE LİDERLİK
EĞİTİMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sadullah ÇELİK
(Y1312.290008)

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ

TEMMUZ 2016



YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İLE
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜLERİ



Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.290008 numaralı öğrencisi **Sadullah ÇELİK**'in "İLKÖĞRETİM I. KADEMEDEKİ ÖĞRENCİLERİN LİDERLİK EĞİTİMİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunca 21.06.2016 tarih ve 2016/13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **başarılı** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :14/07/2016

1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCALI

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Püren AKÇAY ÜZÜM

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak sunduğum “İlköğretim I. Kademe Öğrencilerinde Liderlik Eğitimi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

(14/07/2016)


Sadullah ÇELİK

ÖNSÖZ

Bulduğumuz zamanın en önemli problemi hızlı değişimdir. Ekonomik ve teknolojik alandaki gelişmelerin yanı sıra sosyal alanlardaki hızlı değişimler bireyleri, gençleri, özelliklede çocukları önemli ölçüde etkilemektedir. Bu zorlu süreçte değişime ayak uydurabilen ve yön verebilen kişilere yani liderlere çok daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. “Bugünün küçükleri, yarının büyükleri” düşüncesinden esinlenerek başlanan bu çalışmada geleceğimizin temellerini oluşturabilmek için zorluklara göğüs gerebilecek liderlerin eğitilmesini zorunlu hale getirmiştir. Liderlik becerilerinin geliştirilebileceği düşüncelerinin her geçen gün önem kazandığı günümüzde, çalışmanın liderlik eğitime erken yaşlarda başlanabilmesi ve farklı liderlik eğitim programları hazırlamada yardımcı olması amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda araştırmamın başından sonuna kadar, bana anlayışını ve ilgisini, her türlü desteğini, güler yüzünü, anlayışı ve sabrını benden hiçbir zaman esirgemeyen, çok değerli yorumlarıyla araştırmama yön veren, katkı ve yardımlarıyla tezimi tamamlama yardımcı olan değerli tez danışmanım, sevgili hocam Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ'a

Araştırma sürecine hiç başlamadan liderlik ve liderlik eğitimi ile ilgili düşünceleri, değerli fikirleri ile araştırma konusu sürecine yön veren saygıdeğer hocam Doç. Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ'e

Tezi hazırlama sürecinde bu zorlu yola beraber başlamış olduğum kıymetli arkadaşım Murat ÇELİK'e, desteklerini ve sabrını hiçbir zaman esirgemeyen sevgili meslektaşım Cem BARMANBEK'e

Son olarak teşekkürüm aileme. Her alanda olduğu gibi tez çalışmamda daima manevi desteğini hissettiğim eşim Elif ÇELİK ve bi tanem, kızım Alya ÇELİK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım...

Haziran, 2016

Sadullah ÇELİK

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Amaç	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
2. İLGİLİ LİTERATÜR.....	5
2.1. Liderlik Tanımı.....	5
2.2. Liderlik Kuramları.....	9
2.2.1. Özellik Kuramı	9
2.2.2. Davranışsal Kuram	11
2.2.2.1. Ohio State Üniversitesi Çalışmaları	12
2.2.2.2 Michigan Üniversitesi Çalışmaları.....	13
2.2.2.3 Likert'in Sistem 4 Kuramı	14
2.2.2.4.Yönetim Gözeneği Kuramı	15
2.2.2.5. McGregor' un X ve Y Kuramları.....	16
2.2.3. Durumsal Yaklaşım	17
2.2.3.1 Yol-Amaç Kuramı.....	18
2.2.3.2 Fiedler'in Durumsallık Kuramı.....	18
2.2.3.3 Hersey-Blanchard'ın Durumsallık Kuramı	19
2.2.3.4. Reddin'in Etkililik Kuramı	20
2.2.3.5. Vroom-Yetton Liderlik Kuramı	21
2.3 Güncel Liderlik Teorileri.....	21
2.3.1. Etkileşimli Liderlik	21
2.3.2. Karizmatik Liderlik.....	22
2.3.3. Hizmetkâr Liderlik.....	22
2.3.4. Otantik Liderlik.....	23
2.3.5. Dönüşümcü Liderlik	24
2.4. Eğitimde Liderlik	24
2.5. Lider Eğitimi	26
2.5.1 Liderliğin Öğretilebilirlik Durumu	26
2.5.2 Lider Öğrenci Eğitimi	29
2.5.3. Lider Öğrenci Eğitiminde Öğretmenin Rollerini	31
2.5.4 Lider Öğrenci Eğitiminde Okulun ve Yöneticilerin Rollerini	32
2.5.5 Lider Özellikleri.....	33

2.6. Öğrenci Liderliği Üzerine Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	37
2.7. Öğrenci Liderliği Üzerine Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	40
3. YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırma Modeli	42
3.2. Çalışma Grubu.....	43
3.3. Deneysel İşlemler	44
3.4. Veri Toplanma Araçları.....	44
3.5 Lideriz Programı.....	45
3.5.1. Lideriz Programının Amaçları	45
3.5.2. Etkinliklerin Hazırlanması.....	47
3.5.3. Program Uygulaması	48
3.6. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	48
4. BULGULAR ve YORUMLAR	51
4.1 Bulgular ve Yorumlar	51
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	60
5.1. Sonuçlar.....	60
5.2 Öneriler.....	62
KAYNAKLAR	64
EKLER.....	70
EK 1: Lider Öğrenci Ölçeği.....	70
EK 2: Veli Bilgilendirme Formu	71
ÖZGEÇMİŞ.....	74

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 2.1: Sistem 1-Sistem 4 Kuramı	14
Çizelge 3.1: Araştırma Modeli.....	42
Çizelge 3.2: Çalışma Grubunun Cinsiyetlere Göre Dağılımı	43
Çizelge 3.3: Lideriz Programı'nın Alt Boyutları	47
Çizelge 3.4: Çalışma Grubuna ait Betimsel Veriler	49
Çizelge 3.5: Lider Öğrenci Ölçeği Alt Boyutları.....	49
Çizelge 4.1: Ön-Test Betimsel değerler	51
Çizelge 4.2: Son-Test Betimsel değerler	52
Çizelge 4.3: Deney ve Kontrol Grubu Karşılıklı Ölçümler İki Faktörlü Varyans Analizi.....	53
Çizelge 4.4:Lider Öğrenci Ölçeği Ön-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Farklılaşma Düzeyi	54
Çizelge 4.5:Lider Öğrenci Ölçeği Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Farklılaşma Düzeyi	55
Çizelge 4.6:Lider Öğrenci Ölçeği Deney Grubu Ön-Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi	56
Çizelge 4.7:Lider Öğrenci Ölçeği Deney Grubu Son-Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi	57
Çizelge 4.8:Lider Öğrenci Ölçeği Kontrol Grubu Ön-Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi	58
Çizelge 4.9:Lider Öğrenci Ölçeği Deney Grubu Son-Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi	59

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1: Yönetim Gözeneği Kuramı	15
Şekil 2.2: Çok Basamaklı Liderlik Eğitim Modeli	35



İLKÖĞRETİM I. KADEME ÖĞRENCİLERİNDE LİDERLİK EĞİTİMİ

ÖZET

Bu araştırma, ilköğretim I. kademedeki eğitim-öğretim gören öğrencilerin liderlik becerilerini geliştirebilmek adına bir program hazırlanması, “Lideriz” isimli programın uygulanması ve etkililiği sınanmasını kapsamaktadır. “Lideriz” eğitim programı öğrencileri 5 temel boyut üzerinde yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu boyutlar: Temel liderlik becerileri, kişisel yetenek, problem çözme becerileri, takım çalışması ve toplumsal hizmettir. Bunun için 24 saatlik “Lideriz” eğitim programı oluşturulmuştur.

Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu deneysel desen kullanılmıştır. Elverişli örneklem yaklaşımı sebebiyle araştırmacının görev yaptığı Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı İstanbul ili, Güngören ilçesi, Ergenekon İlkokulu araştırma için seçilmiştir. 3. sınıf düzeyinde öğrenimine devam eden 15’i kontrol, 15’i ise deney grubu olmak üzere toplam 30 öğrenci ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Deney grubu öğrencilerine, her biri 40’ar dakikalık 24 saattten oluşan “Lideriz” eğitim programı haftada 1 gün 5 saat süreyle uygulanmış, kontrol grubuna ise herhangi bir çalışmada bulunulmamıştır.

Araştırma dâhilinde öğrencilerin liderlik becerilerini belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak, Tüysüz (2007) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve geliştirilmiş “Lider Öğrenci Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre liderlik becerilerini geliştirmek için hazırlanmış olan “Lideriz” eğitim programının, İlköğretim 1. Kademedeki Eğitim alan öğrencilerde; temel liderlik, kişisel yetenek, problem çözme, takım çalışması ve toplumsal hizmet boyutlarında liderlik becerilerinin gelişimini olumlu yönde desteklediği gözlemlenmiştir. Çalışılan öğrencilere cinsiyet açısından bakıldığında ise liderlik eğitimi için verilen “Lideriz” eğitim programının cinsiyetlere göre olumlu ya da olumsuz bir etkisi gözlemlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: *Liderlik, Liderlik Eğitim Programı, Kişisel Yetenek, Problem Çözme, Takım Çalışması, Toplumsal Hizmetler*

LEADERSHIP TRAINING FOR FIRST STAGE STUDENTS IN PRIMARY EDUCATION

ABSTRACT

This study includes preparing a program for being able to develop leadership abilities of the first stage students in primary schools, execution of program called as “We are leaders” and its being tested of effectiveness. The training program “We are leaders” aims at raising the students on five fundamental dimensions. These dimensions are basic leadership skills, personal skills, problem solving ability, team work and social service. 24 hours scheduled “We are leaders” education program is comprised for this aim.

It was used experimental design with pretest-posttest design control group. Because of convenience sampling approach, Ergenekon Primary School which is dependent on Ministry of National Education and also in which researcher performs his duty in Güngören county in İstanbul was chosen for research. The study was executed with 30 student who continue their education on third class level and 15 of them are in control group and the other 15 of them are experimental group. “We are leaders” circadian training program which each of parts has 40 minutes was executed on experimental group for 5 hours in 1 day. Any kind of study was not executed on control group.

Within the scope of study, with the aim of defining the leadership abilities of students, “Leader Student Scale” which is tested in terms of effectualness and credibility and is developed by Tüysüz (2007) was used as data collection tool. According to results of the research, it is observed that the program “We are leaders” which is prepared to develop leadership qualities supports the leadership abilities’ progress positively in dimensions of basic leadership skills, personal skills, problem solving ability, team work and social service on the students who take education first stage in primary schools. When it is looked at the students from gender aspect, it is observed that “We are leaders” training program which is given leadership education doesn’t influence positively or negatively the students on gender basis.

Key words: *Leadership, Leadership Training Program, Personal Skills, Problem Solving Ability, Team Work, Social Service*

1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, amaç, önem, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Liderlik, bulunduğumuz süreçte önceleri hiç olmadığı kadar önemli hale geldiği daha fazla insan tarafından kabul edilmiştir. İnsanlar bir etki istemekte bu da liderliğin bir parçası olduğundan dolayı liderlik toplumsal örgütlerde ve okullarda daha yaygın bir hale gelmektedir.

Caryle'ın Büyük Adamlar Okulu teorisinde; tarihin, büyük adamlarının geçmişteki yaşam hikâyelerinden ibaret olduğu belirtilir. Teoriye göre, kimi kişiler belli özelliklere sahip bir şekilde doğarlar ve bu özellikler zamanla bu kişilerin buldukları yer ve zamanlarda lider olmalarını sağlar. Zaman içerisinde, bu düşünce yerini, insanların liderlik özelliklerinin öğrenme ve deneyimle de beraber kazanılabileceğini savunan daha realist bir düşünceye bırakmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011: 53). Büyük Adamlar Okulu'nun aksine liderliğin eğitim ile geliştirilebileceği düşüncesi zaman içerisinde daha ağır basmaya başlamıştır.

Devletlerin kalkınma ve refah düzeylerini yükseltebilmeleri, kendini geliştirebilen nitelikli bir insan gücünün bulunması ve bu nitelikli insan gücünün kaynağını verimli bir şekilde kullanabilir olması gerekmektedir. Ekonomik güce sahip olan, teknoloji bakımından gelişmiş, sosyal, ahlaki değerleri ilerlemiş olan uluslar, bu ilerlemelerini etkili bir eğitim sistemine sahip olmaları ile sağlayabilmişlerdir. Bundan dolayı toplumlar, eğitim öğretimi ciddi anlamda önemsemektedirler. Eğitime verilen değer düzeyi farklılık gösterse de eğitimin vazgeçilemez bir olgu olduğu, toplumların kendilerine özgü eğitim sistemlerinin olması ve bu sistemleri ileriye taşımak için harcadıkları çabalar sayesinde anlaşılmaktadır (Özdemir ve Erol, 2015:3). Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile eğitime verdikleri önem arasında doğrudan bir ilişki vardır.

Bulduğumuz yüzyılın en önemli problemi teknolojik ve ekonomik alandaki gelişmelerin yanı sıra sosyal alanlardaki hızlı değişimlerdir. Bu değişimler bireyleri,

gençleri, özellikle de çocukları önemli ölçüde etkilemektedir. Bu süreçte değişime ayak uydurabilen ve bu değişime yön verebilen kişilere yani liderlere daha çok ihtiyaç duyulmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Şişman ve Turan (2002) 'a, göre lider, yöneticiden ayrı olarak ussal davranmaktan ziyade duygusal özellikleri ağır gelen bir kavramdır. Liderler, buldukları ortamlardaki insanları etkileyebilen, bu insanlara coşku ve heyecan verebilen, onları yüreklendiren, rehberlik edip yol gösterebilen kişilerdir. İnsanları içinde bulunduğu örgütün geleceğine dair planlarına, hedef ve vizyonlarına ulaştırmak için ön görülü bir şekilde harekete geçiren kişiler gerçek liderlerdir.

Yetişkinlerin ahlaki, sorumluluk sahibi birer birey olarak kararlar alabilmeyi gerektiren teşvik edici programlara okullarımızda erken yaşta başlanması gerekir. Sosyal sorumluluk okullarımızda erken yaşlarda başlarken, eğitimin ilk yıllarında öğrencilere; paylaşmayı, adil olmayı ve beraber çalışmayı aşılayabilir, onları yönlendirebiliriz.

İlgili literatür tarandığında liderlik ve liderlik eğitimi üzerine kuramsal ve deneysel çalışmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda liderler ve liderlerin özellikleri üzerinde durulurken, bazı araştırmalarda ise lideri ve liderlik özelliklerini ortaya çıkaran unsurlar incelenmiş ve incelenmeye devam edilmektedir. Liderlik alanında yapılan bir birikime sahip olmamıza rağmen geleceğin liderleri olan çocukları hazırlama konusunda eksiklikler olduğundan bahsedebiliriz. Ülkemizde ilkökul düzeyinde liderlik eğitim programı geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmada ilkökul 3.sınıf düzeyindeki öğrencilerde liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan uygulamalı bir liderlik programı üzerine çalışılmıştır.

Bu düşünceler doğrultusunda hareket edilerek çalışmanın problemi “Lideriz adlı programın ilkökul 3.sınıf öğrencilerinin liderlik becerilerine etkisi var mıdır?” sorusudur.

1.2. Amaç

Araştırmanın genel amacı “Lideriz” adlı programın öğrencilerin liderlik becerilerine ve rollerine etkisini belirlemektir.

Bu genel amaç doğrultusunda alt amaçlar oluşturulmuştur. Bunlar:

1. “Lideriz” programının ilkokul 3.sınıf öğrencilerinin temel liderlik becerilerinin gelişimine etkisi var mıdır?
2. “Lideriz” programının ilkokul 3.sınıf öğrencilerinin kişisel yeteneklerini geliştirmeye etkisi var mıdır?
3. “Lideriz” programının ilkokul 3.sınıf öğrencilerinin problem çözme becerisinin gelişimine etkisi var mıdır?
4. “Lideriz” programının ilkokul 3.sınıf öğrencilerinin takım çalışması becerilerinin gelişimine etkisi var mıdır?
5. “Lideriz” programının ilkokul 3.sınıf öğrencilerinin toplumsal hizmet becerilerinin gelişimine etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma ile ilkokul 3.sınıf düzeyinde eğitim alan çocuklara liderlik özelliklerinin kazandırılmasında etkili olabilecek programın hazırlanıp tanıtılması ve öğrenci velileri ile ilkokul öğretmenlerine liderlik eğitimi konusunda öneri niteliği taşıması açısından önemlidir.

Bu araştırmanın günümüz çocuklarının liderlik özelliklerini geliştirmesinin yanında; geleceğin liderlerinin, eğitim-öğretime başladığı ilk yıllar olan ilkokul düzeyinden itibaren yetişmesini sağlayan eğitim kurumlarına yardımcı olabileceği düşünülmekte ve bu açıdan önem taşımaktadır.

Lideriz eğitim programına katılan öğrencilerin temel liderlik becerilerine olumlu yönde katkıda bulunarak, anlamlı bir etki sağlayacağı düşünüldüğü için araştırma önem taşımaktadır.

Programa katılan öğrencilerin kişisel yeteneklerini olumlu yönde geliştireceğini, problem çözme becerilerine anlamlı bir etki sağlayacağına inanıldığı, toplumsal hizmet becerilerine olumlu yönde katkıda bulunacağı ve takım çalışması becerilerine anlamlı bir etki sağlayacağını düşünüldüğü için araştırma önem taşımaktadır.

Ülkemizde liderlik uzun yıllardır var olan bir kavram iken, liderlik eğitimi ve liderlik ile ilgili uygulamalı çalışmalar çok az sayıdadır. Bu araştırmanın uygulamalı eğitim programına bir örnek teşkil edebileceği düşünülmekte, bundan sonraki dönemlerde araştırmacıları liderlik eğitimi ile ilgili araştırmalara yönelteceği düşünülmektedir.

Öğrencileri düşünmeye ve daha sonra liderlik özelliklerini ortaya çıkarıp bunları geliştirmeyi hedefleyen bu çalışmada ortaya çıkan bulguların bundan sonraki çalışmalara öncülük edeceği düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Kontrol altına alınamayan değişkenler deney ve kontrol gruplarını aynı şekilde etkilemişlerdir.
2. Deney grubunda ve kontrol grubunda yer alan öğrenciler eşit sosyo-ekonomik düzeye sahiptir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Güngören ilçesi Ergenekon İlkokulu'ndaki 30 öğrenci ile sınırlıdır.
2. Araştırmaya ilişkin bilgi ve bulgular 2015-2016 eğitim-öğretim yılı 2. dönem ile sınırlıdır.
3. Araştırma içerisinde uygulanan "Lideriz" programının süresi 24 saat ile sınırlıdır.
4. Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik beceri düzeyleri Lider Öğrenci Ölçeği'nin ölçtüğü beceriler ile sınırlıdır.
5. "Lideriz" programına ilişkin değerlendirmeler temel liderlik becerileri, kişisel yetenek, problem çözme, takım çalışması ve toplumsal hizmet becerileri ile sınırlıdır.

2. İLGİLİ LİTERATÜR

Çalışmanın bu bölümünde liderlik tanımı, liderlik ile ilgili kuramsal bilgiler ve liderlik eğitimi çalışmaları araştırmalara dayandırılarak incelenecektir.

2.1. Liderlik Tanımı

İlgili literatür incelendiğinde çok fazla liderlikle ilgili tanımın yapılmış olduğu görülmektedir. Liderlik, farklı açılardan bakıldığında, değişik biçimlerde tanımlanabilen bir kavramdır (Şişman, 2004:1).

Liderlik etmenin (lead), liderin (leadership) ve lider (leader) sözcüklerinin kökeni Anglo-Sakson “yön” veya “yol mânasına gelen “lead” kelimesinden gelmektedir. “Gitmek” veya “seyahat etmek” mânasındaki “laeden” eyleminden gelir. Anglo Sakson’lar, bu sözcüğün açılımını, “bu yönde veya bu yolda insanların gerçekleştirdikleri geziler” olarak genişletmişlerdir. Bu sözcüklerin sadece Anglo Saksonlarda değil Mısırlılar ve Perslerde de aynı mânada kullanıldığı görülmüştür. Yunanca’daki ismi “hegemon” olup, Romalılarda ise lider anlamındaki “dux” kelimesinde de olduğu gibi, seyahat etmek veya yol anlamına denk gelmektedir. Latince’deki geminin dümenini idare eden kişi anlamını taşıyan “gubernatör”, veya “governor” (yönetici) kelimesinde bu mâna tamamen kesinlik kazanmıştır (Adair 2005’den Akt. Zel, 2011:109).

Birçok kişinin liderlik kavramının ne ifade ettiği ile alakalı sezgisel bir anlayışı olması ile beraber, bu ifadeyi tanımlamak hem bilim insanları hem de uygulayıcılar için aynı derecede zor olmuştur. Liderliğin akademik iç gözlem konusu olalı yüzyılı aşkın bir zaman geçmesine rağmen bu süreçte tanımlar sürekli değişmiştir. Tanımlar değişim sürecinde politikadan ve dünya meselelerinden, çalışılan konunun disipliner bakış açlarına kadar bir çok etmeden etkilenmişlerdir .

Liderlik tanımlarının gelişimi Northouse (2014)'a göre 20.Yüzyıldan 21.Yüzyıla doğru şu şekildedir:

1900-1929 arası

Liderlik tanımları ortaya çıkmaya başladığı 20. yüzyılın başlarında döneme hakim olan gücün merkeziliği ve kontrol edilmesi ile egemenlik kavramlarını ön plana çıkarmıştır 1927 senesinde gerçekleşen liderlik konulu bir konferansta liderlik kavramı, "liderin sadakati, saygıyı, itaat etmeyi ve takım çalışması konularında yön verebilme, harekete geçirebilme isteğini etkileyebilme yeteneği" şeklinde tanımlanmıştır. (Moore, 1927).

1930'lar

Liderliğin egemenlikten farklı olarak etkileme düşüncesinin ortaya çıkışı ile birlikte liderliğin tanımlanmasında kişilik özellikleri odak noktası oldu. Birçok bireyin davranış ve etkinlikleri diğer bir bireyin etkisiyle değiştirilirken, bazıları da liderliği "etkileyebilirlik" özelliği ile açıklayarak, liderliği aynı zamanda kişinin belirli bireysel özellikleriyle bir grubun kişilik özellikleri arasındaki etkileşim durumu şeklinde tanımlanmaktadır.

1940'lar

Kişinin grup faaliyetlerini idare etmeye yönelik davranışı şeklinde tanımlanan liderlik anlayışında grup yaklaşımı öne çıkmaktadır (Hemphill, 1949). Ayrıca inandırıcı lider "güdülemeli" veya zorlayıcı liderden ayırt edilmiştir (Copeland, 1942).

1950'ler

On yıllık zaman diliminde yapılan liderlik tanımlarında üç konu hâkimdi:

1. **Grup kuramının devamlılığı:** Liderlik tanımlanırken lider tarafından grup içerisinde yapılanları belirtir;
2. **Ortak amaçları geliştiren ilişki:** Liderliği tanımlarken liderin davranışlarını esas alır;
3. **Etkenlik:** Liderliği grup etkenliğinin tamamını etkileme yeteneği olarak tanımlar.

1960'lar

Bu dönemde insanlık en çalkantılı yıllarını yaşamasına rağmen 1960'lı yıllarda liderlik konusu üzerinde çalışan bilim insanları arasında bir intibak sağlanmıştır. Ortak amaçları olan kişileri etkileyen liderleri Seeman (1960'dan Akt. Northouse) "başkalarını ortak bir yöne doğru etkileyebilen kişilerin davranışı" biçiminde yaygın tanımıyla tasvir etmiştir.

1970'ler

Yaygınlaşan grup etkinliği anlayışıyla birlikte liderliğin tanımı grup ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için grupların ve örgütlerin oluşması ve sürdürmesi olarak örgütsel davranış yaklaşımına dönüşmüştür (Rost, 1991). Ancak bu dönemdeki Burns (1978'den Akt. Northouse)'ın tanımı önem derecesi yüksek liderlik tanımı olarak karşımıza çıkmıştır. Liderlik,

liderlerin ve takipçilerinin destekledikleri amaçların bağımsız veya karşılıklı gerçekleştirilmesi için çaba ve çekişme bağlamında belli motivasyon ve değerler, farklı ekonomik, siyasi ve diğer kaynaklarla kişilerin karşılıklı mobilize edilmesi sürecidir”.

1980’ler

Bu dönemde ise liderliğin doğasıyla alakalı bilimsel ve popüler çalışmalarda patlama yaşandı ve bunun neticesinde de konu akademik ve toplum bilincinin gündemine yerleşti. Sonuç olarak, çok sayıda liderlik tanımı muhafaza edilen birçok temayla beraber karmaşık bir hal aldı:

- **Liderin istediği gibi yap:** Liderlik tanımları hala ağırlıklı olarak şu mesajı verir: Liderlik, liderin yapılmasını istediği şeylerin yapılması için takipçi elde etmektir.
- **Tesir:** Muhtemelen 1980’lerde liderlik tanımlarında en sık kullanılan kelime olan *tesir* her açıdan incelenmiştir. Bilim insanları liderliği yönetimden ayırma çabasıyla liderliğin zorlayıcı olmayan tesir olduğu konusunda ısrar ederler.
- **Kişilik özellikleri:** Ulusal bazda en çok satan *Mükemmellik Peşinde* (Peters&Waterman, 1982) kitabının teşvikiyle mükemmellik-olarak-liderlik hareketi liderin kişilik özelliklerini ön plana çıkartmıştır. Sonuç olarak birçok kişinin liderlik anlayışı kişilik özelliği intibakına bağlıdır.
- **Dönüşüm:** Burns (1978) liderliği dönüşümsel bir süreç olarak tanımlayan bir hareket başlattı “bir ya da daha fazla kişinin diğerleriyle bağ kurarak ya da takipçilerinin birbirlerini motivasyon ve ahlaki bakımdan daha yükseğe çıkarttığı” (Burns 1978’den Akt. Northouse) zaman liderliğin vukuu bulduğuna vurgu yaptı.

21.Yüzyıla Doğru

Uyumsuzluklar içinde geçen onlarca yıldan sonra, liderlik bilimcileri bir konuda hemfikir olmuşlardır: Ortak bir liderlik tanımı yapmaları mümkün değildir. Bir taraftan kişilik özelliği, yetenek ve liderliğin ilişkisel yönlerine vurgu yapılırken, diğer taraftan liderlik ile yönetimin farklı süreçler olup olmadığı müzakere edilmektedir. Büyüyen küresel tesir ve nesil farklılıkları gibi etkenlerden dolayı liderlik, değişik özelliklere sahip insanlar için değişik manalar belirtecektir. Sözün özü; liderlik belirlenmiş tanımların uzun vadeli değişimlerle bir arada olacağı komplike bir tanım olarak kabul görmüştür (Northouse, 2014:2-4).

Liderlik hakkındaki literatür çok geniş ve kapsamlı bir alandadır. Bunların öne çıkanlarından bazıları iş, eğitim, politika, spor gibi alanlardır. Alanlara ve bakış

açılımlarına göre de liderlik tanımları da araştırmacılar tarafından çok fazla çeşitlilik göstermiştir.

Psikoloji, sosyoloji ve siyasi bilimler gibi birçok sosyal bilim dalının ortak inceleme konusu olmasına rağmen Liderlik ve liderliğin neleri ifade ettiği sosyal bilim çevrelerinde herkesçe kabul edilen bir algı eksenini oluşturamamıştır. Kavram tanımlanmak istendiğinde değişik açılardan bakılabilir ve yaklaşımlar farklı şekillerde olabilir ayrıca analiz sürecinde farklı biçimlerde işlemler uygulanabilir. Bir nesneye bakış açımız değiştikçe onun diğer özelliklerini fark edebildiğimiz gibi liderlik kavramının da değişik taraflardan yaklaşıldığında, kavramın farklı şekillerde analiz edilerek tanımlanması doğal süreç içerisinde kabul edilebilir. Liderlik, bu belirtilen durumların ışığında, yönetim biliminin konusu içerisinde ve çalışma yaşamıyla ilgili bir kavram olduğu gibi, sosyolojik, psikolojik, siyasi, felsefi, askeri ve tarihsel yönlerden ele alınıp analiz edilebilir (Şişman, 2012:1).

Bass (1985)'a göre liderlik, takım faaliyetlerine, takım amaçlarına ulaşabilme yolunda etkileme sanatıdır (Akt. Çelik, 2013:1).

Önderlik, yaptığınız bir tercihtir, bulunduğunuz bir pozisyon değil (Maxwell, 2007:8).

Geleceğin liderleri belirlenmiş çizgilerin dışını görebilen kişiler olacaklardır. Bu kişiler neyin işe yaradığını bulma derdindedirler. Bir konudaki öğrenmelerini diğer konulara aktarma derdine düşerler. Onlar yanıtların sadece kendilerinde olmadığını bilirler. Bunun içindir ki beraberindekilerle birlikte sık sık beyin fırtınası ve bu gibi düşünce üretme arayışları düzenlemektedirler (Özden, 2002:100).

Grubun birlik ve beraberliği bakımından önder, grup üstünde gözle görülebilir etkiler gerçekleştirebilen kimsedir. Liderlik ölçüsü bunların yarattığı değişimlerdir (Cartwright-Zander, 2013'den Akt. Bursalıoğlu).

Liderlik belirli niteliklere bağlı kalmadan yeni olaylara göre oluşur. Yani liderleri mevcut olan olaylar ortaya çıkartabilir. Liderlik herhangi bir atama ürünü olarak ortaya çıkmaz. Lideri genellikle grup yaratır. Bir kişinin lider olarak nitelendirilebilmesi için astlarının onu lider olarak görmesi gerekir (Erdoğan, 2002:48).

Liderlik, yöneticiden ayrı olarak ussal davranmaktan ziyade duygusal özellikleri ağır gelen bir kavramdır. Liderler, buldukları ortamlardaki insanları etkileyebilen, bu

insanlara coşku ve heyecan verebilen, onları yüreklendiren, rehberlik edip yol gösterebilen kişilerdir. İnsanları içinde bulunduğu örgütün geleceğine dair planlarına, hedef ve vizyonlarına ulaştırmak için ön görümlü bir şekilde harekete geçiren kişiler gerçek liderlerdir (Şişman ve Turan, 2002:49).

2.2. Liderlik Kuramları

Tarihsel süreç içerisinde gelişen liderlik kuramları bu başlık altında; özellik kuramları, davranışsal kuramlar ve durumsallık kuramları olarak üç ayrı bölümde incelenecektir.

De Bevoise (1984)'e göre liderlikle alakalı olarak başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere batılı ülkelerde idareyle ilgili literatürde bir dizi kuram ve modeller üretilmiştir. Ayrıyeten, geçmişte değişik kuramsal temellere odaklı olarak liderlik ile ilgili değişik araştırmalar yapılmış ve halen günümüzde de yapılmaktadır. Bu çalışmalarda önderlerin *yönetimsel davranışları, kişisel özellikleri, durumsal faktörleri, liderlik stilleri* gibi konuların üzerinde durmuştur (Akt. Şişman).

Zel (2011:114)'e göre liderlik kuramları dönemleri aşağıdaki gibidir.

- Özellik ve nitelik kuramı dönemi (M.Ö. 450-1940'lı yıllar arası)
- Davranış kuramı dönemi (1940-1960 yılları arası)
- Durumsallık kuramı dönemi (1960'lardan günümüze kadar olan dönem).

2.2.1. Özellik kuramı

M.Ö. 4. Yüzyılın ikinci yarısında antik Atina'da yaşamış olan ünlü düşünür Socrates,dünyada lider kişilerin taşıması gereken özellikleri tanımlayan ilk insan olmuştur.Ancak tarihte bu konu ile ilgili yazılı eser sunan ilk kişi Socrates'in öğrencisi olan ve onun fikirlerinden yararlanarak bir generalin sahip olması gereken özellikleri ortaya koyan Ksenefon olmuştur. Ksenefon'un eseri Cyropaedia'da ideal kabul edilen yöneticinin özellikleri şu şekilde listelenmiştir. (Adair 2005'den Akt. Zel,2011:114):

- İlimli Olmak
- Adaletli Davranma
- Akılcıl Hareket
- Yumuşak Başlı Olma
- Soğukkanlı Davranabilme

- Düşünceli Olma
- İnsancıl Davranabilme
- Sempatik
- Yardımsever Olma
- Cesaretli Davranma
- Yüce Gönüllü Olma
- Bonkör Davranabilme
- Nezakete Dikkat Etme

Lider niteliklerini belirlerken geliştirilmeye çalışılan kriterler, soyut kriterlerdir. Lider niteliklerini belirlemek maksadıyla geliştirilen anketlerin geçerlik ve güvenilirliklerinin doğruluğu da tartışılmaktadır. Bununla beraber liderlik nitelikleri bir toplumun kültürel yapısı ile de doğrudan ilişki içerisindedir. Belirli liderlik niteliklerine sahip olan kişiler yaşadıkları toplumların dışında başka toplumlarda bu kadar etkili birer lider olmaları imkansızdır (Çelik, 2000:8). Her toplumun kendine özgü inanç, tutum ve değerlere sahip olduğunu savunan Çelik bunun liderlikle yakından ilgili olduğunu savunmuştur.

Liderlik konusunda yapılan ilk çalışmalara bakıldığında, özellikle dönemin askeri ve bürokratik liderlerinin liderlik özelliklerinin incelenmesi ile başlamıştır. Buldukları dönemlere damgasını vuran liderlerin kişisel nitelikleri araştırılarak, liderlik için gerekli bireysel ve toplumsal özellikler saptanmaya çalışılmıştır. Atatürk, Gandhi, Napoleon, Martin Luther King, Lincoln, gibi efsane ve karizmatik liderlerin yaşadıkları dönem içinde ortaya çıkışları ve etkileri uzun yıllar araştırma konusu olmuş ve bu kişilerin liderlik nitelikleri araştırılmıştır(Erdoğan, 1991'den Akt. Çelik, 2000: 7-8). Özellikler kuramında araştırmalar daha çok askeri ve bürokratik liderler üzerine yapılmıştır.

Özellikler kuramının çıkış noktası kısaca, “lider olunamaz, ancak bir lider olarak doğulur” şeklinde özetlenebilir. Kuramda liderlerle alakalı olarak bakılan başlıca nitelikler, *fiziksel nitelikler* (boy, yaş, kilo, yüz yapısı, sağlık durumları, vb.) ve *bireysel nitelikler* (konuşma yeteneği, zeka, sosyal ilişkiler, öğrenim durumu, iletişim yeteneği, girişimcilik ruhu, güven verme, risk alabilme, cesaret, öz güven vb.) olarak gruplandırma yapılabilir. Sonuç olarak; Liderlerle ilgili belirli ortak nitelikler kabul

edilememiştir (Şişman, 2012:6). Araştırmacılar liderlerin özellikleri açısından genel bir kanıya ulaşamamıştır.

Başaran (1992:57)'a göre bir lider ile takipçileri arasında şu yönlerden farklılık olması gerekmektedir.

- Kendini takip edenler ile daha verimli iletişim ve işbirliği kurabilmeli.
- Onlara göre zeki olmalı.
- Gerçekleştirilmesi planlanan eylemlerde yeterlilik konusunda bir adım önde olmalı.
- Hedeflere karşı daha ilgili ve güdülenmiş olmalı.
- Takipçilerin sahip olduğu güçleri iyi değerlendirerek, yeri geldiğinde kullanabilmeli (Akt:Çelik, 2000:9).

Başarısız taraflarına rağmen özellikler kuramının hızlıca bertaraf edilmesi doğru değildir. Çünkü incelendiğinde bu kuramın liderliğin özüne has bazı niteliklerin ortaya çıkmasında büyük etkisi olduğu görülmüştür. Örnek vermek gerekirse etkili liderlerin nitelikleri sıralandığında, anlayış yeteneği, yüksek motivasyon, zeka kapasitesi, algılama yeteneği ve bireysel ilişkilerdeki tutum ve davranışları vb. özelliklere çokça rastlanmaktadır. Başka açıdan ise özellikler kuramının analitik olmaktan ziyade tanımsal olması ve bu sebeple başarıyı tahmin etmesi kısıtlıdır (Yılmaz, 2010:89).

2.2.2. Davranışsal kuram

Özellikler kuramının, liderlik sürecinde açıklamaların yetersiz kalması nedeniyle bilim insanları liderliği tanımlamak için değişik etmenleri arayış içerisine girmiştir. Bu yaklaşıma göre liderlik, liderin ne tür davranışlarda bulunduğu noktasından hareketle açıklamaya çalışmaktadır. Liderlik, liderin özelliklerinden çok onun yaptığı faaliyetlerin ve bu faaliyetlerin sonuçlarının bir grup tarafından kabullenmesiyle ortaya çıkmakta ve sürekli hale gelmektedir (Bülbüloğlu, 2001:7).

Davranışsal yaklaşım başlığı çerçevesinde bir araya gelen liderlik teorilerinde, liderler ile alakalı ortak bir dizi genel özelliklerin olamayacağı noktasından yola çıkarak lider niteliklerinden daha çok liderlerin davranışları inceleme konusu olmuştur. Amacına ulaşmış liderlerin sergiledikleri davranışları inceleyerek lider kişilerin davranış profili belirlenmeye çalışılmıştır (Şişman, 2012:6).

Davranışsal liderlik teorisinin gelişmesinde çeşitli uygulamalı, araştırma ve teorik çalışmaların katkıları olmuştur. Bu çalışmaların sonucu olarak liderlik tarzları belirlenmiş ve bunların etkinlikleri araştırılmıştır (Yılmaz, 2010:90). Liderlik davranışlarını esas alan en önemli araştırmalar aşağıda belirtilen şekilde sıralanmıştır.

2.2.2.1. Ohio State Üniversitesi çalışmaları

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinin hemen ertesinde liderliği davranışsal açıdan inceleyen Ohio State Üniversitesi'nin çalışmaları başlamıştır. Çalışmalarda, savaşın da etkisiyle, askeri örgütlenmelerde liderlik konusu incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda lider kişilerin davranışlarının takım üyelerinin iş doyumları ve başarıları üzerinde ciddi etkileri olduğu belirlenmiştir (Erdoğan, 1991'den Akt. Çelik, 2000:11).

Yılmaz(2010:91)'a göre Ohio State Üniversitesindeki yapılan araştırmalarda araştırmacılar liderlik ile ilgili davranışları iki temel kategoride gruplandırmışlardır.

- 1- İnsan faktörüne olan ilgi
- 2- Yapıyı eyleme geçirebilme

Devlet üniversitesi olan Ohio State de bazı araştırmacılar liderliğin sadece kişilik özelliği gibi kabul etmenin başarısız olacağını düşündüler ve kişilerin bir toplumu veya bir örgütü yönetmeye çalışırkenki davranışlarını analiz etmeye karar kıldılar (Northouse, 2014:76). Araştırmalarda kullanılmak üzere LBDQ anketi (Leader Behavior Description Questionnaire) geliştirilmiştir. Hemphill ve Alvin Coons tarafından orijinali geliştirilen bu anket ile göreve yönelik ve ilişkiye yönelik boyutları ölçmeye çalışılmışlardır. Halpin, Ohio State Devlet Üniversitesinde LBDQ konusunda yapılan araştırmalardan elde edilen bulgu ve verileri şöyle toparlamıştır (Hoy ve Miskel, 1991:264).

1. Lider Davranışlarını Betimleme Anketi (LBDQ) ile ilişki ve görev yönetimi şeklinde liderlerin iki ana davranış boyutu tespit edilmiştir.
2. Etkili liderlik davranışı, ilişki ve görev yönelimli davranışları yüksek seviyede ön planda tutarak üst düzeyde bir performans gösteren liderlik davranışı şeklinde tespit edilmiştir.
3. Liderler ile takipçileri arasında etkili liderlik davranışları bakımından değerlendirme yapıldığında bir tezatlık olduğu görülür. Görev yönelimini

ön planda tutan liderlerin davranışını vurgularken takipçilerin ise daha çok ilişki yönelimli liderlik davranışını ön plana çıkarmıştır.

4. Göreve ve ilişkiye yönelik davranışların üst düzeyde olduğu gruplarda uyum ve yakın ilişkiler gibi bazı, takım özelliklerinin beraberinde belirlenen kurallar da açıklık, bununla birlikte takımdaki bireylerin tutumlarında değişiklikler görülebilmektedir.
5. Liderlerin sergilediği davranışlarla, takipçilerin önderlerinin yaptığı davranışlara yönelik betimlemelere bakıldığında zayıf bir ilişki görülür.
6. Değişik örgütsel yapıların, değişik liderlik biçimlerini güçlendirdiği söylenebilir (Akt. Çelik, 2000:12).

2.2.2.2 Michigan Üniversitesi çalışmaları

Michigan Üniversitesinin liderlik konusunda yaptığı araştırmalara bakıldığında Ohio State Üniversitesi tarafından yapılan araştırmalar ile aynı dönemdedir. Bu üniversite de Ohio State Üniversitesi gibi liderin davranışsal özelliklerini araştırmaya yönelmiştir (Çelik, 2013:14). Aralarındaki fark ise Ohio State Üniversitesi'ndeki araştırmacılar LDBQ geliştirirken, liderlerin davranışlarının küçük grupların performansı üzerindeki etkilerine özellikle dikkat çekerek Michigan Üniversitesi'ndeki araştırmacılarda liderlik davranışını keşfediyorlardı (Cartwright ve Zander, 1960; Katz ve Kahn, 1951; Likert, 1961, 1967' den Akt. Northouse:77).

Koçel (2011:579)'e göre sanayinin farklı kollarında ve çeşitli görevlerde uğraş veren personelin üzerinde uygulanan çalışmaların sonucunda, lider özellikleri gösteren kişilerin tavır, hal ve hareketlerinin, aynı Ohio State çalışmalarındaki gibi esas iki etmen çevresinde yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. İki unsura bakacak olursak kişiye doğru yönelmiş ve işe doğru yönelmiş davranıştır.

Çalışmadan ulaşılan verilere bakılacak olursa *işe yönelik lider*, öncelikle yapılması gereken eyleme yoğunlaşırken, astlarının görevlerini yerine getirmesi gerektiğini düşündüğü için baskı uygular. Bu liderler çalışanların tek başlarına sorumlu oldukları görevi yerine getirebileceklerini düşünmediklerinden dolayı onları sürekli olarak denetime tâbi tutarlar. Astlarıyla olan ilişkileri yeterli değildir, işin yapılması için spesifik ilkeler üzerinde dururlar. *Çalışana yönelmiş olan lider*, insanları, onların kişisel başarılarını ve işlerini şekillendiren sosyal bir sistemin özellikleri üzerinde dururlar. Bu tarz liderle iş birimleri için üst düzey hedefler oluşturur ve performans

beklentilerini astlarına iletmiş olurlar. Çalışmalarının büyük bir bölümünü, çalışanların davranış ve çalışma motivasyonlarını, astlarıyla olan arasındaki kişisel ilişkilerini geliştirmeye yöneliktir (Yılmaz, 2010:90-91).

Hoy & Miskel (1991)'e göre bu araştırmalarda, iş gören yönelimli liderlerin üretim yönelimli liderlere göre daha verimli çalışma grupları oluşturdukları saptanmıştır. İş görene yönelik liderler daha yüksek verimlilik ve iş doyumunu oluşturmaktadırlar (Çelik, 2013:14).

2.2.2.3 Likert'in Sistem 4 kuramı

Michigan Devlet Üniversitesi çalışmalarının devamı niteliğindeki Rensis Likert'in Sistem 1-Sistem 4 modeline bakıldığında, liderlerin davranışlarını dört başlıkta inceleyebiliriz. Her bir grup belli varsayımları, belli davranışları içerir. Bahsedilen dört başlık ve özellikleri şu şekilde listelenmiştir (Koçel. 2011:582).

Çizelge 2.1: Sistem 1-Sistem 4 Kuramı

Liderlik Değişkeni	Sistem 1 (İstismarcı Otokratik)	Sistem 2 (Yardımsız Otokratik)	Sistem 3 (Katılımcı)	Sistem 4 (Demokratik)
1. Astlara olan güven	Astlara güvenmez	Hizmetçi ile efendisi arasındaki gibi bir güven anlayışına sahiptir	Kısmen güvenir fakat kararlarla ilgili kontrole sahip olmak ister	Bütün konularda tam olarak güvenir
2. Astların algıladığı serbesti	Astların iş ile ilgili konuları tartışmak konusunda kendilerini serbest hissetmezler	Astlar kendilerini fazla serbest hissetmez	Astlar kendilerini oldukça serbest hisseder	Astlar kendilerini tamamı ile serbest hisseder
3. Üstün astlarla olan ilişkisi	İşle ilgili sorunların çözümünde astların fikrini nadiren alır	Bazen astların fikrini sorar	Genel olarak astların fikrini alır ve onları kullanmaya çalışır	Daima astların fikrini alır, onları kullanır

Likert'in araştırmalarının sonucuna bakılarak, liderlik ile performansı etkileyen üç ana değişken grup olduğu tespit edilmiştir:

- Durumsal değişkenler:* Yalnızca yönetimin kontrolü altında olan bu değişkenler gelişmeleri etkileyen bağımsız değişkenlerdir (Organizasyonun yapısı, politikaları, kişisel nitelikleri vb.).
- Ara değişkenler:* Gurubun atmosferini yansıtan bireyler arası ilişkileri, karar verme ve iletişim sürecinde etkili olan değişkenlerdir. Bunlara örnek

performans hedefleri, tutumlar, algılamalar, motivasyon tedbirleri gösterilebilir.

3. *Sonuç değişkenler*: Örgütün çıktısı olarak algılanan bağımlı değişkenlerdir. Verimlilik, hizmet, maliyet, kalite ve kazanç durumu bu değişkenlere örnek gösterilebilir (Zel, 2011:131).

2.2.2.4.Yönetim gözeneği kuramı

Blake ve Mouton (1964)' a göre, insan endişesi, liderin organizasyonun hedef ve amaçlarını gerçekleştirmek için çabalayan ve organizasyonun bir parçası olan insanlara nasıl katıldığına dair gönderme yapar (Northouse, 2014:79).

Ohio State ve Michigan Üniversiteleri araştırmalarının varsayımları ve ulaştıkları sonuçlar Robert Blake ve Jane Mouton tarafından *Yönetim Tarzı Matriksi* (Managerial Grid) olarak adlandırılabilir ve yöneticilerin davranışlarını açıklamak ve değiştirmekte kullanılan bir matriks haline getirilmiştir (Koçel, 2011:580).

Owens(1987), Blake ve Mouton'un yönetim gözeneği kuramına göre seksen bir çeşit liderlik biçiminin ortaya çıktığını belirtmekle birlikte, bu liderlik biçimlerini beş temel liderlik biçimi olarak özetlemektedir (Çelik, 2013:15).

	1.9							9.9
				5.5				
	1.1							9.1

B
İ
R
E
Y
E
İ
L
G
İ

- YAPIYI HAREKETE GEÇİRME +

Şekil 2.1: Yönetim Gözeneği Kuramı

Etkili Olmayan Lider:1.1 Tip: Örgütün içerisinde varolabilmek adına yapılması gereken işi minimum düzeyde çaba harcayarak yapan lider tipidir.

Kulüp Lideri:1.9 Tip: Lider düşünceli, arkadaşça ve rahat ilişkiler üzerinde dururken göreve olan ilgisi en düşük seviyededir.

Görev Lideri:9.1 Tip: Verimlilik için otoritesini kullanan liderdir. İnsan ilişkileri yok denilebilecek kadar azdır.

Örgüt Lideri:5.5 Tip:Yapılması gereken iş ile çalışan personelin motivasyonunu dengede tutmak gerektiğini düşünen uzlaştırıcı lider tipidir.

Ekip Lideri:9.9 Tip: Örgütte bağlılığın olduğu, karşılıklı olarak güven ve saygının bulunduğu, işe motive olmuş çalışanlarıyla birlikte kendisini işine adanmış lider tipidir.

Modelde varolan beş liderlik çeşidinden “ekip liderliği”nin en verimli liderlik tipi olduğu düşünülmektedir (Vecchio, 1995:347’den Akt. Zel, 2011:133). Liderlik tarzının *İnsana İlgisi ve Üretime İlgisi* boyutunun her biri 9’lu bir ölçek üzerinde değerlendirilmekte olup 1 rakamı en düşük, 9 rakamı ise en yüksek ilgiyi ifade etmektedir. Bu iki boyutun çeşitli birleşimleri sonucunda çok sayıda liderlik tarzı meydana gelmiş ancak yukarıda açıklanan beş tanesi özellikle ön plana çıkmaktadır (M.A. Hitt, R.D. Middlemist ve R.L. Mathis, a.g.e, 352’ den Akt. Güney, 2007:364).

2.2.2.5. McGregor’ un X ve Y kuramları

Davranışsal Liderlik Yaklaşımları arasında öncü kabul edilen bu kuram, Douglas McGregor tarafından Özellikler Yaklaşımına alternatif olarak geliştirilmiştir. McGregor’a göre liderlik ve yöneticilik tipleri bireylerin öngörülerinden ve insan doğasından etkilenmektedir. McGregor’un liderlik yaklaşımına göre, lider davranışlarını birbirine zıt iki teoriye dayandırarak özetlemek mümkündür. Bunlar; insan doğasına negatif bir bakış açısıyla yaklaşan X ve pozitif bir bakış açısıyla yaklaşan Y kuramlarıdır (Bolden, 2004:9’dan Akt. Erzurum, 2007:25). Y kuramı lider davranışlarını olumlu yönünde bakarken X kuramı ise Y kuramının aksine olumsuz bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır.

Douglas McGregor’ın ilk olarak 1957 yılında yayınlanan görüşüne göre X teorisinin varsayımları şunlardır (Gannon, 1979:32’ den Akt. Koçel, 2011:581):

- Normal düzeyde olan kişi çalışmaktan hoşlanmaz, işten kaçınır.

- Normal düzeyde bir birey sorumluluk almaktan kaçınır, istekli değildir ve güveni tercih eder.
- Yönetici, kişileri çalışmaya zorlamalı, onları takip etmeli ve hedeflerini gerçekleştirmek için cezalandırmalıdır.
Bu söylenenlere karşılık olarak Y teorisine göre varsayımlar ise şu şekildedir:
- İnsanlar için iş, dinlenme ve oyun kadar doğaldır.
- Tecrübeler kişiyi tembelleştiren ana unsurdur, yaratılış değil.
- Kişi hedeflediği amaçlar doğrultusunda çalışırken kendini kontrol eder.
- Elverişli şartlar dahilinde her insan kendisinde var olan potansiyeli geliştirmeye çalışır ve daha fazla sorumluluk almaya başlar.
- Bu koşullar altında liderlerden yapılması beklenen davranış, uygun bir ortam yaratmak için bireylerin kendini geliştirerek ve sahip oldukları enerjiyi hedeflerine giden yolda kullanmasını sağlamaktır.

Eren (2013:42)'e göre Mc Gregor, bilinmeyen yönleri, bilinenden daha fazla olan bir bilmeceyi yani insanı çözmeye aşamasında başarılı olmuş ve insan ilişkilerinin örgüt içerisindeki önemini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Mc Gregor'un görüşleri sayesinde "beşeri ilişkiler" akımı yöneticilikte başlamış olmaktadır. Bu teorisinin ortaya çıkması ile varsayıldığı düşüncelerin gücü öylesine etkili olmuştur ki artık bundan sonrasında ortaya sürülen her düşünce ve görüş Y teorisinin belirttiği ilkelerden esinlenmeden ve onlara değinmeden geliştirilememiştir

2.2.3. Durumsal yaklaşım

Özellik Yaklaşımı ve Davranış Yaklaşımlarındaki varolan eksiklikler, liderlik konusundaki daha realist bir kurama olan ihtiyacı ön plana çıkarmış ve araştırmacılar tarafından diğer yaklaşımların harmanlanması sonucunda oluşmuş eylemin özellikleri ile şartların gerekliliklerini de dikkate alan güncel bir yaklaşım geliştirilmiştir (Zel, 2011:139). Zel'e göre durumsal yaklaşım zorunluluktan ortaya çıkmıştır.

Hoy ve Miskel (1991)'e göre Durumsallık yaklaşımı, güncel liderlik yaklaşımları arasında yer almıştır. Şmalarda önderin kişilik özellikleri ile tutum ve davranışlarındaki ilişkiler incelenmiştir. Durumsallık yaklaşımına göre her yerde etkili olabilecek bir liderlik stili bulunmamaktadır. Çünkü her olayda liderlerin davranışlarının önceden kestirilemeyeceğini savunmuşlardır. Durumsal yaklaşıma göre liderlik biçimleri şunlardır:

2.2.3.1 Yol-Amaç kuramı

Bu kurama göre, kişiler, belli ihtiyaçlarının doyumunu sağlamak ve bu ihtiyaçların doyum sağlama ihtimalinin üst düzey olduğu davranışlar içerisine gireceklerdir. Bundan dolayı da insan davranışlarına etki eden iki unsur bulunur (Dodson, 1985:17):

1. Bireyin, belirlenmiş davranışlar sonucunda önceden düşünülen sonuçlara ulaşacağına dair beklentileridir.
2. Bireyin aldığı sonuçlara verdiği önemdir.

Koçel (2011:589) bu kuramda liderlerin; *otoriter liderlik, destekleyici liderlik(supportive), katılımcı liderlik, başarı odaklı liderlik (achievement oriented)* davranışlarından birisini sergilediğini belirterek, bu davranışların *işin niteliği, takipçilerin bireysel özellikleri, takipçiler üzerinde uygulanan çevre ve zaman baskısının* durumsallık faktörleri tarafından etkilendiğini savunmuştur. Can (1991)'da yol-amaç teorisinde, önder içinde bulunulan durumun özelliğine göre belirtilen dört davranıştan her birini sergileyebilir. Örnek vermek gerekirse ilköğretim diplomasına sahip bireylerden oluşan bir topluluğu yöneten lider daha çok emir verici davranışlar sergilerken, öğrenim seviyesi yüksek ve işi yapanlarla çalışmakta olan lider ise destek verici davranışa önem verir. Bu kurama göre lider, başarılmak istenen amaçları ve bunlara gidilen yolları netliğe kavuşturarak kendisini, takipçilerini motive etmeyi amaç olarak belirler.

2.2.3.2 Fiedler'in Durumsallık kuramı

Lider etkililiğini üç farklı değişkene göre ifade eden Fiedler, bu üç değişkeni *lider üye ilişkileri, liderin bulunduğu konumun ve misyonun yapısı* olarak belirtmektedir (Davis, 1977:118' den Akt. Güney, 2007:367).

Durumsallık kuramları arasında en belirgin olan bu kurama göre önderlerin tutum ve davranışlarını etkileyen üç tane önemli değişken sıralanabilir. Bunlar:

1. Önder ve takipçileri arasındaki ilişki (leader member relations)
2. Hedeflenen görevin özelliği (task structure)
3. Önderin bulunduğu konuma bağlı otorite derecesi (position power)

Bu faktörler sunulması gereken önderlik davranışını etkilerken liderler için olumlu (favorable) ya da olumsuz (unfavorable) bir ortam yaratmaktadır. Bu üç adet durumsal

unsurun alacağı değere göre oluşmaya başlayan her bir durum için farklı bir liderlik tutumu ve davranışı etkili olacaktır (Delbert, 1975:281' den Akt. Koçel, 2011:585). Güney (2012:388)'e göre; göreve önem veren liderler otoriter bir yapıya, ilişkilere önem veren liderler ise demokratik bir yapıya sahiptir.

2.2.3.3 Hersey Blanchard'ın Durumsallık kuramı

Hersey Blanchard, kendi liderlik kuramlarını geliştirirken Blake ve Mounon'un iki boyutlu liderlik davranışından esinlenmişlerdir (Eren, 1998:404). Bu kuram, Fiedler'in ve House'nin kuramından farklılık göstermekle birlikte grubun olgunluk düzeyinin etkili liderlik davranışları ile olan ilişkisini açıklamaya gayret etmektedir. Temel varsayımı liderin etkinliğinin gösterilen lider davranışı ve grup ya da kişilerin olgunluk seviyeleri arasında bulunan tutarlılığa dayandırılmasıdır (Çelik, 2013:30).

Hersey Blanchard'ın beraber geliştirdikleri bu teori, çok da geniş kapsamlı bir araştırma olmamasına rağmen eğitim yönetimi programlarında oldukça kapsamlı olarak işlenmektedir. Bu teoriye göre bir önderi önder yapan asıl değişken onu izleyen kişilerin olgunluk düzeyidir. Liderin takipçilerinin olgunluk seviyesini belirleyen alt değişkenler ise şunlardır (Vecchio 1991:317'den Akt. Zel, 2011:150).

- Uzmanlık Bilgileri
- Yaşantıları
- Yeterlilik Durumları
- İş Bilgileri
- Buldukları Makam
- Bireysel Nitelikleri
- Grubun içindeki Bağımsızlıkları
- Lideri algılama Şekilleri
- Özelliklerin düzeyi
- Lider Olan Kişiden Beklentileri

Hersey ve Blanchard'ın durumsal liderlik kuramına göre dört farklı tipte liderlik biçimi bulunmaktadır. Bu liderlik biçimleri şu dört şekilde sıralanmıştır (Lunenburg & Ornstein, 1991:153'den Akt. Çelik, 2013:32) :

1. *Emir verici liderlik biçimi*: Çalışanların motivasyonlarının ve yeterlilik düzeylerinin az olduğu durumlarda, yüksek-görev ve düşük-ilişki yönelimli bu liderlik biçimi kullanılabilir.

2. *Eğitici liderlik biçimi*: Çalışanların motivasyon seviyelerinin yüksek ancak yeterlilik düzeylerinin düşük olduğu durumlarda yüksek-görev ve yüksek-ilişkiye bağlı bu liderlik stili kullanılabilir.

3. *Destekleyici liderlik davranışı*: Çalışanların motivasyon seviyeleri yeterli değil ise düşük görev yüksek ilişki biçiminin etkili olacağı belirtilir.

4. *Yetki devredici liderlik*: Çalışanların yeterlilik ve güdülenme seviyelerinin üst düzeyde olduğu durumlarda düşük görev ve düşük ilişki yönelimli liderlik biçimi etkili olmaktadır.

Yüksek ancak mutlak suretle ulaşılması mümkün amaçlar belirleme kabiliyeti, sorumluluk üstlenme arzusu ve konu ile ilgili edinilen tecrübelerle sahip olunan eğitim düzeyi astların olgunluk düzeyi ile yakından ilişkilidir. Olgunluk düzeyi astların üstlendikleri görevi başarabilmeleri için oldukça önemlidir. Her ortamda geçerliliği olan bir tek yönetsel tarz olması mümkün olmadığından içerisinde bulunulan durumun gerekliliklerine göre liderlik stillerinin değişiklikler göstermesi kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. (Güney, 2012:396).

2.2.3.4. Reddin'in Etkililik kuramı

Reddin, Ohio State Üniversitesi'nin liderlik çalışmalarında yönetsel ölçek modellerinden etkilenmiş ve dört farklı liderlik stili olduğu ileriye sürülmüştür. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır;

1. İlgili lider
2. Bütünleşmiş lider
3. Kopuk lider
4. Kendini adanmış lider

Liderlik biçimlerinin yanı sıra dört temel yönetim tarzı şu şekildedir. *Kopuk yönetim tarzı, ilgili yönetim tarzı, adanmış yönetim tarzı, birleştirici yönetim tarzı* (Zel, 2011:155-158).

Liderlerin özelliklerini, lider davranışlarını ve grup ve durumsal faktörler olmak üzere üç ana öğeye dayanan Reddin in modeline dair yeterince ampirik çalışma

yapılmamıştır. Yine de örgütsel bağlamda lider yetiştirebilmek için bu modelden faydalanılabilir (Lunenburg ve Ornstein, 1991:152'den Akt. Çelik, 2013:37).

2.2.3.5. Vroom-Yetton Liderlik kuramı

1973 senesinde Victor Vroom ile Philip Yetton tarafından ileriye sürülen bu modelde, önderin karar verme durumunda yaşadığı süreç üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu sebeple “karar-ağacı modeli” olarak ifade edilmektedir (Vecchio, 1991:319'dan Akt. Zel,2011:159).

Vroom ve Yetton liderlerin karar verme süreçlerine astlarını da dahil etme durumuna uygun biçimde liderlik davranışları geliştirmiştir. Bu teori her durum için uygun düşen bir tek liderlik stiline sahip değildir. Buna ek olarak otokratik önderlikten, demokratik önderliğe uzanan genişçe bir çerçeve içerisinde uygun görülen lider davranışları meydana gelmektedir. Modelde iki adet durumsallık değişkeni vardır. Birincisi alınan kararın kalitesi ve kabulü olurken ikincisi liderlik stildir. (Hellreiger ve diğ. 1986:323-325).

Bu modelde içinde bulunulan duruma göre farklı liderlik biçimleri meydana gelebilmektedir. Modelin savunucuları bütün olaylara karşı en iyisi denilebilecek bir kararın var olmadığını iddaa etmişlerdir. Durumlara ve kararlara bağlı olarak liderlik stillerinin varolabileceğini ve liderlerinde değişen bu kararlara ve durumlara bağlı olarak liderlik biçiminin değiştirilme fikrine sahip olması gerekmektedir (Erdoğan, 1996:351-352).

2.3 Güncel Liderlik Teorileri

Gelişen, değişen teknoloji ve çevresel koşulların etkisiyle, üst düzeye çıkan bilgi ve sosyokültürel düzeydeki değişimler yeni liderlik anlayışlarının da beraberinde getirmiştir. Bunlar:

2.3.1. Etkileşimli liderlik

Bir hedefi gerçekleştirebilmek üzere toplanmış bir örgüte öncülük eden bireyle örgüt üyeleri arasında; iş ile alakalı karşılıklı geliştirilen ilişki ve liderin gösterebileceği davranış stilleri üzerinde duran bu teoriyi Koçel (2011:591-592) örgütteki çalışanlarla bu çalışanlara öncülük eden birey arasındaki davranış ilişkisini dört şekilde incelemiştir.

1. Birinci tür davranış, çalışanların gayreti ve ulaşılan performansla doğru orantılı olacak şekilde, liderin grup üyelerine daha fazla destek ve kaynak sağlaması şeklinde gelişen davranıştır. Koşula bağlı bir davranış olduğunu söyleyebiliriz.

2. İkinci tür davranışlarda lider iş ve iş yapma standartlarını belirleyerek gerekli noktalarda iş yapma sürecine müdahil olarak düzeltmeye yönelik kararlar verir.

3. Üçüncü tür davranışlarda liderler daha pasiftir. Sadece işle alakalı problemler meydana geldiğinde konuya dâhil olup müdahalede bulunurlar.

4. Dördüncü türde lider, örgüt üyelerinin iş amaçlarını ve işin standartlarını belirleyebilme konusunda tamamen özgür bırakır. Liderin, iş ile ilgisi kalmamış, sorumluluklarını yerine getirmeyen liderlik davranışı sergilenmesi halidir.

2.3.2. Karizmatik liderlik

Karizmatik liderlik adı altında, karizmanın liderin başarısı veya lider olmasının ana sebebi olarak incelenen “karizma” olgusu, psikoloji, sosyoloji ve siyasal bilimlerce çok kez tartışılmıştır. Karizma, liderlik konusunda ilk yaklaşım olan “Özellikler Yaklaşımı”nda lider kişinin özelliklerinden biri olarak vurgulanmıştır (Koçel,2011:592-593). Karizmatik liderliği Çelik (2000:155); yönetim kademesindeki kişilerin bir misyona veya vizyonerlik hissine sahip olması ve saygı, güven, sadakat öz nitelikleri olarak tanımlamıştır. Bu niteliklere sahip olan lider, takipçilerin kişiliği ile oldukça güçlü şekilde özdeşlik kurabilmesini sağlamış ve takipçileri üzerinde duygusal izlenimleri yoğun şekilde bırakmışlardır.

Örgütlerin geçiş dönemlerinde ve stresli durumlarında ortaya çıkan karizmatik liderler Zel (2011:187)’e göre karizmalarını otoriteyi sağlayan resmi kurumların etkisini yitirdiği ciddi boyutlara ulaşan krizler ile gelenekselleşmiş değer ve düşünce sistemlerinin yitirmeye başlandığı durumlarda elde etmeye başlarlar..

2.3.3. Hizmetkâr liderlik

Hizmet düşüncesi ile insanların doğal düşüncesi olan hizmet etmek başlar. Bundan sonra bilinçli seçenek kişiyi liderlik etmeye sevk eder. Öncelikle diğer insanların ihtiyaçlarına hizmet edildiğinden emin olunacak şekilde, hizmetkâr tarafından

gösterilen ilgide farklılık kendisini açıkça belirtir. Hizmetkâr liderlik modeli şu üç bileşenden oluşur: öncül koşullar, hizmetkâr lider davranışları ve sonuçlar. Hizmetkâr liderliği teşvik eden liderin yedi davranışı bu modelin odak noktasıdır: Kavramsallaştırma, duygusal iyileştirme, takipçilere öncelik verme, takipçilerinin gelişimlerine ve başarı göstermelerine yardımcı olma, etik davranışlar gösterme, güçlendirme ve toplum için bir değer meydana getirme. Bireyler, hizmetkâr liderlik yaptıklarında bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeylerdeki sonuçları geliştirmesi muhtemeldir (Northouse, 2014:232). Birçok lider saygıyı hak etmek için herhangi bir çaba sarfetmesi gerektiğine bile inanmazken, hizmetkâr liderler güçle değil, sevgiyle liderlik yapılabileceği inancındadırlar.

2.3.4. Otantik liderlik

Diğer ismi “Özgün Liderlik” olan otantik liderlik kavramı, Harvard Business School (HBS) öğretim üyelerinden Bill George ve çalışma arkadaşları tarafından 2001 senesinde kaleme alınmış bir makale sonucunda çıkmış bir kavramdır. Otantik, kimseye benzemeyen, kendisi gibi olan, rol yapmaya gerek duymayan, abartısız bir doğal lideri işaret etmektedir. Bu liderlik biçimini gösteremeyen büyük firma yöneticilerinin dünyayı krize sokan kararlar aldıklarını belirten Bill George ve arkadaşları, batmasına ihtimal dahi verilmeyen asırlık dev Amerikan firmalarının liderlerinin hırsları uğruna bireysel ve karizmatik özelliklerini sergilemeyi tercih ettikleri için battıklarını öne sürmüştür. Hâlbuki bu liderlerin samimi, ahlaki, gerçekçi, içten, kendi zayıflıklarının farkında olarak davranmış olsalardı kısacası otantik lider davranışları gösterebilirlerdi acı sonuçlarla karşılaşmayacaklardı (Eren, 2013:525). Samimiyet ve doğallık üzerine kurulu olan liderliğin daha etkili olacağı anlayışı hâkimdir. Shamir ve Eliaz (2005), otantik lideri, otantik liderlik tanımlamasında bir bileşen olarak ele alır ve değerlendirir. Bunun liderlik sürecinde vazgeçilemez bir ögesi olduğunu belirtir. Bununla beraber otantik liderliğin tek başına açıklanamayacağını, takipçilerinin de liderleri ile kurdukları ilişkide, liderin liderlik sürecinde otantik bir liderlik yaptığından emin olmaları gerekir. Bundan dolayı lideri izlediklerini ortaya koymalarının önemini vurgular (Akt. Keser ve Kocabaş, 2014).

2.3.5. Dönüşümcü liderlik

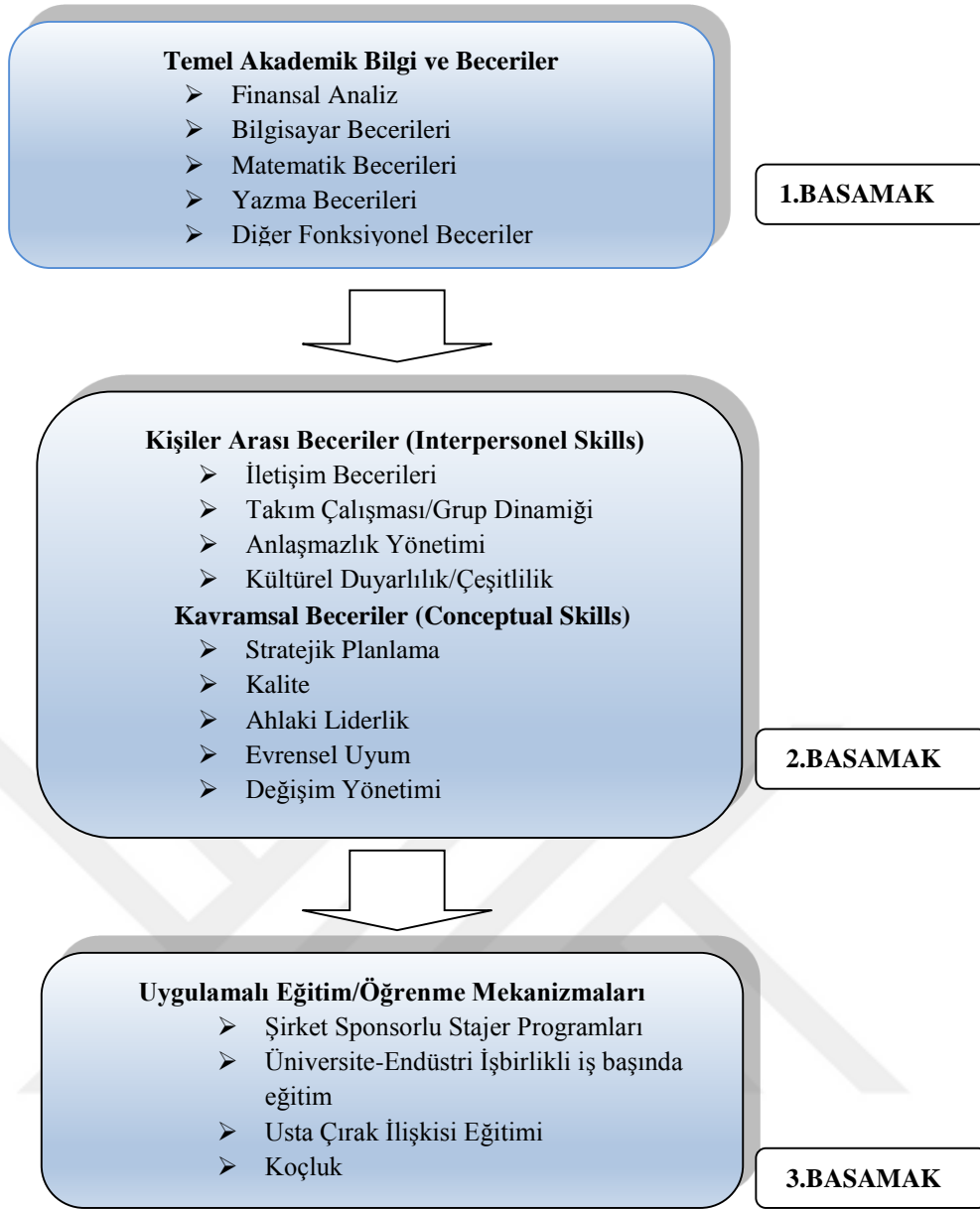
Liderlik literatürüne yakın zamanda girmiş olan, sürece öncülük eden ve değişim sürecine öncülük edenler arasındaki temel değişiklikler üzerine odaklanan bu bakış açısına sahip liderleri Yılmaz (2010:96) 'a göre:

- Karizma sahibi; çalışanlarının güvenini kazanan ağır ağır öğrenen, vazifesinin anlamını ve vizyonunu sağlayan,
- İlham veren; kolay yollarla önemli hedefleri işaret eden, çabalamalar üzerinde duran, iletişimde üst düzey beklenti sağlayan,
- Düşünmeyi teşvikleyen; problem çözerken dikkat sahibi, akılcı ve düşünme yeteneğini ön plana çıkartan,
- Kişiyi saygı; Tüm astlarını tek tek eğitmeye çalışırken bireysel dikkat gösteren kişiler olarak tanımlamıştır.

2.4. Eğitimde Liderlik

Liderliği tanımlarken pek çok farklı görüş ve düşünce öne sürülmüş, bu aşamalarda liderlik kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar ortaya atılmıştır. Bu tanımlardan en kabul görmüş olanı; Liderlik, birden çok kişiyi güç ve etki yoluyla yönlendirmedir. Çelik (2000:227)'e göre eğitimdeki liderlik, eğitim yönetimindeki var olan baskın idare etme yönetme düşüncesi ağırlıklı olarak eğitimsel koşullara dayanmalıdır. Öğreten ve öğrenen kişilerin öğrenmesi işinden ilk olarak sorumlu olan, ayrıca öğretime yöne veren kişiye eğitim lideri denilebilir.

Bilimsel çevreler tarafından tartışılan diğer bir konu da, liderlik eğitimi veren eğitim kurumlarının uyguladıkları eğitim metotlarıdır. Liderlik eğitim sistemi halen davranışlarda ve becerilerde süreklilik sağlayan uygulamalı eğitimlerden ziyade, teorik ve kavramsal eğitimin üzerinde yoğunlaşmaktadır. Liderlik eğitimi hem akademik hem de iş çevrelerinde içinde bulunduğumuz yirmi birinci yüzyılın liderlerini eğitirken kalıcı liderlik davranışları kazandırabilecek uygulamaya yönelik oldukça disiplinli bir eğitim yaklaşımı içerisinde olmalıdır (Elmuti ve diğ., 2005:1025. Akt. Erzurum, 2007:76). Günümüz liderlik eğitim ihtiyaçlarına cevap verebilecek olan "çok basamaklı eğitim modeli" aşağıda her bir basamağı etkili liderlik için gerekli önemli becerileri içeren bir şekilde gösterilmiştir.



(Elmuti ve diğerleri, 2005:1026'dan Akt. Erzurum, 2007:77)

Şekil 2.2: Çok Basamaklı Liderlik Eğitim Modeli

Eğitimsel liderlik alanına etki eden liderlik kuramlarının, eğitim yönetiminin uygulama boyutunda nasıl yansıdığı büyük bir önem taşımaktadır. Bu noktada şu soru sorulabilir: Gerek eski gerekse yeni ortaya atılmış liderlik teorileri, sadece kuramsal seviyede türetilmiş bilgilerden mi oluşur? Herhangi bir şüpheye yer bırakmadan liderlik kuramlarının eğitimdeki liderlik çalışmalarına yansıyan tarafı da vardır. Eğitimsel liderlik alanında özellikle eğitim dışı örgütlerde yapılan çalışmaların etkisinin olduğu gözlenebilir. Eğitimsel liderlik alanına özgü olarak geliştirilen kuramların sayısı oldukça yetersizdir. Burada temel sorun özellikle okul yöneticilerinin uygulamalarına yön verecek eğitimsel liderlik kuramlarının yeteri kadar geliştirilmemiş olmasıdır (Çelik, 2000:229). Çelik ülkemizde eğitim

kurumlarındaki liderlik eğitimi ve lider öğrenci eğitiminin azlığını vurgular niteliktedir.

Liderlik; bazı yetenekleri kazanmaktan, uygun durumu bulmaktan, belirli bir davranış şekli sergilemekten, tüm bu etmenleri bir olumsuzluk yaklaşımında birleştirmekten ve hatta dönüşümcü bir lider olmaya karar vermekten daha çok şeyler içerir. Uygun lider özelliklerini ve davranışlarını belirli bir durumla eşleştirmek önemlidir. Ancak liderliği insani, sembolik ve kültürel yönlerini eşleştirmek de bir o kadar önem arz eder. Önemli olan davranışsal ve işlevsel bir aktivite olan liderlikle, kültürel ve sembolik bir şey olan liderlik arasında bir seçim yapmak değildir. Liderliğin basit düzenlemelerinin, rahatsızlığı olan yöneticiler üzerinde sakinleştirici bir etkisi olabileceğini ve performans sonuçları üzerinde oldukça az etki yaratacağını düşünüyoruz (Collins,2001). Eğitimdeki örgütleri yönetebilmek için etkili bir kapasite oluşturmak, var olan modellerdeki en iyi fikirleri kullanmayı, yeni kuramlar üretmeyi, onları deneysel olarak test etmeyi ve okullarımızın mevcut ve gelecekteki liderleri için yoğun profesyonel gelişim programları ortaya çıkarma bilgisini kullanmayı gerektirir (Hoy ve Miskel, 2012:405). Okullarımızdaki liderlerin kurumlarda göreve başlamadan önce yeterli düzeyde liderlik eğitimi almaları gerekirken buldukları örgüte anlamlı ve olumlu bir şekilde katkı sağlayabilsinler.

2.5. Lider Eğitimi

Yirmi birinci yüzyılda eğitim, ülkelerin hedeflemiş olduğu kalkınmışlık düzeyine ulaşmak, daha zengin ve üst kademe refah durumuna gelmek için sürdürülen çabalarda çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelmiştir. Eğitim, belki kısa vadede ürün vermemektedir ama bunun ötesine baktığımızda bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlayan insan gücünü hazırlayan araç olarak, gün geçtikçe iktisadi yatırımların temeli haline gelmektedir. Bu durumda, ülkemizde eğitime, bilime ve teknoloji üretimine her zaman olduğundan daha çok önem vermek zorundayız (Gedikoğlu, 2005).

2.5.1 Liderliğin öğretilebilirlik durumu

Liderlik, insanlık tarihi boyunca her dönemde varolması sebebiyle daimi olarak ilgiyi çeken bir özelliğe sahip olmuştur. Değişen dünya ile birlikte günümüzde Türkiye gibi özellikle genç nüfus oranına sahip ve gelişme sürecinde olan devletler için liderlik ve

liderlik eğitimi büyük önem göstermektedir. Kathleen E. Allen ve çalışma arkadaşlarının kaleme aldığı 21. Yüz yılda Liderlik isimindeki çalışmalarında “yeni liderlik paradigması”nın hedefleri şu şekilde sıralamıştır (Erarslan, 2004).

1. Kollektif liderliği desteklemek adına yapılar, süreçler geliştirebilme:

- Bilginin serbest akışı sağlamak ve devam ettirmek.
- Güvene dayalı olarak paylaşılan bir hedef, çekirdek değerler oluşturabilme ve onları uygulayabilme.
- Kutlama ve törenleri ciddiye alma
- Takipçilerin katılımlarını sağlayabilme ve devam ettirebilme.
- Grup süreçlerinde ve yapılarda akıcılık ve esneklik olanakları sunma
- Otoriteyi ve gücü tüm grup üyeleriyle paylaşabilme ve dağıtabilme
- Karşılıklı olarak bağımlı ve kurallı grup süreçleri oluşturabilme ve destekleyebilme.
- Sorumluluk sistemini karşılıklı olarak kurabilme
- Eşitlik derecesini önemseme

2. İnsanın gelişimini ve yetişmesini teşvikleyebilme:

- Bireysel gelişimi aktif olarak ön planda tutabilme
- Grup ve bireysel başarıları takdir edebilme
- Değeri arttırabilme ve önseziyi kullanabilme
- Liderlik etmede diğerlerinin gelişimini destekleme
- Kişilerden enleri bekleme
- Başarı için kişilere olanaklar sunabilme
- Maneviliği devam ettirme ve güçlendirebilme
- Topluluk ve grup kapasitesinin oluşmasını ve gelişimi teşvikleme

3. Öğrenme eylemini teşvikleme:

- Değişik kişiler ve perspektiflerin katılmalarını sağlamak.
- Öğrenen örgüt yaratmak
- Şeffaf olma ve teşvikleme
- Gelişimi değerli kılmak için dönüt (feedback) sağlamak, kritik etmenin yollarını aramak
- Kollektif ve kişisel düşünceler için bir anlayış geliştirebilme
- Karşılıklı iletişim kurarak düşünce paylaşımı
- Hatallarını düzeltmek ve bunlardan ders almak için imkan sağlayabilme

- Önseziye ve yaratıcılığa dayalı olan yeteneklerin gelişimini sağlama
- Çok dinlemek ve ciddi ilgi göstermek
- Yeniliğe ve değişimlere karşı teşvikleyici olmak.

4. Hayatın satandardını yükseltmek ve çevreyi önemsemek:

- Takipçiler arasında huzuru sağlamak ve güçlendirmek ve global barış çabaları göstermek (Sorumluluğun paylaşılmış ve karşılıklı olması için bir bireyin bütünü düşündüğü ve herkesin refah ve saygınlığının tamamızın problemi olduğu toplum yaratmak için)
- Uzun dönemli bir perspektif kullanmanın gelecek nesillerin ve şu andaki bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek olduğunu fark ettirmek
- Hayattaki fiziksel ve manevilik arasındaki dengeyi sağlamak
- Doğal tezatlıklar kullanarak değişim ve gelişim gösterebilme
- Aksiyonun temeli olarak bütüncül düşünme oluşturmak ve desteklemek
- Daha fazlanın her daim daha iyi olmadığını fark etmek ve yeterlilik prensibini uygulayabilmek
- Yenilenebilen ve düzülenebilen, kendiliğinden organize olabilen sistemlere imkân sağlamak
- Doğal sistemlerin ve insanın yaşamlarını ikame ettirebilmek için çalışmak ve karşılıklı bağımlılık ilişkilerini anlayabilmek
- Hayatın tamamının manevi olarak birbirine bağlılığını anlamak

5. Sorumluluk sahibi lider ve katılımcı topluluklar oluşturabilme:

- Temel gereksinimlerden ve insan haklarından dolayı çalışmak ve diğer insanların iyiliği için çalışıp onlara imkan sunmak
- Güvene bağlı ilişkiler geliştirebilmek
- Özgürlükleri devamlılık için desteklemek ve temel özgürlüklere fırsatlar sunmak
- İnsanların, diğerlerine zarar vermemek şartıyla bireysel tercihlerini yapabilmeleri için imkanlar sağlamak

6. Cesaretilik:

- Bireyin, grupların ve kurumların dönüşmesini gerçekleştirmek
- Riskler alabilmek
- Güvene dayalı olan değerlerden uzaklaştıkları zammalarda diğer bireylere meydan okuyabilmek

- Başkalarına hizmet etmek
- Zorluklarla uğraşmak

7. Dürüst ve samimi olmak:

- Sorumlulukları taşıyabilmek
- Karşılıklı olarak saygılı olmak
- Kendine ve başkalarına dürüstlük
- Kişilerin davranışlarından sorumlu olmak
- Tutarlılık ve dürüstlük gösterebilmek (söylenenin yapılması)
- Eşit davranabilme
- Katılımı sağlayabilme

Doğuştan lider benzetmesine rağmen hiç kimse lider olarak dünyaya gelmez. Doğum işini gerçekleştiren doktor veya ebe, “Gözünüz aydın! Nur topu gibi bir lideriniz oldu!” demez. Hiçbir gazetede “Dün hastanede üç kilo dört yüz gram ağırlığında bir lider dünyaya geldi” yazan habere rastlanmamıştır. Liderlik becerileri ancak tecrübelerle kazanılır (Cox ve Hoover 2003:11-12’den Akt. Ogurlu, 2012:46).

2.5.2 Lider öğrenci eğitimi

Liderlik becerileri gelişiminin doğası, kendi kendini güçlendiren bir süreçtir. Bir kişi liderlik deneyimine sahip olduğunda, diğerleri onun lider olmasını bekler. Bu o kişi için kendini gerçekleştiren kehanet etkisi (self-fulfilling prophecy effect) yaratır. Bu etki nedeniyle erken yaşlardaki küçük gelişimsel deneyimler, gelecekteki gelişimsel çıktılar üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Eden, 1993’den Akt: Gündüz ve Duran, 2016). Bu süreçte değişime ayak uydurabilen ve yön verebilen kişilere yani liderlere çok daha fazla gereksinim duyulmaktadır.

Gün geçtikçe değişimin artan hızı, yönetilmekten öte yönetime katılmak ve motive olmak ihtiyacıyla karşı karşıya olan bireylerin varlığı, değişime yön verebilecek, insan kaynaklarını aktif şekilde sevk ve idare edebilecek liderlik özellikleri yüksek yöneticiler gerektirmektedir. Bahsedilen sorunlarla baş edebilmek öncelikle eğitimden beklenen bir özelliktir.

Bir zamanlar liderliğin doğuştan geldiğine inanılan bir anlayış hâkimken, günümüzde “lider olunur mu, lider doğulur mu ?” sorusuna cevap alabilmek için yapılan bilimsel araştırmalar liderliğin sadece doğuştan gelen ya da kalıtsal özelliklere bağlı olmadığını

göstermektedir. Liderliğin eğitimle yeterli çalışmalar yapıldıktan sonra öğretilbilir ve geliştirilebilir bir beceri olduğu kanısına varılmıştır.

Liderlik eğitiminin, bireylerin kişisel özelliklerinin, davranış ve becerilerinin iyi bir şekilde tahlil edilip uygun yöntem ve tekniklerin hassas uygulanması sonucu elde edilen eğitim çıktıları olduğunu belirten Davies (1994:16) etkin bir liderlik eğitiminin psikolojik ölçüm ve yapıcı geri beslenme ile başladığını, bireylerin daha verimli ve mutlu birer lider olmalarına yardım ettiğini savunmuştur (Akt. Erzurum, 2007:74).

Eğitimle liderliğin geliştirilebileceği ve öğretilbileceği yönünde birçok yaklaşım bulunmaktadır. Her bir örgüt ve eğitim kurumları kendisine özel lider eğitim yaklaşımına sahiptir. Hangisinin daha etkili ya da daha faydalı olduğunu gösterebilecek araştırmaların ve bulguların sayısı çok azdır. Bunun sebebi ise farklı organizasyonların farklı liderlik ihtiyaçlarına sahip olmalarıdır. Buna rağmen ise son 40 yıllık süreç içerisinde değişik metotlarla gerçekleştirilen programlar yöneticilik ve liderlik gelişiminde önemli faydalar göstermiştir. Örgütlerin belirledikleri eğitim ihtiyaçlarının tam olarak karşılanabilmesi için liderlik eğitim programlarının bütünleştirilerek ortak bir kavram ve model oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Cacioppe, 1998:44'den Akt.Erzurum, 2007:76).

Liderlik eğitimi, artan sosyo-ekonomik sorunlarla birlikte, öğrenci liderliği eğitimi ihtiyacını daha fazla ön plana çıkarmıştır. Yetişkin liderliğinde olduğu gibi öğrenci liderlik eğitiminde de planlama, iletişim, problem çözme ve karar verme gerekmektedir.

J. C. Stoltenberg (1984) çocukluktan ergenliğe geçiş sürecinde öğrencilerin liderlik gelişimleri için aşağıdakileri önermektedir:

1. Öğrenciler programın hizmet ettiği en önemli kişiler olmalıdır.
2. Gösterilen beceride belli sonuçlara ulaşmada öğrenci kişisel ilerleme göstermelidir.
3. Öğrenciler, okul içinde ve dışında beceri ve bilgi kazanmalıdırlar.
4. Öğrencilere zaman planı yapmalarına izin verilmeli ve esneklik sağlanmalıdır.
5. Öğrenciler önemli iletişim becerileri kazanmalıdırlar.

6. Öğrenciler başkalarının farklılıklarına saygı duymayı ve anlamayı görmeli ve teşvik edilmelidir.
7. Öğrenciler kendi kararlarını verme becerilerini geliştiriyor olmalıdır.
8. Öğrencilerin; okuma, tartışma münazara etme ve yeni fikirler öğrenme için geniş ve sürekli fırsatları olmalıdır (J. C. Stoltenberg, 1984:3).

Lider öğrenci eğitimi için öğrencilerin de özellikleri dikkate alınmalıdır. Bu doğrultuda çeşitli literatürler incelendiğinde öğrenci eğitiminde liderlik rollerinin de etkisi olduğu görülmüştür. Tüysüz (2007:39)'ün yapmış olduğu literatür taramasında etkili liderlerde aranan roller ve öğrenci liderliği için temeller şu şekilde ortaya konulmuştur:

1. Temel liderlik bilgisine sahip olmaları
2. Problemi nasıl çözeceğini bilmeleri
3. Nasıl karar alacağını bilmeleri
4. Grup dinamiğini ve değerlendirmeyi anlamalarını
5. Kişisel yeteneklerini geliştirebilir olmaları
6. Grup değerlerini ve kişisel değerleri aydınlatır olmaları
7. Hedef koymayı ve plan yapmayı bilmeleri
8. Yazılı iletişimi kurmayı bilmeleri
9. İyi konuşmayı ve bilgi sunmayı bilmeleri, olarak belirlenmiştir

2.5.3. Lider öğrenci eğitiminde öğretmenin rolleri

Öğretmen rolü denildiğinde akla gelen en önemli unsurlardan birisi öğretmenin liderlik stilleridir. Başar (1997:53-54'den Akt. Tuğsavul, 2006:60) öğretmenin liderlik stillerinin sınıftaki ilişki politikaları ile ilgili olduğunu bunlarında ucunda düzenlilik ve değişkenlik olduğunu ileri sürmüştür. Düzenlilik kurallı olmayı, böylece öğrenilene odaklanmayı gerektirir. Politikaların bir ucunda değişkenlik bulunur. Değişkenlik öğrencilerin dikkatini çeker, bir örnekliliğin sıkıcılığından kurtarır, ilgi ve merakı uyandırır. İlişki düzeni politikası, sınıf düzeninin tehlikede, çalışma alışkanlıklarının tam olarak yerleşmemiş olduğu durumlarda düzenliliğe, ortamın yumuşak, öğrencilerin hazır ve bilgili olduğu durumlarda değişkenliğe kayabilir bir esneklikle seçilmelidir. Her durumda sınıf etkinliklerinde hem kararlılık hem değişkenlik yer almalı, bunları dengesinin sağlanmasında ise belirtilen durumlardaki farklılıklar gözetilmelidir. Düzenlilikten ayrılma, amaçlardan, kaynak kullanımında akıcılıktan

uzaklaşmayı; değişkenlikten ayrılma, öğrenci yaratıcılığında ve girişimci amaçlardan faydalanamamayı getirir.

Öğretmenlerin davranışları özellikle duyarlılık eğitiminde eğitim çıktılarına etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Öğrencilerin yaşadığı eğitim kayıplarının ve bu duruma paralel olarak ortaya çıkan öğrenme seviyelerindeki düşüklüğün bir kısmı sert tavırlı öğretmenlere dayandırılmaktadır. Lieberman, Yalon ve Miles (1973), yaptıkları bir çalışmada farklı öğretmenler tarafından eğitim verilen 206 katılımcıyı incelemişler ve bunun sonucunda öğretmenlerin otoriter ve agresif davranışlar sergilediği durumlarda katılımcıların yüzde on ikisinin, ilgisiz öğretmen davranışlarının sergilendiği durumlarda yüzde on birinin, kontrolcü eğitim davranışlarının sergilendiği durumlarda yüzde onunun, aşırı serbesiyetçi davranışlar sergilendiği durumlarda ise yüzde sekizinin tamamen yitirildiği bulgusuna ulaşmışlardır. Öte yandan, öğretmen olmadan uygulanan laboratuvar eğitimlerinde, eğitimin ses kayıtlarıyla uygulandığı ve öğretmenlerin yardımsever, ilgili ve paylaşımcı davranışlar sergilediği durumlarda kaybın dikkate değer ölçüde olmayacak miktarda olduğu tespit edilmiştir (Bass, 1981, 581'den Akt. Erzurum, 2007:99). Öğretmen liderliği, sınıftaki eğitim öğretim etkinliklerini öğrencilerin gelişim seviyelerine göre öğrencilerin; isteyerek, katılarak ve paylaşarak öğrenmeye ve kendilerini sürekli geliştirmeye yöneltebilme şeklinde tanımlanabilir. Öğretmenler öğrencilerle beraber öğretim vizyonunu paylaşabilen, bunun öğretimsel gereklerini planlara yansıtarak ve benimseterek gerçekleştiren bireylerdir.

2.5.4 Lider öğrenci eğitiminde okulun ve yöneticilerin rolleri

Okul, yetişen kuşakların topluma ve toplumsal yaşamdaki rollere hazırlandıkları bir kurumdur. Geleceğin toplumunun bugünkünden bazı yönleri ile farklı özellikler taşıyacağı düşünüldüğünde, okuldaki eğitsel uygulamalarda gelecek merkezli düşünmek önem taşımaktadır (Şişman, 1997:162).

Okul açık bir sistemdir. Okulun açık bir sistem olarak özellikleri ise şunlardır:

- Okulun bağımlı olduğu bir çevresi vardır. Bağımlı olduğu bu çevre girdi veren ve onun çıktılarına alan diğer sistemlerdir.
- Okul girdiler sayesinde hayatını sürdürür. Bu girdiler, işlediği hammadde olan öğrenci, eğitim hizmetini verecek öğretmen, uzman ve iş görenler, eğitim

hizmetini üretmek için gerekli, araç-gereç, fiziksel ortam için aydınlatma, ısınma, temizlik, işletme ve eğitim teknolojisidir.

- Okul, milli eğitimin amaçlarına uygun olarak öğrencileri eğitimden geçirir.
- Okulun çıktısı, yetiştirdiği öğrencilerde oluşturduğu davranış değişiklikleridir.
- Çıktılar toplumca beğenildiğinde, elde edilen değer yeniden okulun girdisi olur.
- Zamanla okul daha çok girdi almak zorundadır. Çünkü okulun gelişip yenileşmesi için girdilerin yeterli düzeyde olması gerekmektedir.
- Okul kusurlarını tanıyıp, yetiştirdiği öğrencilerin yeterli düzeyde olduğunu anlamak için bilgi toplamalıdır.
- Okul, çevresi ile sürekli etkileşim içerisindedir. Bunun içindir ki okulun yönetimi, sürekli bir sorun çözme sürecidir.
- Her sistemdeki gibi okulunda alt sistemleri vardır. Alt sistemlerde sistem özelliği gösterirler. Bunlar, üretim alışverişi, uyarılma, yaşatma ve yönetim alt sistemleridir (Çelik, 2002).

Yöneticinin; bir örgüt hedefini gerçekleştirebilmesi için bulunan prosedürü ve örgüt yapısını kullanan kişidir. Örgütün amaçlarına ulaşmasında en önemli öğelerden biriside yönetici diğerlerini arkasından sürükleyebileceği hedefler doğrultusunda isteyerek çalışmalarını ve etkili olabilmelerine imkan sunabilmeli. Çoğunlukla her idarecinin lider özelliklerine sahip olması gibi bir anlayış vardır. Bir idarecinin aynı zamanda lider olarak kabul görmesi için örgütsel yol göstericilere mekanik uymanın beraberinde bir etkileyebilme yeteneğinin varlığı söz konusudur. Bu sayede idareci yönettiği bireylerin fikirlerini, değer yargılarını, duygularını, davranışlarını ve inançlarını etkilemede ve yönlendirebilmede alışılmış uygulamaların ve belirli otoritelerin kaynaklarını aşabilmesi mümkündür. Böyle bir etkileyebilme yeteneğine sahip olanlar kişiler sadece liderlerdir (İlgar, 1996).

2.5.5 Lider özellikleri

Kişilik açısından liderlerin dürüst ve adil olduğunu, bunun yasalar ve yönetmeliklerden değil ahlaki değerlerden kaynaklandığını, şeffaf davrandıklarını ve güvenilir olduklarını ifade etmek gerekir. Aynı zamanda mizah duygusuna sahip, herkese eşit davranmaya çaba gösteren, alçak gönüllü, yüze gülüp arkadan iş çevirmeyen, güçlü ve zayıf yönleri konusunda kendilerine karşı dürüst olan ve kişisel

gelişim için sürekli çaba sarfeden kişiler gerçek birer liderdir. Açık fikirli, kendisini eleştirenlerine saygı duyan ve onlardan da bir şeyler öğrenebileceğini kabul eden, hareketli, bir amacın peşinden koşan insanlar gerçek liderlerdir.

İnsanları, diğer canlılardan ayıran temel özelliğin sosyal bir varlık olduğu kabul edildiğinde, bir arada bulunarak ve birbirlerine yardımcı olarak hayatlarına devam eden insanların toplumsal gelişim derecesinin çevresindeki diğer insanlarla ilişkisinde belirleyici bir rol üstlendiğini söyleyebiliriz. Liderler yanlarında çalışan kişileri öncelikle kişisel özellikleri ile etkilemektedir. Bu düzeye ise toplum içerisine girdiklerinde etraflarındaki diğer insanları inandırma ve etkileyici olma gücüyle çıkarlar. Sosyal bilimciler, toplumsal olgunluğa erişebilmiş kişilerin olumlu bir karaktere sahip olduklarını, his ve heyecanlarını kendi kontrolleri altında tutabildiklerini, kişisel ilişkilerde anlayış gösterip kolayca arkadaş edinebildiklerini belirtmektedir. Kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma şeklinin, fiziksel görünüşünün ve bulunulan çevreye uyum şeklinin tüm özelliklerini kapsayan geniş içerikli bir kavramdır (Gürsoy, 2005:12). Lider özellikli bireylerin sahip oldukları yetenekler şu şekildedir:

➤ **İletişim Yeteneği**

Liderler, takipçileri ile karşılıklı ilişkiler kurarlarken, yoğun duygular ortaya çıkmasını sağlarlar. Amaçlarını rahatça ifade etme ve kavratma yeteneğine sahiptirler. Bu yeteneğe sahip olmayanların ulaşmak istedikleri hedefleri yaymaları mümkün değildir. Etkili olmak isteyen bir lider; önerileri sunan, yeni fikirler ortaya koyan, açık ve anlaşılır kelimelerle kendisini ifade eden, meseleye kendisini veren, sorunları açığa çıkaran, samimi hislerle tartışan ve sonuç yaratıcı çözümler bulandır. İletişim içerisinde bulunan kişiler, her fırsatta mesajlarını açık bir şekilde belirtmiştir (Özkaya, 2000:163). Lider, uzlaştırıcı bir tavır sergileyen ve önüne çıkan durumlarda sorumluluktan kaçınmayan kişidir.

➤ **Kesinlik, Kararlılık ve İnsanları İdare Etme Yeteneği**

Lider, eylemin etkinliğini kazandıran ve yönetimin rengini veren kişidir. Lider çok iyi bir iletişim uzmanı, iyi bir dinleyici ve okuyucudur, olgun ve birikim sahibi kişidir, ortaya çıkan fırsatları değerlendirmiştir, kalıpları vardır ve ufuk sahibidir. Düşünce eksenliği, geniş bilgi ve tecrübe, güvenilirlik, sabretmesini bilme ve tahmin yeteneklerine sahip olan kişidir. Bu tanımların gerçekleştirilmesi yani grup içerisinde

uygulanabilmesi için liderin kararlı olması gereklidir (Özkaya, 2000:190). Liderler farklı kişilik özelliklerine sahip insanlarla bir arada çalışmaktan rahatsızlık duymazlar.

➤ **Yaratıcılık**

Bireysel yaratıcılığın geliştirilmesi için, uzun dönemli ödül politikalarından faydalanmak, bölüm ve işlevler arasındaki ilişkileri canlı tutmak, büyümeye yönelik kişisel gelişime değer vermek ve destekleyici bir örgüt kültürü yaratmak şeklinde ifade edilebilecek faaliyetlere önem vermektir. Çalışmaları yaratıcı olma konusunda teşvikleyici olmak, değişme direncinin üstesinden gelebilmekte de kullanılabilir etkili bir yoldur. Unutulmaması gereken bir gerçek, astların kendi yarattıkları düşünce ve uygulamalara çok daha fazla bağlılık göstereceğidir (Gürsoy, 2005:13). Bunların yanı sıra lider bir şeye inanırsa onu gerçekleştirmek için gereken cesarete sahip olur.

➤ **Sistematik Düşünme Yeteneği**

Sistematik düşünme, sorunlar, olaylar ve veriler arasında ilişkiler görebilme yeteneğidir. Bir örgütte sistematik düşüncenin geliştirilmesi için geleneksel komuta ilişkilerine ek olarak, bilgiye, mal ve hizmetlerin değişimine ve duygulara dayalı ilişkilere önem vermek gerekir. Örgütün kendi içindeki olayların ve ilişkilerin yanı sıra, örgüt ve dış çevre arasındaki olaylara ve ilişkilere önem vermek ve örgütle ilgili olay ve bilgileri paylaşmak gerekir (Güney, 2001:480).

➤ **Başkalarının Duygularını Anlama (Empati)**

Duygusal özbilinç temeli üzerinde gelişen diğer bir yetenek olan empati, insanlarla ilişkide temel beceridir. Empatinin kökeni özbilinçtir. Duygularımıza ne kadar açıksak, hisleri okumayı da o kadar iyi beceririz. Kendi duyguları hakkında hiçbir fikri olmayanlar, çevrelerindeki kişilerin ne hissettiğini anlamaktan tamamen yoksundurlar. Bu kişiler tonlara karşı sağırdır. İnsanların söz ve hareketlerinin dokusunu oluşturan duygusal notalar ve ses tonunun, duruş değişikliğinin çok şey ifade eden sessizliklerin her şeyi açığa vuran bir titremenin farkına varamazlar. Kendilerinin ne hissettikleri konusunda kafası karışık olanlar, diğer kişiler hislerinin onlarla paylaştığında da aynı şekilde bir karmaşa yaşarlar. Başkalarının ne hissettiğinin kaydedememek duygusal zeka bakımından büyük bir eksiklik, insan olmak anlamında da trajik bir başarısızlıktır. Çünkü ilginin, şefkatin kökü olan duygusal ahenk, empati (başkasının duygularını paylaşabilme) yetisinden doğar. Başkalarının duygularını anlamak, onları yönetebilmek ancak empati yoluyla mümkün olabilir. Başkasını anlayabilmek, önyargısız ve savunmasız olarak dinlemekten geçer. Dinlediğimiz bireyle hem fikir olmak sorunu çözmek de gerekmemektedir. Karşı tarafın, duygularını anladığımızı

hissetmesi, inanması yeterlidir. Empati, başkalarının fikir ve duygularını anlamaya çalışma, tavırlarını onların ruhsal durumlarına göre ayarlayabilme becerisidir. Ekip çalışmasının giderek önem kazandığı günümüzde, empatinin lider için vazgeçilmez bir özellik olduğu açıktır. Beraber çalıştığı insanların görüşlerini hisseden ve anlayan lider bu görüşleri dikkate alarak hem insanlara örgütün etkin bir bireyi olduklarını hissettirir, hem de bu görüşlerden yapıcı eleştiriler alarak faydalanır. Böylece çalışanların bireysel verimliliklerini yükseltir ve liderlik gücünü pekiştirir (Gürsoy, 2005:14). İyi bir lider, kendi duygularının yanı sıra karşısındaki bireyin de duygularına önem veren kişidir.

İyi ve etkili bir liderin özelliklerinin listesi uzundur ve bu özelliklerin hepsini taşıyan bir lider bulmak oldukça güçtür. İyi liderlerin genellikle ön plana çıkan bazı lider özellikleri; kendine güven, cesaret, bağlılık, dürüstlük, saygılı olma, düşünceli olma, sevecenlik, adil olma, güvenilirlik ve hevesli olmadır (V. J. Storey, 1997:19'dan Akt. Tüysüz, 2007:39).

Büyük liderlerin nitelikleri Burwash, P'e (Akt.Alkan, 2009:37) göre ise şu şekilde listelenmiştir:

- Ufkun açık olması
- Heyecanı yitirmemiş olma
- Amaç sahibi olabilmek
- Güvenilir birey olma
- Baskılar karşısında bile kontrolü kaybetmeme
- Kendi kendini disipline etme
- Zamanı verimli kullanma
- Hatalarından ders almak
- Tutarlı bir birey olma
- Alçakgönüllülük
- Emsal teşkil etmek
- Gücü ve disiplini akılcı kullanma
- Saygı konusunda eşit davranma
- İyi öğretene olabilmek
- Çıkan fırsatları değerlendirebilme
- Olumlu olma
- Empati yeteneğine sahip olma
- Güvenme ve güven verebilme

- Ruhsal duygulara sahip olabilme
- Çok iyi adapte olma
- Azimli olma
- Sabretmek
- Okuyuculuk konusunda istekli olma
- İyi not alabilme
- Yüksek standartlı ve pratik grup iletişimi kurmak

F. A. Karnes ve S. M. Bean (1990) İlköğretim çağındaki öğrencilerde gözlemlenebilecek şu liderlik özelliklerini belirlemiştir:

- Mücadeleci olma,
- Problem çözme yeteneğinde yaratıcılığı kullanma
- Eleştirel muhakeme yeteneği sahibi olma,
- Yeni ilişkileri görebilme yeteneği,
- Akıcı konuşmada rahatlık,
- Hareket ve düşüncede esnek olabilmek,
- Belirsizliklere karşı tahammüllü olabilmek,
- Başkalarına karşı ikna edici olabilmek yeteneği,

2.6. Öğrenci Liderliği Üzerine Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda hazırlanan ve 1997 yılından 2016 yılına kadar yürürlüğe giren "İlköğretim Kurumları Yönetmeliği" detaylı bir şekilde incelendiğinde İlköğretim kurumlarının amaçları arasında liderlik gelişimini destekleyen maddeler olduğu görülmektedir. Bunlar genel hatları ile şöyle özetlenebilir; Öğrencilerin Atatürk'ün ilke ve inkılaplarına bağlı, demokratik ilkelere ve insan haklarına saygılı, çocuk haklarının bilincinde olan, sorumluluklarını yerine getirme, milli ve evrensel kültür değerlerini yerine getirme, toplumun içindeki rollerini yerine getiren, çevresindekiler ile olumlu ilişkiler kuran, bulunduğu ortama uyum sağlayan, toplumsal sorunları tanıma ve bunları iyileştirmeye yönelik çaba gösteren, öğrencilerin beceri ve düşünme yeteneklerini geliştirmeye çalışan, sistemli düşünebilme yeteneğini kullanan ve ilgili alanlardaki kişilik özelliklerini ortaya çıkarmaya çalışan birer birey olarak yetiştirmektir (<http://mevzuat.meb.gov.tr/>). Milli Eğitim Bakanlığı'nca alınan kararlar öğrenci liderlik eğitimini destekler biçimde

olmasına rağmen uygulamalarda ve uygulamaların yürürlüğe girmesi ile ilgili çok az sayıda örnek olduğu görülmektedir.

Tüysüz (2007) tarafından yapılan araştırmada “Biz Lideriz” isimli liderlik eğitimi programının İlköğretim 6. Sınıf düzeyindeki öğrencilerin liderlik rolleri ve davranışlarına etkisi araştırılmıştır. “Biz Lideriz” eğitim programı, öğrencileri beş temel boyut üzerinde yetiştirmeyi amaçlamış ve araştırmıştır. Bu beş temel boyut;

1. Temel liderlik
2. Kişisel yetenek
3. Problem çözme
4. Takım çalışması
5. Toplumsal hizmet'tir.

Her bir boyut için kazandırılması hedeflenen becerilere alt başlıklar seçilmiş ve bu doğrultuda 26 adet alt boyut oluşturulmuştur. 26 alt boyutun her biri için 1 saat ayrılmış ve çalışma 5 gün toplam 26 ders saati sürmüştür. Yapılan araştırma sonucunda eğitim programına katılan İzmit Atafen Koleji 49 öğrencisi, dahil olmayanlara göre anlamlı farklar bulunmuştur.

Onur (1998) tarafından yapılan araştırmada, lider yetiştirme programı olarak hazırlana, Minnesota Administrative Training Program'ı uzman görüş ve denetiminde Türk kültürüne uyarlanarak etkililiği sınanmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından “Yeterliğe Dayalı Lider Yetiştirme Programı” isimli eğitim programı 14 hafta boyunca, haftada 3 saat olacak şekilde 40 deney ve 40 kontrol grubu olmak üzere 80 katılımcıyı dahil etmiştir. Uygulanan eğitim programı sonucunda yapılan ölçümlerde “Yeterliğe Dayalı Lider Yetiştirme Programı'nın katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerini, motivasyon ve problem çözme becerilerini, liderlik davranışını arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Pekkaya (1994) tarafından yapılan araştırmada arabuluculuk yoluyla çatışmalara çözüm bulma, arabuluculuk eğitiminin okullarda uygulanmasının ve bu eğitimin öğrencilerin benlik gelişimlerine, liderlik becerilerine, saldırganlık davranışlarına ve algıladıkları problem miktarına etkisi incelenmiştir. Araştırmada deney ve kontrol grubu oluşturulmuş, deney grubu öğrencilere program dahilinde arabuluculuk eğitimi verilmiş kontrol grubu öğrencilere ise herhangi bir eğitim verilmemiştir. Araştırma

sonucundaki verilerin analizine göre deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin benlik gelişimlerinde, liderlik becerilerinde ve saldırgan davranışları ön test son test puanlarında anlamlı bir farka rastlanamamıştır. Öğrencilerin algıladıkları problem sayısı incelendiğinde, deney grubundakilerin uygulanan eğitim sonrasında algıladıkları problem sayısında azalmakla olmamakla birlikte, kontrol grubundakilerin algıladıkları problem sayısında ki artışın deney grubunda görülmediği sonucuna ulaşılmıştır (Akt. Tüysüz, 2007:81).

Alkan (2009)'ın yaptığı araştırmada, “Bir Lider Yetiştiriyor” eğitim programının İstanbul ilinde yer alan Özel Tudem Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi 10. Sınıf öğrencilerinden 24’ü ile sınırlı tutulup, çalışılmıştır. Uygulanan eğitim programının öğrencilerin liderlik rolleri ve davranışlarına etkisi incelenmiştir. Eğitim programının içeriğini temel liderlik becerileri, kendini tanıma, iletişim, problem çözme ve takım çalışması alt boyutları oluşturmuştur. Çalışmasında araştırmacı öntest-sontest kontrol gruplu model kullanmıştır. Araştırmasının sonucunda ise eğitim programına katılan deney grubu öğrencilerin belirlenen alt boyutlarda, araştırmaya katılmayan kontrol grubu öğrencilere göre liderlik becerilerinde olumlu yönde artış gözlemlenmiştir.

Babacan (2008) yılında “DEKALP” adını vermiş olduğu çalışmasında, cinsiyet ayrımcılığı yaşayan, erken yaşta evlenme ihtimali yüksek, başarısı orta düzeyde veya düşük olan kırsal alandaki genç kızların yaratıcılık, problem çözme becerileri, denetim odağı, öz-saygı, liderlik algılarından oluşan bir eğitim programı uygulamıştır. Uygulanan programda 28 ergen genç kız, 20 haftalık liderlik eğitimi almıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda DEKALP’ın kırsal alan ergen genç kızların öz saygılarının yükselmesinde de denetim odağının içselleşmesinde, problem çözme becerilerinin gelişmesinde, liderlik algılarının gelişiminde etkili bir program olduğu sonucuna varılmıştır.

2002 yılında Çelebi tarafından yapılan araştırmada, doğa eğitiminin liderlik becerilerini ortaya çıkarmada etkililiği belirlenmeye çalışılmıştır. Liderlik becerileri olarak güven, risk alma, problem çözme ve takım çalışması ele alınmıştır. Niteliksel olarak yapılan bu çalışma Beden Eğitimi Meslek Yüksekokulu 4. Sınıfa devam eden 31 öğrenciyle yapılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda ise doğa eğitimi süresince liderlik becerilerinden güven, risk alma, takım çalışması, problem çözme ve doğa

yaşamına katılım gözlenmiş ve doğa eğitimi etkinliklerinin bu becerilere yönelik davranışların belirlenmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Oğurlu (2012) tarafından yapılan çalışmada geleceğin liderleri olma şansları yüksek üstün zekâlı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve karşılaştırılması amacıyla bir liderlik becerileri geliştirme programı hazırlanmış ve uygulanmıştır. Liderlik Becerileri Ölçeği (LİBÖ) iki bölümden oluşmuş, birinci bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen Liderlik Becerileri Ölçeği (LİBÖ)'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve ölçeğin geçerli güvenilir bir araç olduğu ortaya çıkmıştır. İkinci kısımda ise ön test son test kontrol gruplu deneysel çalışma yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik hazırlanan programın hem üstün zekâlı ve yetenekli olan hem de normal zekâ ve yetenek düzeyindeki öğrencilerin liderlik becerilerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

2.7.Öğrenci Liderliği Üzerine Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Hamdan (2006) tarafından, Idaho Üniversitesi'nde ve Malezya Devlet Üniversitelerindeki lider öğrenci eğitimi programlarının etkililiğini araştırmak için yapılan çalışmada; katılımcıların çoğunun liderlik eğitimi programına katılımları onların liderlik bilgisini, liderlik becerilerini ve liderlik performansları ile ilgili tutumlarını olumlu yönde arttırdığını göstermiştir. Bununla beraber katılımcıların çoğunun çalışma ortamlarında, liderlik eğitim programlarından edindikleri bilgi ve becerileri uyguladıklarını da göstermiştir.

Tüysüz (2007)'nin araştırma sonuçları incelendiğinde yurt dışında yapılan çalışmalar şu şekilde sıralanmaktadır:

Wilcox (2004) tarafından yapılan çalışmada, Phi Theta Kappa Liderlik Gelişimi Programına katılımın, dört topluluk üniversitesinin Maryland, Pennsylvania ve West Virginia eyaletlerinden oluşan bölge dâhilinde ki kentsel ve kırsal coğrafi yerleşim yerlerinden gelen öğrencilerinin liderliğe ilişkin davranışlarında bir etkisi olup olmadığı değerlendirilmektedir. Araştırmacı, söz konusu dört topluluk üniversitesine gitmiş, toplam 92 öğrenciyle çalışmıştır. Araştırmanın bulguları ise; topluluk üniversitesi öğrencilerinin, beş liderlik uygulamasının tümünde önceki testler ile sonraki testler arasında dikkat çekici kazanımlar gerçekleştirdiklerini göstermiştir.

Cinsiyetler arasında kayda değer farklılıklar, sadece bir uygulamada tespit edilmiştir. Ancak, her cinsiyet grubunun kendi içinde, beş liderlik uygulamasının tümünde kayda değer kazanımlar olduğu gösterilmiştir. Öğrenme konusundaki somut kazanımlar, Phi Theta Kappa Liderlik Gelişim Araştırmaları kursuna katılmış olan topluluk üniversitesi öğrencilerinin genel dönüşüm becerilerinde bir artış olduğunu düşündürmekte, dolayısıyla dersin başarılı olduğu yönünde bir kanıt teşkil etmektedir.

Miller (2004) tarafından yapılan çalışmada ise okul kültürü ve öğrenci liderliği üzerine odaklanmıştır. Çalışmada, orta öğrenim düzeyinde liderliğe katılımında erkek öğrencilerin eksikliği araştırılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak, 2 odak grubu yer almış, 6 görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde, 3 liderlik programı öğretmeni, 2 lider öğrenci ve 1 mezun lider öğrenci yer almıştır. Katılımcılardan, okulda mevcut olan engelleri tespit etmeleri ve liderliği arttırmak için neler yapılabileceğini belirtmeleri beklenmiştir. Çalışmada, sorunun temelinde, arkadaşların baskısının, korkunun, ilgi düzeyinin, faaliyet türünün ve bilgi eksikliğinin veya örnek olacak büyüklerin olmamasının yattığı bulunmuştur. Çalışma, okulun, erkek öğrencilerin katılımı önündeki başlıca engeller olarak arkadaş grubunun önemine, faaliyetlerin türüne ve erkek yol göstericilerin veya örnek olacak erkek büyüklerin olmamasına dikkat edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Cynth (1997) öğrenci liderliği ve yeniden yapılanma adlı çalışmasında, öğrenci liderlerle görüşmeler yaparak kendi okul topluluklarında liderler olarak kendi tecrübelerini paylaşmalarını sağlamıştır. Öğrenciler lisede lider olarak yaşadıkları tecrübelerin, sadece yaşamlarında verecekleri kararları etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda kararları alış şekillerini de etkilediklerini söylemişlerdir. Çalışmanın odak noktası öğrencilerin tecrübeleri olduğundan, soru formundaki sorular ve görüşmelerde yöneltilen sorular, öğrencilerin tecrübelerinin bir sonucu olarak liderlik hakkında oluşturdukları bilgiyi ortaya çıkaracak şekilde tasarlanmıştır.

Lin (2003) tarafından yürütülen bir çalışmada ise Taiwan kolejlerindeki öğrencilerin liderlik beceri gelişimleri incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucu, öğrenci liderliğinin, öğrenci hayatının içsel bir parçası olduğunu göstermiştir. Öğrenciler, bir liderin, grup hedefleri doğrultusunda çalışan ve takipçilerine taahhüt veren kişi olduğunu söylemişlerdir. Bu öğrenciler için, liderlik; yetki verme, anlamlılık ve hedeflere ortak bağlılık (Boccia ve Ackerman, 1997), çatışmaların demokratik çözümü (Bickmore, 2001) ile birlikte gelir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri toplama sürecine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu bilgiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Literatür taraması, bilimsel alanda, bir bilim dalının çeşitli konularında kitap, dergi, makale gibi çeşitli biçimlerde verilmiş eserlerin tamamında var olan kaynak ve belgeleri inceleyerek veri toplama işlemidir(<http://www.samsuntabipodasi.org.tr>). Araştırmacı tarafından alan ile ilgili olan yurt içi ve yurt dışı kaynaklar incelenmiş, var olan örneklerden yola çıkarak çalışmaya yön verilmiştir.

Bu çalışmada öntest-sontest kontrol gruplu model kullanılmıştır. Bu modele göre biri deney diğeri kontrol olmak üzere yansız oluşturulmuş iki grupta çalışılmıştır.

Kontrol grubu olarak belirlenen İstanbul İli Güngören İlçesi Ergenekon İlkokulu 3/C Sınıfı öğrencilerine çalışmanın başında “Lider Öğrenci Ölçeği” ön test olarak uygulanmıştır. Lideriz eğitim programı süresince herhangi bir çalışma yapılmamış çalışma sonunda “Lider Öğrenci Ölçeği” son test olarak uygulanmış ve veriler elde edilmiştir.

Deney grubu olarak belirlenen İstanbul İli Güngören İlçesi Ergenekon İlkokulu 3/M Sınıfı öğrencilerine çalışmanın başında “Lider Öğrenci Ölçeği” ön test olarak uygulanmıştır. Daha sonra velilere Lideriz eğitim programı hakkında bilgi verilmiş, uygulamaya katılacak olan öğretmenlere bilgilendirme yapılmıştır. 24 saat 5 hafta olacak şekilde eğitim programı uygulanmıştır. Uygulamalı eğitim programının sonunda ise öğrencilere “Lider Öğrenci Ölçeği” son test olarak uygulanmış ve veriler elde edilmiştir.

Bu yöntem çalışma ve araştırma konusuna en elverişli yöntem olması nedeni ile seçilmiştir. Çalışmanın araştırma modeli tabloda gösterilmiştir.

Çizelge 3.1: Araştırma Modeli

Gruplar	Öntest (Lider Öğrenci Ölçeği)	Çalışma (Lideriz Programı)	Sontest
Deney grubu	Uygulandı	Uygulandı	Uygulandı
Kontrol grubu	Uygulandı	Uygulanmadı	Uygulandı

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın deneklerini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Güngören ilçesi Ergenekon İlkokulu'nda 3.sınıf düzeyinde eğitim-öğretimine devam eden öğrenci gruplarıdır. Araştırma deneklerinin bulunduğu ilkokul “elverişli örnekleme yaklaşımı” ile belirlenmiştir. Başka bir söylemle araştırmacının görev yaptığı resmi kurum deneysel çalışmanın yürütülmesi amacıyla uygun bulunmuştur. İstanbul ili Güngören ilçesi Ergenekon İlkokulu'na bağlı 3.sınıflar arasında seçilen akademik başarıları ve sınıf mevcutları birbirine yakın olduğu düşünülen iki şube ile çalışılmıştır. Bu şubeler arasında öğretmen görüşlerine başvurularak akademik başarı ve mevcutları yakın olanlar arasında deney ve kontrol grupları belirlenmiştir. Ergenekon İlkokulu'na bağlı 3. sınıf düzeyine devam eden toplam 30 öğrenciden 15'i deney grubu, 15'i ise kontrol grubu olarak belirlenmiştir.

Çalışma grubunun cinsiyetlere göre dağılımı tabloda gösterilmiştir.

Çizelge 3.2: Çalışma Grubunun Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kontrol Grubu	Deney Grubu
Kız	7	8
Erkek	8	7
Toplam	15	15

Tabloda da görüldüğü gibi çalışma grubunda 15'i kontrol 15'i deney grubu olmak üzere toplam 30 öğrenci vardır.

3.3. Deneysel İşlemler

Araştırmanın genel amacı “Lideriz” programının ilkokul 3. Sınıf düzeyindeki öğrencilerin liderlik becerilerine ve rollerine etkisinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda çalışma üç aşamadan oluşmuştur.

Birinci aşamada, kapsamlı bir literatür taramasının ardından öğrencilere yönelik daha önceden geliştirilip geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Tüysüz (2007) tarafından yapılan, “Lider Öğrenci Ölçeği” öğrencilere uygulayabilmek için yasal izinler alınmıştır. Bu ölçekten uzman görüşü alınarak seviyeye uygun olmadığı düşünülen 3 madde çıkarılmıştır. 32 maddelik lider öğrenci ölçeği bu nedenle 29 madde olarak uygulanmıştır.

İkinci aşamada “Lideriz” programının geliştirilmesi ve 5 hafta 24 saat boyunca sürecek olan uygulamaları ayrıntılı bir şekilde hazırlanmıştır.

Üçüncü ve son aşama ise deney ve kontrol gruplarının oluşturulmasıdır, tüm öğrencilere Tüysüz (2007) tarafından hazırlanan, lider öğrenci ölçeği uygulanmış ve son test yapılmıştır.

3.4. Veri Toplanma Araçları

Bu araştırmada bir program çerçevesinde uygulanan Lideriz programının etkililiğinin sınanması amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde, liderlik becerilerini ölçebilecek araştırmacı tarafından çalışma grubunun seviyesine uyarlanan “Lider Öğrenci Ölçeği” uygun görülmüştür. Ölçek Tüysüz (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 6.sınıf öğrencilerinin düzeyinde bulunmuştur.

Ölçeği oluşturmada dikkat edilen temel boyutlar

- Temel liderlik
- Kişisel yetenek
- Problem çözme
- Takım Çalışması
- Toplumsal hizmet'tir.

Bu araç, öncelikle literatür taraması yapılarak, ilkokul 3.sınıf düzeyindeki çocuğun gelişim ve liderlik özelliklerine ilişkin becerilerinin neler olduğu belirlenmeye

çalışılmış, literatürde var olan ölçme araçları içerisinde (Alkan, 2009; Babacan, 2008; Oğurlu, 2012; Tüysüz, 2007; Çelebi, 2002; Onur, 1998; Pekkaya, 1994) düzeye uygunluk açısından en yakın ölçme aracı olan (Tüysüz, 2007) “Lider Öğrenci Ölçeği” belirlenmiştir. Deneysel uygulama 24 ders saati süresince tamamlanmıştır.

3.5 Lideriz Programı

Araştırma için gerek duyulan eğitici etkinlikler araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu eğitim programına araştırmacı tarafından ‘Lideriz Programı’ adını verilmiştir.

Araştırmanın amacı için gerek duyulan etkinliklere hazırlamaya başlamadan önce liderlik becerilerine ilişkin alt boyutlar var olan literatür de araştırmacı tarafından incelenmiştir. Literatür taraması sonucunda seviyeye en yakın olan Tüysüz (2007) tarafından belirlenen beş boyut araştırmaya dâhil edilmiş, öğrencilere uygulanmak için kullanılan “Lider Öğrenci Ölçeği” için gerekli izinler kendisinden alınmıştır.

Araştırmacı Tüysüz (2007) tarafından geliştirilen ‘Lideriz Programı’nın alt boyutları şu şekilde sıralanmıştır;

1. Temel Liderlik,
2. Kişisel Yetenek,
3. Problem Çözme,
4. Takım Çalışması,
5. Toplumsal Hizmet, boyutlarını kapsamaktadır.

Alt amaçların seviyeye uygunluklarına, uzman görüşü alınarak bakıldıktan sonra iki alt amaç seviyeye uygun görülmemiş, Tüysüz (2007) tarafından belirlenen yirmi altı alt amacın yirmi dördü araştırmaya dahil edilmiştir. Bu alt amaçlara göre hazırlanacak etkinliklerin belirlenmesi, eğitimin belirlenmiş amaçlar ve sınırlar dâhilinde verilebilmesi için araştırmacı tarafından programın amaçları belirlenmiştir. Lideriz Programı’nın amaçları şöyledir;

3.5.1. Lideriz programının amaçları

Lideriz Programının amacı öğrencilere liderlik becerilerini kazandırmak ve var olan potansiyellerini en üst seviyeye çıkararak birer lider birey olarak yetişmelerini sağlamaktır. Programın amacı lider öğrencileri belirlemek değildir. Programın esas

amacı öğrencilere verilecek olan eğitim sayesinde liderlik becerileri ve tutumlarını yükseltmektir.

Öğrencilerin kendine olan güvenlerini ortaya çıkarmak ve doğru bir şekilde yön vermelerini sağlamak, kişisel özelliklerini tanımak ve bunları geliştirmek için çaba sarfetmek, işbirliği içerisinde hareket etmenin faydalarını fark etmelerini sağlamak, sosyal sorumluluklarını erken yaşlardan itibaren fark ettirmek ve ilerleyen yıllarda bu davranışın temelini oluşturmak programın genel amaçlarındandır.

Programı oluştururken dikkate alınan beş temel boyut şunlardır:

1. Temel liderlik
2. Kişisel yetenek
3. Problem çözme
4. Takım Çalışması
5. Toplumsal hizmet'tir.

Her bir boyut için kazandırılması amaçlanan beceriler ise tablo olarak sunulmuştur. Liderlik becerilerini sınırlamanın mümkün olmayacağı ortak bir kanıdır. İncelenen liderlik programları içerisinde Tüysüz (2007) tarafından hazırlanan ölçek doğrultusunda araştırmacı tarafından kazandırılması gereken alt başlıklar seçilmiştir. Programda her bir alt boyut için 1 ders saati ayrılmış ve program 24 saat süresince tamamlanması uygun görülmüştür. Bu alt başlıklar aşağıdaki çizelgede sunulmuştur:

Çizelge 3.3: Lideriz Programı'nın Alt Boyutları

TEMEL LİDERLİK BECERİLERİ ALTBOYUTLARI	KİŞİSEL YETENEK LİDERLİK ALT BOYUTLARI	PROBLEM ÇÖZME LİDERLİK BECERİLERİ ALT BOYUTLARI	TAKIM ÇALIŞMASI LİDERLİK BECERİLERİ ALT BOYUTLARI	TOPLUMSAL HİZMET LİDERLİK ALT BOYUTLARI
Liderliğin anlamını açıklama	Kendine güven	Problemi fark edebilme	İşbirliği	Başkalarının ihtiyaçlarını görebilme
Vizyon sahibi olma	Güçlü-zayıf yönlerini fark edebilme	Farklı çözüm yolları görebilme	Etkin dinleme	Çevreye karşı duyarlılık
Liderliğin önemini kavrama	Eleştiriye açık olma	Problem çözme tekniklerini uygulayabilme	İletişim becerisi	Sorumluluk alma
	Sabırlı davranabilme	Karar-verme-uygulama	Takım misyonuna sahip olma	Etik duygusuna sahip olma
	Merak ve öğrenme güdüsü		Zaman yönetimi	Toplum değerlerinin farkında olma
				Gönüllülük bilinci
				Demokrasi ve haklarla ilgili kavramlarını içselleştirebilme

3.5.2. Etkinliklerin hazırlanması

Lideriz Programı 5 alt boyuttan oluşması sebebiyle program 5 hafta olarak planlanmıştır. Her hafta için bir boyut belirlenmiş ve belirlenen bu boyut öğrencilere kazandırılmak üzere çeşitli etkinlikler hazırlanmıştır. Literatürdeki daha önceden uygulanan programlar da incelenmiş ve bu programlardaki etkinliklerde dikkate alınarak hazırlanan bu etkinlikler; Akıl zeka oyunları (satranç, koridor, kapla, tik tak bom, callisto, squares, abalone), Oyun, Konuşma ve Sanat etkinlikleri (hikaye dinleme ve canlandırma, sohbet, öykü tamamlama) ve Drama etkinlikleridir.

Hazırlanan etkinlikleri öğrencilere uygulamaya geçilmeden önce alanında uzman eğitimi almış öğretmenlerin görüşleri alınmış, Milli Eğitim Bakanlığı ilke ve amaçlarına aykırı olmamaları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Öğrencilerin gelişimsel özellikleri düşünülerek, günlük plan oluşturabilecek şekilde hazırlanmıştır. Boyutlara göre haftalık eğitim programı dağılımı şu şekildedir;

1. Hafta: Temel Liderlik Becerileri

2. Hafta: Kişisel Yetenek
3. Hafta: Problem Çözme
4. Hafta: Takım Çalışması
5. Hafta: Toplumsal Hizmet

3.5.3. Program Uygulaması

Araştırmacı tarafından çalışmaya başlamadan önce “Lideriz” programının uygulanmasına ilişkin gerekli izinler alınmış ve uygulama esnasında yardımcı olması planlanan alanında uzman eğitimi almış uygulayıcı öğretmenlere gerekli bilgilendirme yapılmıştır. Uygulama sürecinde kullanılması planlanan materyaller uygulayıcı tarafından tedarik edildikten sonra çalışmaya başlanmıştır. Çalışmanın başlangıcında kontrol ve deney grubundaki öğrencilere daha önceden gerekli izinleri alınmış olan ön testler “Lider Öğrenci Ölçeği” uygulanmıştır.

Kontrol grubu öğrencilerine deneysel uygulama sürecinde herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Deney grubu öğrencilerine ise planları daha önceden oluşturulmuş araştırmacı yönetiminde beş hafta boyunca haftanın 1 günü 5 ders saati olacak şekilde “Lideriz” eğitim programı uygulanmıştır. Uygulamanın ilk günü deney grubundaki öğrencilere program içeriği ve amacı hakkında bilgi verilmiş süreçte kendilerinden beklenen davranışlar ve kurallar açıklanmıştır.

“Lideriz” eğitim programı deney grubu öğrencileri ile planlanan süreçte tamamlanmış ve eğitim programı sadece deney grubundaki öğrenciler ile çalışılmıştır.

Çalışmanın sonunda hazırlanan etkinliklerin tamamlanması ile beraber kontrol ve deney grubu öğrencilerine son test olarak “Lider Öğrenci Ölçeği” uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

“Lider Öğrenci Ölçeğinden” elde edilecek puanları deney ve kontrol grupları arasındaki farkı test etmek amacıyla ön test-son test kontrol gruplu deneysel desen ile ölçülmüş; Cronbach’s Alpha’ya göre ölçeğin tamamından elde edilen verilerin güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın verilerinin her bir alt grupta 30’un altında olmasından dolayı normallik dağılımları Kolmogrow Smirnow testi ile sınanmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında parametrik olmayan fark testlerinden yararlanılmıştır. Öğrencilerin ön test-son test verilerinden elde ettikleri puanların

istatistiki olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U kullanılmıştır.

Çizelge 3.4: Çalışma Grubuna ait Betimsel Veriler

Lider Öğrenci Ölçeği Alt Boyutları	Ölçek Madde Numaraları	Toplam
1. Temel Liderlik	3, 13, 21, 28.	4
2. Kişisel Yetenek	8, 9, 16, 19, 22, 27	6
3. Problem Çözme	1, 4, 7, 10, 23	5
4. Takım Çalışması	6, 12, 14, 20, 24,25	6
5. Toplumsal Hizmet	2, 5, 11, 15, 17, 18, 26, 29	8

Lideriz eğitim programının alt boyutlarından Temel Liderlik alt boyutunda 3., 13., 21. ve 28. maddeler, Kişisel Yetenek alt boyutunda 8., 9., 16., 19., 22. ve 27. maddeler, Problem Çözme alt boyutunda 1., 4., 7., 10. ve 23. maddeler, Takım Çalışması alt boyutunda 6., 12., 14., 20., 24. ve 25. maddeler, Toplumsal Hizmet alt boyutunda ise 2., 5., 11., 15., 17., 18., 26. ve 29. maddeler yer almaktadır.

Çizelge 3.5: Lider Öğrenci Ölçeği Alt Boyutları

Lider Öğrenci Ölçeği Alt Boyutları	İLGİLİ DAVRANIŞ (MADDE SAYISI)	ALPHA DEĞERİ
1. Temel Liderlik	4	,652
2. Kişisel Yetenek	6	,567
3. Problem Çözme	5	,540
4. Takım Çalışması	6	,584
5. Toplumsal Hizmet	8	,733
TOPLAM	29	,671

Cronbach's Alpha' ya göre ölçeğin tamamından elde edilen verilerin güvenilirlik katsayısı.671olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları için incelendiğinde temel liderlik alt boyutu için .652, kişisel yetenek alt boyutu için .567, problem çözme alt boyutu için .540, takım çalışması alt boyutu için .584 ve toplumsal hizmet alt boyutu için .733 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın verilerinin her bir alt grupta 30'un altındadır. Aynı zamanda normallik dağılımlarının Kolmogrow Smirnow testi ile sınanmış verilerin dağılımının .05 düzeyinde normallik varsayımlarını sağlamadığı

sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında parametrik olmayan fark testlerinden yararlanılmıştır.



4. BULGULAR ve YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın başında belirtilen problem durumunun araştırmacı tarafından öne sürülen çözümü için toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bunlara bağlı olarak yorumlar bulunmaktadır.

4.1 Bulgular ve Yorumlar

Öğrencilerin Lider Öğrenci Ölçeği Alt Boyutları İlişkin Betimsel Değerler

İlk olarak öğrencilerin ölçeğin ön-test olarak uygulanmasından elde ettikleri toplam puanlar üzerinden betimsel değerler ardından yine aynı ölçeğin verilen eğitim sonrasında son test olarak uygulanmasından elde ettikleri toplam puanlar üzerinden betimsel değerler hesaplanmıştır. İlk olarak ön-testten ulaşılan betimsel değerler çizelge 4.1’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1: Ön-Test Betimsel değerler

Ölçek	Gruplar	<i>N</i>	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	\bar{X}	Standart Sapma
Lider Öğrenci Ölçeği Alt Boyutları Ön-Test	1. Temel Liderlik	30	10	20	12,60	2,238
	2. Kişisel Yetenek	30	13	26	19,33	3,055
	3. Problem Çözme	30	9	18	13,97	2,428
	4. Takım Çalışması	30	12	25	17,67	3,397
	5. Toplumsal Hizmet	30	18	32	23,87	3,569

Araştırmaya katılan öğrencilerin tamamı için lider öğrenci ölçeğinden ön-test olarak elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları, elde edilen en düşük puan, elde edilen en yüksek puan ve standart sapma değerleri ölçeğin alt boyutları için hesaplanmıştır. Buna göre temel liderlik alt boyutunda öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 10 ve en yüksek puan 20’dir. Temel liderlik alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 12.60 ve standart sapma ise 2.238’dir. Kişisel yetenek alt boyutunda

öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 13 ve en yüksek puan 26'dır. Kişisel yetenek alt boyutunda katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları 19.33 ve standart sapma 3.055'dir. Problem çözme alt boyutunda araştırmaya katılan öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 9 ve en yüksek puan 18'dir. Problem çözme alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 13.97 ve standart sapması 2.428'dir. Takım çalışması alt boyutunda araştırmaya katılan öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 12 ve en yüksek puan 25'dir. Takım çalışması alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 17.67 ve standart sapması 3.397'dir. Toplumsal hizmet alt boyutunda araştırmaya katılan öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 18 ve en yüksek puan 32'dir. Toplumsal hizmet alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 23,87 ve standart sapması 3.569'dur.

Çizelge 4.2: Son-Test Betimsel Değerler

Ölçek	Gruplar	N	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	Standart Sapma
			Puan	Puan		
Lider öğrenci Alt Boyutlar Son-Test	1. Temel Liderlik	30	7	19	14,37	3,419
	2. Kişisel Yetenek	30	13	28	21,07	4,346
	3. Problem Çözme	30	9	24	17,47	4,584
	4. Takım Çalışması	30	11	30	21,33	5,020
	5. Toplumsal Hizmet	30	18	38	28,97	6,250

Araştırmaya katılan öğrencilerin tamamı için lider öğrenci ölçeğinden son-test olarak elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları, elde edilen en düşük puan, elde edilen en yüksek puan ve standart sapma değerleri ölçeğin alt boyutları için hesaplanmıştır. Buna göre temel liderlik alt boyutunda öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 7 ve en yüksek puan 19'dur. Temel liderlik alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 14.37 ve standart sapma ise 3.419'dur. Kişisel yetenek alt boyutunda öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 13 ve en yüksek puan 28'dir. Kişisel yetenek alt boyutunda katılımcıların elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları 21.07 ve standart sapma 4.346'dır. Problem çözme alt boyutunda araştırmaya katılan öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 9 ve en yüksek puan 24'tür. Problem çözme alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 17.47 ve standart sapması 4.584'tür. Takım çalışması alt boyutunda araştırmaya katılan öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 11 ve en yüksek puan 30'dur. Takım çalışması alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 21.33 ve standart sapması 5.020'dir. Toplumsal hizmet

alt boyutunda araştırmaya katılan öğrencilerin elde ettikleri en düşük puan 18 ve en yüksek puan 38'dir. Toplumsal hizmet alt boyutunda elde edilen puanların aritmetik ortalaması 28.97 ve standart sapması 6.250'dir.

Deney ve Kontrol Grubunun Ön-Test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması

Araştırmacılar tarafından tasarlanan "lideriz" programının ilkokul öğrencilerinin liderlik beceri düzeylerine etkisinin incelendiği deneysel bu çalışmada, "lideriz" adlı liderlik eğitim programına katılan 15 kişilik bir grup (deney grubu) ile bu programa katılmayan 15 kişilik bir başka gruba (kontrol grubu) lider öğrenci ölçeği eğitim programı öncesinde ve sonrasında uygulanmıştır. Ön test ve son testlerden elde edilen sonuçlar çizelge 4.3'de sunulmuştur.

Çizelge 4.3: Deney ve Kontrol Grubu Karşılıklı Ölçümler İki Faktörlü Varyans Analizi

Alt Boyut	Gruplar	Ön Test			Son Test			F	p
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S		
1. Temel Liderlik	1. Deney Grubu	15	12,60	2,230	15	16,60	1,765	16,25	,000*
	2. Kontrol Grubu	15	12,60	2,324	15	12,13	3,226		
2. Kişisel Yetenek	1. Deney Grubu	15	21,40	2,165	15	24,53	2,669	7,25	,012*
	2. Kontrol Grubu	15	17,27	2,344	15	17,60	2,501		
3. Problem Çözme	1. Deney Grubu	15	15,40	1,682	15	21,40	2,558	27,06	,000*
	2. Kontrol Grubu	15	12,53	2,232	15	13,53	1,959		
4. Takım Çalışması	1. Deney Grubu	15	19,20	3,406	15	25,40	2,746	19,10	,000*
	2. Kontrol Grubu	15	16,13	2,696	15	17,27	3,035		
5. Toplumsal Hizmet	1. Deney Grubu	15	25,00	4,259	15	34,67	2,637	57,42	,000*
	2. Kontrol Grubu	15	22,73	2,344	15	23,27	2,086		

* P< 0,05

Lideriz eğitim programına katılmış olmanın ilkokul öğrencilerinin liderlik becerileri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını sınamak için yapılan karşılıklı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonucunda, "lideriz" eğitim programına katılmanın öğrencilerin liderlik becerilerinin temel liderlik alt boyutunda ($F_{(1-28)}=16.25$, $p<0.01$),

kişisel yetenek alt boyutunda ($F_{(1-28)}=7.25$, $p<0.01$), problem çözme alt boyutunda ($F_{(1-28)}=27.06$, $p<0.01$), takım çalışması alt boyutunda ($F_{(1-28)}=19.10$, $p<0.01$) ve toplumsal hizmet alt boyutunda ($F_{(1-28)}=57.42$, $p<0.01$) anlamlı düzeyde farklılaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda “lideriz” eğitim programına katılmanın ilkökul öğrencilerinin liderlik becerilerinin geliştirilmesinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin Deney ve Kontrol Grubu Olmalarına Göre Ön-Test’ ten Elde Ettikleri Puanların Farklılaşma Düzeyi

Öğrencilerinin deney ve kontrol gurubunda yer almalarına göre, lider öğrenci ölçeğinin ön-test olarak uygulanması ile elde ettikleri puanların istatistiki olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar çizelge 4.4’de sunulmuştur.

Çizelge 4.4: Lider Öğrenci Ölçeği Ön-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Farklılaşma Düzeyi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
1. Temel Liderlik	Deney	15	15,83	237,50	107,500	,833
	Kontrol	15	15,17	227,50		
2. Kişisel Yetenek	Deney	15	21,80	327,00	18,000	,000*
	Kontrol	15	9,20	138,00		
3. Problem Çözme	Deney	15	20,50	307,50	37,500	,002*
	Kontrol	15	10,50	157,50		
4. Takım Çalışması	Deney	15	19,37	290,50	54,500	,016*
	Kontrol	15	11,63	174,50		
5. Toplumsal Hizmet	Deney	15	18,10	271,50	73,500	,103
	Kontrol	15	12,90	193,50		

* $P < 0,05$

Araştırmanın deney grubunda yer alan 15 ve kontrol grubunda yer alan 15 olmak üzere toplam 30 öğrenciden oluşan katılımcı öğrencilerin ön-test olarak uygulanan lider öğrenci ölçeğinin alt boyutundan elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında deney ve kontrol grubunda yer almalarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre temel liderlik ($U=107.500$, $p>.05$)ve toplumsal hizmet ($U=73.500$, $p>.05$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir fark

bulunmamıştır. Ancak diğer ait boyutlar olan kişisel yetenek ($U=18.000$, $p<.05$), problem çözme ($U=37.500$, $p<.05$) ve takım çalışması ($U=54.500$, $p<.05$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur. Kişisel yetenek boyutunda deney grubunun sıra ortalaması 21.80 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 9.20'dir. Problem çözme alt boyutunda deney grubunun sıra ortalaması 20.50 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 10.50'dir. Takım çalışması alt boyutunda ise deney grubunun sıra ortalaması 19.37 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 11.63'tür.

Öğrencilerin Deney ve Kontrol Grubu Olmalarına Göre Son-Test'ten Elde Ettikleri Puanların Farklılaşma Düzeyi

Öğrencilerinin deney ve kontrol gurubunda yer almalarına göre, lider öğrenci ölçeğinin son-test olarak uygulanması ile elde ettikleri puanların istatistiki olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar çizelge 4.5'de sunulmuştur.

Çizelge 4.5: Lider Öğrenci Ölçeği Son-Test Puanlarının Deney ve Kontrol Grubuna Göre Farklılaşma Düzeyi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
1. Temel Liderlik	Deney	15	21,53	323,00	22,000	,000*
	Kontrol	15	9,47	142,00		
2. Kişisel Yetenek	Deney	15	22,50	337,50	7,500	,000*
	Kontrol	15	8,50	127,50		
3. Problem Çözme	Deney	15	22,90	343,50	1,500	,000*
	Kontrol	15	8,10	121,50		
4. Takım Çalışması	Deney	15	22,57	338,50	6,500	,000*
	Kontrol	15	8,43	126,50		
5. Toplumsal Hizmet	Deney	15	23,00	345,00	,000	,000*
	Kontrol	15	8,00	120,00		

* $P < 0,05$

Araştırmanın deney grubunda yer alan 15 ve kontrol grubunda yer alan 15 olmak üzere toplam 30 öğrenciden oluşan katılımcı öğrencilerin son-test olarak uygulanan lider öğrenci ölçeğinin alt boyutundan elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında deney ve kontrol grubunda yer almalarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre temel liderlik ($U=22.000$, $p<.05$), kişisel

yetenek ($U=7.500$, $p<.05$), problem çözme ($U=1.500$, $p<.05$), takım çalışması ($U=6.500$, $p<.05$)ve toplumsal hizmet ($U=.000$, $p>.05$)alt boyutlarının tamamında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur. Temel Liderlik alt boyutunda deney grubunun sıra ortalaması 21.53 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 9.47'dir. Kişisel yetenek boyutunda deney grubunun sıra ortalaması 21.80 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 9.20'dir. Problem çözme alt boyutunda deney grubunun sıra ortalaması 20.50 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 10.50'dir. Takım çalışması alt boyutunda deney grubunun sıra ortalaması 19.37 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 11.63'tür. Toplumsal hizmet alt boyutunda ise deney grubunun sıra ortalaması 23.00 ve kontrol grubunun sıra ortalaması 8'dir.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre, lider öğrenci ölçeğinden deney grubu ön-test ve son-test'te elde ettikleri puanların farklılaşma düzeyi

Deney grubu öğrencilerinin cinsiyetlerine göre, lider öğrenci ölçeğinin ön-test ve son-test olarak uygulanması ile elde ettikleri puanların istatistiki olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar çizelge 4.6'da sunulmuştur.

Çizelge 4.6: Lider Öğrenci Ölçeği Deney Grubu Ön Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
1. Temel Liderlik	Kız	8	6,38	51,00	15,000	,127
	Erkek	7	9,86	69,00		
2. Kişisel Yetenek	Kız	8	6,81	54,50	18,500	,267
	Erkek	7	9,36	65,50		
3. Problem Çözme	Kız	8	6,25	50,00	14,000	,092
	Erkek	7	10,00	70,00		
4. Takım Çalışması	Kız	8	8,13	65,00	27,000	,907
	Erkek	7	7,86	55,00		
5. Toplumsal Hizmet	Kız	8	8,44	67,50	24,500	,684
	Erkek	7	7,50	52,50		

Araştırmanın deney grubunda yer alan 8' kız ve 7'si erkek öğrenciden oluşan 15 kişilik grupta öğrencilerin ön-test olarak uygulanan lider öğrenci ölçeğinin alt boyutundan elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının

belirlenmesi için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre temel liderlik (U=15.000, p>.05), kişisel yetenek(U=18.500, p>.05), problem çözme (U=14.000, p>.05), takım çalışması(U=27.000, p>.05) ve toplumsal hizmet(U=24.500, p>.05), alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır.

Çizelge 4.7: Lider Öğrenci Ölçeği Deney Grubu Son Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
1. Temel Liderlik	Kız	8	10,19	81,50	10,500	,038*
	Erkek	7	5,50	38,50		
2. Kişisel Yetenek	Kız	8	8,75	70,00	22,000	,481
	Erkek	7	7,14	50,00		
3. Problem Çözme	Kız	8	8,44	67,50	24,500	,679
	Erkek	7	7,50	52,50		
4. Takım Çalışması	Kız	8	7,06	56,50	20,500	,365
	Erkek	7	9,07	63,50		
5. Toplumsal Hizmet	Kız	8	9,38	75,00	17,000	,195
	Erkek	7	6,43	45,00		

* P< 0,05

Araştırmanın deney grubunda yer alan 8' kız ve 7'si erkek öğrenciden oluşan 15 kişilik grupta öğrencilerin son-test olarak uygulanan lider öğrenci ölçeğinin alt boyutundan elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre temel liderlik (U=10.500, p<.05) boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu alt boyut için kız öğrencilerin sıra ortalamaları 10.19 ve erkek öğrencilerin sıra ortalamaları ise 5.50'dir. Diğer boyutlar incelendiğinde kişisel yetenek(U=22.000, p>.05), problem çözme (U=24.500, p>.05), takım çalışması (U=20.500, p>.05) ve toplumsal hizmet (U=17.000, p>.05), alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre, lider öğrenci ölçeğinden kontrol grubu ön-test ve son testte elde ettikleri puanların farklılaşma düzeyi

Kontrol grubu öğrencilerinin cinsiyetlerine göre, lider öğrenci ölçeğinin ön-test ve son-test olarak uygulanması ile elde ettikleri puanların istatistiki olarak farklılaşp

farklılaşmadığını belirlemek için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar çizelge 4.8’de sunulmuştur.

Çizelge 4.8: Lider Öğrenci Ölçeği Kontrol Grubu Ön Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
1. Temel Liderlik	Kız	7	6,71	47,00	19,000	,277
	Erkek	8	9,13	73,00		
2. Kişisel Yetenek	Kız	7	6,36	44,50	16,500	,174
	Erkek	8	9,44	75,50		
3. Problem Çözme	Kız	7	8,43	59,00	25,000	,725
	Erkek	8	7,63	61,00		
4. Takım Çalışması	Kız	7	9,07	63,50	20,500	,382
	Erkek	8	7,06	56,50		
5. Toplumsal Hizmet	Kız	7	9,43	66,00	18,000	,240
	Erkek	8	6,75	54,00		

Araştırmanın kontrol grubunda yer alan 7 kız ve 8 erkek öğrenciden oluşan 15 kişilik grupta öğrencilerin ön-test olarak uygulanan lider öğrenci ölçeğinin alt boyutundan elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre temel liderlik (U=19.000, p>.05), kişisel yetenek (U=16.500, p>.05), problem çözme (U=25.000, p>.05), takım çalışması (U=20.500, p>.05) ve toplumsal hizmet (U=18.000, p>.05), alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır.

Çizelge 4.9: Lider Öğrenci Ölçeği Kontrol Grubu Son Test Cinsiyete Göre Farklılaşma Düzeyi

Alt Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
1. Temel Liderlik	Kız	7	7,07	49,50	21,500	,445
	Erkek	8	8,81	70,50		
2. Kişisel Yetenek	Kız	7	8,29	58,00	26,000	,815
	Erkek	8	7,75	62,00		
3. Problem Çözme	Kız	7	9,00	63,00	21,000	,410
	Erkek	8	7,13	57,00		
4. Takım Çalışması	Kız	7	9,14	64,00	20,000	,350
	Erkek	8	7,00	56,00		
5. Toplumsal Hizmet	Kız	7	10,07	70,50	13,500	,088
	Erkek	8	6,19	49,50		

Araştırmanın kontrol grubunda yer alan 7'si kız ve 8'i erkek öğrenciden oluşan 15 kişilik grupta öğrencilerin son-test olarak uygulanan lider öğrenci ölçeğinin alt boyutundan elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre temel liderlik (U=21.500, $p>.05$), kişisel yetenek (U=26.000, $p>.05$), problem çözme (U=21.000, $p>.05$), takım çalışması (U=20.000, $p>.05$) ve toplumsal hizmet (U=13.500, $p>.05$), alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuç ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Araştırmanın genel amacı, İlköğretim I. Kademedeki Öğrencilerin “Lideriz” adlı programın liderlik becerilerine ve rollerine etkisini belirlemek ve geliştirebilmektir. Bu amaçtan yola çıkarak 15 kontrol, 15 deney grubunda yer alacak şekilde toplam 30 öğrenciden oluşan bir grup belirlenmiştir. Elverişli örnekleme yöntemi ile araştırmacının çalıştığı resmi kurumda bulunan aynı yaşlarda iki farklı sınıf ile çalışılmıştır. Daha önce Tüysüz (2007) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan “Lider Öğrenci Ölçeği” araştırmacı tarafından deney ve kontrol grubundaki öğrencilere ön test-son test olarak uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

“Lider Öğrenci Ölçeği” ön test puanlarının deney ve kontrol grubuna göre farklılaşma düzeylerine bakıldığında Lideriz programının alt boyutlarından olan Temel Liderlik ve Toplumsal Hizmet alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kişisel Yetenek, Problem Çözme ve Takım Çalışması alt boyutlarında bir farklılık bulunmuş çalışılan kurumun Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bir devlet okulu olması sebebiyle kontrol grubu öğrencilerinde değişiklik yapılmamıştır.

Lideriz eğitim programına katılmış olan ilkokul öğrencilerinin liderlik becerileri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını sınamak için yapılan karşılıklı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonucunda, “Lideriz” eğitim programına katılmanın öğrencilerin liderlik becerilerinin temel liderlik alt boyutunda, kişisel yetenek alt boyutunda, problem çözme alt boyutunda, takım çalışması alt boyutunda ve toplumsal hizmet alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu

durumdan yola çıkarak “lideriz” eğitim programına katılmanın ilköğrencilerinin liderlik becerilerinin geliştirilmesinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Araştırmanın deney ve kontrol grubu öğrencilerine “Lider Öğrenci Ölçeği” ön test-son test alt boyutlarından elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır.

Lideriz eğitim programının temel liderlik becerileri alt boyutu, öğrencilerin olayı kişisel ve erişebilir bir girişim olarak kabul etmelerine yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra Kaweski (1995’ten Akt. Tüysüz 2007), eğitim yolu ile öğrencilere kazandırılan temel liderlik becerilerinin; öğrencilerin liderlik rolleri hakkında artan bilgilerini ve kendi liderlik potansiyellerini farketmelerine yardımcı olduğunu vurgulamaktadır. Daha önceden yapılan çalışmalardan da yola çıkılarak bu deneysel çalışmada temel liderlik becerileri; liderliğin anlamını açıklama, vizyon sahibi olma ve liderliğin önemini kavrama olarak belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla bu deneysel çalışma için tasarlanan lideriz eğitim programının deney grubu öğrencilerinin temel liderlik becerilerini geliştirdiği sonucuna varılmıştır.

Çalışmaya katılan öğrencilerin kişisel yeteneklerinde olumlu bir gelişme olmuştur. Deneysel bir araştırma olarak hazırlanan lideriz eğitim programının kişisel yetenek alt boyutu bu çalışmada; kendine güven, güçlü-zayıf yönlerini fark edebilme, eleştiriye açık olma, sabırlı davranabilme, merak ve öğrenme güdüsü olarak belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır.

Çubukçu ve Gültekin (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, ilköğretim öğretmenlerine göre öğrencilerin kazanması gereken temel sosyal beceriler nelerdir sorusu sorulmuştur. Çalışmaya 413 öğretmen katılmış ve öğrencilerin kazanması gereken temel sosyal becerilerin önem derecesine göre belirleyebilmek için öğretmenlerden ilköğretim düzeyinde kazanılması gereken sosyal becerilerden 10 tanesini 1 ile 10 arası bir değer vermeleri istenmiştir. Çalışmanın sonucunda ise öğretmenlerin sıralamasına göre iletişim, takım çalışması ve problem çözme kazanılması gereken en önemli beceriler olarak belirlenmiştir. Bu becerilerden lideriz eğitim programının problem çözme becerileri; problemi fark edebilme, farklı çözüm yolları görebilme, problem çözme teknikleri uygulayabilme, karar verme-uygulama olarak belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır. Diğer bir alt boyut olan takım çalışması liderlik becerileri alt boyutu; işbirliği, etkin dinleme, iletişim becerisi, takım misyonuna sahip olma ve zaman yönetimi olarak belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır. Bu deneysel çalışma

için tasarlanan lideriz eğitim programının deney grubu öğrencilerinin takım çalışması ve problem çözme becerilerini geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Lideriz eğitim programının sonuncu alt boyutu olan toplumsal hizmet becerileri bu deneysel çalışmada; başkalarının ihtiyaçlarını görebilme, çevreye karşı duyarlılık, sorumluluk alma, etik duygusuna sahip olma, toplum değerlerinin farkında olma, gönüllülük bilinci, demokrasi ve haklarla ilgili kavramlarını içselleştirebilme olarak belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır. Öğrencilerin lideriz eğitim programı sonucunda toplumsal hizmet becerilerinin geliştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda öğrencilerde birçok değişimin olduğu gözlemlenmiştir. Öğrencilerin liderlik rol ve sürecine hazırlanmasında “Lideriz” eğitim programının olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle hazırlanan “Lideriz” eğitim programı amacına ulaşmıştır.

5.2 Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda şu öneriler getirilebilir:

İlgili literatür incelendiğinde, liderlik kavramı ülkemizde uzun yıllardır var olan bir kavram iken, liderlik eğitimi ise yeni sayılabilecek bir kavramdır. Liderlik eğitimi ile ilgili örneklerin çok az olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise, yıllardır eğitimin içinde ya da yanında çeşitli liderlik alanlarına yönelik beceri eğitimleri uygulanmaktadır. Araştırmacıların liderlik eğitimi ile ilgili araştırmalara daha fazla yönelmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öğrencilere liderlik becerilerini kazandırmada öğretmenin rolü çok büyüktür. Bundan dolayı Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı öğretmenlerin tamamına yol gösterici kitaplar hazırlanabilir. Aynı şekilde öğretmenlere hizmet içi eğitim seminerleri sayesinde programlar hakkında bilgiler verilebilir.

Lideriz eğitim programı 5 alt boyuttan oluşmakta ve bu da sınırlılık içermektedir. Bundan sonraki araştırmacılar liderlik eğitim programı hazırlarken farklı alt boyutlarda ele almalı ve daha fazla alt boyut dâhil edebilirse ilgili literatüre yeni çalışmalar kazandırarak ülke yararına faydalı olabilir.

Liderlik programı araştırmacı tarafından sadece ilköğretim 1. Kademe öğrencilerine uygulanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırmacılar okul öncesi, ilköğretim 1. Kademe,

orta ğretim ve lisans düzeyinde bir çalışma hazırlayarak elde edilen sonuçları karşılaştırabilir.

Uygulama 24 saat ile sınırlanırılmıştır. Bu süre eğitim-ğretim yılının bir yılını kapsayacak şekilde planlanıp daha uzun vadeli çalışmalar yapılabilir.

Okullarda kademeli olarak herbir alt boyut bir dönem olacak şekilde uzun vadeli bir planlama yapılarak uygulama gerçekleştirilebilir.

Araştırmacı uygulamayı sadece İstanbul İli'ne bağlı Güngören İlçesi Ergenekon İlkokulu'ndaki 15'i deney 15'i kontrol grubu olmak üzere toplam 30 kişi ile sınırlanırılmıştır. Bu daha da genişleterek birden fazla okulda daha fazla ğrenci ile çalışabilir.

KAYNAKLAR

- Adair, J.** (2005). Kışkırtıcı Liderlik / Inspiring Leadership, (Çev. Ozaner P.), Ankara Alteo Yayıncılık (Aktaran : Zel, U. (2011). Kişilik ve Liderlik Nobel Yayınları. 3.Baskı. Ankara).
- Alkan, Y.** (2009). “Bir Lider Yetiştiriyor” Programının 10. Sınıf Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babacan, H.** (2008). Demeter Kırsal Alan Liderlik Programı (Dekalp). Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bass, M. B.** (1981). Stogdill’s Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, & Managerial. (3th Ed.). New York: Free Press (Aktaran: Erzurum, K. (2007). Liderlik Eğitimi ve Hizmet İçi Eğitimdeki Rolü (Mersin İli Cam Sanayisi İşletmeleri Yöneticilerine Yönelik Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı)
- Başar, H.** (1997). Sınıf Yönetimi, Pegem Yayınları, Ankara (Aktaran: Tuğsavul, F.T. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik Davranışlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Başaran, İ.E.** (1992). Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara: Kadioğlu Matbaası (Aktaran:Çelik, V. (2000). Eğitimsel Liderlik, Pegem Yayınları, 2. Baskı Ankara).
- Bolden, R.** (2004). What is Leadership?. Leadership South West Research Report 1, Centre for Leadership Studies, University of Exeter, England. <http://www.leadershipsouthwest.com> adresinden 21.11.2006 tarihinde alınmıştır (Aktaran:Erzurum, K. (2007). Liderlik Eğitimi ve Hizmet İçi Eğitimdeki Rolü (Mersin İli Cam Sanayisi İşletmeleri Yöneticilerine Yönelik Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı).
- Burns, J.M.** (1978). Leadership. New York: Harper & Row. (Aktaran: Northouse, Peter G. Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri. (Çev. Şimşek, C.) 2014Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Bursalıoğlu, Z.** Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. 2013 Pegem Yayınları 18. Baskı Ankara

- Bülbüloğlu, A.** (2001). Duygusal Zekanın Liderlik Üzerine Etkileri ve Bir Saha Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Blake, R.R., & Mouton J.S.** (1964). The Managerial Grid. Houston, TX: Gulf Publishing Company (Aktaran: Northouse, Peter G. Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri. (Çev. Şimşek, C.) 2014 Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Cacioppe, R.** (1998). An Integrated Model and Approach for the Design of Effective Leadership Development Programs. Leadership & Organization Development Journal. 19/1:44-53.
- Can, H.**, Organizasyon ve Yönetim. Adım Yayıncılık, 1991. Ankara. (Aktaran: Çelik, V. (2013). Eğitimsel Liderlik, Pegem Yayınları, 7. Baskı Ankara).
- Cartwright D., Zander A.,**(1958) Group Dynamics. Row-Paterson, Evanston. (Aktaran: Bursalıoğlu, Z. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. 2013 Pegem Yayınları 18. Baskı Ankara).
- Collins, J.** (2001). Good to Great. New York: Harper Business (Aktaran: Hoy, W.K. & Miskel, C.G. Eğitim Yönetimi, (Çeviri Editörü S. Turan), Ankara. Nobel Yayınları, 2012).
- Copeland, N.** (1942). Psychology and the Soldier. Harrisburg, PA: Military Service Publications. (Aktaran: Northouse, Peter G. Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri. (Çev. Şimşek, C.) 2014 Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Cox, D. ve J. Hoover** (2003) Kızışan Ortamda Liderlik. Çev. Mahmut Tuna, Sistem Yayıncılık A.Ş. Ankara (Aktaran: Ogurlu, Ü. (2012). Liderlik Becerileri Geliştirme Programının Üstün Zekalı Olan ve Olmayan Öğrencilerin Liderlik Becerilerine Etkisi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Eğitim Ana Bilim Dalı).
- Çelebi, M.** (2002) Doğa Eğitimi Etkinliklerinin Liderlik Becerilerinin Ortaya Çıkarılmasındaki Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çelik, V.** (2013). Eğitimsel Liderlik, Pegem Yayınları, 7. Baskı Ankara.
- Çubukçu, Z. ve Gültekin, M.** (2003). İlköğretimde Kazandırılması Gereken Sosyal beceriler. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi. Bahar. 2006/ sayı:37
- Davis, K.** (1977). Human Behavior at Work, Mc Graw – Hill Book co., (Aktaran: Güney, S. (2007). Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınları, 2. Baskı, Ankara).
- Davies, G.** (1994). Looking at Developing Leadership. Management Development Review. Vol.7. No.1. pp. 16-19. (Aktaran: Erzurum, K. (2007). Liderlik Eğitimi ve Hizmet İçi Eğitimdeki Rolü (Mersin İli Cam Sanayisi İşletmeleri Yöneticilerine Yönelik Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı).

- De Bevoise, W.** (1984). Synthesis Of Research On The Principal As Instructional Leader. Educational Leadership, 41(5), 14-20. (Aktaran: Şişman, M. (2012). Öğretim Liderliği Pegem Yayınları 4. Baskı Ankara)
- Delbert N.** ; Situational Favorability and Perceived Environmental Uncertainty and Integrated Approach, Administrative Science Quarterly, June 1975, Vol:20, s.281 (Aktaran: Koçel, T. (2011) İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 13. Baskı, Ankara).
- Dodson, J.:** Individual Needs, Expectations And Motivation, H. Prince (Ed.), Leadership in Organizations, New York: USMA Press, IV. Bölüm, 1985 (Aktaran: Zel, U. (2011). Kişilik ve Liderlik Nobel Yayınları 3.Baskı Ankara.)
- Duran A. ve Gündüz, H. B.** Okul Öncesinde Liderlik Eğitimi: Geleceğin Liderleri Eğitim Programının Etkliliği (2016). International Online Journal of Educational Sciences. Issn: 1309-2707).
- Elmuti, D., Minnis, W., and Ababe, M.** (2005). Does Education Have a Role in Developing Leadership Skills?. Management Decision. Vol.43. No.7/8. (Aktaran:Erzurum, K. (2007). Liderlik Eğitimi ve Hizmet İçi Eğitimdeki Rolü (Mersin İli Cam Sanayisi İşletmeleri Yöneticilerine Yönelik Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı).
- Erarşlan, L.** (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi Temel Kavramlar ve Dini Liderlik Paradigmasının Analizi. Milli Eğitim Dergisi Sayı: 162, 2004.
- Erden, M.** (1995) Eğitimde Program Değerlendirme. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayınları (Aktaran: Gündüz, H. B. Ve Duran A. Okul Öncesinde Liderlik Eğitimi: Geleceğin Liderleri Eğitim Programının Etkliliği (2016). International Online Journal of Educational Sciences. .Issn: 1309-2707).
- Erdoğan, İ.** (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul (Aktaran: Çelik, V. (2013). Eğitimsel Liderlik, Pegem Yayınları, 7.Baskı Ankara).
- Erdoğan, İ.** (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. 1.Baskı İstanbul.
- Erdoğan, İ.** (2002). Eğitimde Değişim Yönetimi. Pegem Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- Eren, E.,** (1993). Yönetim Psikolojisi. 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E.,** (2013). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). Beta Yayınları. 11. Baskı. İstanbul.
- Erzurum, K.** (2007). Liderlik Eğitimi ve Hizmet İçi Eğitimdeki Rolü (Mersin İli Cam Sanayisi İşletmeleri Yöneticilerine Yönelik Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı.

- Gannon, M.** (1979). *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*; Little Brown and Company (Aktaran: Koçel, T. (2011) İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 13. Baskı, Ankara).
- Gedikoğlu, T.** (2005). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Güney, S.** (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- Güney, S.** (2012). *Liderlik*. Nobel Yayınları, 1. Baskı, Ankara.
- Gürsoy, A.** (2005). *Liderlikte Duygusal Zeka (Liderlik Özellikleri ile Duygusal Zekalı Liderlere Ulaşılması) Türk Silahlı Kuvvetlerinde Örnek Bir Uygulama Yüksek Lisans Tezi Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.*
- Hamdan, S.** (2006). "The Effectiveness Of Student Leadership Training Programs In Public Universities Of Malaysia". Idaho State University.
- Hellreiger, D. Slocum, J.W. & Woodman, R.W.** *Organizational Behavior*. St. Paul: West Publishing Company. 1986 (Aktaran: Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik Nobel Yayınları 3.Baskı Ankara*).
- Hemphill, J. K.** (1949). *Situational Factors in Leadership*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Educational Research. (Aktaran: Northouse, Peter G. *Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri*. (Çev. Şimşek, C.) 2014 Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G.** *Eğitim Yönetimi*. (Çeviri Editörü S. Turan), Ankara: Nobel Yayınları, 2012.
- Ilgar, L.** (1996). *Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi*. Beta Yayıncılık. İstanbul
- Karnes, F. A. Ve Bean, S. M.** (1995). *Leadership for Students. A practical Guide For Ages 8-18*. Texas: Prufrock Press.(Aktaran: Tüysüz, B. (2007). *Öğrenci Liderliği Programı'nın 6. Sınıf Öğrencilerinin Liderlik Rollerini Ve Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi.Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*).
- Kaweski, C.** (1995). *An action research project in developing, implementing and evaluating a leadership skills program for gifted students*. Simon Fraser University, British Columbia, Canada
- Keser, S., ve Kocabaş, İ.** (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(1), 1-22. doi: [10.14527/kuey.2014.001](https://doi.org/10.14527/kuey.2014.001)
- Koçel, T.** (2011) *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 13. Baskı, Ankara.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein , A.C.** *Educational Administration*. Belmont: Wadsworth Publishing Company. 1991. (Aktaran: Çelik, Vehbi. (2013). *Eğitimsel Liderlik*, Pegem Yayınları, 7. Baskı Ankara).

- Lin, J.** (2003). Leadership Deveopment of College Students in Taiwan, Educational Leadership and Policy. Indiana Universty, Umi, ProQest N: 3093438
- Maxwell, J. C.** (2007). 360° Lider. (Çeviren: S. Yeniçeri) Beyaz Yayınları 1. Baskı İstanbul
- Miller, C.** (2004). School Culture and Student Leadership: Involving Males, Master of Arts, Royal Roads Universty.
- Moore, B. V.** (1927). The May conference on leadership. Personel Journal, 6, 124-128. (Aktaran: Northouse, Peter G. Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri. (Çev. Şimşek, C.) 2014Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Northouse, P.** (2014). Liderlik. Kuram ve Uygulamalar. (Çeviri Editörü: Doç. Dr. Cengiz Şimşek) Sürat Üniversite Yayınları. 6. Baskıdan Çeviri. İzmir.
- Ogurlu, Ü.** (2012). Liderlik Becerileri Geliştirme Programının Üstün Zekalı Olan Ve Olmayan Öğrencilerin Liderlik Becerilerine Etkisi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onur, V.** (1998) Yeterliğe Dayalı Lider Yetiştirme Programının Etkililiği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Owens, R.G.** Organizational Behavior in Education. Prentice-Hall Internation Ine, 1987. Aktaran: Çelik, Vehbi. (2013). Eğitimsel Liderlik, Pegem Yayınları, 7. Baskı Ankara).
- Özdemir, T. Y. ve Erol, Y. C.** Pedagojik Formasyon Eğitimi Alan Öğretmen Adaylarının Okul, Öğretmenlik ve Öğrenci Kavramlarına İlişkin Algıları. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 13, Sayı:4, 2015. Doi Number: 10.18026/cbusos.48652
- Özden, Y.** (2002). Eğitimde Yeni Değerler. Pegem Yayınları 5. Baskı Ankara.
- Özkaya, O. Meltem** (2000). Bir Lider Olarak Vehbi Koç. Basılmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi. Aydın.
- Pekkaya, B.** (1994). Arabulucu Yolu ile Çatışmalara Çözüm Bulma, Arabuluculuk Eğitiminin Okullarda Uygulanması Becerilerine, Saldırgan Davranışlarına ve Algıladıkları Problem Miktarına Etkisi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.(Aktaran:Tüysüz, Burçak. (2007). Öğrenci Liderliği Programı'nın 6. Sınıf Öğrencilerinin Liderlik Rollerini ve Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.)
- Peters, T. J., & Waterman, R. H.** (1982). In search of excellence: Lessons from America'sbest-run companies. New York: Warner Books. (Aktaran: Northouse, Peter G.Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri. (Çev. Şimşek, C.) 2014 Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Rost, J. C.** (1991). Leadership For The Twenty-First Century. New York: Praeger.

- Seeman, M.** (1960). Social Status and Leadership. Colombus: Ohio State University, Bureau of Educational Research. (Aktaran: Northouse, Peter G. Liderlik Kuram ve Uygulamaları, Altıncı Baskıdan Çeviri. (Çev. Şimşek, C.) 2014 Sürat Üniversitesi Yayınları İzmir).
- Stoltenberg, J. C.** (1984) Early adolescence: The critical years. Position paper presented to the College of Education, University of Wisconsin,1-3
- Story, V. J.** (1997). In the Real World: Leaders and the Political Fact. Edmond, Ok: Euserve Inc. (Aktaran: Tüysüz, Burçak. (2007). Öğrenci Liderliği Programı'nın 6. Sınıf Öğrencilerinin Liderlik Rollerini ve Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.)
- Şimşek, Ş., Çelik, A.** (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 3. Baskı, Adım Matbaacılık Konya
- Şişman, M.** (1997). Geleceğin Liderlerinin Yetiştirilmesi ve Eğitimde Liderlik. 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Deniz Harp Okulu.
- Şişman, M.** (2012). Öğretim Liderliği. PegemA Yayınları 4. Baskı Ankara.
- Şişman, M. ve Turan, S.** (2002). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. PegemA Yayınları, 2. Baskı Ankara.
- Tuğsavul, F. T.** (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik Davranışlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüysüz, B.** (2007). Öğrenci Liderliği Programı'nın 6. Sınıf Öğrencilerinin Liderlik Rollerini Ve Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Wilcox, B.** (2004). Phi Theta Kappa Leadership Program Evaluation. Department of Commonwealth University, Longman.
- Vecchio, R.** Organizational Behavior. ForthWorth: The Dryden Press, 1991 (1995) (Aktaran: Zel, U. (2011). Kişilik ve Liderlik Nobel Yayınları 3. Baskı Ankara).
- Yılmaz, H.** (2010). Stratejik Liderlik. Kum Saati Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 2. Baskı İstanbul.

Zel, U. (2011). Kişilik ve Liderlik. Nobel Yayınları 3. Baskı Ankara.

İnternet Kaynakları :

<http://mevzuat.meb.gov.tr/>

<http://www.leadershipsouthwest.com>

<http://www.samsuntabipodasi.org.tr/uploads/dosyalar/file/literat%C3%BCr%20tarams%C4%B1%20nas%C4%B1%20yap%C4%B1%20r.pdf> (01/06/2016)

EKLER

EK 1: Lider Öğrenci Ölçeği

Aşağıdaki maddeler halinde ifade edilen görüşlere katılma derecesine uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Maddeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Grup arkadaşlarımın bakış açılarını anlamaya çalışır.					
2. Başkalarının haklarına saygı duyar.					
3. Güçlü yanlarımın farkında olur.					
4. Zamanı verimli kullanır.					
5. Başkalarına dürüst davranır.					
6. Etkili bir iletişimci olmak için başkalarını dinler.					
7. Gerçeklere dayanarak çabuk karar verir.					
8. Gördüğüm bir yüzü daha sonra rahatlıkla hatırlar.					
9. Sabırlı bir insandır.					
10. Çalıştığım grupta arkadaşlarımın fikirlerini rahatça ifade edebilecekleri ortam yaratır.					
11. Başkalarına karşı olan ilgimde samimidir.					
12. Grubu ilgilendiren konuları işlerken "Ben" yerine "Biz" kullanır.					
13. Kararlarımın başkalarını nasıl etkileyeceğinin farkındadır.					
14. Gruba hazırlanmış bir konuşma yapabilir.					
15. Kendi başına kararlar verir.					
16. Zayıf yanlarının farkındadır.					
17. Kolayca arkadaş edinir.					
18. Arkadaşlarıyla geçinir.					
19. Yapıcı eleştiriyi kabul eder.					
20. Grup tartışmalarına katılır.					
21. "Liderlik" teriminin anlamını anlar.					
22. Grubun fikirlerini özetleyip ifade eder.					
23. Başkalarının fikirlerini birleştirir.					
24. Kendi fikirlerini ifade etmeden önce, genellikle grup arkadaşlarının kendi fikirlerini ifade etmelerine izin verir.					
25. Bir zaman planı geliştirip ona uyar.					
26. Her zaman aynı fikirde olmasa da grup kararlarını destekler.					
27. Bir grup içindeki çatışmaları çözer.					
28. Problem çözme durumlarında bir lider olarak ne yapılacağını bilir.					
29. Grup arkadaşlarım arasındaki farkları kabul eder.					



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.2131553
Konu: Sadullah ÇELİK

24.02.2016

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- İlgi: a) 08.02.2016 tarih ve 348 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 23.02.2016 tarih ve 2053985 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sadullah ÇELİK'in "*İlköğretim I. Kademedeki Öğrencilerin Liderlik Eğitimi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

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

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmza Aslı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	Mualla ÇELEBİ
Ünvanı:	Bölüm Soru
Tarih:	26.02.2016
İmza:	

Hüseyin ASLUN
Okul Müdürü
T.C. KOPİSİDİR

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

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



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.2053985

23/02/2016

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İst. Aydın Üniversitesi'nin 08.02.2016 tarih ve 348 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 16.02.2016 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sadullah ÇELİK'in "*İlköğretim I. Kademedeki Öğrencilerinde Liderlik Eğitimi*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Güngören ilçesine bağlı Ergenekon ilkokulunda öğrenim gören öğrencilere; liderlik ölçeği ve açık uçlu soru formunu uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

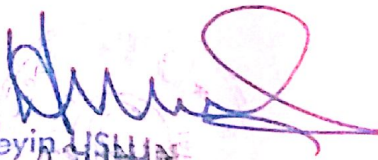
Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
23/02/2016

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı


Hüseyin SİLİN
Okul Müdürü

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

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

EK1: Lider Öğrenci Ölçeği

Aşağıdaki maddeler halinde ifade edilen görüşlere katılma derecenizi uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Maddeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Grup arkadaşlarımla bakış açıları anlamaya çalışırım.					
2. Başkalarının haklarına saygı duyarım.					
3. Güçlü yanlarımla farkındayım.					
4. Zamanı verimli kullanırım.					
5. Başkalarına dürüst davranırım.					
6. Etkili bir iletişimci olmak için başkalarını dinlerim.					
7. Gerçeklere dayanarak çabuk karar veririm.					
8. Gördüğüm bir yüzü daha sonra rahatlıkla hatırlarım.					
9. Sabırlı bir insanım.					
10. Çalıştığım grupta arkadaşlarımla fikirlerimi rahatça ifade edebilecekleri ortam yaratırım.					
11. Başkalarına karşı olan ilgimde samimiyim.					
12. Grubu ilgilendiren konuları işlerken "Ben" yerine "Biz" kullanırım.					
13. Kararlarımla başkalarını nasıl etkileyeceğimin farkındayım.					
14. Gruba hazırlanmış bir konuşma yapabilirim.					
15. Kendi başına kararlar veririm.					
16. Zayıf yanlarımla farkındayım.					
17. Kolayca arkadaş edinirim.					
18. Arkadaşlarımla geçinirim.					
19. Yapıcı eleştiriyi kabul ederim.					
20. Grup tartışmalarına katılırım.					
21. "Liderlik" teriminin anlamını anlıyorum.					
22. Grubun fikirlerini özetleyip ifade ederim.					
23. Başkalarının fikirlerini birleştiririm.					
24. Kendi fikirlerimi ifade etmeden önce, genellikle grup arkadaşlarımla kendi fikirlerimi ifade etmelerine izin veririm.					
25. Bir zaman planı geliştirip ona uyarım.					
26. Her zaman aynı fikirde olmasam da grup kararlarımı desteklerim.					
27. Bir grup içindeki çatışmaları çözerim.					
28. Problem çözme durumlarında bir lider olarak ne yapılacağını bilirim.					
29. Grup arkadaşlarımla arasındaki farklılıkları kabul ederim.					

Müşahit ÜSLO
Okul Müdürü
ASLİNİN
FOTOKOPİSİ

AT

15

EK 2: Veli Bilgilendirme Formu

Sayın Velim,

Biz öğretmenler aynı siz anne-babalar gibi her çocuğun özel olduğuna inanıyor ve “Bugünün küçükleri yarının büyükleri” sözünden hareketle çocuklarımızın geleceğin liderleri olduklarını biliyoruz. Bu yüzden ki öğrencilerimizin gelecekte toplumun birer başarılı bir üyesi olmasını istiyoruz. Onları geleceğe hazırlamak amacı ile “geleceğin liderleri” programının onlara yön vermesini umuyoruz.

Ülkemize, milletimize, toplumumuza fayda sağlayan, birer birey olmalıdırlar. Önemli kararlar alma konusunda bilgisine, zekâsına, sezgilerine ve düşüncelerine güvenen kişilere lider denmektedir. Bu becerilere sahip kişilerde bulunduğu ortama yön verebilen kişilerdir.

Bulduğumuz yüzyılda değişen sadece bilgi ve teknoloji değildir. Bunlarla beraber düşüncelerde değişebilmektedir. Bunun bir örneği de “liderlik becerisinin doğuştan gelen bir beceri olduğu” düşüncesinin günümüzde değişmiş olmasıdır.

Daha önceki yıllarda yapılan araştırmalar göstermektedir ki liderliğin eğitimle yeterli çalışmalar yapıldıktan sonra öğretilir ve geliştirilebilir bir beceri olduğu üzerinde durulmaktadır. Liderlik becerileri kişilerin geleceğine de yön vermesi açısından eğitime verilen önem her geçen gün artmaktadır.

Öğrencilerimize liderlik becerilerini kazandırabilmek ve geliştirebilmek açısından hazırlanan “Geleceğin Liderleri” isimli programı beş temel boyut üzerinde yetiştirmeyi planlamaktadır;

1. Temel Liderlik
2. Kişisel Yetenek
3. Problem Çözme
4. Takım Çalışması
5. Toplumsal Hizmet

Her boyut kendi içerisinde alt boyutlara ayrılmış, bu alt boyutlar ile de kazandırılmak istenen beceriler belirlenmiştir. Programda toplam 24 alt boyut ve her alt boyut için 1 ders saati zaman ayrılmıştır. Liderlik becerileri sadece bu 24 alt boyutla sınırlı değildir. Araştırmacı Sadullah Çelik tarafından öğrencilerin seviyelerine en uygun olanları belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır. Bunlar;

TEMEL LİDERLİK BECERİLERİ ALTBOYUTLARI	KİŞİSEL YETENEK LİDERLİK ALT BOYUTLARI	PROBLEM ÇÖZME LİDERLİK BECERİLERİ ALT BOYUTLARI	TAKIM ÇALIŞMASI LİDERLİK BECERİLERİ ALT BOYUTLARI	TOPLUMSAL HİZMET LİDERLİK ALT BOYUTLARI
Liderliğin anlamını açıklama	Kendine güven	Problemi fark edebilme	İşbirliği	Başkalarının ihtiyaçlarını görebilme
Vizyon sahibi olma	Güçlü-zayıf yönlerini fark edebilme	Farklı çözüm yolları görebilme	Etkin dinleme	Çevreye karşı duyarlılık
Liderliğin önemini kavrama	Eleştiriye açık olma	Problem çözme tekniklerini uygulayabilme	İletişim becerisi	Sorumluluk alma
	Sabırlı davranabilme	Karar-verme-uygulama	Takım misyonuna sahip olma	Etik duygusuna sahip olma
	Merak ve öğrenme güdüsü		Zaman yönetimi	Toplum değerlerinin farkında olma
				Gönüllülük bilinci
				Demokrasi ve haklarla ilgili kavramlarını içselleştirebilme

Veli Bilgilendirme Formu

“Geleceğin Liderleri” programı, 05.03.2016 – 26.03.2016 tarihleri arasında Özel Güngören Kübra Park Anaokulunda gerçekleştirilecektir. Toplam beş gün sürecek olan bu eğitim cumartesi günleri günlük 5 ders saati olacak şekilde sabah saat 09:00’da başlayacak ve 14:00’da sona erecektir.

Öğrencilerimiz serbest yani rahat edebilecekleri kıyafetler ile okula gelebilir.

- Not:**
1. Öğrencilerinizin yanında beslenme (su) bulundurmaları iyi olur.
 2. Eğitim için gerekli olan materyaller tarafımızdan okulda verilecektir.
 3. Eğitim sürecinde araştırmacı Sadullah Çelik’in yanı sıra alanında uzman öğretmenlerde eğitime katkıda bulunacaklardır.

Yapılacak olan etkinliğe velisi bulunduğum/..... sınıf ve nolu
..... katılmasına izin veriyorum.

03/03/2016

İmza:.....

Velisi:.....

ÖZGEÇMİŞ



Ad-Soyad : Sadullah ÇELİK

Doğum Tarihi ve Yeri : 03.12.1986 KIRKAĞAÇ/MANİSA

E-posta : sadullah_celik@hotmail.com.tr

ÖĞRENİM DURUMU :

Lisans : 2008, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, İlköğretim Sınıf Öğretmenliği.

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

2008 yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım.05.06.2014 tarihinde kaymakamlık başarı belgesi bulunmaktadır.