

**EĞİTİM YÖNETİMİNDE KARİZMATİK LİDERLİK ÜZERİNE YAPILAN
ARAŞTIRMALAR: SİSTEMATİK BİR İNCELEME**

RESEARCH ON CHARISMATIC LEADERSHIP IN EDUCATIONAL
ADMINISTRATION: A SYSTEMATIC REVIEW

Yılmaz ÇETİNKAYA

MEB, miranberke@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8222-9447>

Sultan ÇETİNKAYA

MEB, sultanmiranberke@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-5206-0019>

Turan GENÇ

MEB, tgenç60@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-5314-3304>

Alparslan TOPRAK

MEB., alparslantoprak0@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-9786-2173>

Figen TOPRAK

MEB., figentoprak80@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0006-0772-8792>

ÖZET

Bu araştırmada, karizmatik liderlik konusunu ele alan lisansüstü tezlerin sistematik bir analizi yapılmıştır. Çalışmada yalnızca genel bir inceleme yapılmakla kalmayıp, tezlerin yayın türleri, yayımlandıkları yıllar, üniversiteler, araştırma yöntemleri, araştırma desenleri, örneklem türleri, örneklem büyüklükleri, kullanılan veri kaynakları, veri toplama araçları ve veri analiz teknikleri açısından nasıl dağılım gösterdiği de belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma modeli olarak doküman inceleme yöntemi tercih edilmiş ve amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen 27 lisansüstü tez incelenmiştir. Toplanan veriler, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, karizmatik liderlik konusundaki lisansüstü çalışmaların büyük çoğunluğunu yüksek lisans tezleri oluşturmaktadır. Ayrıca, en fazla yayının son beş yıl içinde gerçekleştirildiği ve çalışmaların büyük bir kısmında nicel araştırma yöntemleri ile tarama deseninin tercih edildiği belirlenmiştir. Örneklem açısından bakıldığında, çalışmaların çoğunda basit seçkisiz, tabakalı örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı saptanmıştır. Örneklem büyüklüğü olarak 301-500 kişi aralığının daha çok tercih edildiği ve örneklem grubunun büyük ölçüde öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür. Veri toplama araçları açısından, nicel araştırmalarda yaygın olarak ölçekler ve anketlerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Veri analiz teknikleri olarak ise betimsel istatistiklerin yanı sıra t-testi, ANOVA, Pearson korelasyon ve regresyon analizinin yaygın şekilde kullanıldığı belirlenmiştir. Son olarak, karizmatik liderlik üzerine yapılan çalışmalarda bu kavramın 22 farklı konuyla ilişkilendirilerek ele alındığı görülmüştür. Özellikle “Güven”, “Kolektif Öğretmen Yeterliği” ve “Motivasyon” konularının ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, karizmatik liderlik alanında yapılan çalışmaların büyük ölçüde eğitim sektörüne odaklandığını ve özellikle liderlik ile güven, yeterlilik ve motivasyon arasındaki ilişkilerin incelendiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yönetimi, liderlik, karizmatik liderlik, sistematik inceleme

ABSTRACT

In this study, a systematic analysis of postgraduate theses on charismatic leadership was conducted. In the study, not only a general review was made, but also an attempt was made to determine how the theses were distributed in terms of publication types, years of publication, universities, research methods, research designs, sample types, sample sizes, data sources used, data collection tools and data analysis techniques. Document analysis method was preferred as the research model and 27 postgraduate theses determined by purposeful sampling method were analysed. The collected data were analysed by content analysis method. According to the research findings, the majority of the postgraduate studies on charismatic leadership are master's theses. In addition, it was determined that most of the publications were carried out in the last five years and quantitative research methods and survey design were preferred in most of the studies. In terms of sampling, it was found that simple random, stratified sampling and convenience sampling methods were used in most of the studies. It was observed that the range of 301-500 people was mostly preferred as the sample size and the sample group was mostly composed of teachers. In terms of data collection tools, it was determined that scales and questionnaires were commonly used in quantitative research. In terms of data analysis techniques, descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation and regression analysis were commonly used. Finally, in the studies on charismatic leadership, it was observed that this concept was addressed in relation to 22 different issues. Especially 'Trust', 'Collective Teacher Competence' and 'Motivation' were found to be prominent. These findings show that the studies on charismatic leadership are largely focused on the education sector and especially the relationships between leadership and trust, competence and motivation are examined.

Keywords: Educational administration, leadership, charismatic leadership, systematic review

1.GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca toplumlar, kendilerine öncülük edecek bir lider arayışı içinde olmuşlardır. Birlikte yaşama ihtiyacı, liderliği toplumsal hayatın her aşamasında önemli bir kavram haline getirmiştir. Liderler, ait oldukları toplumu belirledikleri hedefler doğrultusunda yönlendirebilen, bilgi, beceri ve kabiliyetleriyle harekete geçirebilen ve yönetim süreçlerini daha ileriye taşıyabilen kişilerdir (Zel, 2001). Liderlik kavramı, özellikle yönetim bilimi, örgüt kuramları ve uygulamalı yönetim disiplinlerinde önemli bir araştırma alanı olmuştur ve günümüzde de dikkat çeken bir konu olmaya devam etmektedir (Pawar ve Eastman, 1997). Lider, takipçilerini buldukları yerden daha iyi bir konuma taşıyabilen, onlara motivasyon, güven ve cesaret aşılayarak hedeflerine ulaşmaları için rehberlik eden kişidir. Aynı zamanda, sorumluluk bilincini ve ortak hedeflere yönelik dinamizmi sağlayan bir figür olarak da tanımlanabilir (Önen ve Kanayran, 2015). Bu bağlamda, liderlik yalnızca yöneticilik becerisiyle sınırlı olmayıp, aynı zamanda bir vizyon oluşturma, ilham verme ve değişime öncülük etme süreci olarak da değerlendirilmelidir.

Liderlik, tarih boyunca en çok araştırılan ve anlaşılmaya çalışılan kavramlardan biri olmuştur. Bu ilginin temelinde, insan topluluklarının tarihsel süreçte liderlere duyduğu sürekli artan ihtiyaç yatmaktadır. Bennis'in (1999, akt. Gürer, 2019) "ıssız ada" metaforuyla ifade ettiği gibi, liderlik sosyal hayatın kaçınılmaz bir gerekliliğidir ve yalnızca bir insanın ıssız bir adada tek başına yaşadığı bir senaryoda liderlik ihtiyacının ortadan kalkabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, liderlik olgusu insanoğlunun varlığıyla birlikte ortaya çıkmış ve evrimleşmiştir. Farklı inanç, amaç, tutum ve davranışlara sahip olsalar da, insanlar sosyal

bir varlık olarak bir araya gelip gruplar oluştururlar. Ancak, bu grupların uyumlu, verimli ve etkili bir şekilde işleyebilmesi için onları yönlendirecek bireylere ihtiyaç duyulur ve burada liderler devreye girer. Liderlik, yalnızca bir grup içindeki hiyerarşik bir pozisyonu değil, aynı zamanda grup üyelerini etkileyerek onları ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirme sürecini ifade eder (Özer ve Can, 2011). Bu süreç, liderlerin bireyleri motive etme, yönlendirme ve bir vizyon etrafında birleştirme becerilerine bağlı olarak şekillenmektedir.

Davis (1972; akt. Hadımoğlu, 2022), liderliğin insanlığın uygarlık yolundaki gelişimi açısından temel bir unsur olduğunu ve liderlik olmadan işletmelerin sadece insan ve makineden oluşan bir yığın haline geleceğini öne sürmüştür. Liderlik, bireylerin hem buldukları grubun hedeflerine ulaşmalarını hem de kendi bireysel amaçlarını gerçekleştirmelerini sağlayan kritik bir faktördür. Bu nedenle, bireyler planlayıcı, girişimci, örgütleyici ve motive edici bir lidere ihtiyaç duymaktadır (Eren, 2010). Örgütler açısından bakıldığında, yalnızca ayrıntılı planlamaların yeterli olmaması, dış çevreyle sürekli etkileşim içinde olmaları ve çalışan davranışlarının örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirilmesi gerekliliği, liderliği kurumsal başarı için vazgeçilmez bir unsur haline getirmiştir (Zel, 2006). Özellikle büyüme eğiliminde olan örgütlerde, liderler, çalışanların davranışlarını kontrol etmekten ziyade yönlendirme ve motive etme rolünü üstlenerek örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, liderlik hem bireysel hem de örgütsel düzeyde başarı ve sürdürülebilirlik için kritik bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Liderlik, örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlayan bir etkileme süreci olarak tanımlanabilirken, lider ise bu süreçte örgüt üyelerini etkileyen, motive eden, yaratıcı ve güçlü planlama becerilerine sahip kişi olarak ifade edilmektedir (Marşap, 1995). Plato'dan günümüze kadar liderlik kavramı her zaman gündemde olmuş ve tarih boyunca birçok farklı açıdan ele alınmıştır. 1950'li yıllardan itibaren, liderlik üzerine yapılan araştırmalar yoğunlaşmış ve çeşitli liderlik tanımları geliştirilmiştir. Moore, liderliği "insanları istenen yönde etkileme yeteneği", Urwick ise "insanların niteliği" olarak tanımlamıştır. Morphet ve arkadaşları, liderliği "toplumda diğerlerini iş birliğine yönlendirebilen kişi" olarak açıklarken, Simon ve arkadaşları, lideri "insanları ortak bir amaç doğrultusunda birleştiren kişi" olarak ifade etmiştir (Kaya, 1991). Liderlik, bazılarının göre kurumsal hiyerarşinin en üst basamağında bulunmayı, bazılarının göre ise bir yöneticiden çok daha farklı beceri ve yeteneklere sahip olmayı gerektirmektedir (Werner, 1993; akt. Eren, 2010). Yukl (2013) ise liderliği, bireylerin ne yapılması gerektiğini anlamalarını ve kabul etmelerini sağlayan, onları ortak hedefler doğrultusunda harekete geçiren ve bu süreci kolaylaştıran bir süreç olarak tanımlamaktadır. Liderlik kavramı, kesin ve net bir tanıma sahip olmamakla birlikte, birçok farklı boyutu barındırmaktadır. Genel bir sentez yapıldığında, liderlik, bir grup insanı belirli hedefler doğrultusunda bir araya getirme, onları motive etme ve hedeflere ulaşmalarını sağlama süreci olarak tanımlanabilir (Eren, 2009). Bu bağlamda, liderlik yalnızca bir yönetim süreci değil, aynı zamanda insanları etkileyerek harekete geçirme sanatı olarak da değerlendirilebilir.

Yapılan araştırmada, liderlik türleri içinde özellikle karizmatik liderlik ele alınmıştır. Karizmatik liderlik, insanlar arasında oldukça rağbet gören bir liderlik türü olup, birçok araştırmacı, sosyal ve siyaset bilimci tarafından incelenmiş ve bu liderlik tarzının özellikleri üzerine çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir (Bozkurt ve Güral, 2013). Karizmatik liderler, kitleleri etkileme gücü yüksek, takipçilerini motive etmede ve ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirmede başarılı kişilerdir. Öz güvenleri, insanları belirlenen hedeflere doğru yönlendirmelerine yardımcı olur ve takipçileri için ilham kaynağı haline gelerek onların güvenini ve saygısını kazanırlar (Töremen, Demir ve Korkut, 2015). Karizmatik liderler, genellikle kriz, savaş, kaos ve karmaşa dönemlerinde ortaya çıkar ve toplumu yönlendirme becerileri ile öne çıkarlar. İzleyicileri tarafından bir kurtarıcı olarak görülürler ve zor

zamanlarda aldıkları cesur kararlarla kitlelerin kaderini değiştirebilirler (Aykanat, 2010). Bir lider, takipçilerine karşı açık ve dürüst olduğu, vizyonunu ve hedeflerini net bir şekilde ifade ettiği takdirde, takipçileri ona daha büyük bir güven ve bağlılık duyar. Bu bağlılık, takipçileri hedefe ulaşmak için özverili bir şekilde çalışmaya teşvik eder (Oktay ve Gül, 2003). Karizmatik liderler, halkların bütünleşme ve mutabakat gereksinimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Onlara bağlı olan topluluklar, güçlü bir inançla liderlerine ve amaçlarına sadık kalır. Bu güvenle yola çıkan karizmatik liderler, sahip oldukları yetenek ve güçleri kullanarak toplumu başarıya ulaştırmada etkili rol oynarlar (Gül ve Aykanat, 2012).

Karizmatik liderlik kavramı, ilk olarak Weber tarafından ortaya atılmış olup, daha sonra birçok farklı araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Karizmatik liderlik üzerine yapılan çalışmalarda, bu liderlik tarzı genellikle karizmatik, vizyoner ve ilham verici gibi ifadelerle açıklanmıştır. Karizmatik lider, takipçilerine yol gösteren, motive eden, belli bir hedefe yönlendiren, ilham veren ve onların hayatlarında farkındalık oluşturan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklerinden dolayı, takipçileri üzerinde büyük bir hayranlık uyandırmaktadır (Oktay ve Gül, 2003). Karizmatik liderler, sahip oldukları kendine özgü yetenekleri ve karakterlerinden gelen güçleriyle, takipçileri ve örgüt mensupları üzerinde derin bir etki bırakırlar. Aynı zamanda, takipçilerinin ihtiyaçlarına duyarlıdırlar, onlara bir vizyon sunarlar ve öz güvenleri ile onları yönlendirebilirler. Geleneksel görüşe göre, karizma, liderlerin sahip olduğu en önemli özelliklerden biri olup, aynı zamanda liderlik yeteneklerinin ve yönetim potansiyellerinin temelini oluşturur. Karizmatik liderlerin etkileyici kişilikleri, yalnızca davranışlarıyla sınırlı kalmayıp, vizyon, misyon, sadakat, saygı ve güven duygularını da içinde barındırmaktadır. Bu liderler, mütevazı kişilikleri sayesinde takipçileriyle güçlü bir bağ kurarlar ve onları coşku, sadakat ve güven duyguları etrafında örgütleyerek, örgütün hedeflerine olan bağlılıklarını artırır (Çelik, 2007). Ayrıca, takipçileri üzerinde güçlü bir duygu yönetimi yaparak, onları hedeflerine ulaşma konusunda cesaretlendirir ve yönlendirirler. Bu yönüyle, karizmatik liderlik, yalnızca bireysel bir özellik değil, aynı zamanda insanları harekete geçiren ve ortak bir amaç doğrultusunda birleştiren bir süreç olarak da değerlendirilmektedir.

Karizmatik liderler, takipçilerini büyük işler başarabileceklerine inandıran, onlara ilham veren ve heyecan aşıl原因an bireylerdir. Takipçileri, lidere büyük bir hayranlık duyar, ona güvenir ve saygı gösterir. Hatta liderleriyle özdeşleşerek, ona benzemeye çalışırlar. Karizmatik liderler de takipçilerinin değerlerini ve ihtiyaçlarını önemser ve bunu onlara hissettirerek bağlılıklarını pekiştirirler (Holloway, 2012). Bu liderler, öz güvenleri, ikna ve etkileyici konuşma becerileri, cesaretleri, vizyonları ve sahip oldukları değerler ile takipçileri üzerinde güçlü bir etki bırakırlar (Gül ve Çöl, 2003). Takipçilerine vizyon kazandıran, onları kolektif amaçlar doğrultusunda harekete geçiren ve hedeflerine ulaştıklarında kendilerini başarılı hisseden liderlerdir. Karizmatik liderler, takipçilerine yol gösterici ve ilham kaynağı olup, saygın, güven veren, geleceğe yönelik pozitif düşünen ve bu yönde düşünmeye teşvik eden bireylerdir. Aynı zamanda, misyon ve vizyon sahibi olup takipçilerini bu doğrultuda güdüleyen ve onların değer kazanmalarına katkıda bulunan liderlerdir (Gül ve Çöl, 2003). Bu özellikleriyle, karizmatik liderler yalnızca yönlendirici değil, aynı zamanda insanları motive eden ve onları hedeflerine ulaştıran ilham verici figürler olarak da öne çıkmaktadır.

Karizmatik liderler, sahip oldukları vizyon, cesaret, özgüven ve ikna kabiliyetiyle takipçilerini her yönden etkileyebilen liderlerdir (Oktay ve Gül, 2003). Bir karizmatik liderin en önemli özelliklerinden biri, kişiliğini, çizgisini, izleyeceği yolu ve ulaşmak istediği hedefi açık bir şekilde ortaya koyabilmesidir. Ancak bu şekilde takipçileri üzerinde bağlayıcı ve motive edici bir etki bırakabilir. Bu liderler, kalabalıklar karşısında gösterdikleri olağanüstü performansları, kendilerine özgü davranışları ve duruşlarıyla yalnızca takipçilerini değil, takipçisi olmayan insanları bile etkileyebilirler (Ray, 2011). Bu etkileme gücü, lider ile

kitleler arasında yüksek bir çekim gücünün oluşmasına sebep olmaktadır. Bu çekim gücünün temel unsurlarından biri, liderin kendine duyduğu güçlü özgüvendir.

Karizmatik liderler, takipçilerinin gözünde olağanüstü güçlere sahip, onları kutsal hedeflere ulaştırabilecek bir kahraman olarak algılanır. Özellikle zor zamanlarda ve kriz ortamlarında ortaya çıktıkları için, takipçileri onlara sonsuz bir güvenle bağlanır ve her yaptıklarını kutsal bir davanın parçası olarak görürler. Karizmatik liderler, takipçilerine hedeflerine ulaşmaları için fedakârlık yapmayı benimsetebilecek zekâ, kabiliyet ve cesarete sahiptirler (Göka, 2005). Bunun yanı sıra, karizmatik liderler statükoyu korumaktan ziyade, yeniliğe meydan okuyan modern liderlerdir. Geleneksel yöntemlere bağlı kalmaz, yenilikçi yaklaşımlar geliştirirler (Oktay ve Gül, 2003). Gül ve Çöl'ün (2003) araştırmasına göre, statüko ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yenilikçi bir ruh, organizasyonun çalışma koşullarını ve verimliliğini artırarak olumlu bir ortam oluşturur. Bu da liderlere karşı duyulan sadakati güçlendirir. Sonuç olarak, karizmatik liderler yalnızca yönlendiren değil, aynı zamanda değişime öncülük eden ve takipçileriyle güçlü bir bağ kuran figürlerdir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerin sistematik literatür taramasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırmada ifade edilen amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezler yayın türlerine göre ne şekilde dağılmaktadır?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezler yayımlandıkları yıllara göre ne şekilde dağılmaktadır?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezler yayımlandıkları üniversitelere göre ne şekilde dağılmaktadır?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma yöntemlerine göre dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde tercih edilen örneklem türlerine göre dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde örneklem büyüklüklerine göre dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde kullanılan veri kaynaklarının dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde kullanılan veri toplama araçlarının dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde kullanılan veri analiz tekniklerinin dağılımı ne şekildedir?
- Karizmatik liderlik ile ilişkili olarak ele alınan konuların dağılımı ne şekildedir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Türkiye’de 2024 tarihine kadar “karizmatik liderlik” terimi ile taranan lisansüstü tezler doküman inceleme yöntemiyle ele alınmıştır. Doküman incelemesi, belirli bir olayın zaman içerisindeki değişimlerini veya belirli dönemlerdeki durumunu açıklamayı

amaçlayan bir yöntemdir. Bu yöntem, belirli bir amaca hizmet ederek çalışma alanına bilgi sağlar ve belirli olayların anlaşılmasına katkıda bulunur (Best ve Kahn, 2017).

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örnekleme, amaçlı örnekleme yöntemi esas alınarak seçilen çalışmalardan oluşmaktadır. Bu yöntem, araştırmanın amacına uygun yayınlara ulaşmak ve farklı disiplinlerdeki çalışmaları kapsam dışında bırakmak amacıyla başvurulmuştur. Belirlenen kapsam doğrultusunda, karizmatik liderliğin incelendiği 27 çalışma veri kaynağı olarak seçilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra, benzer çalışmalardan faydalanarak bu araştırmanın problemlerine uygun olarak Microsoft Word dosyasında on bir kategoriden oluşan bir kriter seti hazırlanmıştır. Bu kriterler aşağıdaki gibidir:

- Yayın türü,
- Yayın yılı
- Yayımlandıkları üniversite,
- Kullanılan yöntem,
- Araştırma deseni,
- Örneklem türü,
- Örneklem büyüklüğü,
- Veri kaynakları,
- Veri toplama araçları,
- Veri analiz teknikleri,
- İlişkili konu.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada incelenecek tezlerin belirlenmesinde ölçüt örnekleme yöntemi uygulanmış ve bu süreçte şu ölçütler göz önünde bulundurulmuştur:

- YÖK Tez Merkezi veri tabanında yer alması,
- Karizmatik liderlik terimini içermesi,
- Eğitim-Öğretim alanında olması,
- Kullanılan tezlere erişim izni bulunması,
- Türkçe dilinde yayımlanmış olması,
- En son 2024 yılına kadar yayımlanmış olması.

2.5. Veri Analizi

Bu çalışmada, toplanan verilerin analizi için içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi, araştırma sorularına karşılık gelen verilerin sistematik bir şekilde sınıflandırılmasını, düzenlenmesini ve yorumlanmasını sağlayan bir analiz yöntemidir. Süreç, benzer verilerin belirli terimler ve temalar etrafında toplanması, düzenlenmesi ve anlamlı bir şekilde yorumlanarak okuyucuya sunulması aşamalarını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Elde edilen verilerin incelenmesi sürecinde, araştırma sorularına göre oluşturulan

kategoriler kullanılmıştır. Bu kategorilere dayalı olarak frekanslar ve yüzdeler hesaplanmış, ardından bu istatistikler ışığında veriler yorumlanmıştır. Bu yaklaşım, araştırmanın sistematik, tutarlı ve anlaşılır bir yapıya sahip olmasını sağlamış ve ulaşılan sonuçların daha somut ve yorumlanabilir hale gelmesine katkıda bulunmuştur.

Bu çalışmada güvenilirlik, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kriterleri çerçevesinde sağlanmaya çalışılmıştır. İlk olarak, aktarılabirliği sağlamak amacıyla, çalışmaya dahil edilen tezlerin seçim süreci betimleme yöntemi kullanılarak ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Tutarlılık kriterine uygun olarak, veriler çalışmalarda bulunduğu şekliyle, herhangi bir yorum eklenmeden sunulmuş ve analiz sürecinde yanlı davranmaktan kaçınılmıştır. Bu doğrultuda, literatürdeki benzer çalışmalardan yararlanılmış ve analizler nesnel bir yaklaşımla yürütülmüştür. Çalışmadan elde edilen veriler, frekans ve yüzde değerleriyle sayısallaştırılmıştır. Verilerin sayısallaştırılması, hem çalışmanın tekrar edilmesi durumunda bulgular arasında karşılaştırma yapma imkânı sağlamakta hem de çalışmanın güvenilirliğini artırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Literatürde tavsiye edildiği şekilde, analiz sürecine bağımsız bir uzman yerine, aynı araştırmacı tarafından farklı bir zamanda tekrarlı inceleme yöntemi uygulanmıştır (Taşkın, 2021). Ayrıca, değerlendirmeye alınan lisansüstü tezler farklı zaman ve mekânda yeniden analiz edilerek, analiz neticesinde elde edilen veriler üzerinden detaylı notlar çıkarılmıştır. Çalışmada kullanılacak veriler, önce kategori haline getirilmiş, ardından ayrı ayrı değerlendirilerek sistematik bir analiz süreci izlenmiştir. Bu yöntem, araştırmanın nesnellliğini ve güvenilirliğini pekiştirmeye yardımcı olmuş ve elde edilen bulguların sağlam bir temele oturmasını sağlamıştır.

3. BULGULAR

3.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezler yayın türlerine göre ne şekilde dağılmaktadır?” şeklindeki birinci alt problemine ait veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

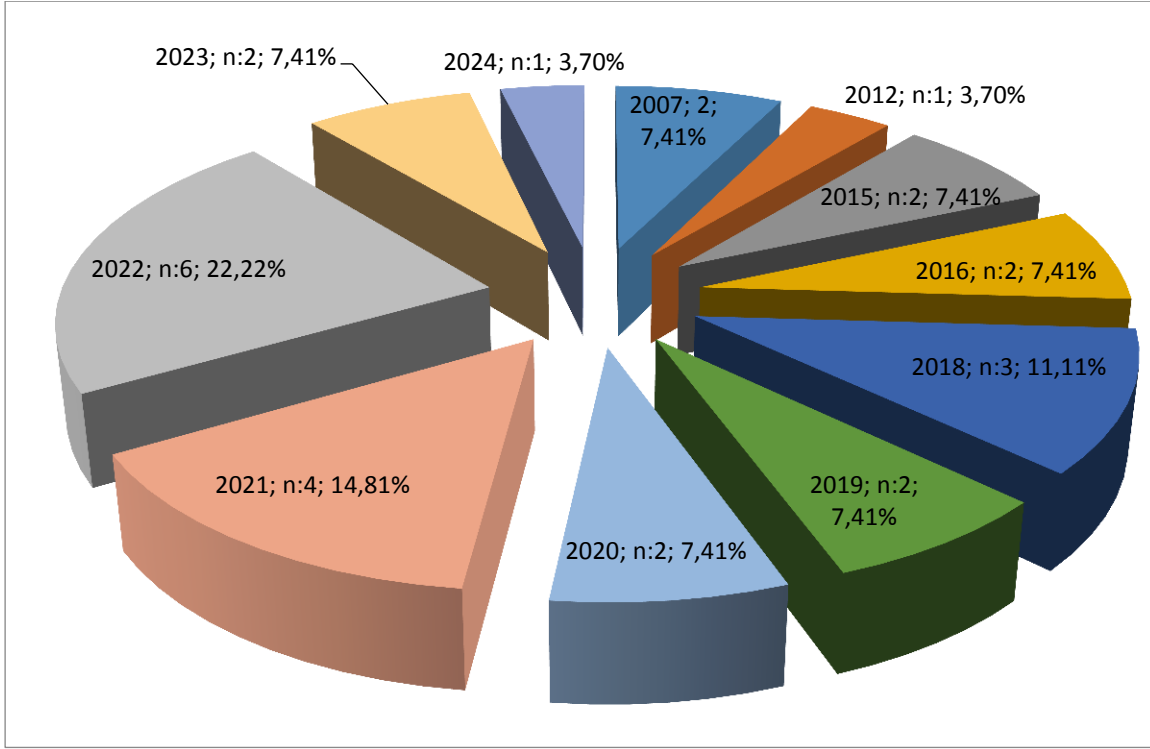
Tablo 1. İncelenen Araştırmaların Yayın Türü

Yayın Türü	n	%
Yüksek Lisans	24	89
Doktora	3	11

Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin 3’ünün (%11) doktora tezi olduğu geriye kalan 24 tezin (%89) ise yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezler yayınladıkları yıllara göre ne şekilde dağılmaktadır?” şeklindeki ikinci alt problemine ait veriler Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Tezlerin yayınlandıkları yıllara göre dağılımı

Şekil 1’de yer alan veriler incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %28’inin 2007’de (n=2), %4’ünün 2012’de (n=1), %8’inin 2015’te (n=2), %7’sinin 2016’da (n=2), %11’inin 2018’de (n=3), %7’sinin 2019’da (n=2), %7’sinin 2020’de (n=2), %15’inin 2021’de (n=4), %22’sinin 2022’de (n=6), %7’sinin 2023’te (n=2), %4’ünün 2024’te (n=1) yapıldığı görülmektedir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezler yayınlandıkları üniversitelere göre ne şekilde dağılmaktadır?” şeklindeki üçüncü alt problemine ait veriler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Tezlerin Yayınlandıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

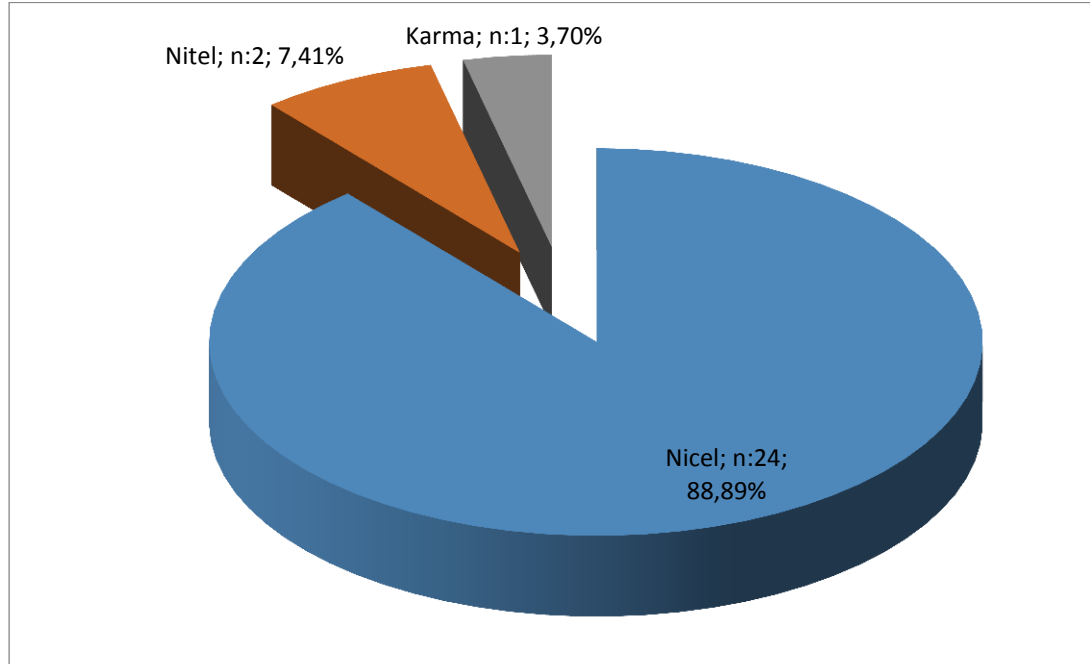
No	Üniversite	f	%
1	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	3	11,11
2	Hacettepe Üniversitesi	3	11,11
3	Uşak Üniversitesi	2	7,41
4	Van 100. Yıl Üniversitesi	2	7,41
5	Yeditepe Üniversitesi	1	3,70
6	Maltepe Üniversitesi	1	3,70
7	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	3,70
8	Atatürk Üniversitesi	1	3,70
9	Uludağ Üniversitesi	1	3,70

10	İstanbul Aydın Üniversitesi	1	3,70
11	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	1	3,70
12	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	1	3,70
14	Akdeniz Üniversitesi	1	3,70
14	Yozgat Bozok Üniversitesi	1	3,70
15	Gazi Üniversitesi	1	3,70
16	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	1	3,70
17	Marmara Üniversitesi	1	3,70
18	Bahçeşehir Üniversitesi	1	3,70
19	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1	3,70
20	Yıldız Teknik Üniversitesi	1	3,70
21	Nişantaşı Üniversitesi	1	3,70

Tablo 2’de yer alan veriler incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %11,11’inin İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi (n=3), benzer şekilde %11,11’inin Hacettepe Üniversitesi’nde (n=3), %7,41’inin Uşak Üniversitesi’nde (f=2), %7,41’inin Van 100. Yıl Üniversitesi’nde (f=2), kalan tezler %3,70 ile Tablodaki diğer üniversitelerin bünyesinde yürütüldüğü görülmektedir. Karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tez, 21 farklı üniversitedeki enstitülerde yayınlanmıştır.

3.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma yöntemlerine göre dağılımı ne şekildedir” şeklindeki dördüncü alt problemine ait veriler Şekil 2’de yer almaktadır.

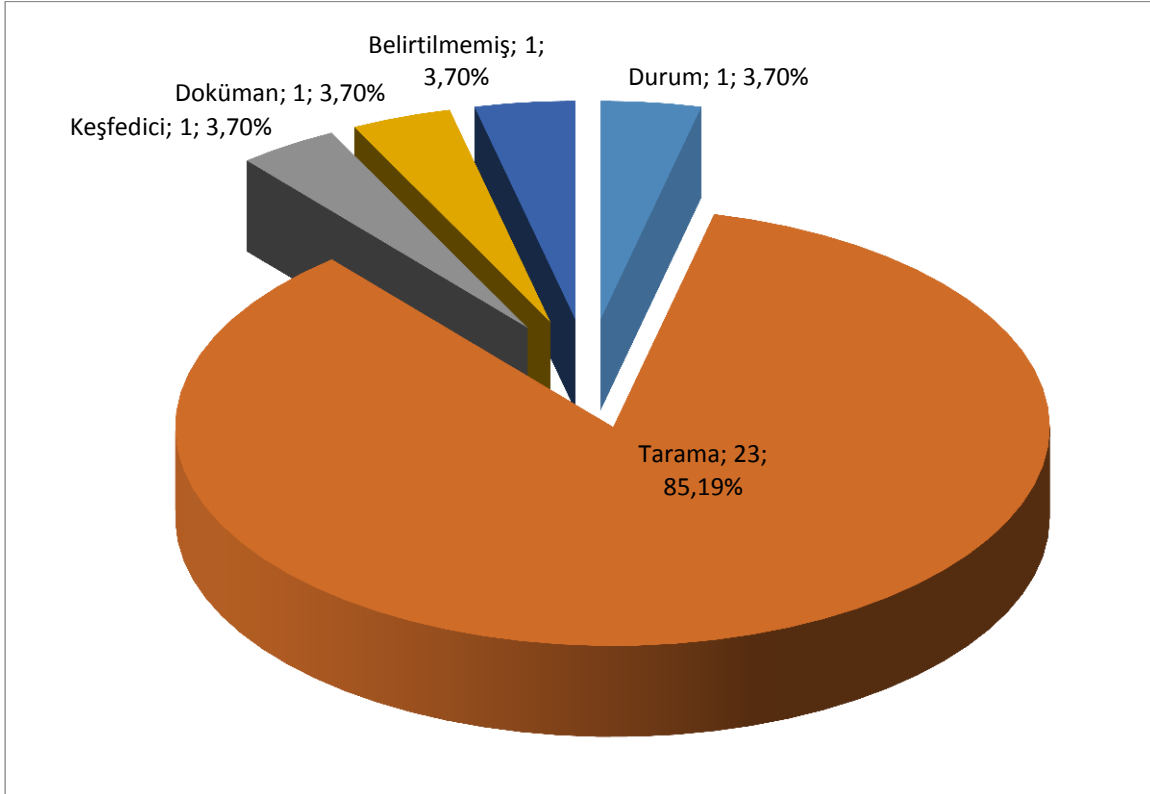


Şekil 2. Tezlerin yürütülmesi sürecinde tercih edilen yöntemlere göre dağılım

Şekil 2 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %88,89'unun nicel araştırma (n=24), %7,41'inin nitel araştırma (n=2) yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca çalışmaların %3,70'inde ise karma yöntemden (n=1) tez yazım sürecinde yararlandığı görülmektedir.

3.5. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki beşinci alt problemine ait veriler Şekil 3'te yer almaktadır.

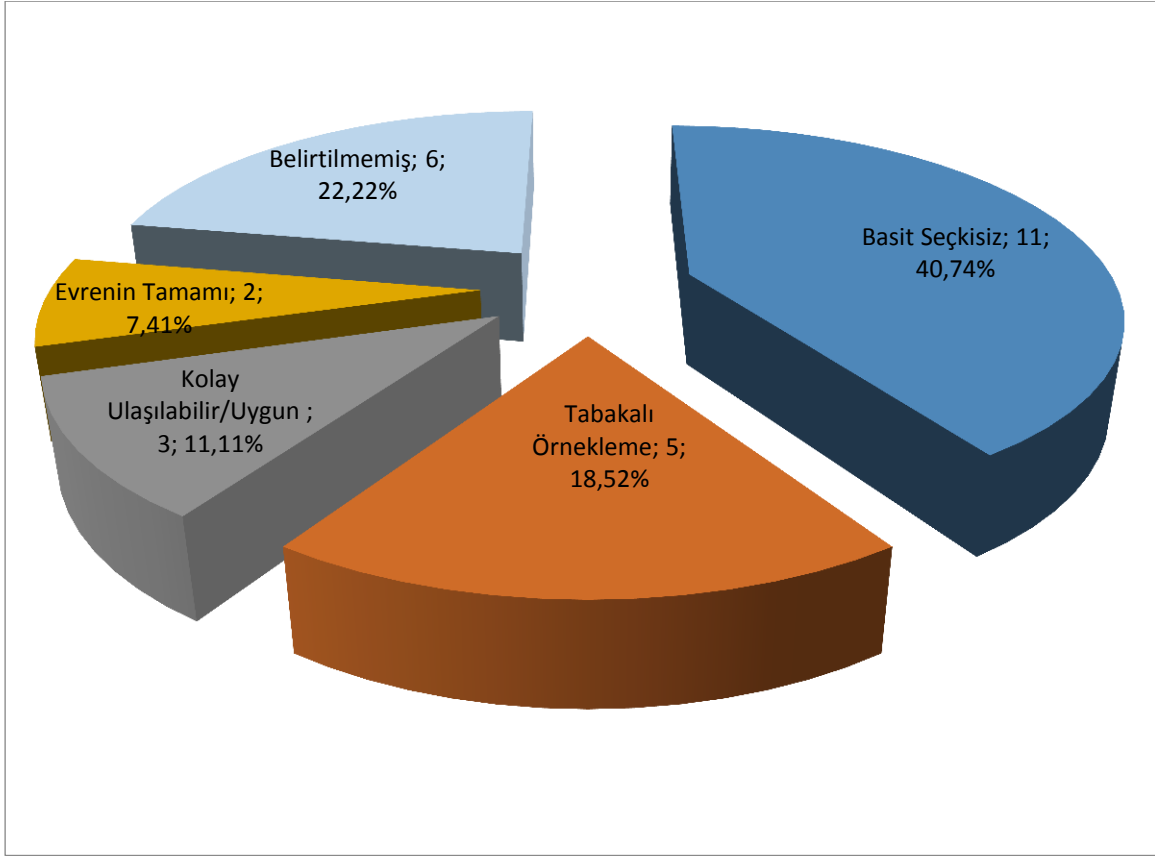


Şekil 3. Tezlerin yürütülmesi sürecinde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılım

Şekil 3 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %85,19'unda tarama (f=23), %3,70'inde durum çalışması (f=1), %3,70'inde doküman incelemesi (f=1), %3,70'inde ise keşfedici sıralı desen (f=1) ile yürütüldüğü görülmektedir. Bunun yanında çalışmaların %3,70'inde araştırma desenine ait açıklamalara yer verilmediği (f=1) belirlenmiştir.

3.6. Altıncı Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde tercih edilen örneklem türlerine göre dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki altıncı alt problemine ait veriler Şekil 4'te yer almaktadır.

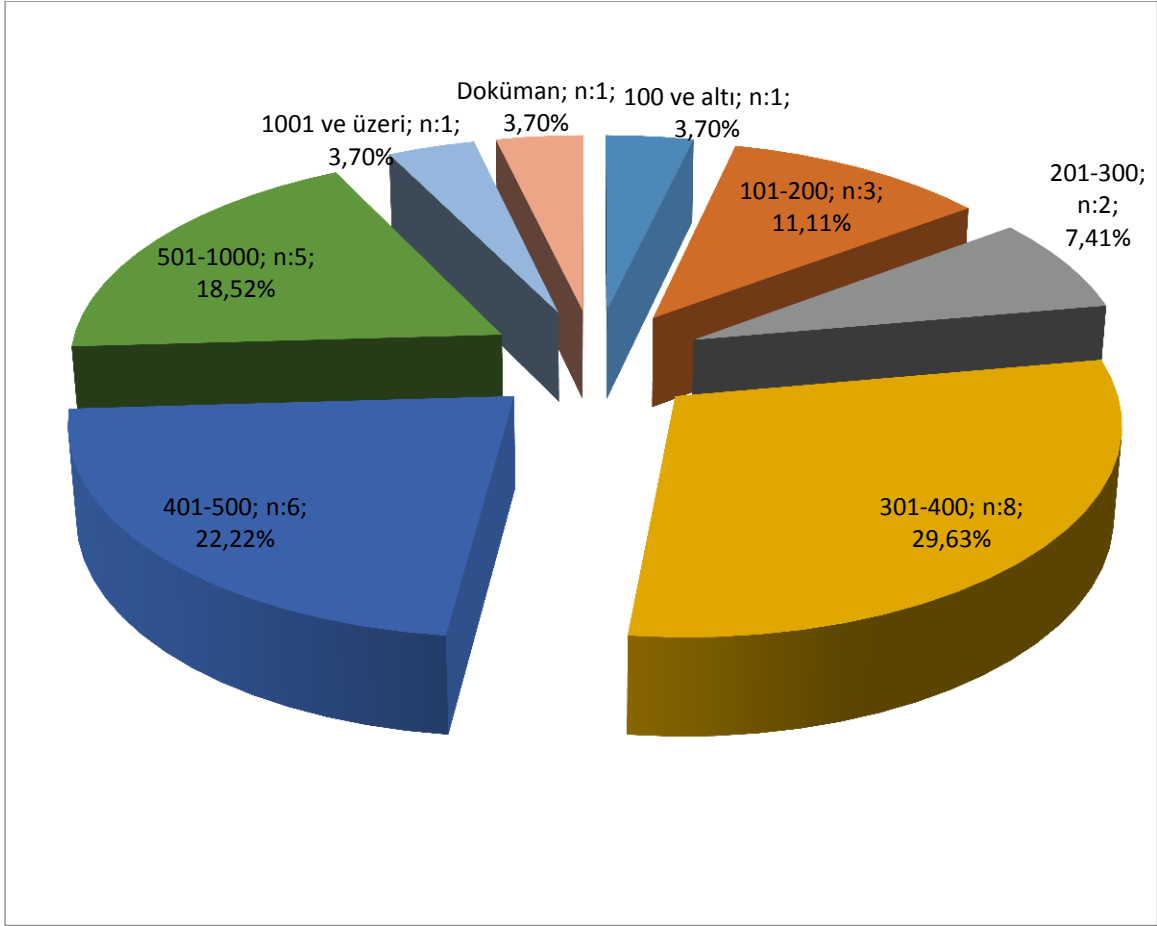


Şekil 4. Tezlerde tercih edilen örneklem türüne göre dağılım

Şekil 4 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %40,74'ünde basit seçkisiz örnekleme (f=11), %18,52'sinde tabakalı örnekleme (f=5), %11,11'inde kolay ulaşılabilir/uygun örnekleme (f=3) tercih edilmiştir. İncelenen çalışmaların %7,41'inde örneklem alınmamış olup evrenin tamamına (f=2) ulaşılırken, %22,22'sinde örneklem türüne ait açıklamalara yer verilmediği (f=6) görülmektedir.

3.7. Yedinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde örneklem büyüklüklerine göre dağılım ne şekildedir?” şeklindeki yedinci alt problemine ait veriler Şekil 5'te yer almaktadır.

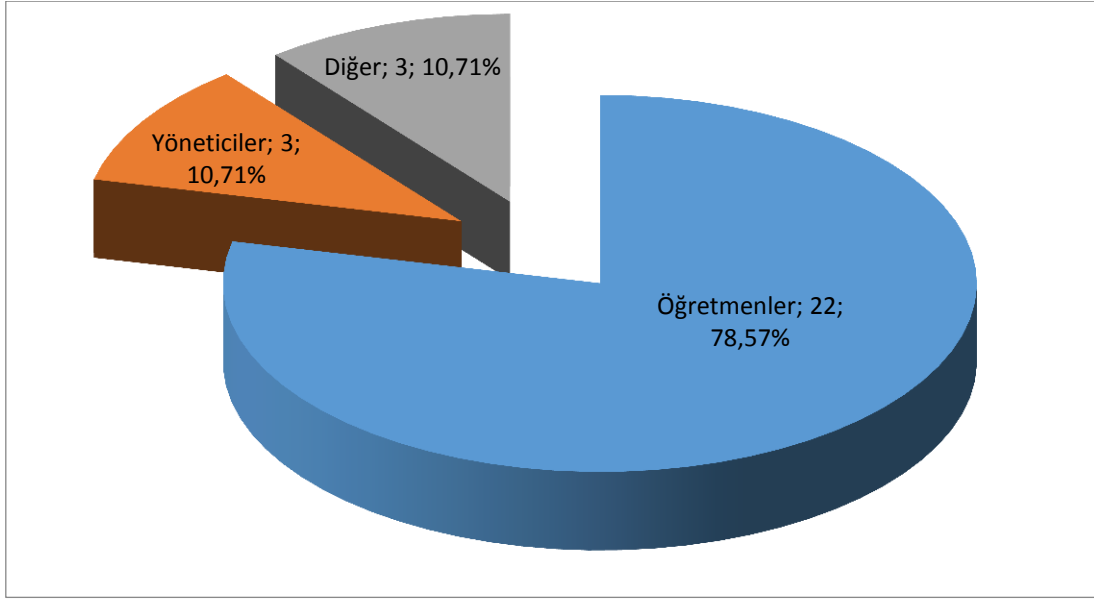


Şekil 5. Tezlerin yürütülmesinde örnekleme dâhil edilen katılımcı sayılarına göre dağılım

Şekil 5 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin % 3,70'inde 100 ve altı (n=1), % 11,11'inde 101-200 (n=3), % 7,41'inde 201-300 (n=2), % 29,63'ünde 301-400 (n=8), % 22,22'sinde 401-500 (n=6), % 18,52'sinde 501-1000 (n=5), % 3,70'inde 1001 ve üzeri (n=1) örneklem büyüklüğü ile yapıldığı görülmektedir.

3.8. Sekizinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde kullanılan veri kaynaklarının dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki sekizinci alt problemine ait veriler Şekil 6'da yer almaktadır.

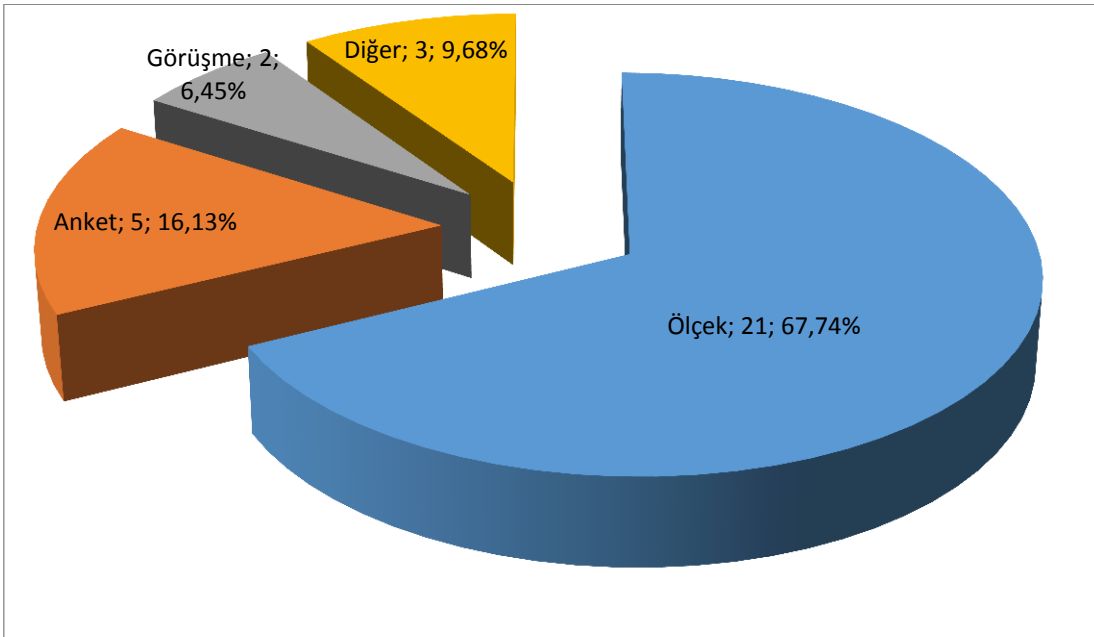


Şekil 6. Tezlerin yürütülmesinde örnekleme dâhil edilenlerin sayılarına göre dağılım

Şekil 6 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin % 78,57'sinde veri kaynağı olarak öğretmenlerin (f=22), % 10,71'inde yöneticilerin (f=3), benzer şekilde % 10,71'inde diğer olarak nitelendirilen farklı eğitim paydaşlarının (f=3) veri kaynağı olarak tercih edildiği belirlenmiştir.

3.9. Dokuzuncu Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde kullanılan veri toplama araçlarının dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki dokuzuncu alt problemine ait veriler Şekil 7’de yer almaktadır.

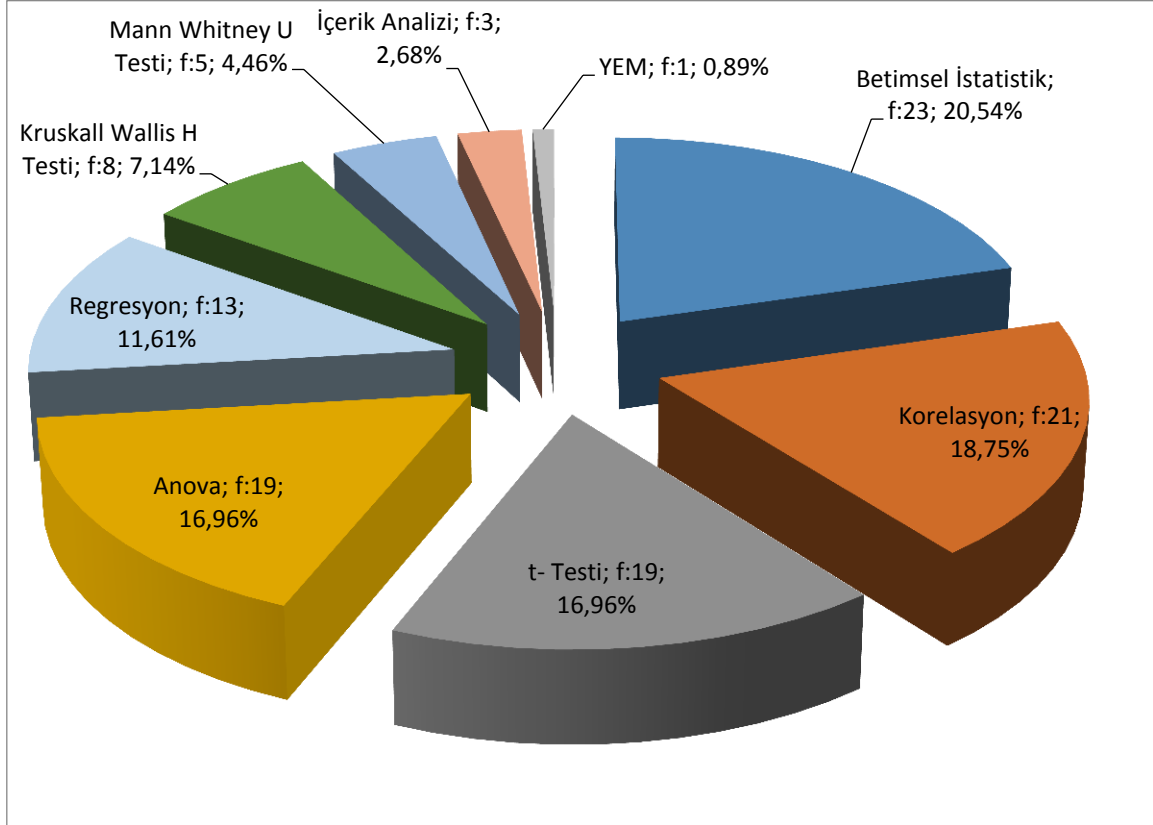


Şekil 7. Tezlerde kullanılan veri toplama araçlarının sayılarına göre dağılım

Şekil 7 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %67,74'ünde ölçeklerden (f=21), %16,13'ünde anketlerden (f=5), % 6,45'inde görüşmelerden (f=2), % 9,68'inde diğer veri toplama araçlarından (f=3) yararlanılmıştır.

3.10. Onuncu Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Karizmatik liderliği konu alan lisansüstü tezlerde kullanılan veri analiz tekniklerinin dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki onuncu alt problemine ait veriler Şekil 8'de yer almaktadır.



Şekil 8. Tezlerin veri analizinde tercih edilen analiz tekniklerine göre dağılım

Şekil 8 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezin %20,54'ünde betimsel istatistikten (f=23), %18,75'inde korelasyondan (f=21), %16,96'sında t-Testi 'nden (f=19), %16,96'sında Anova (f=19), %11,61'inde regresyondan (f=13), %7,14'ünde Kruskall Wallis H Testinden (f=8), %4,46'sında Mann Whitney U Testinden (f=5), %2,68'inde içerik analizinden (f=3), %0,89'unda ise içerik yol analizinden (f=1) yararlanılmıştır.

3.11. On Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Çalışmalarda karizmatik liderlik ile ilişkili olarak ele alınan konuların dağılımı nasıldır?” şeklindeki on birinci alt problemine ait veriler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Karizmatik Liderlik İle İlişkili Olarak Ele Alınan Konuların Dağılımı

No	İlişkili Konu	f
1	Güven	3
2	Kolektif Öğretmen Yeterliği	2
3	Motivasyon	2
4	Örgütsel Mutluluk	1
5	Duygusal Zekâ	1
6	Okul Yönetişimi	1
7	Örgütsel Sadakat	1
8	Öz-Yeterlik	1
9	İnovasyonel Yaklaşım	1
10	Performans	1
11	Okul Gelişimi	1
12	Örgütsel Vatandaşlık	1
13	Örgütsel Sinizm	1
14	Okul Kültürü	1
15	Örgütsel Sessizlik	2
16	Kurumsal İtibar	1
17	Duygusal Zekâ	1
18	Yaratıcı Katılım	1
19	Mizah Davranışları	1
20	Velinin Liderliği	1
21	Duygusal Emek	1
22	Örgütsel Sadakat	1

Tablo 3 incelendiğinde, karizmatik liderliği ele alan 27 lisansüstü tezde üç çalışma ile “Güven”, ikişer çalışma ile “Kolektif Öğretmen Yeterliği” ve “Motivasyon” konularının ilişkisel olarak birarada incelendiği görülmektedir. Bu üç konunun yanında birer çalışma ile “Örgütsel Mutluluk”, “Duygusal Zekâ”, “Okul Yönetişimi”, “Örgütsel Sadakat”, “Öz-Yeterlik”, “İnovasyonel Yaklaşım”, “Performans”, “Okul Gelişimi”, “Örgütsel Vatandaşlık”, “Örgütsel Sinizm”, “Okul Kültürü”, “Örgütsel Sessizlik”, “Kurumsal İtibar”, “Duygusal Zekâ”, “Yaratıcı Katılım”, “Mizah Davranışları”, “Velinin Liderliği”, “Duygusal Emek”, “Örgütsel Sadakat” şeklindedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, karizmatik liderlik konusundaki çalışmaların büyük çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ülkemizdeki yüksek lisans programlarının sayısının fazla olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca, yüksek lisans programlarının doktora programlarına kıyasla daha fazla öğrenciye sahip olması, bu seviyede yapılan çalışmaların sayıca fazla olmasının diğer bir nedeni olarak değerlendirilebilir. Yüksek lisans

eğitimi, akademik kariyer hedefleyen bireyler için bir basamak olmanın yanı sıra, profesyonel hayatta uzmanlaşmayı amaçlayan kişiler tarafından da tercih edilmektedir. Dolayısıyla, yüksek lisans düzeyinde yapılan araştırmaların çeşitliliği ve sayısının fazla olması doğal bir sonuçtur. Buna karşılık, doktora programları daha sınırlı sayıda öğrenci kabul etmekte ve kapsam olarak daha derinlemesine araştırmalar gerektirmektedir. Bu durum, karizmatik liderlik üzerine yapılan doktora tezlerinin sayıca daha az olmasına yol açmaktadır.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmaların büyük çoğunluğunun son beş yıl içinde (n: 17) gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Bu artışın, üniversitelerde açılan lisansüstü program sayısındaki artışla doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Son yıllarda lisansüstü eğitime yönelik ilginin artması ve akademik alandaki genişleme, karizmatik liderlik üzerine yapılan araştırmaların da sayıca çoğalmasına katkıda bulunmuştur. Bunun yanı sıra, karizmatik liderliğin öneminin son dönemlerde daha iyi anlaşılması, bu alandaki akademik çalışmaların artmasında etkili bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Özellikle yönetim, organizasyon ve liderlik alanlarında yapılan çalışmalar, karizmatik liderliğin örgütsel başarı, motivasyon ve değişim süreçlerindeki kritik rolünü daha belirgin hale getirmiştir. Günümüz iş dünyasında ve siyasi arenada liderlik modellerinin önem kazanması, bu konunun akademik çevrelerde daha fazla araştırılmasına neden olmuş olabilir.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmaların belirli bir üniversite bünyesinde yoğunlaşmadığı görülmüştür. 16 üniversitede birer çalışma, 2 üniversitede ikişer çalışma ve 2 üniversitede üçer çalışma olmak üzere, çalışmaların geniş bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Toplamda 21 farklı üniversitede 27 lisansüstü tez yürütülmüş olması, karizmatik liderlik konusunun belirli kurumlarla sınırlı kalmayıp, farklı akademik çevrelerde ilgi gören bir araştırma alanı olduğunu göstermektedir. Bu durum, farklı akademik yaklaşımların ve bakış açılarının konuya katkıda bulunmasına olanak sağlamakta, böylece karizmatik liderlik üzerine yapılan çalışmaların daha geniş bir perspektifle ele alınmasına imkân tanımaktadır.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği belirlenmiştir. Buna karşın, nitel araştırma yöntemlerini kullanan çalışma sayısının oldukça az olduğu ve yalnızca bir tane karma yöntem temelli çalışmanın bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durum, karizmatik liderlik konusunun araştırılmasında bazı sınırlamalar yaratmaktadır. Nicel araştırmalar, konuya dair genel eğilimleri ve istatistiksel verileri ortaya koymada etkili olsa da, nitel araştırmaların eksikliği, liderlik sürecinin bağlamsal ve derinlemesine anlaşılmasını zorlaştırabilir. Nitel araştırmaların süreçlere daha fazla entegre edilmesi, karizmatik liderlerin takipçileriyle kurdukları ilişkiler, karar alma süreçleri ve liderlik algısının bireysel düzeyde nasıl şekillendiği gibi konular hakkında daha kapsamlı bilgiler edinilmesine katkı sağlayacaktır. Ancak, mevcut literatürde bu durumun yeterince yansımadığı görülmektedir. Dolayısıyla, gelecekte yapılacak çalışmalarda nitel ve karma yöntemlere daha fazla yer verilmesi, karizmatik liderlik üzerine yapılan araştırmaların daha bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmasını sağlayabilir ve konuya dair daha derinlemesine içgörüler sunabilir.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma desenleri kullanılmış olup, bu çalışmalar arasında en yaygın olarak tarama deseninin tercih edildiği belirlenmiştir. Buna karşılık, nitel araştırma desenlerinin oldukça az kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu durum, karizmatik liderlik çalışmalarında desen sınırlılığı olduğunu göstermektedir. Tarama deseni, geniş örneklemler üzerinde genel eğilimleri belirlemek için etkili bir yöntem olsa da, liderlik olgusunun dinamiklerini, takipçilerle olan etkileşim süreçlerini ve liderlik algısının bağlamsal faktörlerle nasıl şekillendiğini anlamada nitel desenlerin eksikliği önemli bir boşluk yaratmaktadır. Nitel araştırma desenlerinin daha

fazla kullanılması, karizmatik liderlerin etkileyciliği, motivasyon süreçleri ve takipçiler üzerindeki uzun vadeli etkileri gibi konuların derinlemesine incelenmesine katkı sağlayacaktır. Gelecekte yapılacak çalışmaların, yalnızca tarama desenine değil, fenomenolojik, durum çalışması ve etnografik gibi nitel desenlere de odaklanması, karizmatik liderlik konusunun daha kapsamlı ele alınmasına yardımcı olabilir.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmalarda en yaygın olarak basit seçkisiz, tabakalı örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, bazı çalışmalarda örnekleme seçimi yapılmaksızın evrenin tamamına ulaşan araştırmalara rastlanırken, bazı çalışmaların ise tercih edilen örnekleme yöntemini açıkça belirtmediği görülmüştür. Örnekleme yöntemlerindeki bu çeşitlilik, karizmatik liderlik araştırmalarında sistematik bir yaklaşım eksikliğini gösterebilir. Basit seçkisiz ve tabakalı örnekleme, genellenebilir sonuçlar elde etmek açısından güçlü yöntemler olsa da, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi, araştırmaların dış geçerliliğini sınırlayabilir. Öte yandan, örnekleme yöntemi belirtilmeyen çalışmalar, araştırmanın şeffaflığını ve tekrarlanabilirliğini zorlaştırabilir. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmalarda örnekleme seçiminin daha açık ve sistematik bir şekilde tanımlanması, karizmatik liderlik alanındaki araştırmaların bilimsel güvenilirliğini ve karşılaştırılabilirliğini artıracaktır. Aynı zamanda, farklı örnekleme tekniklerinin kullanılması, liderlik olgusunun farklı bağlamlar ve sektörler üzerindeki etkisinin daha kapsamlı şekilde incelenmesine olanak tanıyacaktır.

Araştırmada, karizmatik liderlik üzerine yapılan çalışmalarda en yaygın örnekleme büyüklüğünün 301-500 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu aralığın daha yoğun tercih edilmesi, araştırmacılar için 300 ve üzeri örnekleme büyüklüğünün ulaşılabilir ve yeterli bir seçenek olarak görülmesinden kaynaklanabilir. Ayrıca, karizmatik liderlik konulu çalışmalarda en sık öğretmenlerden veri toplandığı belirlenmiştir. Bu çalışmaların çoğunda, yöneticilerin karizmatik liderlik davranışları öğretmenlerin bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Bu durum, eğitim sektörünün liderlik araştırmaları için önemli bir bağlam sunduğunu göstermektedir. Ancak, liderlik algısının yalnızca öğretmenlerin perspektifinden ele alınması, konunun daha geniş bir bakış açısıyla incelenmesini sınırlayabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı sektörlerden ve farklı yönetim seviyelerinden veri toplanarak karizmatik liderlik algısının daha çeşitli perspektiflerden değerlendirilmesi, konunun daha kapsamlı anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmalarda nicel araştırmalarda yaygın olarak ölçekler ve anketlerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu durum, ulusal alanyazında araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilen bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Ölçek ve anketlerin yaygın kullanımı, veri toplama sürecini sistematik ve standart hale getirdiği için araştırmacılar tarafından güvenilir ve pratik bir yöntem olarak benimsenmiş olabilir. Ancak, bu yöntemin tek başına kullanılması, karizmatik liderlik gibi dinamik ve bağlamsal faktörleri içeren bir konunun daha derinlemesine anlaşılmasını sınırlayabilir. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmalarda, anket ve ölçeklerin yanı sıra derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları ve gözlem gibi nitel yöntemlerin de kullanılması, karizmatik liderliğin daha kapsamlı ve çok yönlü bir şekilde ele alınmasını sağlayabilir.

Araştırmada, karizmatik liderlik konulu çalışmalarda veri analiz teknikleri olarak en yaygın kullanılan yöntemlerin betimsel istatistikler, t-testi, ANOVA, Pearson korelasyon ve regresyon analizi olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, bazı tezlerde non-parametrik testlerin de kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu durum, araştırmacıların genellikle parametrik testleri tercih ettiğini, ancak bazı örneklemlerde dağılım özelliklerine bağlı olarak non-parametrik testlerin de kullanıldığını göstermektedir. T-testi ve ANOVA, gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek için yaygın olarak kullanılan yöntemler olup, Pearson korelasyon ve

regresyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla sıkça tercih edilmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, karizmatik liderliğin daha derinlemesine anlaşılabilmesi için çok değişkenli istatistiksel yöntemler, yapısal eşitlik modelleme ve nitel analiz tekniklerinin de araştırma süreçlerine entegre edilmesi, konuya daha kapsamlı bir bakış açısı kazandırabilir.

Araştırmada, karizmatik liderlik konusunun 22 farklı konu ile ilişkili olarak ele alındığı belirlenmiştir. Bu konular arasında özellikle “Güven”, “Kolektif Öğretmen Yeterliği” ve “Motivasyon” ön plana çıkmıştır. Bu durum, karizmatik liderliğin en çok takipçiler üzerinde güven oluşturma, grup dinamiklerini güçlendirme ve bireyleri motive etme yönleriyle ele alındığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, “Örgütsel Mutluluk”, “Duygusal Zekâ”, “Okul Yönetişimi”, “Örgütsel Sadakat”, “Öz-Yeterlik”, “İnovasyonel Yaklaşım”, “Performans”, “Okul Gelişimi”, “Örgütsel Vatandaşlık”, “Örgütsel Sinizm”, “Okul Kültürü”, “Örgütsel Sessizlik”, “Kurumsal İtibar”, “Yaratıcı Katılım”, “Mizah Davranışları”, “Velinin Liderliği” ve “Duygusal Emek” gibi konuların da karizmatik liderlik ile ilişkili olarak ele alındığı tespit edilmiştir. Bu durum, karizmatik liderliğin sadece bireyler üzerindeki etkisiyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda örgütsel yapı, kültür, performans ve yenilikçilik gibi birçok farklı boyutta da incelendiğini göstermektedir. Özellikle örgütsel sadakat, okul kültürü ve kurumsal itibar gibi konular, liderliğin kurumlar üzerindeki uzun vadeli etkilerine işaret ederken, duygusal zekâ, mizah davranışları ve duygusal emek gibi kavramlar ise liderliğin insan ilişkileri ve psikolojik yönüne vurgu yapmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmaların, karizmatik liderliğin bu farklı boyutlarını daha ayrıntılı inceleyerek, farklı sektörler ve bağlamlarda nasıl bir etki yarattığını ortaya koyması, literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırmada, karizmatik liderlik konusundaki lisansüstü çalışmaların büyük çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu durum, eğitim yönetimi alanında doktora programlarına daha fazla öğrenci kabul edilmesi veya doktora programlarının sayısının artırılması gerektiğini göstermektedir. Karizmatik liderlik üzerine yapılan araştırmaların daha derinlemesine ve akademik düzeyi yüksek çalışmalara dayanması, alanın gelişimine önemli katkılar sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, veri toplama yöntemleri açısından en yaygın kullanılan araçların ölçekler ve anketler olduğu tespit edilmiştir. Ancak, bu yöntemler genellikle genel eğilimleri belirleme açısından faydalı olsa da, konunun daha derinlemesine ve bağlamsal analizini yapmak için saha çalışmalarına daha fazla yer verilmesi gerektiği söylenebilir. Yayın incelemelerinde gözlemlenen bu eksiklikler dikkate alındığında, nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı saha çalışmalarının artırılması, karizmatik liderlik kavramının pratik uygulamalar ve gerçek liderlik deneyimleri üzerinden daha kapsamlı incelenmesini sağlayabilir.

Araştırmada, karizmatik liderlik konusundaki lisansüstü çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma desenlerinin tercih edildiği, buna karşın nitel araştırma desenlerinin oldukça az kullanıldığı belirlenmiştir. Karma yöntem ise yalnızca bir çalışmada tercih edilmiştir. Karma yöntemle yapılan araştırmalar, karizmatik liderlik konusunu hem istatistiksel verilerle destekleme hem de liderlik süreçlerini derinlemesine anlama fırsatı sunduğundan, bu yönteme daha fazla yer verilmesi önemli bir gereklilik olarak görülmektedir. Ayrıca, lisansüstü çalışmalar incelendiğinde, örneklem çeşitliliği ve veri analiz türleri açısından istenilen seviyeye ulaşamadığı tespit edilmiştir. Çalışmaların büyük kısmı, belirli gruplarla sınırlı kalmış ve veri analizinde genellikle klasik istatistiksel yöntemlere ağırlık verilmiştir. Bu durumun üstesinden gelmek için, lisansüstü eğitimlerde bilimsel araştırma yöntemleri dersinin içeriği gözden geçirilerek, uygulamaya yönelik bir formatta yeniden düzenlenebilir. Böylece, öğrencilerin farklı veri toplama ve analiz yöntemleri konusunda daha geniş bir perspektif kazanmaları sağlanabilir ve karizmatik liderlik üzerine yapılan çalışmaların daha kapsamlı ve çeşitli yöntemlerle ele alınmasının önü açılabilir.

KAYNAKÇA

- Aykanat, Z. (2010). *Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2017). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. (Çev. Ed. O.Köksal). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bozkurt, Ö. ve Göral, M. (2013). Modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(4), 1-14.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve kültürel yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Göka, E. (2005). *Türklerde liderlik ve fanatizm*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Gül, H. ve Aykanat, Z. (2012). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 17-36.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(3-4), 163-185.
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(3-4), 163-184.
- Gürer, A. (2019). *21. Yüzyılda liderlik yaklaşımları*. İstanbul: Hiperlik Yayınları.
- Hadımoğlu, D. (2022). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesi özel ortaöğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Holloway, K. (2012). *An examination of the relationship between charismatic leadership and job satisfaction*. Doktora tezi, Capella University.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim yönetimi kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara.
- Marşap, A. (1995). *Yönetim kontrol sistemleri*. Ankara: KHO Basımı.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 403-427.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında conger ve kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine karaman ve aksaray emniyet müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 403-428.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Özer, S. ve Can, N. (2011). Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir İli Örneği). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1), 1-17.

- Pawar, B.S., & Eastman, K.K. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination. *Academy of Management Review*, 22(1), 80-109.
- Ray, S. (2011). An insight into the vision of charismatic leadership: Evidence from recent administrative change in West Bengal Province of India. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 55-67.
- Taşkın, T. (2021). Fen eğitiminde kavram karikatürü ile ilgili çalışmalar üzerine bir içerik analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 622-651.
- Töremen, F., Demir, H. ve Korkut, A. (2015). Karizmatik liderlik iletişim ölçeğini Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 3(2), 27-40.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.