

**EĞİTİM VE BİLİM DERGİSİNDE LİDERLİK KONUSUNDA YAYINLANMIŞ  
MAKALELERİN SİSTEMATİK LİTERATÜR ANALİZİ**

**SYSTEMATIC LITERATURE ANALYSIS OF ARTICLES ON LEADERSHIP IN  
EDUCATION AND SCIENCE JOURNALS**

**Atila AŞCI**

MEB., atl.asci42@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0009-5776-1381>

**İsmet KATIRCI**

MEB., sidays26@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0000-9038-0868>

**Mehmet Raşit DAĞCI**

MEB., mrdagci@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0004-9774-7836>

**Nazmiye DAĞCI**

MEB., nazmiyedagci09@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0003-9497-9327>

**Mehmet ERTAŞ**

MEB., kaiserertas26@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0003-6825-1439>

**Murat KARATAŞ**

MEB., muratkaratas8@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0009-7539-428X>

**ÖZET**

Araştırmada liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin sistematik literatür taramasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırmada ifade edilen amacın yanında liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makaleler yayımlandıkları yıllara, tercih edilen araştırma yöntemlerine, araştırma desenlerine, örneklem türlerine, örneklem büyüklüklerine, kullanılan veri kaynaklarına, kullanılan veri toplama araçlarına ve veri analiz tekniklerine göre dağılımların ne şekilde olduğunun belirlenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmada model olarak doküman incelemesi tercih edilmiştir. Örneklem, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 27 çalışmadan oluşmaktadır. Araştırma sırasında toplanan veriler, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmada, liderlik konusundaki makalelerin en fazla yayının son beş yıl içinde gerçekleştirildiği, çoğu çalışmada nicel araştırma yöntemleri ve tarama deseni tercih edildiği görülmüştür. Bununla birlikte çalışmalarda, liderlik konu başlığında yoğun olarak örneklem türü olarak tabakalı, basit seçkisiz ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı saptanmıştır. Örneklem büyüklüğü olarak 301-500 aralığında örneklem büyüklüğünün daha çok tercih edildiği, örnekleme daha çok öğretmenlerin dahil olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada, liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda nicel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan ölçekler ve anketler kullanıldığı, veri analiz tekniği olarak betimsel istatistiklerin yanı sıra yoğun olarak Pearson korelasyon ve regresyon analizinin kullanıldığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Eğitim ve Bilim Dergisi, sistematik literatür incelemesi

**ABSTRACT**

The study aims to conduct a systematic literature review of articles on leadership published in the journal Education and Science. In addition to this main objective, the study seeks to determine the distribution of these articles based on their publication years, preferred research methods, research designs, sample types, sample sizes, data sources, data collection

tools, and data analysis techniques. Document analysis was chosen as the research model for this study. The sample consisted of 27 studies selected through purposive sampling. The data collected during the research were analyzed using the content analysis method. The findings revealed that most articles on leadership were published within the last five years, with a predominant preference for quantitative research methods and survey designs. Additionally, the studies often utilized stratified, simple random, and convenience sampling methods for selecting samples. Sample sizes most commonly fell within the range of 301-500 participants, with teachers being the most frequently included group in the samples. Furthermore, it was observed that quantitative studies on leadership extensively used scales and questionnaires as data collection tools. Descriptive statistics were the most commonly employed data analysis technique, followed by Pearson correlation and regression analysis. These findings provide a comprehensive overview of the trends and methodological preferences in leadership research within the Education and Science journal.

**Keywords:** Leadership, charismatic leadership, educational administration, systematic literature review

## GİRİŞ

Liderlik, tarih boyunca toplumların, organizasyonların ve bireylerin ortak hedeflere ulaşmasında kritik bir rol oynamış, özellikle 20. yüzyılda sanayi devrimiyle birlikte önemini artırmıştır. Sanayi devriminin getirdiği hızlı ekonomik değişim ve büyüme, organizasyonların daha karmaşık hale gelmesine neden olmuş, bu da etkili yönetim ve liderlik ihtiyacını doğurmuştur. O dönemde liderlik, özellikle üretim süreçlerinin optimize edilmesine yönelik olarak Taylor gibi yönetim teorisyenlerinin çalışmalarıyla şekillenmiştir. Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı, çalışanların verimliliğini artırmak için liderlerin belirli yöntem ve tekniklere odaklanmasını önermiştir. Ancak bu dönem, liderliği daha çok mekanik bir süreç olarak ele almış, insan faktörüne sınırlı bir vurgu yapmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren liderlik kavramı daha insana odaklı bir anlayışa evrilmiştir. Yeni liderlik teorileri, toplam kalite yönetimi gibi yaklaşımlar, liderliği yalnızca yönetsel bir işlev olarak değil, aynı zamanda bir sosyal bilim dalı olarak ele almıştır. Bu dönemde, etik liderlik, moral liderlik, vizyoner liderlik ve kültürel liderlik gibi kavramlar öne çıkmış; liderlik, sadece hedeflere ulaşma sürecini yönetmek değil, aynı zamanda insanların moralini yükseltmek, değerler yaratmak ve bir vizyon oluşturmak gibi görevleri de içermiştir. Liderlik, genellikle örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak için bireyleri etkileyen bir güç olarak tanımlanır. Bu etki, liderlerin karakteristik özellikleri, davranışları veya elde ettikleri sonuçlar üzerinden değerlendirilir. Örneğin, Can (2002), liderliği hedeflere ulaşma sürecinde başkalarını etkileyebilme becerisi olarak tanımlamış, Budak (2003) ise liderliği, grup süreçlerinin odak noktası, bireyler arasındaki güç ilişkilerini ortaya koyan bir araç ve belirlenen hedeflere ulaşma mekanizması olarak açıklamıştır. Günümüzde liderlik, sadece yönetim ve organizasyon bağlamında değil, aynı zamanda toplumsal, kültürel ve bireysel düzeyde de geniş bir anlam kazanmıştır. İnsanların sosyalleştikçe liderlik kavramını sürekli yeniden tanımladığı ve dönüştürdüğü görülmektedir. Bu bağlamda liderlik, hem bireysel bir yetenek hem de bir toplumsal süreç olarak ele alınmaktadır. Modern liderlik teorileri, liderlerin sadece karar verici veya yönlendirici olmadığını, aynı zamanda ilham veren, iş birliğini teşvik eden ve vizyon oluşturan kişiler olduğunu vurgulamaktadır. Bu da liderlik kavramının daha kapsayıcı ve insan odaklı bir yapıya evrilmesini sağlamıştır.

Bu çalışmada, liderlik konusunun özellikle Eğitim ve Bilim dergisindeki akademik çalışmalar üzerinden sistematik olarak incelenmesi hedeflenmektedir. Literatürde liderlik ile ilgili çeşitli boyutlarda yapılan çalışmaların niteliğini, yöntemlerini ve eğilimlerini anlamak,

liderlik kavramının eğitsel bağlamda ele alınış biçimini daha iyi kavrayabilmek adına önem taşımaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, Eğitim ve Bilim dergisindeki liderlik konulu makaleleri kapsamlı bir şekilde analiz ederek, bu çalışmaların yöntemsel ve tematik özelliklerini ortaya koymaktır. Bu araştırma, liderlik üzerine yapılan akademik çalışmaların yayımlandıkları yıllardan tercih edilen yöntemlere, veri toplama araçlarından analiz tekniklerine kadar çeşitli boyutlarını detaylı olarak inceleyerek, alana katkı sağlamayı hedeflemektedir. Eğitim ve Bilim dergisinde liderlik konulu çalışmaların bu tür bir analizinin, hem literatürdeki boşlukları tespit etme hem de gelecekteki araştırmalara yön verme açısından değerli bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Eğitim ve Bilim dergisinde liderlik konusunda yayımlanmış makalelerin analiz etmektir. Araştırmanın alt amaçlarında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makaleler yayımlandıkları yıllara göre ne şekilde dağılmaktadır?
2. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen araştırma yöntemlerine göre dağılımı ne şekildedir?
3. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılımı ne şekildedir?
4. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen örneklem türlerine göre dağılımı ne şekildedir?
5. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde örneklem büyüklüklerine göre dağılım ne şekildedir?
6. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde kullanılan veri kaynaklarının dağılımı ne şekildedir?
7. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde kullanılan veri toplama araçlarının dağılımı ne şekildedir?
8. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde kullanılan veri analiz tekniklerinin dağılımı ne şekildedir?
9. Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde araştırılan liderlik türlerinin dağılımı ne şekildedir?

## 2. Literatür

### 2.1. Liderlik Kavramı

Liderlik, tarih boyunca en çok tartışılan, incelenen ve anlaşılmaya çalışılan kavramlardan biri olmuştur. Bu konunun sürekli olarak ilgi odağı olmasının temelinde, liderliğe duyulan ihtiyacın geçmişten günümüze kadar artarak devam etmesi yer alır. Bennis'in (1999, akt. Gürer, 2019) kullandığı "ıssız ada" metaforu, liderlik ihtiyacının sosyal yaşamın bir gerekliliği olduğunu etkileyici bir şekilde ifade etmektedir. Bennis, liderlik ihtiyacının yalnızca bir bireyin ıssız bir adada tek başına yaşaması durumunda ortadan kalkabileceğini vurgular. Bu da liderliğin, insanın sosyal bir varlık olmasından kaynaklanan doğal bir olgu olduğunu gözler önüne sermektedir. Liderlik, insanlık tarihi boyunca toplumsal organizasyonların ayrılmaz bir parçası olmuştur. İnsanlar, farklı inanç, değer, amaç ve tutumlara sahip olsalar da, sosyal varlıklar olarak bir araya gelir ve çeşitli gruplar oluştururlar. Ancak bu grupların düzenli, uyumlu ve verimli bir şekilde işleyebilmesi için, onları bir hedef doğrultusunda yönlendirebilecek bireylerin varlığına ihtiyaç duyulur. Bu noktada liderler devreye girer ve topluluğu organize ederek bir yön sağlarlar. Liderlik, bireylerin etkilenmesini

sağlayarak onları belirlenen ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme sanatıdır (Özer ve Can, 2011). Dolayısıyla liderlik, sadece bireylerin bir araya gelmesini sağlayan bir unsur değil, aynı zamanda bir grubun başarıya ulaşması için gerekli olan sinerjiyi yaratan temel bir dinamiktir. İnsanlığın varoluşuyla birlikte ortaya çıkan liderlik olgusu, bireysel hedeflerin toplumsal hedeflerle uyum içinde gerçekleştirilmesini mümkün kılar. Bu yönüyle liderlik, insan hayatının her alanında etkili olan, zamansız bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Davis (1972; akt. Hadımoğlu, 2022), insanlığı uygarlığın temel taşı olarak nitelendirmiş ve sürekli gelişiminin kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamıştır. Ona göre, iş dünyasında liderlik olmaksızın işletmeler yalnızca insan ve makineden oluşan, ruhsuz bir yığın haline gelecektir. Bu yaklaşım, liderliğin hem bireyler hem de örgütler açısından neden vazgeçilmez olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bireylerin, hem içinde buldukları grubun hedeflerine ulaşabilmesi hem de kendi bireysel hedeflerini gerçekleştirebilmesi için planlayıcı, girişimci, örgütleyici ve motive edici bir liderin varlığına ihtiyaç duyduğu görülmektedir (Eren, 2010). Liderlik, bireylerin enerjilerini doğru yönlendirmekle kalmaz, aynı zamanda onların potansiyellerini ortaya çıkararak hem bireysel hem de toplu başarılarla ulaşmalarını sağlar. Örgütler açısından liderlik ise daha geniş bir çerçevede ele alınır. Örgütlerin tüm faaliyetlerini ayrıntılı şekilde düzenlemeye yönelik planlarının yeterli olamaması, dış çevreyle sürekli etkileşimde olan örgütlerin yapısının zamanla yetersiz hale gelmesi ve büyüyen örgütlerde çalışan davranışlarının kontrol edilerek örgüt hedeflerine yönlendirilmesi ihtiyacı, liderliği vazgeçilmez bir unsur haline getirmiştir (Zel, 2006). Liderler, örgütün değişen çevre koşullarına uyum sağlamasına, çalışanları motive ederek hedeflere yönlendirmesine ve sürdürülebilir bir başarı elde etmesine olanak tanır. Bu bağlamda, liderlik hem bireylerin hem de örgütlerin temel ihtiyaçlarına cevap veren, karmaşık sistemlerin işleyişini sağlayan bir araçtır. İş dünyasında liderlik eksikliği, yalnızca çalışanların potansiyelinin yeterince kullanılmamasına değil, aynı zamanda örgütlerin verimsiz ve yönsüz bir duruma düşmesine yol açabilir. Bu nedenle, liderlik, örgütsel yapıların vazgeçilmez bir parçasıdır ve sürdürülebilir başarı için kritik bir role sahiptir.

Liderlik, örgütlerin belirlediği amaçlara ulaşmasını sağlamak için bir etkileme süreci olarak tanımlanabilir. Lider ise bu süreçte örgüt üyelerini etkileyen, onları motive eden, yaratıcı ve etkili planlama yapabilen, aynı zamanda teşvik yeteneği yüksek bir birey olarak öne çıkar (Marşap, 1995). Moore, liderliği “insanları istenen yönde etkileme yeteneği” olarak tanımlarken, Urwick bunu “insanların niteliği” olarak ifade etmiştir. Morphet ve arkadaşları liderliği “toplumda diğerlerini iş birliğine yönlendirebilen kişi” olarak ele alırken, Simon ve arkadaşları lideri, insanları ortak bir amaç etrafında toplayan ve birleştiren birey olarak tanımlamıştır (Kaya, 1991). Bu çeşitlilik, liderlik kavramının farklı bağlamlarda değişen özellikler sergilediğini ve tek bir tanımla sınırlanamayacağını göstermektedir. Liderlik kavramı, bireylerin liderlik olgusuna bakış açısına göre de farklı anlamlar kazanabilir. Bazı insanlar için liderlik, kurumsal hiyerarşinin en üst basamağında bulunmayı ifade ederken, diğerleri için bu, bir yöneticiden çok daha farklı becerilere ve niteliklere sahip olmayı gerektirir (Werner, 1993; akt. Eren, 2010). Bu farklı yaklaşımlar, liderliğin yalnızca bir pozisyon veya unvan değil, aynı zamanda özgün yetenekler ve stratejik düşünce gerektiren bir süreç olduğunu ortaya koyar. Yukl’a (2013) göre liderlik, başkalarına ne yapılması gerektiğini anlamaları ve bunu kabul etmeleri konusunda rehberlik ederken, paylaşılan hedeflere ulaşmak için bireysel ve toplu çabaları kolaylaştıran bir süreçtir. Bu tanım, liderliğin yalnızca bireylerin yönlendirilmesiyle sınırlı olmadığını, aynı zamanda bir grup içindeki iş birliği ve dayanışmayı artırarak ortak hedeflere ulaşmayı mümkün kılan bir süreç olduğunu vurgular. Bu bağlamda, liderlik hem bireysel hem de örgütsel düzeyde kritik bir rol oynar ve başarılı bir lider, hem bireylerin hem de örgütün potansiyelini en üst düzeye çıkararak kişidir.

Liderlik, tarih boyunca birçok farklı bakış açısıyla ele alınmış olsa da, tam anlamıyla kesin ve evrensel bir tanıma ulaşamamıştır. Bu durum, liderliğin dinamik, bağlama bağlı ve çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir. Liderlikle ilgili yapılmış tanımları incelediğimizde, bu kavramın özünde, bir grup insanı ortak hedefler doğrultusunda bir araya getirme ve bu hedeflere ulaşmaları için onları motive ederek harekete geçirme becerisi ile bilgilerini içeren bir bütün olarak görülebileceğini söyleyebiliriz (Eren, 2009). Bu tanım, liderliğin yalnızca bir pozisyon ya da unvan değil, aynı zamanda stratejik düşünme, etkili iletişim ve insan davranışlarını anlama gibi çeşitli yetkinlikleri gerektirdiğini vurgular. Liderlik, gruptaki bireylerin farklı yetenek ve bakış açılarını uyum içinde birleştirerek ortak bir amaç doğrultusunda yönlendirilmesini sağlar. Bu süreç, liderin yalnızca teknik bilgi ve becerilerine değil, aynı zamanda duygusal zekasına, motivasyon gücüne ve bireyler arasında güven oluşturma yeteneğine de bağlıdır. Liderliğin tanımlanmasındaki çeşitlilik, onun uygulama alanlarının ve koşullarının değişkenliğinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, bir kriz yönetimi sırasında liderlik, hızlı karar almayı ve yüksek düzeyde bir organizasyon becerisini gerektirirken, bir eğitim kurumunda liderlik, öğretim hedeflerine ulaşmayı kolaylaştıran iş birliği odaklı bir yaklaşım olabilir. Bu nedenle, liderlik tanımları bir bağlamdan diğerine farklılık gösterebilir, ancak özünde liderlik, bir vizyon sunma, bu vizyon etrafında bir araya gelen bireyleri motive etme ve onları bu doğrultuda yönlendirme sürecidir.

## 2.2. Liderlik Türleri

Alan yazında pek çok liderlik türü bulunmaktadır. Bu liderlik türlerinden bazıları aşağıda açıklanmıştır.

### 2.2.1. Dönüşümcü Liderlik

Bir liderlik çeşidi olan dönüşümcü liderlik, örgütün amaçlarını göz önünde bulundurarak çalışanların motive edilmesiyle ihtiyaç ve beklentilerinin desteklenmesi sürecidir. Dönüşümcü lider, kendi menfaatlerinin ötesinde örgütün menfaatlerini ön planda tutar ve onları destekleyerek yardım eder (Yammarino vd., 2005; akt. Hadımoğlu, 2022). Dönüşümcü lider, örgütün amaçlarını takip ettiği kadar çalışanlarının gelişimi üzerinde durur. Çalışanların yeteneklerini ön plana çıkararak kendilerine güvenmelerini sağlar ve onlardan daha fazla sonuç almayı hedefler. Dönüşümcü liderlikle ilgili yorumlar incelendiğinde genel olarak varılan ortak kanı, dönüşümcü liderin önceliği insan olduğu, çalışanların istek ve ihtiyaçlarına önem vererek onları karşıladığı, onların yeteneklerini ortaya çıkararak desteklediği ve gelişimlerini sağladığı olduğu söylenebilir. Bu amaçları gerçekleştirmek için dönüşümcü liderler, ideal etki, zihinsel özendirme, bireysel ilgi, ilham verici güdüleme davranışlarını kullanır (Celep, 2004).

Dönüşümcü lider için bir vizyonun belirlenmesi ve geliştirilmesi çok önemlidir. Dönüşümcü lider izleyenleriyle iletişim halinde olarak, onların fikirlerini alarak bu vizyonu belirler. Belirlenen vizyon örgütü daha ileriye götürecektir ve dönüşümü sağlayacak nitelikte olmalıdır. Dönüşümcü liderler iletişime önem verirler ve iletişimle örgütün üst amaçlarına ulaşabilmesi için izleyenlerin inanç ve tutumlarını değiştirebilirler. Bu şekilde izleyenlerin bireysel amaçlarından öte örgütün amaçlarına, örgütün başarısına ve büyümesine odaklanmalarını sağlayabilirler (Çelik, 2007). Brestrich (2000, akt. Hadımoğlu, 2022) ise dönüşümcü liderin özellik ve davranışlarını aşağıdaki gibi maddeler halinde özetlemiştir:

- İzleyicilerinde daha evvel yaptıkları işlerine yeni bir bakış açısı ile bakmalarını sağlayacak yeni ilgiler uyandırır.
- Örgüt içinde oluşturulan vizyonun ve misyonun izleyiciler tarafından benimsenmesiyle ilgili bilinç uyandırır.

- İzleyicilerinin, sahip oldukları yetenekleri ortaya çıkararak bu yeteneklerini en yüksek seviyede kullanabilmelerine fırsat verir.
- İzleyicilerde grup menfaatlerini gözeterek bir bakış açısı oluşturur ve sadece kendi menfaatlerini değil aynı zamanda grubun menfaatlerine de önem vermeleri yönünde izleyicileri motive eder.

### 2.2.2. Etkileşimsel Liderlik

Etkileşimsel liderliğin, lider ve çalışanlar arasında karşılıklı değişimi içerdiği söylenebilir. Etkileşimsel liderlik, çalışanlarını şartlandıran, ne yapacakları konusunda onlara rehberlik eden, örgütün amaçlarını ve çalışanların görevlerini açıkça belirleyen bir liderlik tarzıdır (Korkmaz, 2008). Bu liderlik tarzında, çalışanlardan beklentiler, yapılması istenen işler, lidere itaat ve verilen sorumluluğu yerine getirme karşılığında kazanılacak ödül veya yapmamaları halinde verilecek ceza açık bir biçimde ortaya konur. Çalışanlar istenilen performansı gösterip amaçlarına ulaşmada başarılı olurlarsa, lider astlarını olumlu geri dönütlerle ödüllendirir. İstenilen amaca ulaşamazlarsa yaptırımlar uygulanır (Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012).

### 2.2.3. Kuantum Liderlik

Kuantum liderliği, lider-takipçi ikilemi, ortak bir bütün oluşturan bir etkileşim alanı olarak analiz edilebilir. Lider ve takipçilerin, liderliği oluşturan yapıya eşit oranda katkı sağladığı düşünülmektedir. Liderlerin ve takipçilerin niteliklerini ve davranışlarını anlamlı kılan olguların paylaştıkları etkileşimler olduğu açıktır. Kuantum liderlik paradigması içinde liderler, takipçilerinin çabalarını görür ve kendilerini takipçilerinden ayrı görmezler. Kuantum liderlik özelliklerini sergileyen liderler, özverili bir şekilde, “Başkalarının beni takip etmesini nasıl sağlayabilirim?”, “Kitlenizin ihtiyaçları nelerdir? Onlarla nasıl bütünleşebilirim?” gibi sorularını kendine soran liderlerdir (Erçetin, 2000).

### 2.2.4. Vizyoner Liderlik

Küreselleşen dünyada değişen çevre koşulları organizasyonları da değişime zorlar. Son yıllarda yaşanan hızlı değişim ve çevre koşullarının farklılaşması, ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişim gibi etkenler liderlikle ilgili beklentileri yoğun olarak arttırmaktadır (Schein, 1997). Günümüzde geleneksel tarzı benimseyen liderler tercih edilmemektedir. Aksine değişime ve gelişime açık, geleceği ön görüp hedefini ona göre belirleyen en önemlisi vizyon oluşturan liderler tercih edilmektedir. Günümüz şartlarında her liderin bir vizyonu olmalıdır. Vizyon sahibi olmayan liderler ve gruplar günümüz organizasyonlarında yer alamazlar (Şirin, 2019). Vizyoner liderler mensubu olduğu grubun üyelerini etkileyecek, geleceğe yönelik ulaşmayı hedefledikleri amaçlarına ulaştırabilecek kabiliyet ve yeteneğe sahiptirler (Erdoğan, 2002). Bu liderler, öngörülerini ve sezgileri sayesinde gelecekte oluşabilecek koşulları fark etmekte ve ona göre örgütlerini geliştirecek, geleceğe hazırlayacak bir vizyon oluşturabilmektedirler (Doğan, 2007). Kendilerinin ve grubunun karşılaşılabileceği olumsuz durumu önceden sezip ona göre tedbir almaları bu liderlerin çok önemli bir özelliğidir.

### 2.2.5. Stratejik Liderlik

Stratejik liderler, gelecekle ilgili önsezisi olan, kendine has özgün fikirleri ve vizyonu bulunan, hissedarlarıyla iyi ilişkiler kurabilen liderlerdir (Koca Şişik, 2015). Stratejik liderler, değişimi başlatabilmesi için akla ve mantığa dayalı kararlar almalıdırlar. Örgütün misyonu, stratejileri, uzun vadeli hedefleri çok iyi tahlil edilmeli, uygulama için harekete geçilmeli, bunun için gerekli işgücü ve kabiliyetlere gereken destek verilmelidir. Stratejik lider, özgün fikirler üretme, grubunu yönetme ve ekip oluşturma özelliklerinin tümüne sahiptir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009). Diğer lider türlerinde olduğu gibi stratejik lider, bir çok rolü üstlenebilen kişidir. Stratejik lideri diğer lider türlerinden ayıran özelliklerden biri, her türlü koşula uyum sağlamasıdır. Stratejik liderlik tek başına gerçekleşecek bir olgu değil, bir ekip ve organizasyon işidir. Diğer liderlik türlerinde liderlik liderin kendisine has özellikleri ile yürütülürken, stratejik liderlikte kabiliyetli uzman bir ekip liderliğin çok önemli bir parçasıdır (Ireland ve Hitt 2005). Ayrıca lider grubun hem lideri hem üyesidir. Lider diğer grup üyelerini yönetir ve onlarla birlikte örgütün başarısı için var gücüyle çalışır (Besler, 2004).

### 2.2.6. Etkili Liderlik

Etki, liderliğin özüdür ve liderlerin faaliyetlerinin çoğu insanların tutum ve davranışlarını etkileme girişimlerini içerir. Bir liderin ne kadar güç ve etkiye ihtiyacı olduğu duruma bağlıdır. Değişime karşı güçlü bir dirençle karşılaşıldığında stratejide büyük değişiklikler yapmak için daha fazla etkiye ihtiyaç vardır. Pozisyon gücünden kaynaklanan etki, örgütün faaliyetlerini aksatmaya çalışanları veya kaynaklarını çalmak isteyenleri kontrol etmek gerektiğinde özellikle önemlidir. Liderin tatmin edici faydalar sağlaması, yeterli kaynakları elde etmesi, ekibin çalışmasını kolaylaştırması, astların mantıksız taleplere karşı tamponlanması ve çıkarlarını etkin bir şekilde temsil etmesi için yukarı ve yanal etki önemlidir. Liderliğin tanımları gibi, etkili liderlik tanımları da bir yazardan diğerine farklılık gösterir. Liderlik etkinliğini değerlendirmek için seçilen kriterler, bir araştırmacının açık veya örtük liderlik anlayışını yansıtır. Çoğu araştırmacı liderlik etkinliğini tek bir kişi, ekip, grup veya kuruluş üzerindeki etkilerinin sonuçları açısından değerlendirir. Etkili liderlikle ilgili teorilerin çoğu da doğrudan astları etkilemek için kullanılan davranışlara odaklanır. Ancak bir lider, aynı zamanda örgüt içindeki astları dışındaki diğer insanları da etkileyebilir (Yukl, 2013).

Etkili bir liderin başarılı olmak için teknik, kavramsal ve kişilerarası becerilere ihtiyacı vardır. Üç beceri türünün göreceli önceliği ve belirli becerilerin en uygun karışımı örgütün türüne, yönetim seviyesine ve bir liderin karşılaştığı zorlukların doğasına bağlıdır. İkna kabiliyeti, analitik yetenek, konuşma yeteneği gibi bazı beceriler, liderin her durumda başarılı olmasına yardımcı olurken; bazı beceriler ise her durumda başarıyı getirmez. Etkili lider, değişen durum ve şartlara göre gereken becerilerin ayrımını yapan liderdir. Yetkinlikler, özelliklerin ve becerilerin bir kombinasyonunu içerir. Etkili liderin yönetsel yetkinlikleri duygusal zekâ, sosyal zekâ ve öğrenme yeteneğidir (Yukl, 2013).

### 2.2.7. Öğrenen Liderlik

Geleceğin kabul gören örgütlerinden olan öğrenen örgüt modelinin yönetiminde yer alacak liderin de öğrenen lider olması kaçınılmazdır (Çelik, 2002). Örgütün öğrenen örgüte dönüşmesinin şartlarından biri sürekli öğrenme ortamının olması ve bunu organize eden öğrenen bir liderin varlığıdır (Korkmaz, 2008). Öğrenen lider, gelişmeleri yakından takip eder, örgütün ve toplumun değerlerini bilir. Öğrenme ortamını oluşturmaktan birinci derecede sorumludur. Öğrenen lider her an öğrenme ve gelişmeye açıktır, grup üyelerinin de öğrenmesi

ve gelişmesi için çalışır. Böylelikle dünyadaki gelişmeleri takip ederek bilgilerini güncel tutar. Öğrendiği bilgiler onun yeni stratejiler geliştirmesine ve grup üyelerine bunları aktarmasına yardımcı olur (Arıkan, 1999). Öğrenen lider merakını ve öğrenme ruhunu her daim diri tutar. Örgütlerini de sürekli öğrenmeye teşvik eder. Kurumunda bilgi paylaşımını teşvik ederek öğrenme kültürü oluşturur (Ayden ve Düşükcan, 2004).

### 2.2.8. Güçlendirici Liderlik

Güçlendirici liderlik, takipçilerinin motivasyonunu arttırarak onların güce ortak olmalarının yolunu açan kişi olarak tanımlanmaktadır (Srivastava vd., 2006). Güçlendirici liderliği, takipçilerinin liderlik becerilerini kendi kendilerine geliştirmelerini teşvik eden kişi olarak tanımlarlar. Bu liderlik yaklaşımında lider emir verip yetki kullanmak yerine örgüt üyelerinin yönetime katılmalarını ve kontrolü ellerinde tutmalarını sağlar (Kirkman ve Rosen, 1999). Güçlendirici lider, sorumluluğa takipçilerini dâhil ederek kendilerine hedef belirlemelerine, kendilerine güven duymalarına ve olumlu düşünmelerine olanak veren, takipçileriyle iyi ilişkiler içinde olan liderdir. Aynı zamanda bu liderler, takipçileriyle uyumlu çalışma ortamları oluşturarak takipçilerine gerekli donanımın ulaşmaları için gerekli eğitim ve gelişim ortamlarını temin edilmesini sağlar. Güçlendirici liderler teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda yaşanan değişim ve gelişmeleri takip etmekte ve bundan takipçilerini de haberdar etmektedirler (Arslantaş, 2007).

### 2.2.9. Karizmatik Liderlik

Karizmatik lider, izleyenlerine yol gösteren, motive eden, belli bir hedefe kilitleyen, ilham veren ve hayatlarında farkındalık oluşturan kişidir denilebilir. Bu nedenle de takipçilerinin hayranlığını kazanır (Oktay ve Gül, 2003). Karizmatik lider, kendine has yetenekleri, kendine özgün karakterinin verdiği güçle, izleyenlerinin ve örgüt mensuplarının üzerinde inanılmaz bir etki bırakan, onların ihtiyaçlarına karşı oldukça duyarlı, takipçileri için vizyon oluşturan, kendine güvenen kişi olarak tanımlanmaktadır. Alışıl gelmiş görüşe göre karizma, liderlerin taşıdığı en önemli özellik ve yönetim potansiyelidir. Karizmatik liderlerin sahip olduğu etkileyci kişilik davranış biçimlerinin yanı sıra vizyon, misyon, sadakat, saygı ve güven duygularının da kendilerinde var olmasıdır. Karizmatik liderler, mütevazı kişilikleri sayesinde takipçileriyle güçlü bir bağ kurarlar. Onların üzerinde coşku, sadakat, güven, korku ile örgütün hedeflerine bağlılık duygusunu pekiştirirler (Çelik, 2007).

Karizmatik lider, daha çok çaba sarf ederek izleyenlerini büyük işler başarabileceklerine inandırır, onlara ilham verir ve onları heyecanlandırır. Takipçileri lidere büyük bir hayranlık duyar, güvenir ve saygı duyar. Hatta ona benzemeye çalışır ve onunla özdeşleşirler. Lider de takipçilerinin değerlerini ve ihtiyaçlarını önemser ve bunu onlara hissettirir (Holloway, 2012). Karizmatik liderler, kendilerinde var olan öz güvenleri, ikna ve etkileyci konuşma kabiliyetleri, cesaretleri, vizyonları ve sahip oldukları değerleriyle izleyenlerini etkileyebilen kişilerdir (Gül ve Çöl, 2003). Karizmatik liderler, takipçilerine vizyon kazandırabilen, kolektif amaçlarının peşinde koşturan ve hedefledikleri amaca ulaşınca kendilerini başarılı addeden, hedeflerine doğru ilerleme kabiliyetine sahip kişilerdir. Takipçilerine yol gösterici ve ilham kaynağı olan, saygın, güven veren, geleceğe yönelik pozitif düşünen ve düşünmeye teşvik edebilen, misyon ve vizyon sahibi olup bu yönde güdüleyen, takipçilerine değer kazandıran liderlerdir (Gül ve Çöl, 2003).

Karizmatik lider, kendisinde var olan vizyon, cesaret, özgüven ve ikna kabiliyetiyle takipçilerini her yönden etkileyebilen liderlerdir (Oktay ve Gül, 2003). Karizmatik lider kişilik özelliklerini, çizgisini, izleyeceği yolu ulaştırmak istediği hedefi açıkça gösterebilmelidir.



Ancak o zaman takipçileri üzerinde bağlayıcı bir etki bırakabilir. Karizmatik liderler kalabalıklar karşısında sergiledikleri olağanüstü performanslarıyla, kendilerine has özellikleri ve davranışlarıyla takipçilerini ve hatta takipçileri olmayanları da kendilerine hayran bırakırlar (Ray, 2011). Bu durum kendileri ile kitleler arasında yüksek bir çekim gücünün oluşmasına sebep olur. Bu çekim gücünün en önemli unsurlarından biri hiç kuşkusuz, kendilerine duydukları özgüvendir. Karizmatik lider izleyicilerinin bakış açısında, olağanüstü güçleri olan, kendileri için kutsal değerlere ve hedeflere ulaştıracak bir kahramandır. Karizmatik lider çok zor zamanlarda, kriz ortamlarında ortaya çıktığı için, takipçileri ona sonsuz bir itimatla bağlanır ve her yaptığını kutsal davalarının bir parçası gibi görürler. Karizmatik lider, hedeflediği çizgide ilerlemeyi, o uğurda fedakârlık yapmayı, takipçilerine isteyerek benimsetecek gerekli zekâ kabiliyet ve cesarete sahiptir (Göka,2005).

Karizmatik liderler statükoyu korumazlar, modern oldukları için yeniliğe meydan okuyabilirler. Geleneksel yöntemleri kullanmazlar (Oktay ve Gül, 2003). Gül ve Çöl'ün (2003) araştırmasına göre statüko ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Burada çalışanların ve yöneticilerin yenilikçi ruhu önemli bir faktördür. Yenilikçi ruh, organizasyondaki çalışma koşullarını ve verimliliği olumlu yönde etkiler. Bu olumlu düşünce, liderlere sadakatle sonuçlanır.

Liderler buldukları ortama ve koşullara göre farklı özellikler gösterebilirler. Liderlerin gösterdikleri bu farklı özellikler zamanla kategorilere ayrılmış, buldukları durum ve ortamlara göre oluşan liderlik özellikleri farklı yaklaşımlar olarak ortaya çıkmıştır. Karizmatik liderlik, örgüt üyeleri ile takipçileri arasında var olan güçlü bağa çiklamaya çalışan bir liderlik tarzıdır (Çankaya, 2019). Conger ve Conungo (1987; akt., Ünal ve Yıldızbaş, 2016) Liderlerin karizmatik lider olarak adlandırılması için, davranışlarının altı boyutta incelenmesi görüşünü savunmuştur. Söz konusu altı boyutu şu şekilde sıralayabiliriz: vizyon belirleme, üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, çevresel duyarlılık gösterme, sıra dışı davranışlar sergileme, kişisel risk üstlenebilme ve statükoyu sürdürmeme. Karizmatik liderlik özellikleri, karakteristik ve kişilik özellikleriyle özdeşleşmiştir. Ancak bu özelliklerin bir kısmı eğitim ile de alınabilir. İyi bir karizmatik lider olmak çok çalışmayı gerektirir. Alınacak karizma eğitimi ile, toplulukların onları dinlemelerini sağlayan etkili konuşma becerisi, beden dilini etkili bir şekilde kullanma, kalabalıklar karşısında etkileyici hitap özellikleri kazanma, zor zamanlarda ani ve doğru karar verme becerisi kazanma, bilgi birikimlerini doğru şekilde aktarma gibi özelliklere sahip olabilirler (Yüksel, 2006).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada Eğitim ve Bilim Dergisi'nde 2005 yılından 10 Ocak 2025 tarihine kadar geçen 20 yıllık süre içerisinde "liderlik" terimi ile yayımlanmış olan makalelerin analizi ele alınmaktadır. Bu yönüyle araştırma kaynak taramasına modeline dayalı bir çalışma durumundadır.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, Eğitim ve Bilim Dergisi'nde 2005 yılından 10 Ocak 2025 tarihine kadar geçen 20 yıllık süre içerisinde liderlikle ilgili yayımlanmış olan 27 çalışmanın tamamı araştırma kapsamına alınmıştır.

### 3.3. 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 dokuz kategoriden oluşan bir kriter seti hazırlanmıştır. Bu kriterler aşağıdaki gibidir:

- Yayın yılı
- Yöntem,
- Desen,
- Örneklem türü,
- Örneklem büyüklüğü,
- Veri kaynakları,
- Veri toplama araçları,
- Veri analiz teknikleri,
- Liderlik türü.

### 3.4. Verilerin Toplanması

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

- Eğitim ve Bilim Dergisinde yer alması,
- Liderlik terimini içermesi,
- Eğitim-Öğretim alanında olması,
- Kullanılan makalelerin erişilebilir olması,
- Türkçe dilinde yayımlanmış olması,
- Makalelerin tam metnine ulaşılması,
- En son 10 Ocak 2025 yılına kadar yayınlanmış olması.

### 3.5. Veri Analizi

Bu çalışmada, toplanan verilerin analizi için içerik analizi ve doküman analiz tekniklerinin her ikisi de kullanılmıştır. İçerik analizi gerçekleştirilen süreç, benzer verilerin belirli terimler ve temalar etrafında toplanması, ardından bu verilerin anlaşılır bir şekilde düzenlenip yorumlanması ve nihayetinde okuyucuya sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Elde edilen verilerin incelenmesinde, araştırma sorularına göre oluşturulan kategoriler kullanılmış, bu kategorilere dayalı olarak frekanslar ve yüzdeler hesaplanmış ve son olarak hesaplanan bu değerler doğrultusunda veriler yorumlanmıştır.

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). Bu teknikler aracılığıyla, araştırma sorularına karşılık gelen verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Gerçekleştirilen süreç, benzer verilerin belirli terimler ve temalar etrafında toplanması, ardından bu verilerin anlaşılır bir şekilde düzenlenip yorumlanması ve nihayetinde okuyucuya sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

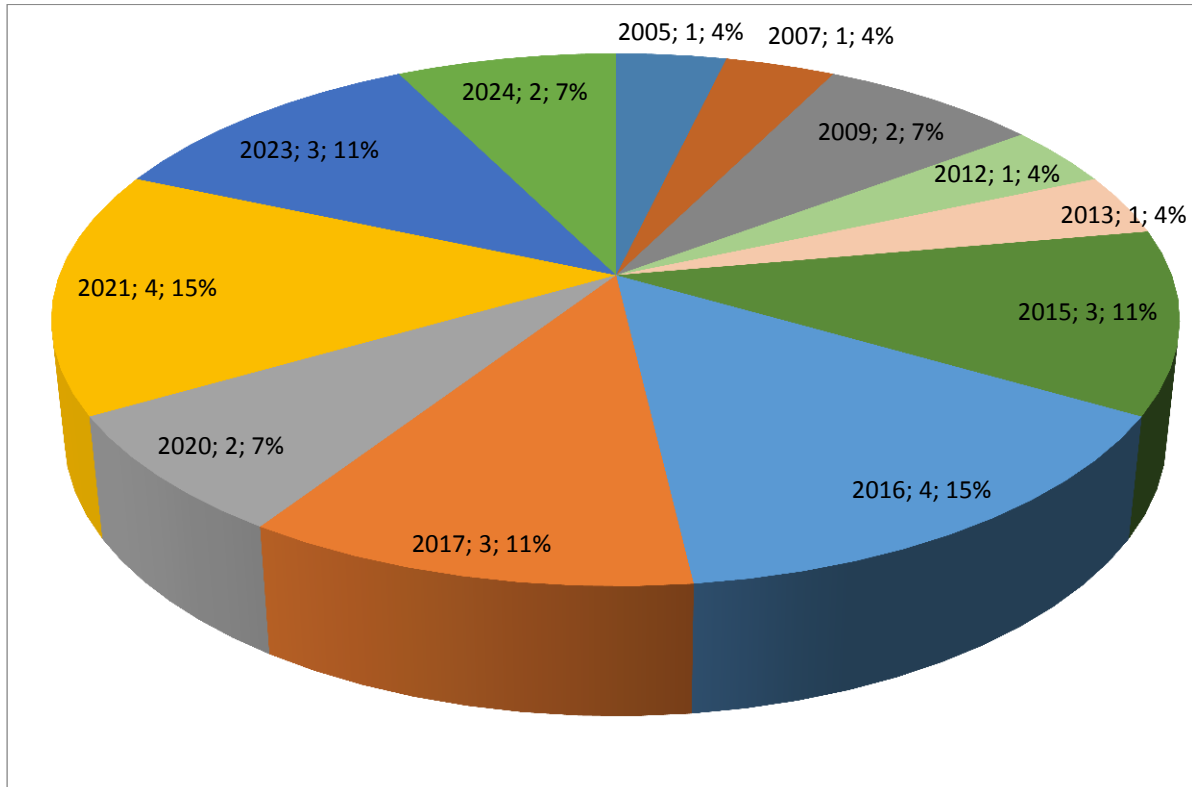
Elde edilen verilerin incelenmesinde, araştırma sorularına göre oluşturulan kategoriler kullanılmış, bu kategorilere dayalı olarak frekanslar ve yüzdeler hesaplanmış ve son olarak hesaplanan bu değerler doğrultusunda veriler yorumlanmıştır. Bu çalışmada güvenilirlik kavramı; aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kriterleriyle yerine getirilmeye

çalışılmıştır. Bu kavramlardan ilki olan aktarılabirliği sağlamak için çalışmaya dâhil edilen makalelerin dâhil edilme süreçleri ayrıntılı olarak betimleme yöntemi kullanılarak açıklanmıştır. Diğer bir kavram olan tutarlılık için veriler, çalışmalarda bulunduğu biçimde, herhangi bir yorum katılmadan sunulmuştur. Verilerin analizinde yanlış davranmaktan kaçınmak için literatürdeki benzer çalışmalardan yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucu çalışmalardan elde edilen veriler frekans ve yüzde değeri olarak her bir kategori için sayısallaştırılmıştır. Verilerin sayısallaştırılması, çalışmanın tekrar edilmesi durumunda bulgular arasında karşılaştırma olanağı vermesi bakımından önemli olduğu kadar, çalışmanın güvenilirliği bakımından da önem arz etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Literatürde tavsiye edildiği biçimde analizlere, sürece tam anlamıyla hâkim olmayan, bağımsız bir uzmanı katmaktansa veriler tekrarlı olarak farklı bir zamanda aynı araştırmacı tarafından yeniden incelenmiştir (Taşkın, 2021). Yapılan çalışmada değerlendirmeye alından makaleler, farklı bir zamanda ve mekânda yeniden analiz edilmiş ve analiz neticesinde elde edilen verilerle ilgili notlar çıkarılmıştır. Araştırmaların bu çalışmada kullanılacak verileri, önce kategori haline getirilmiş, sonrasında ise ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

#### 4. BULGULAR

##### 4.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makaleler yayımlandıkları yıllara göre ne şekilde dağılmaktadır?” şeklindeki birinci alt problemine ait veriler Şekil 1’de yer almaktadır.

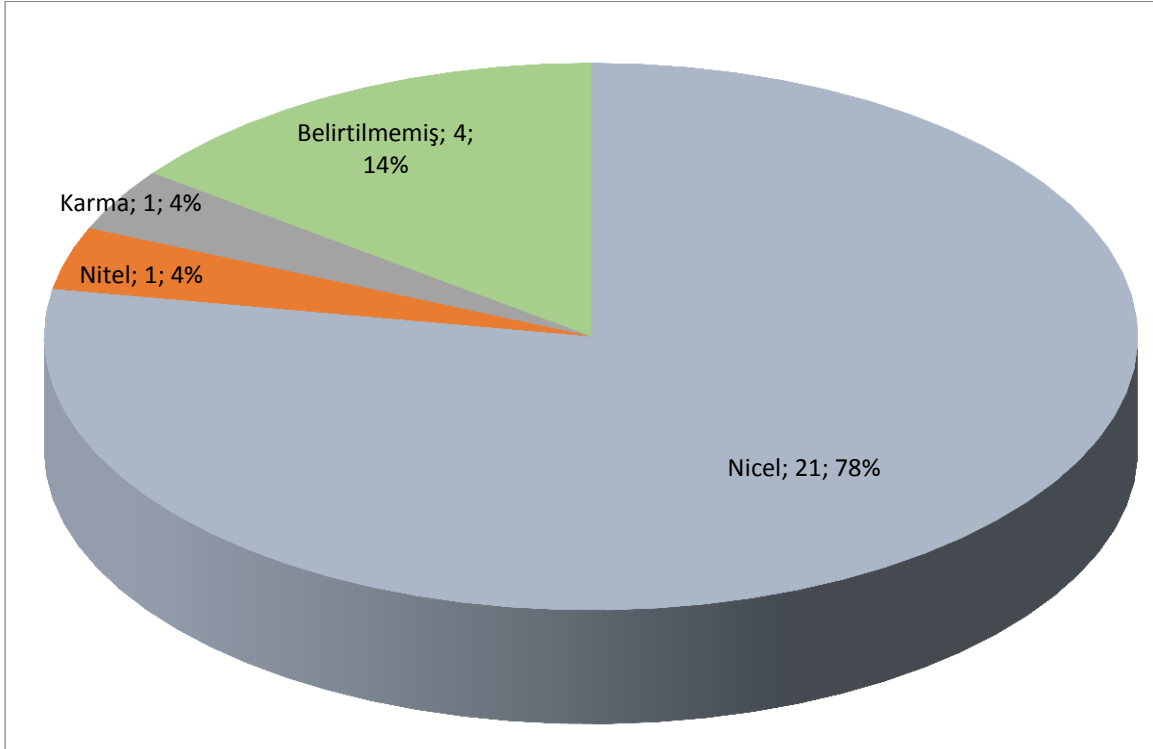


Şekil 1. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin yayımlandıkları yıllara göre dağılımı

Şekil 1’de yer alan veriler incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %4’ünün 2005’te (n=1), %4’ünün 2007’de (n=1), %7’sinin 2009’da (n=2), %4’ünün 2012’de (n=1), %4’ünün 2013’te (n=1), %11’inin 2015’te (n=3), %15’inin 2019’da (n=4), %11’inin 2017’de (n=3), %7’sinin 2020’de (n=2), %15’inin 2021’de (n=4), %11’inin 2023’te (n=3), %7’sinin 2024’te (n=2) yapıldığı görülmektedir.

#### 4.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen araştırma yöntemlerine göre dağılımı ne şekildedir” şeklindeki ikinci alt problemine ait veriler Şekil 2’de yer almaktadır.

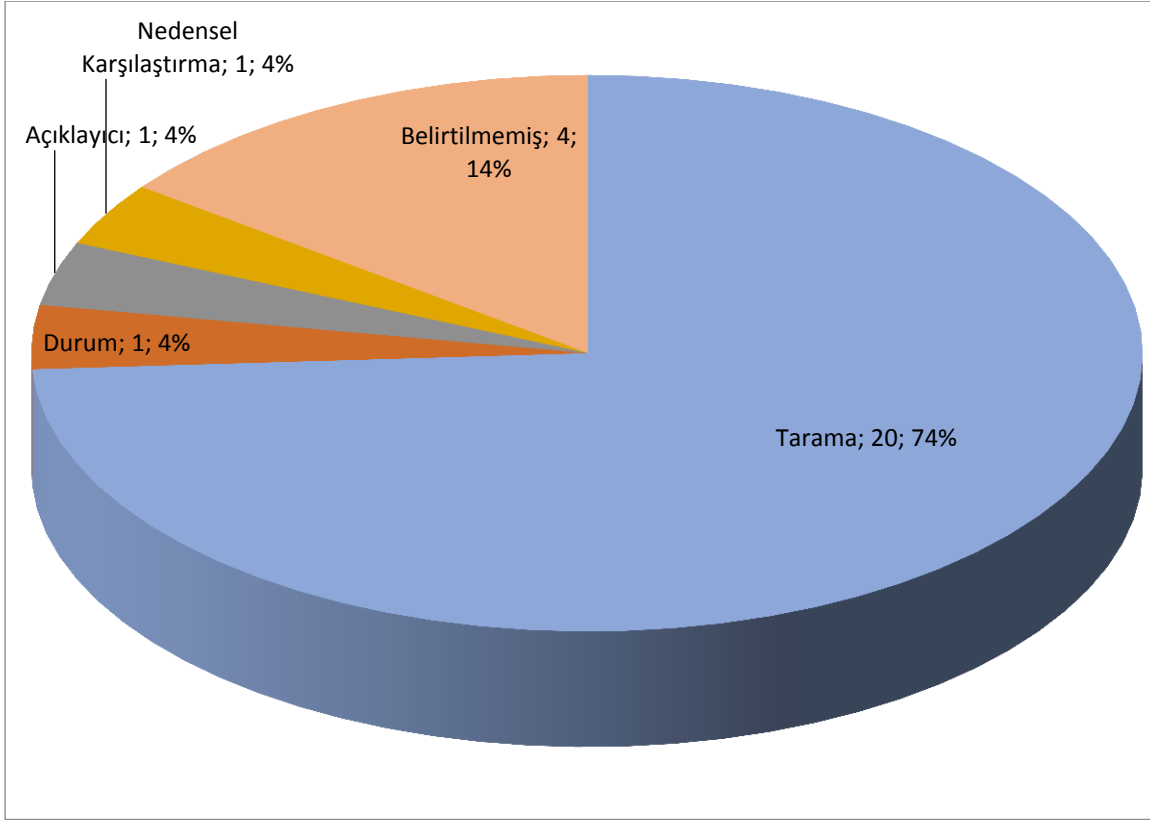


Şekil 2. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin yürütülmesi sürecinde tercih edilen yöntemlere göre dağılım

Şekil 2 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %78’inin nicel araştırma (n=21), %4’ünün nitel araştırma (n=1) yöntemlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca çalışmaların %4’ünde ise karma yöntemden (n=1) makale yazım sürecinde yararlandığı görülmektedir. Bunun yanında çalışmaların %14’ünde (n=4) makale yazım sürecinde yararlanılan yöntemin belirtilmediği görülmektedir.

#### 4.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki üçüncü alt problemine ait veriler Şekil 3’te yer almaktadır.



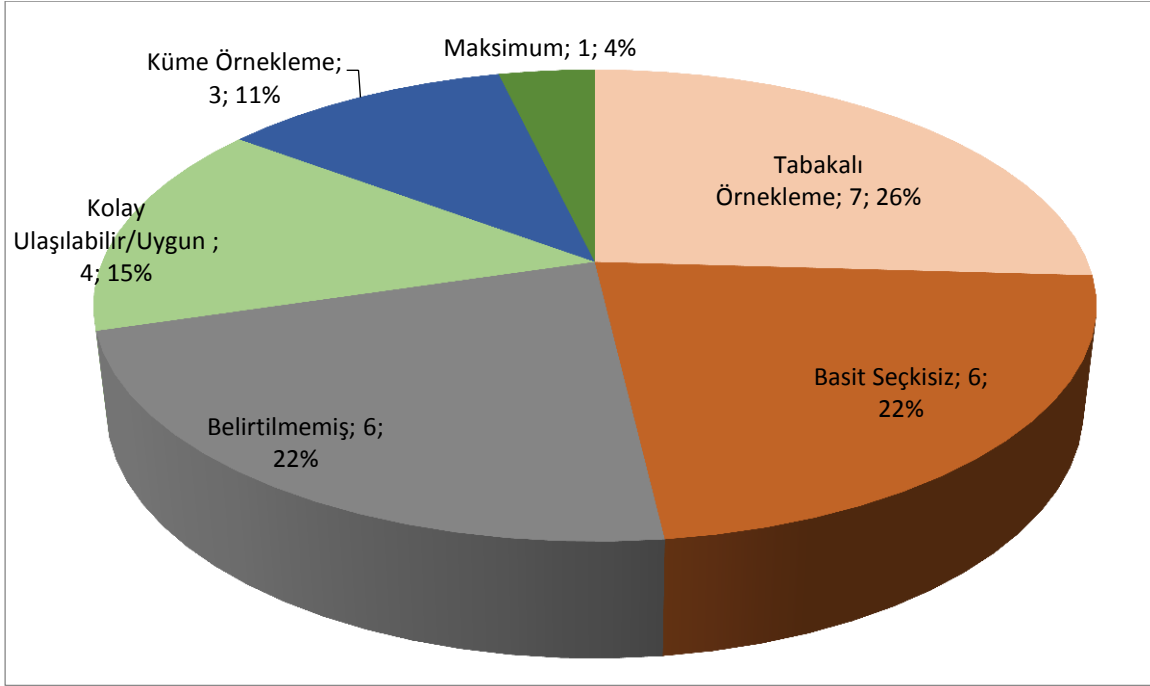
Şekil 3. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin yürütülmesi sürecinde tercih edilen araştırma desenlerine göre dağılım

Şekil 3 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %74'ünde tarama (n=20), %4'ünde durum çalışması (n=1), %4'ünde açıklayıcı sıralı desen (n=1), %4'ünde ise nedensel karşılaştırma deseni (n=1) ile yürütüldüğü görülmektedir. Bunun yanında çalışmaların %14'ünde araştırma desenine ait açıklamalara yer verilmediği (n=4) belirlenmiştir.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen örneklem türlerine göre dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki dördüncü alt problemine ait veriler Şekil 4'te yer almaktadır.

Şekil 4 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %26'sında tabakalı örnekleme (f=7), %22'sinde basit seçkisiz örnekleme (f=6), %15'inde kolay ulaşılabilir/uygun örnekleme (f=4) tercih edilmiştir. İncelenen çalışmaların %11'inde küme örnekleme (f=3), %4'ünde maksimum çeşitlilik örnekleme (f=3), %22'sinde örneklem türüne ait açıklamalara yer verilmediği (f=6) görülmektedir.

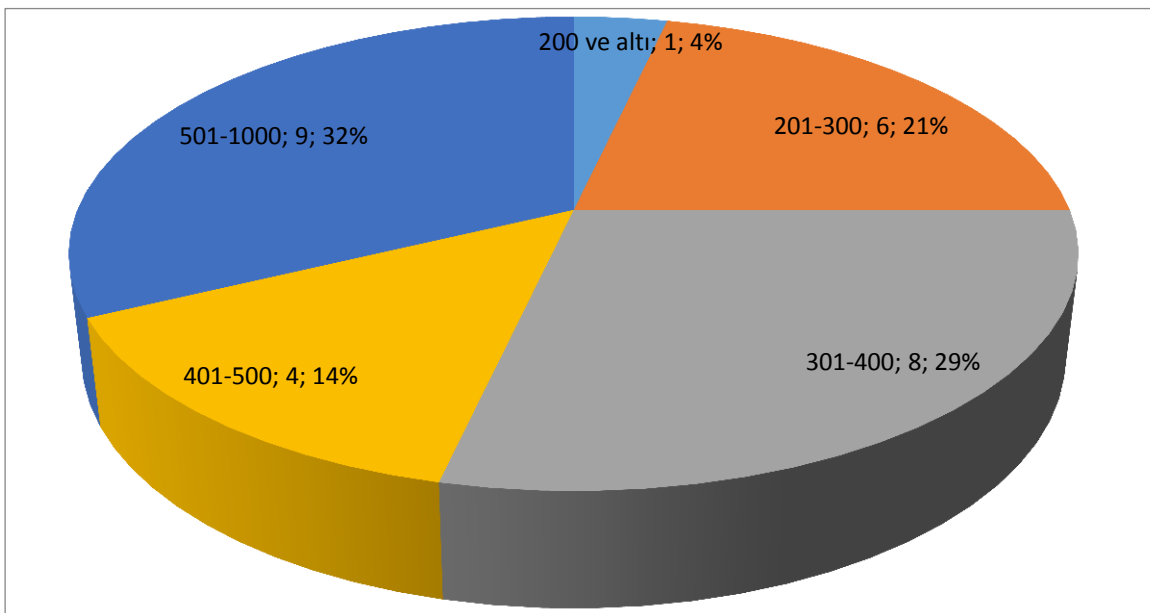


Şekil 4. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde tercih edilen örneklem türüne göre dağılım

#### 4.5. Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde örneklem büyüklüklerine göre dağılım ne şekildedir?” şeklindeki beşinci alt problemine ait veriler Şekil 5’te yer almaktadır.

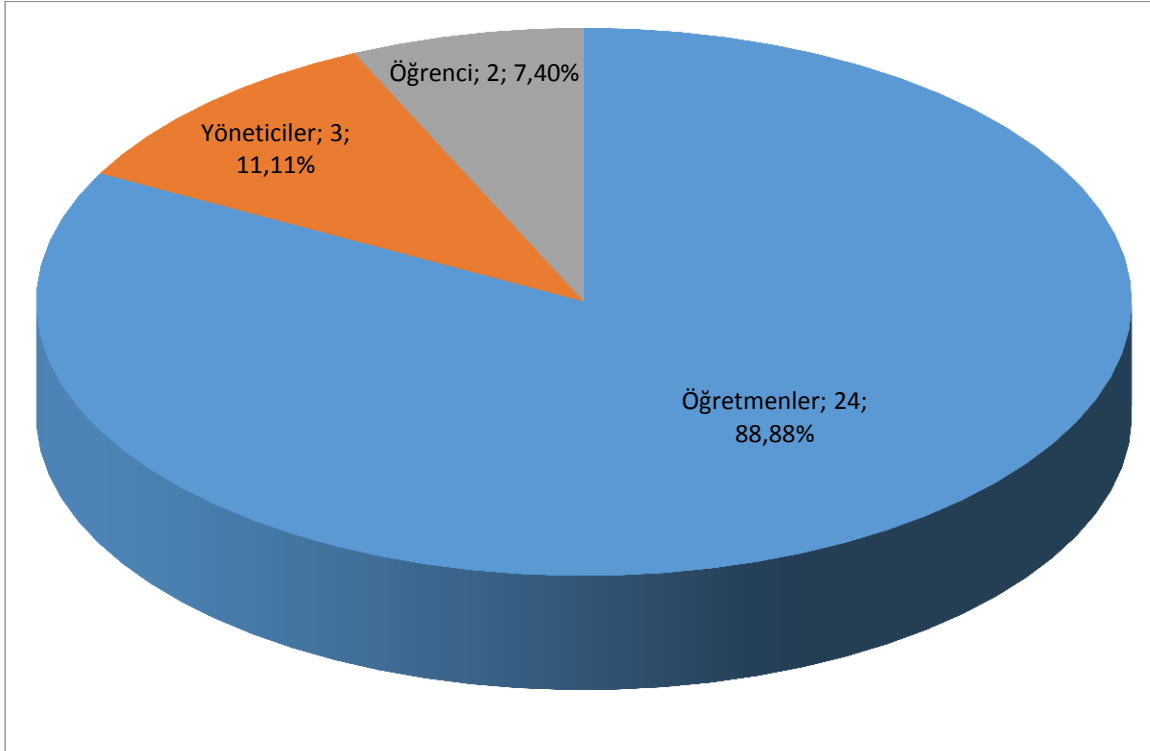
Şekil 5 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %4’ünde 200 ve altı (n=1), %21’inde 201-300 (n=6), %29’unda 301-400 (n=8), %14’ünde 401-500 (n=4), %32’sinde 501 ve üzeri (n=9) örneklem büyüklüğü ile yapıldığı görülmektedir.



Şekil 5. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin yürütülmesinde örneklem dâhil edilen katılımcı sayılarına göre dağılım

#### 4.6. Altıncı Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde kullanılan veri kaynaklarının dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki altıncı alt problemine ait veriler Şekil 6’da yer almaktadır.

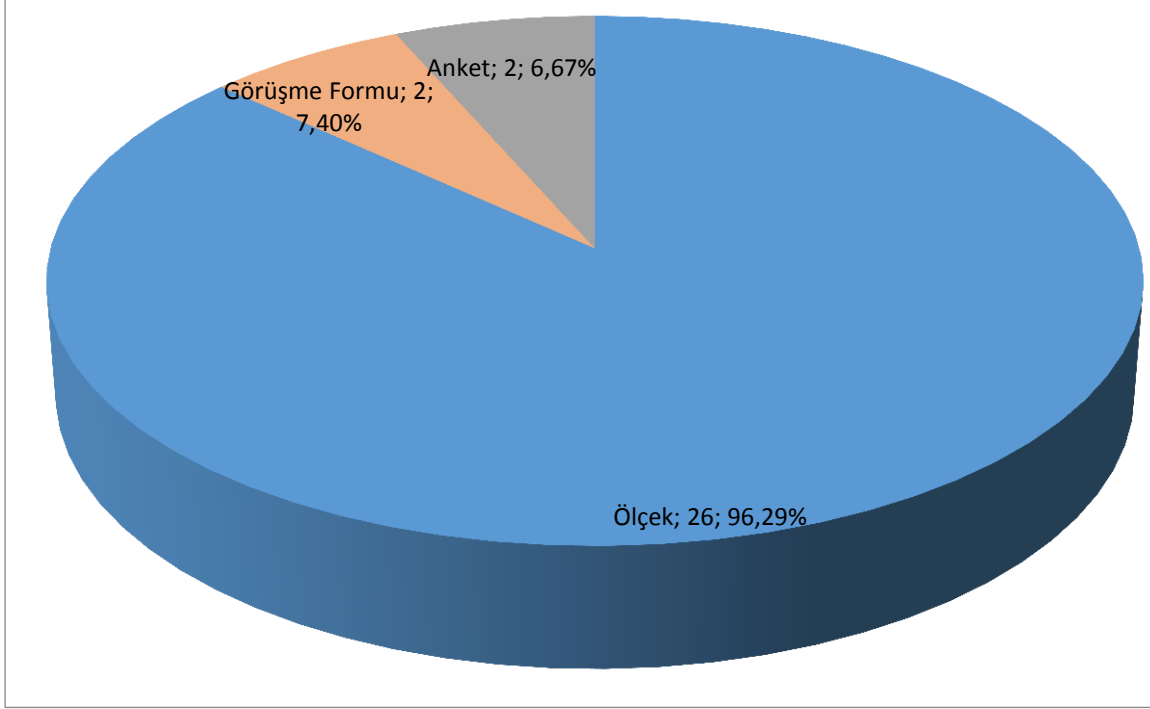


Şekil 6. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin yürütülmesinde örnekleme dâhil edilenlerin sayılarına göre dağılım

Şekil 6 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin % 88,88’inde veri kaynağı olarak öğretmenlerin (f=24), % 11,11’inde yöneticilerin (f=3), % 7,40’ında öğrencilerin (f=2) veri kaynağı olarak tercih edildiği belirlenmiştir.

#### 4.7. Yedinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde kullanılan veri toplama araçlarının dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki yedinci alt problemine ait veriler Şekil 7’de yer almaktadır.



Şekil 7. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin yürütülmesinde kullanılan veri toplama araçlarının sayılarına göre dağılım

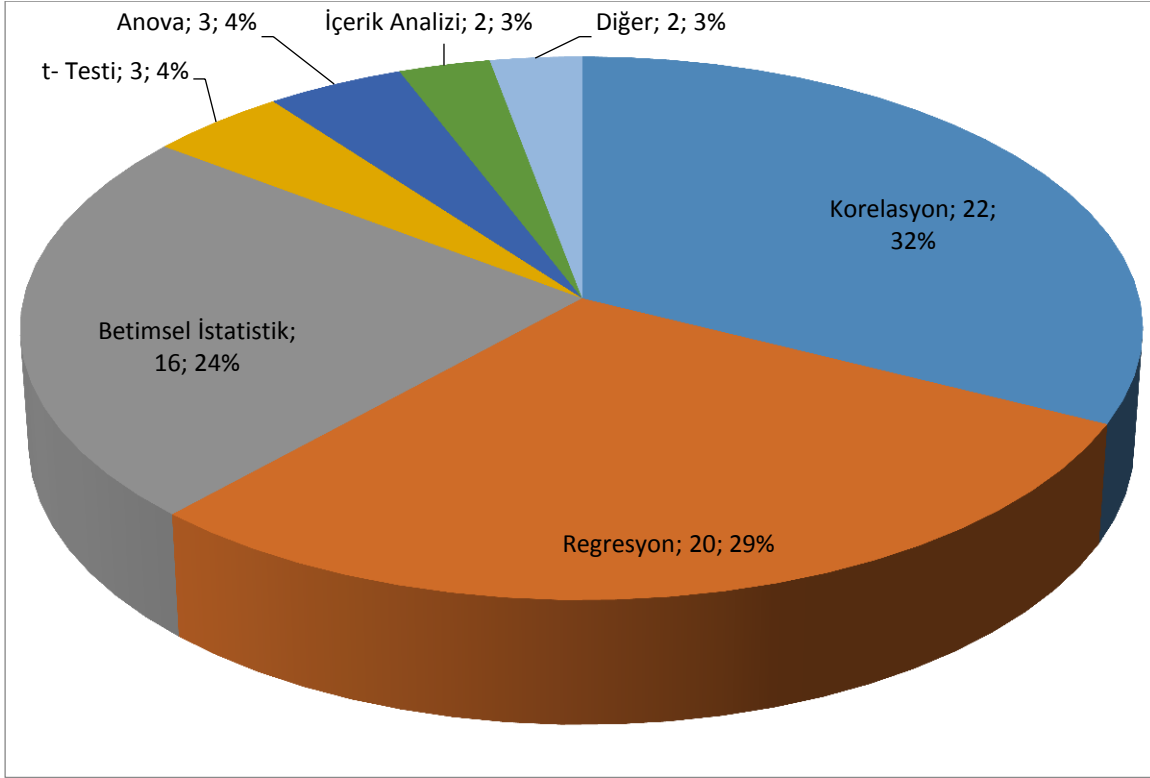
Şekil 7 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %96,29’unda ölçeklerden (f=26), %7,40’ında görüşme formlarından (f=2) veri toplama aracı olarak yararlanılmıştır. Bunun yanında çalışmaların %7,40’ında diğer veri toplama araçlarından (f=2) yararlanılmıştır.

#### 4.8. Sekizinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde kullanılan veri analiz tekniklerinin dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki sekizinci alt problemine ait veriler Şekil 8’de yer almaktadır.

Şekil 8 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin %32’sinde korelasyondan (f=22), %29’unda regresyondan (f=20), %24’ünde betimsel istatistikten (f=16), %4’ünde t-Testi ‘nden (f=3), %4’ünde Anova (f=3), %3’ünde içerik analizinden (f=2) yararlanılmıştır.



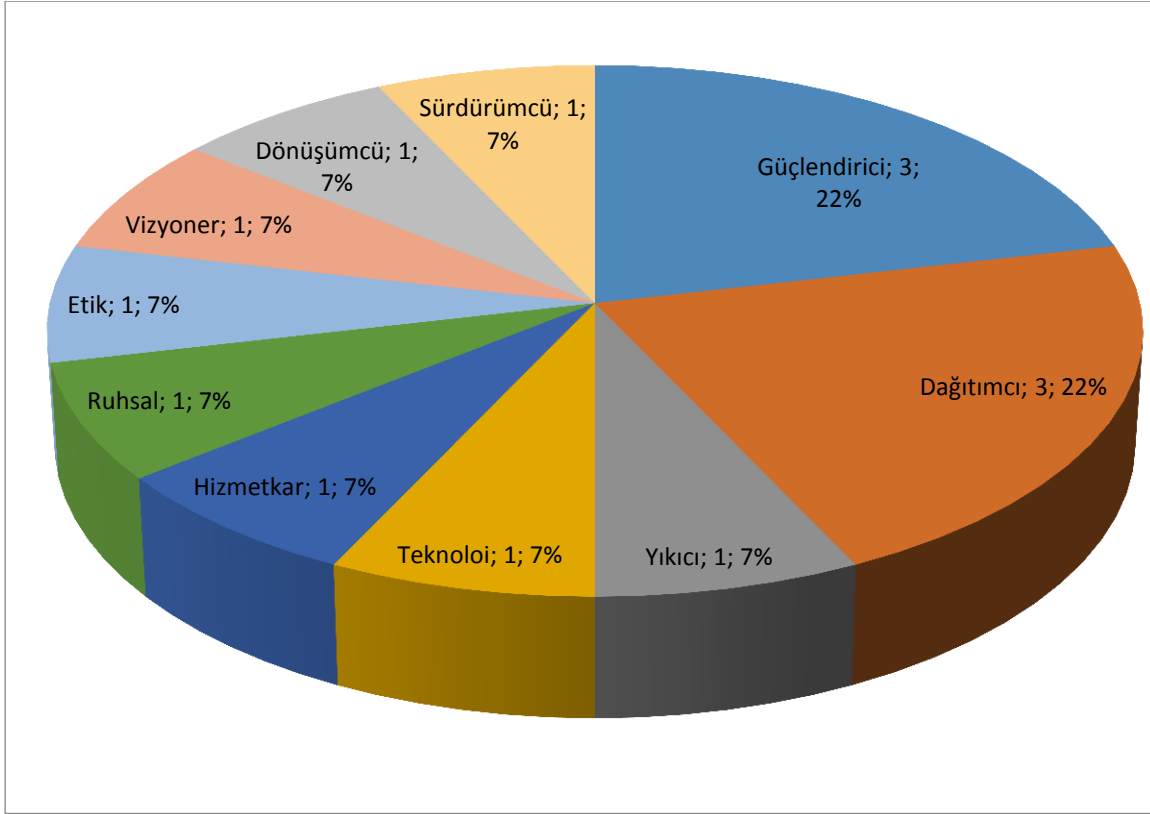


Şekil 8. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin veri analizinde tercih edilen analiz tekniklerine göre dağılım

#### 4.9. Dokuzuncu Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın “Liderliği konu alan Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde araştırılan liderlik türlerinin dağılımı ne şekildedir?” şeklindeki sekizinci alt problemine ait veriler Şekil 9’da yer almaktadır.

Şekil 9 incelendiğinde, liderliği ele alan 27 makalenin 14’ünde liderlik türlerine yer verilmiştir. 14 makalenin %22’sinde güçlendirici (f=3), %22’sinde dağıtımcı (f=3), %7’sinde yıkıcı (f=1), %7’sinde teknoloji (f=1), %7’sinde hizmetkar (f=1), %7’sinde ruhsal (f=1), %7’sinde etik (f=1), %7’sinde vizyoner (f=1), %7’sinde dönüşümcü (f=1), %7’sinde sürdürümcü (f=1) liderlik türü ele alınmıştır.



Şekil 9. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerde ele alınan liderlik türlerine göre dağılım

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, liderlik konu başlığıyla gerçekleştirilen çalışmaların son beş yıl içinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Araştırmada, liderlik konusunu ele alıp Eğitim ve Bilim Dergisinde makale olarak yayınlanan çalışmaların tamamına yakınında nicel araştırma yöntemlerinin tercih edildiği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, nitel ve karma yöntemlerin kullanan çalışma sayısının oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaların çok azında olmasına rağmen bir kısmında makale yazım sürecinde yararlanılan yöntemin belirtilmediği de tespit edilmiştir. Bu durum, liderlik konusunun araştırılmasında bazı sınırlamalar oluşturduğu söylenebilir. Nitekim nitel ve karma araştırmaların süreçlere dâhil edilmesi, liderlik hakkında derinlemesine bilgi elde edilmesine yardımcı olacaktır. Ancak, bu durum mevcut çalışmalara yeterince yansımamaktadır.

Araştırmada, liderlik konusunu ele alıp Eğitim ve Bilim Dergisinde makale olarak yayınlanan çalışmaların büyük kısmında nicel araştırma desenleri arasında tarama deseninin kullanıldığı tespit edilmiştir. Yöntem tercihi açısından nitel ve karma araştırma desenlerinin çok az tercih edildiği belirlenmiştir. Bu durum, liderlik ile ilgili çalışmalarda desen sınırlılığı olduğunu göstermektedir.

Çalışmalarda, liderlik konusunu ele alıp Eğitim ve Bilim Dergisinde makale olarak yayınlanan çalışmalarda basit seçkisiz, tabakalı örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı saptanmıştır. Ayrıca, liderlikle ilgili çalışmalarda tercih edilen örneklemin belirtilmediği çalışmalara da rastlanmıştır.

Araştırmada, liderlik konusunu ele alan ve Eğitim ve Bilim Dergisi'nde yayımlanan makalelerde en sık kullanılan örneklem büyüklüğünün 301-500 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu örneklem büyüklüğünün diğer aralıklara göre daha yoğun tercih edildiği

görülmüş, bu durum araştırmacılar için 300 ve üzeri örneklem büyüklüğünün daha ulaşılabilir bir seçenek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, liderlik konulu çalışmaların büyük ölçüde öğretmenlerden veri toplayarak gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Bu çalışmalarda, yöneticilerin liderlik davranışları genellikle öğretmenlerin bakış açıları üzerinden değerlendirilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin, yöneticilerin liderlik özelliklerini analiz etmede önemli bir veri kaynağı olarak görüldüğünü göstermektedir.

Araştırmada, liderlik konusunu ele alan ve Eğitim ve Bilim Dergisi'nde yayımlanan makalelerde, nicel araştırmalarda veri toplama aracı olarak ölçeklerin yaygın şekilde tercih edildiği tespit edilmiştir. Bu durum, ulusal alanyazında araştırmacıların ölçek kullanımını sıklıkla tercih ettiklerini ve bu yöntemin liderlik konulu araştırmalarda standart bir uygulama haline geldiğini göstermektedir.

Liderlik konusunu ele alıp Eğitim ve Bilim Dergisinde makale olarak yayınlanan çalışmalarda veri analiz tekniği olarak betimsel istatistiklerin yanı sıra yoğun olarak Pearson korelasyon ve regresyon analizinin kullanıldığı saptanmıştır. Eğitim ve Bilim dergisindeki makalelerin bir kısmında ise non-parametrik testlerin kullanıldığı da saptanmıştır.

Araştırmada, liderlik türlerini ele alan toplam 27 makale incelenmiştir. Bu makalelerin 14'ünde farklı liderlik türlerine yer verilmiştir. Detaylı analiz sonucunda, makalelerde ele alınan liderlik türlerinin çoktan aza doğru Güçlendirici Liderlik, Dağıtımçı Liderlik, Yıkıcı Liderlik, Teknoloji Liderliği, Hizmetkâr Liderlik, Ruhsal Liderlik, Etik Liderlik, Vizyoner Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Sürdürümcü Liderlik şeklinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, liderlik türleri üzerine yapılan çalışmaların oldukça çeşitli olduğunu ve belirli liderlik türlerinin (örneğin, güçlendirici ve dağıtımçı liderlik) diğerlerine kıyasla daha sık ele alındığını göstermektedir. Ancak, yıkıcı, etik, ruhsal gibi liderlik türlerinin daha az sıklıkta incelenmiş olması, bu alanlarda yapılacak yeni çalışmalar için bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir.

Araştırmada liderlik konu başlığında yapılan çalışmalarda veri toplamak için en çok ölçekler ve anketlerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu yayın incelemelerindeki eksiklikler göz önünde bulundurularak, saha çalışmalarının gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Araştırmada, liderlik konusundaki çalışmaların büyük çoğunluğunda nicel araştırma desenlerinin tercih edildiği, çok azında ise nitel ve karma araştırma desenlerinin kullanıldığı belirlenmiştir. Özellikle karma yöntemle yapılan araştırmalar, liderlik teması üzerinde daha derinlemesine bulgular elde etme fırsatı sunabilir. Ayrıca, liderlik konusundaki çalışmalar arasında en dikkat çekici sonuç, örneklemin çeşitliliği ve veri analiz türleri açısından istenilen seviyeye ulaşamamış olmasıdır. Bu durumun üstesinden gelinmesi için lisansüstü eğitimlerde bilimsel araştırma yöntemleri dersinin içeriğinin gözden geçirilerek uygulamaya yönelik bir formatta yeniden düzenlenmesi sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Arıkan, S. (1999). Öğrenen örgütlerde liderliğin rolü ve önemi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 17-34.
- Arslandaş, C. (2007). Güçlendirici lider davranışının psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversite Journal of Social Sciences*, 7(2), 227-240.
- Avcı, A. (2019). Örgütsel değişim ve örgüt yönetiminde karizmatik liderlik ve eleştirel bir bakış. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 148-157.

- Ayden, C. ve Düşükcan, M. (2004). Örgütsel öğrenme kavramı ve öğrenme engellerinin giderilmesinde örgüt kültürü ve liderliğin rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 120-139.
- Besler, S. (2004). *İşletmelerde stratejik liderlik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2017). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. (Çev. Ed. O.Köksal). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Budak, G. (2003). *Liderlik ve liderlik kuramlarına bütünlük bir yaklaşım*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 12(4), 637-647.
- Çankaya, Ö. B. (2019). *Yöneticilerin karizmatik liderlik özellikleriyle çalışanların iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, K. (2002). Örgütsel kontrol. C. Elma ve K. Demir. (Eds.). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar* (s. 63-85) (2. Baskı). Ankara: Anı.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin, Ş. Korkmaz, M. ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlikle lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(1), 7-36.
- Doğan, S. (2007). *Vizyona dayalı liderlik*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Doğan, S. (2020). Çağdaş liderlik yaklaşımları. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik teori araştırma ve uygulama içinde* (s. 91-132). Ankara: Pegem Akademi.
- Dorukbaşı, E. (2022). *Öğretim liderliği ile öğretmenlerin öğretim uygulamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi: öğretmenlerin mesleki öğrenmesinin aracı rolü*. Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem.
- 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 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.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 9(4), 63-74.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim yönetimi kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Koca Şişik, Ş. (2015). *Öğretmen perspektifinden okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışlarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Korkmaz, M. (2008). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğrenen örgüt özellikleri arasındaki ilişki üzerine nicel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(1), 75-98.
- 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.
- 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.
- 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.
- Schein, E. (1997). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Şişman, M. (2014). *Öğretim liderliği* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Taşkın, T. (2021). Fen eğitiminde kavram karikatürü ile ilgili çalışmalar üzerine bir içerik analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 622-651.
- Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Ünal, Ö. F. ve Yıldızbaş, S. (2016). Karizmatik liderlik davranışları ile demografik değişkenler arasındaki ilişki: Ankara ilinde orta öğretim öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(13), 339-365.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. ABD: Pearson Publish.
- Yüksel, M. M. (2006). *Karizmatik lider örneği olarak Hz. Ömer*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Zeyrek Şirin, E. (2019). *Vizyoner liderlik davranışlarının işletme performansına etkileri: Bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.