



**T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ORTAÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRENCİLERİN GENÇLİK
LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖĞRENCİ ALGILARI VE
GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Zerrin KANDEMİR

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Soner DOĞAN**

SİVAS 2024

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖĞRENCİLERİN GENÇLİK LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖĞRENCİ ALGILARI VE GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Zerrin KANDEMİR

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim
Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır.

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Soner DOĞAN

Sivas
Temmuz 2024

KABUL VE ONAY

Zerrin KANDEMİR tarafından hazırlanan “Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin Öğrenci Algıları ve Görüşlerine göre İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 27.08.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nail YILDIRIM

(Jüri Başkanı)

Prof. Dr. Soner DOĞAN

(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye MERMER

(Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Murat BURSAL
Enstitü Müdürü

ETİK SÖZÜ

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez Yazım Kılavuzu (Yönerge)'nda belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- ✓ Bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- ✓ Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- ✓ Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere, bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu ve atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- ✓ Bütün bilgilerin doğru ve tam olduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- ✓ Tezin herhangi bir bölümünü, Cumhuriyet Üniversitesi veya bir başka üniversitede, bir başka tez çalışması olarak sunmadığımı; beyan ederim.

04/07/2024

Zerrin KANDEMİR

ÖNSÖZ

Son yıllarda, gençlik liderlik özelliklerinin önemi giderek daha fazla anlaşılmakta ve bu konu üzerine yapılan araştırmalar artmaktadır. Gençlerin liderlik becerileri, onların hem akademik hem de kişisel gelişimlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu özellikler, gençlerin sorumluluk bilinci kazanmalarına, problem çözme yeteneklerini geliştirmelerine, iletişim becerilerini güçlendirmelerine ve etkili bir şekilde takım çalışması yapabilmelerine olanak tanımaktadır. Genç liderler, toplumsal değişim ve ilerleme süreçlerinde de kritik bir rol üstlenmektedir. Bugünün gençleri, yarının liderleri olarak topluma yön verecek, yenilikçi çözümler üretecek ve daha adil ve sürdürülebilir bir dünya için çaba göstereceklerdir. Bu bağlamda, eğitim sistemimizin gençlere bu liderlik özelliklerini kazandırmada ne kadar başarılı olduğunu anlamak, geleceğimiz için büyük bir öneme sahiptir.

Gençlik liderliği özelliklerinin öğrenci algıları ve görüşlerine dayalı olarak incelendiği bu çalışmanın, eğitim sistemimizin geleceğine yönelik önemli ipuçları sunacağı ümit edilmektedir. Bu tez, ortaöğretim öğrencilerinin liderlik becerilerini artırmak için okulların ve eğitimcilerin nasıl hareket edebileceği konusunda öneriler sunmaktadır. Yüksek lisans eğitimim süresince emeğini esirgemeyen tez danışmanım sayın hocam Prof. Dr. Soner DOĞAN'a, değerli bölüm hocalarıma, araştırma sürecimde bana yardımcı olan okul müdürüm Nusret KARATAŞ başta olmak üzere Sivas'taki ortaöğretim okullarının idarecilerine ve öğretmenlerine, araştırmamı yanıtlayarak katkı sağlayan tüm öğrencilere ve bu süreçte her zaman yanımda olan sevgili aileme, anneme ve abim Dr. Levent KANDEMİR'e, kıymetli arkadaşım Dr. Mustafa DAĞDEVİREN'e, teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bu süreçte manevi desteklerini esirgemeyen oğullarım Barış ve Emir'e, arkadaşlarıma da minnettarım.

Bu çalışmanın, eğitim alanında liderlik konusuna ilgi duyan akademisyenlere, öğretmenlere ve öğrencilere faydalı olmasını ümit ediyorum.

Saygılarımla,

ÖZET

Kandemir, Zerrin, Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin Öğrenci Algıları ve Görüşlerine Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2024.

Bu araştırmanın amacı, Sivas ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaöğretim okullarında öğrenim gören öğrencilerin algılarına göre liderlik becerilerini, mücadele isteği ve hedef koyma becerilerini, iletişim kurabilme becerilerini, grup becerilerini, güven duyma ve güvenilir olma becerilerini, karar verme becerilerini, problem çözme becerilerini ve sorumluluk becerilerini inceleyerek, Sivas örnekleminde yola çıkılarak, tüm ortaöğretim düzeyindeki gençlerin göstermiş olduğu liderlik özellikleri konusunda literatüre katkı sağlamaktır. Becerilerin öğrencilerin cinsiyet, okul türü, ebeveyn eğitim durumu gibi faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğin, tespit etmek; öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesine ilişkin görüşlerini nitel veriler aracılığıyla analiz etmek ve elde edilen nicel ve nitel verileri bir arada değerlendirmektir. Karma yöntem kullanılan bu çalışma zenginleştirici desen ile yapılandırılmış, nicel ve nitel veriler birlikte değerlendirilerek elde edilen bulgular derinlemesine analiz edilmiştir. Araştırmanın nicel bölümünde ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algılarının belirlenmesinde, tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde ise okul ortamında öğrencilerin gösterdiği gençlik liderlik özellikleri bir olgu olarak kabul edilmiş ve fenomenoloji deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel ve nitel çalışma grubu, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak 2023-2024 eğitim öğretim yılında Sivas il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören 330 öğrenciden oluşturulmuştur. Çalışma grubu, katılımcıların kolay ulaşılabilir ve gönüllü olması bağlamında oluşturulmuştur. Nicel ve nitel verilerin toplanacağı anket formları katılımcılara dağıtılarak kendilerinden formları doldurmaları istenmiştir. Katılımcılardan dönen anket formları incelendiğinde, nicel ve nitel kısımdaki sorulara tam ve eksiksiz cevap veren 330 öğrenci ölçeği ve form değerlendirmeye alınmıştır. Nicel veriler, toplam 7 alt boyuttan (Mücadele İsteği ve Hedef Koyma, İletişim Kurabilmek, Grup Becerileri, Güven Duyma ve Güvenilir Olma, Karar Verme Becerileri, Problem Çözme Becerileri ve Sorumluluk boyutlarında) ve 40 maddeden oluşan “Genç Liderlik Ölçeği” aracılığıyla; nitel veriler ise nicel bölümde kullanılan ölçek boyutlarına paralel olarak hazırlanan 8 adet açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile

toplanmıştır. Elde edilen nicel veriler SPSS 23.0 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Nitel veriler ise içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

Genç Liderlik Ölçeği ve alt boyutları, seçeneklere göre kodlaması yapılmış olan puan aralığı (SKPA) göz önünde bulundurularak incelendiğinde; çalışma grubunda yer alan katılımcıların Mücadele İsteği ve Hedef Koyma boyutunda “Sıklıkla”, İletişim Kurabilmek “Ara Sıra”, Grup Becerileri boyutunda “Sıklıkla”, Güven Duyma ve Güvenilir Olma boyutunda “Sıklıkla”, Karar Verme Becerileri düzeyinde boyutunda “Sıklıkla”, Problem Çözme Becerileri boyutunda “Sıklıkla” ve Sorumluluk boyutunda “Sıklıkla”, değerlendirme yaptıkları görülmüştür. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algılarında cinsiyet değişkeninde; iletişim kurabilme becerisi ile güven duyma ve güvenilir olma ve sorumluluk boyutları arasında; okul türü değişkeninde katılımcıların okul türleri ile mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutları arasında; baba eğitim durumları ile mücadele isteği ve hedef koyma boyutu arasında; aile gelir durumları ile karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile problem çözme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında; öğretmenlerin liderlik düzeyleri ile grup becerileri boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nitel bölümdeki analizler sonucunda elde edilen veriler, gençlik liderliği konusunda öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladıklarına dair görüşleri, genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olmanın neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde karar verme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri ve genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri olmak üzere 8 tema altında incelenmiştir. Nitel verilerin incelenmesi sonucunda öğrencilerin ağırlıklı olarak genç liderlerden; öncülük etme, takım kurma ve yönetme, hitabet becerisi, sözü geçme ve saygın olma, sorumluluk alma ve karar verme ve problem çözme gibi beklentilerinin olduğu görülmektedir.

Nicel ve nitel veriler birlikte incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin algılarına ve görüşlerine göre genç liderlerin genellikle gençlik liderlik özellikleri sergiledikleri ve öğrencilerin, liderlerin grupları için etkili konuşma ve ifade yeteneği, dinleyicileri etkileyebilme ve onları motive edebilme yeteneği, iyi hitabet becerisi, empati becerileri,

sorumluluk alma, kararlarının sonuçlarını üstlenme ve hesap verebilir olma, sürekli öğrenme ve kendini yenileme isteği, ekiplerini belirlenen hedeflere yönlendirme ve motive etme becerisi, dürüstlük ve güvenilirlik, karşılıklı saygı gibi temel etik değerler, anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri, kriz anlarında hızlı, yaratıcı ve etkili çözümler üretebilme kavramlarına yönelik beklentilerinin görüşlerinde sıklıkla yer bulduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre genç liderlerin gençlik liderlik özellikleri sergilemesinin örgüt atmosferi üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, öğrencilerin liderlik kavramı ile ilgili farkındalıklarının yüksek olmasıyla birlikte gençlik liderlik özelliklerinin öğretim programlarına adapte edilmesi, benimsenmesi ve uygulanması noktasında okullarda; gençlik liderlik özelliklerinin kazandırılması amacıyla mevcut müfredatlara liderlik ve kişisel gelişim modüllerinin eklenmesi, okullarda mevcut olan veya yeni kurulacak öğrenci kulüplerinin liderlik becerilerini geliştirme amacıyla daha fazla desteklenmesi ve bu kulüplerin etkinliklerinin çeşitlendirilmesi, öğrencilerin, başarılı liderlerle bir araya gelerek deneyimlerinden faydalanmalarını sağlayacak mentorluk programlarının oluşturulması, öğretmen ve idarecilerin, gençlik liderlik özelliklerinin önemini kavrayabilmeleri ve bu özellikleri öğrencilerine aşılayabilmeleri için düzenli olarak liderlik eğitimleri ve seminerlere katılımlarının sağlanması önerilmektedir. Ayrıca öğretmen ve idarecilerin, öğrencilere rol model olabilecek şekilde liderlik davranışları sergilemelerinin teşvik edilmesi, öğrenci meclisleri ve temsilcilikleri gibi yapılarla, öğrencilerin karar alma süreçlerinde aktif rol almalarına olanak sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi, gençlik liderlik özellikleri üzerine yerel ve ulusal düzeyde daha fazla araştırma yapılması ve bu araştırma sonuçlarının eğitim politikalarına entegre edilmesi, öğrencilerin, yerel topluluklarla işbirliği yaparak liderlik becerilerini geliştirebilecekleri toplum temelli projelerin teşvik edilmesi, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine yönelik olarak düzenlenen ulusal ve uluslararası gençlik konferansları ve çalıştaylarına katılımın teşvik edilmesi, öğrencilerin liderlik becerilerini uygulamalı olarak geliştirebilecekleri gönüllülük faaliyetlerinin teşvik edilmesi uygun görülmektedir. Araştırmada ‘ve iyi bir lider olma’ gibi ifadeler katılımcılar tarafından sıklıkla kullanılmıştır. Bu bağlamda gençlik liderlik özelliklerinin bir yaklaşım haline getirilmesi; eğitim kurumlarında gençlik liderliği, öğrencilerde liderlik gibi konuların öğretim programlarına entegre edilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Gençlik Liderliği, Öğrencilerde Liderlik



ABSTRACT

Kandemir, Zerrin, Examining the Youth Leadership Characteristics of Students in Secondary Schools According to Student Perceptions and Opinions, Master's Thesis, Sivas, 2024.

The purpose of this study is to examine the leadership skills, willingness to struggle and goal-setting skills, communication skills, group skills, trusting and being trustworthy skills, decision-making skills, problem-solving skills, and responsibility skills of students studying in official secondary schools affiliated with the Ministry of National Education in Sivas province, based on the perceptions of the students. By taking the Sivas sample as a starting point, the study aims to contribute to the literature on the leadership characteristics demonstrated by all secondary-level youth. The study seeks to determine whether these skills differ according to factors such as gender, school type, and parents' educational status; to analyze students' views on the examination of youth leadership characteristics through qualitative data; and to evaluate the obtained quantitative and qualitative data together. This study, which uses a mixed-methods approach, is structured with an enriching design, and the findings obtained by evaluating quantitative and qualitative data together are analyzed in depth. In the quantitative part of the research, the survey method was used to determine the perceptions of secondary school students regarding youth leadership characteristics. In the qualitative part of the research, youth leadership characteristics displayed by students in the school environment were considered as a phenomenon, and the phenomenology design was used.

The quantitative and qualitative study group of the research was formed from 330 students studying in secondary education institutions in the city center of Sivas in the 2023-2024 academic year using the easily accessible sampling method. The working group was formed in the context of the participants being easily accessible and voluntary. Questionnaire forms in which quantitative and qualitative data will be collected were distributed to the participants and they were asked to fill out the forms. When the questionnaires returned from the participants were examined, 330 student scales and forms that answered the questions in the quantitative and qualitative sections were evaluated. Quantitative data were obtained through the "Young Leadership Scale" consisting of a total of 7 sub-dimensions (Willingness to Challenge and Goal Setting, Communicating, Group Skills, Confidence and Being Reliable, Decision Making Skills, Problem Solving Skills and Responsibility) and 40 items;

Qualitative data were collected with a semi-structured interview form consisting of 8 open-ended questions prepared in parallel with the scale dimensions used in the quantitative section. The obtained quantitative data were analyzed with the help of SPSS 23.0 package program. Qualitative data were examined using the content analysis method.

When the Youth Leadership Scale and its sub-dimensions were examined considering the Score Range by Options (SKPA) coded according to the options, it was observed that the participants in the study group evaluated the Desire to Struggle and Goal Setting dimension as "Frequently," Communication Skills as "Sometimes," Group Skills as "Frequently," Trust and Reliability as "Frequently," Decision-Making Skills as "Frequently," Problem-Solving Skills as "Frequently," and Responsibility as "Frequently." In the perceptions of secondary school students regarding youth leadership characteristics, there was a significant difference in the gender variable between communication skills and trust and reliability and responsibility dimensions; in the school type variable, a significant difference was found between the participants' school types and the dimensions of desire to struggle and goal setting, group skills, and responsibility; a significant difference was found between fathers' education levels and the desire to struggle and goal setting dimension; a significant difference was found between family income levels and the decision-making skills and responsibility dimensions; a significant difference was found between school administrators' leadership levels and the problem-solving skills and responsibility dimensions; and a significant difference was found between teachers' leadership levels and the group skills dimension.

As a result of the analyses conducted in the qualitative section, the data obtained were examined under 8 themes: students' views on how they define the concept of leadership in youth leadership, views on why the desire to struggle and goal-setting skills are important in young leaders, views on why communication skills are important in young leaders, views on why group skills are important in young leaders, views on why trust and reliability are important in young leaders, views on why decision-making skills are important in young leaders, views on why problem-solving skills are important in young leaders, and views on why responsibility skills are important in young leaders. The examination of the qualitative data revealed that students predominantly expect young leaders to exhibit qualities such as leading, forming and managing teams, oratory skills, having influence and being respected, taking responsibility, decision-making, and problem-solving.

When the quantitative and qualitative data are examined together, it is found that according to the perceptions and opinions of the students participating in the research, young

leaders generally exhibit youth leadership characteristics. The students frequently mentioned their expectations for leaders to have effective speaking and expression skills for their groups, the ability to influence and motivate listeners, good oratory skills, empathy skills, taking responsibility, being accountable for their decisions and their consequences, the desire for continuous learning and self-renewal, the ability to guide and motivate their teams towards set goals, honesty and reliability, fundamental ethical values such as mutual respect, conflict resolution and reconciliation skills, and the ability to produce quick, creative, and effective solutions in times of crisis.

Based on these results, it is observed that young leaders exhibiting youth leadership characteristics have positive effects on the organizational atmosphere. Additionally, with students' high awareness of the concept of leadership, it is recommended to integrate, adopt, and implement youth leadership characteristics into educational programs. This can be achieved by adding leadership and personal development modules to existing curricula, supporting existing or newly established student clubs more to develop leadership skills, and diversifying the activities of these clubs. It is also suggested to create mentorship programs that allow students to meet successful leaders and benefit from their experiences, and to ensure that teachers and administrators regularly participate in leadership training and seminars to understand the importance of youth leadership characteristics and instill these qualities in their students. Furthermore, encouraging teachers and administrators to exhibit leadership behaviors that can serve as role models for students, developing mechanisms like student councils and representatives to allow students to play active roles in decision-making processes, conducting more research on youth leadership characteristics at local and national levels, and integrating the results of these studies into educational policies are recommended. Additionally, it is deemed appropriate to promote community-based projects where students can develop their leadership skills in collaboration with local communities, encourage participation in national and international youth conferences and workshops aimed at developing youth leadership skills, and support volunteer activities where students can practically develop their leadership skills. The study frequently mentions terms like 'and being a good leader' used by participants. In this context, it is suggested to make youth leadership characteristics a comprehensive approach and to integrate topics such as youth leadership in educational institutions and student leadership into educational programs.

Keywords: Leadership, Youth Leadership, Student Leadership



KABUL VE ONAY	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar DİZİNİ	xiii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	8
1.3. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Alt Problemler.....	8
1.4. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Alt Problemler	9
1.5. Araştırmanın Önemi.....	9
1.6. Sayıltılar.....	11
1.7. Sınırlılıklar.....	12
1.8. Tanımlar	12
BÖLÜM II.....	13
KURAMSAL ÇERÇEVE	13
2.1. Liderlik Kavramı.....	13
2.1.1. Liderlik Yaklaşımları	15
2.1.1.1. Özellikler Yaklaşımı	15
2.1.1.2. Davranışsal Yaklaşım.....	16
2.1.1.3. Durumsallık Yaklaşımı	17
2.1.1.4. Çağdaş Liderlik Yaklaşımları	18
2.1.1.4.1. Dönüştürücü Liderlik	18
2.1.1.4.2. Vizyoner Liderlik	19
2.1.1.4.3. Ruhani liderlik.....	20
2.1.1.4.4. Kuantum Liderlik.....	20
2.1.1.4.5. Sürdürülebilir Liderlik	21
2.1.1.4.6. Otantik Liderlik	22
2.2. Gençlik Kavramı	24
2.2.1. Gençlik Dönemi Özellikleri	25
2.3. Genç Liderlik Kavramı.....	27
2.3.1. Gençlik Liderliği	28

2.4. Gençlerde Görülen Liderlik Özellikleri	29
2.5. Genç Liderlik ile İlgili Yayın ve Araştırmalar	33
2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	33
2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	35
BÖLÜM III	37
YÖNTEM	37
2.1. Araştırma Modeli	37
2.1.1. Nicel Araştırma Modeli	37
2.1.2. Nitel Araştırma Modeli	38
2.2. Çalışma Grubu	38
2.2.1. Nicel Araştırma Modeli Çalışma Grubu	38
2.2.2. Nitel Araştırma Modeli Çalışma Grubu	40
2.3. Veri Toplama Araçları	42
2.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları	42
2.3.1.1. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği	42
2.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı	43
2.4. Verilerin Analizi	44
2.4.1. Nicel Verilerin Analizi	44
2.4.2. Nitel Verilerin Analizi	45
BÖLÜM IV	48
4. BULGULAR VE YORUMLAR	48
4.1. Nicel Bulgular ve Yorumlar	48
4.1.1. Katılımcı Sayılarıyla Birlikte Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Bulguları	49
4.1.2. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular ..	51
4.1.3. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular	52
4.1.4. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve	
Bulgular	55
4.1.5. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Aile Gelir Durumu Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve	
Bulgular	57
4.1.6. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları Değişkenine İlişkin	
Yapılan Analizler ve Bulgular	58
4.1.7. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeyleri Değişkenine İlişkin	
Yapılan Analizler ve Bulgular	59
4.1.8. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Öğretmenlerinizin Liderlik Düzeyleri Değişkenine İlişkin	
Yapılan Analizler ve Bulgular	61
4.2. Nitel Bulgular ve Yorumlar	63
4.2.1. Öğrencilerin Liderlik Kavramını Nasıl Tanımladıklarına Dair Bulgular	64
4.2.2. Genç Liderlerde Mücadele İsteği ve Hedef Koyma Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair	
Görüşlerine İlişkin Bulgular	68

4.2.3. Öğrencilerin Genç Liderlerde İletişim Kurabilme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular	71
4.2.4. Öğrencilerin Genç Liderlerde Grup Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular	75
4.2.5. Öğrencilerin Genç Liderlerde Güven Duyma ve Güvenilir Olma Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular	79
4.2.6. Öğrencilerin Genç Liderlerde Karar Verme Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular	84
4.2.7. Öğrencilerin Genç Liderlerde Problem Çözme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular	89
4.2.8. Öğrencilerin Genç Liderlerde Sorumluluk Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular	93
BÖLÜM V.....	98
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	98
5.1. Araştırmanın Nicel Sonuçları.....	98
5.1.1. Cinsiyet değişkeni.....	100
5.1.2. Okul türü değişkeni	101
5.1.3. Eğitim durumu değişkeni	103
5.1.4. Aile gelir durumu değişkeni	105
5.1.5. Okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkeni	106
5.1.6. Okul yöneticilerinizin liderlik düzeyleri değişkeni	107
5.1.7. Okul öğretmenlerinizin liderlik düzeyleri değişkeni	109
5.2. Araştırmanın Nitel Sonuçları:	110
5.2.1. Öğrencilerin Liderlik Kavramını Nasıl Tanımladığına İlişkin Sonuçlar.....	110
5.2.2. Öğrencilerin Genç Liderlerde Mücadele İsteği ve Hedef Koyma Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	111
5.2.3. Öğrencilerin Genç Liderlerde İletişim Kurabilme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	112
5.2.4. Öğrencilerin Genç Liderlerde Grup Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	114
5.2.5. Öğrencilerin Genç Liderlerde Güven Duyma ve Güvenilir Olma Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	114
5.2.6. Öğrencilerin Genç Liderlerde Karar Verme Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	115
5.2.7. Öğrencilerin Genç Liderlerde Problem Çözme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	116
5.2.8. Öğrencilerin Genç Liderlerde Sorumluluk Becerisi Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar	117
5.3. Öneriler	117
KAYNAKÇA.....	123

EKLER	139
Ek 1. İzinler	139



Tablolar Dizini

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin sosyo-demografik özelliklere ait frekans dağılımı	39
Tablo 2. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin sosyo-demografik özelliklere ait frekans dağılımı	41
Tablo 3. Normallik testi	44
Tablo 4. Öğrencilerin genç liderlik özelliklerine ilişkin SKPA dağılımı	48
Tablo 5. Güvenilirlik katsayıları	49
Tablo 6. Değişkenlere göre demografik bulgular	50
Tablo 7. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları	51
Tablo 8. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul türü değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	53
Tablo 9. Katılımcıların Genç Liderlik Özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” “Grup Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları	54
Tablo 10. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin anne eğitim durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	55
Tablo 11. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin baba eğitim durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	56
Tablo 12. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları	57
Tablo 13. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin aile gelir durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	57
Tablo 14. Katılımcıların Genç Liderlik Özelliklerinin Aile Gelir Durumunda “Karar Verme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında Mann-Whitney U testi sonuçları	58
Tablo 15. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	59
Tablo 16. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerinizin liderlik düzeyleri değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	60
Tablo 17. Katılımcıların Genç Liderlik Özelliklerinin Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeylerinde “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında Mann-Whitney U testi sonuçları	61
Tablo 18. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerinizin liderlik düzeyleri değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları	62
Tablo 19. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerin liderlik düzeylerinde “Grup Becerileri” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları	63
Tablo 20. Öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladığına dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı	64
Tablo 21. Öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı	69
Tablo 22. Öğrencilerin genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı	72
Tablo 23. Öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı	75
Tablo 24. Öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı	80

Tablo 25. Öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı.....	85
Tablo 26. Öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı.....	90
Tablo 27. Öğrencilerin genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı.....	94



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölüm, araştırmaya ilişkin problem durumunu, araştırmanın amacını, önemini, sayıltı ve sınırlılıklarını ve tanımları içermektedir.

1.1. Problem Durumu

Gençlik, her toplumun can damarıdır ve geleceği için belirleyici bir faktördür. Gençler, enerjileri, yenilikçi bakış açıları ve potansiyelleriyle toplumların gelişimine önemli katkılarda bulunabilirler. Liderlik ise bu geleceği yönlendiren bir güçtür. Bir grup insanı bir araya getirerek belirli bir hedefe doğru yönlendiren ve bu süreçte etkileme ve rehberlik eden bir kavram olan liderlik, sadece otorite ya da pozisyonla değil, aynı zamanda kararlılık, vizyon, iletişim ve takım çalışması gibi özelliklerle de ilişkilendirilir. Gençlik liderliği ise genç bireylerin liderlik potansiyellerini tanımlamak, geliştirmek ve topluma katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla yapılan çalışmaları içerir. Bu nedenle, gençlerin liderlik potansiyellerini anlamak ve geliştirmek, onların bireysel ve toplumsal başarılarını etkileyebilir. Gençlerin liderlik özelliklerinin incelenmesi hem bireysel gelişim hem de toplumsal kalkınma açısından da büyük önem taşımaktadır. Gençler, toplumun geleceği olarak kabul edilirken, onların liderlik kapasitelerini anlamak ve geliştirmek, sürdürülebilir kalkınmanın anahtarıdır. Günümüzde gençliğin önemi giderek daha fazla vurgulanmaktadır çünkü gençler, toplumların geleceğini şekillendirmede kilit bir rol oynamaktadır. Gençlik, insan hayatının bütünlüğü içinde önemli bir dönem olarak yer alır. Ayrıca gençlerin liderlik özelliklerinin nasıl geliştiği ve bu özelliklerin hangi faktörler tarafından etkilendiği konusunda literatürde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Yörükoğlu'na (1986) göre gençlik, çocukluk ile yetişkinlik arasında bulunan, gelişim, ruhsal olgunlaşma ve hayata hazırlık sürecidir (1986). Ancak, bu tanım kültürel, sosyal ve tarihsel faktörlere göre değişebilir. Gençlik, bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişiminin yoğun bir şekilde yaşandığı bir dönem olarak tanımlanabilir.

Sibley'e (2002) göre, çocuk ve yetişkin arasındaki sınır tartışmalıdır ve kültürler göre değişiklik gösterir. Bu sınır belirsizdir ve ergenlik dönemi bu belirsizliği artırır (2002).

Ergenler hem yetişkin dünyasına erişimlerinin kısıtlanmasını hem de çocukluk bağlarını korumaya çalışırlar. Bu durum, yetişkinler için tehditkâr olabilir çünkü ergenler, yetişkinlik ve çocukluk arasında belirsizlik yaratır ve tutarsız görünürler. Bu sınırın belirlenmesi, doğal sürekliliği kesintiye uğratar ve adaletsiz olarak algılanabilir (Skelton, 2004).

James (1986), gençliğin sınırlayıcı yönlerine odaklanır ve gençlik yıllarını tanımlayan tek sınırın, gençlerin ne olmadığını, yapamayacağını veya olamayacağını belirleyen dışlama sınırları olduğunu belirtir. Çocukluğun ve yetişkinliğin sınırlarının değişken olduğunu göstermek için gençlerin alkol içme, para kazanma, silahlı kuvvetlere katılma veya cinsel ilişkiye rıza gösterme yaşına atıfta bulunur. 'Gençlik' terimi 16-25 yaş aralığındaki insanlar için kullanılır ve yasal sınıflandırmalarla bağlantılı değildir. James, fiziksel yaşı sosyal davranışları düzenlemede etkisiz olduğunu savunur. 'Performatiflik' kavramları, gençlik teriminin belirsizliğini anlamada yardımcı olabilir. Örneğin, bazı gençler yasal olarak yetişkin olarak kabul edilirken, kimliklerini gerçekte olduklarından daha genç olarak sunabilirler. İnanır'a (2005) göre bu dönem, gencin toplumsal üretim ilişkilerine katılımı, yetiştiği toplum ve dünya hakkında edindiği bilgiler, aileye olan bağımlılığı, üstlendiği görevler ve evlilik gibi faktörlere bağlı olarak süresi ve içeriği değişen, sosyolojik olarak farklı özellikler gösteren bir yaşam dönemi olarak değerlendirilebilir (2005). Bu bağlamda, gençlik dönemi, birçok toplumda önemli bir dönem olarak kabul edilir ve gençlerin yaşadığı deneyimler, ilerideki yaşamlarını şekillendirir. Bu dönemde bireyler, kendilerini tanımaya, yeteneklerini geliştirmeye, değerlerini belirlemeye ve toplumsal rollerini anlamaya çalışırlar. Gençlik dönemi, bireyin kimlik arayışı, bağımsızlık kazanma, eğitim ve kariyer seçimi gibi birçok önemli kararlar karşısında kaldığı bir zamandır. Bu süreçte gençler, yetişkinliğe adım atmaya hazırlanırken, aynı zamanda gençliklerinin tadını çıkarmaya ve deneyimlerini yaşamaya çalışırlar.

Gençlik, bireylerin çocukluk ile yetişkinlik arasındaki gelişim sürecini kapsayan hem biyolojik hem de psikososyal açıdan kritik bir dönemdir. Bu süreç, bireylerin kimliklerini bulmaları, bağımsızlıklarını kazanmaları ve toplumsal rollerini keşfetmeleri açısından önemlidir. Jones (2009), gençliği güç, güzellik, idealizm ve enerji gibi arzulanan özelliklerle ilişkilendirilen, aynı zamanda deneyimsizlik, bilgelik eksikliği ve saflık gibi olumsuz nitelikleri de barındıran bir dönem olarak tanımlar (2009). Bu yönüyle, gençliğin toplumsal algılar üzerindeki çok yönlü etkilerini ve bu dönemin karmaşıklığını anlamaya yardımcı olabilir. Bu bağlamda, gençlik kavramının hem olumlu hem de olumsuz özellikleri nasıl kapsadığına ve bu dönemin toplumsal algılar üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Gençler,

güç, güzellik, idealizm ve enerji gibi olumlu özelliklerle ilişkilendirilirken, aynı zamanda deneyimsizlik, bilgelik eksikliği ve saflık gibi olumsuz özelliklerle de anılmaktadır. Gençlik hem kahramanlık hem de kötülük arasında bir denge sağlar ve bu nedenle karmaşık bir yapıya sahiptir denilebilir. Gençlik teriminin sıklıkla olumsuz çağrışımlarla kullanıldığı ve gençlerin olumsuz yönlerine vurgu yapıldığına dair çalışmalar bulunmaktadır. Gençlik aynı zamanda cinsiyetçi bir eğilim de gösterebilir ve bu yüzden bu terimin gençlere atıfta bulunurken dikkatli kullanılması gerektiği söylenebilir.

Erikson (1968) bu dönemi, kimlik arayışı ve rol karmaşası olarak adlandırır ve gençlerin bu süreçte kim olduklarını ve toplumda hangi rolleri üstleneceklerini keşfettiklerini belirtmektedir. Gençlik dönemi, bireyin kendisiyle ve çevresiyle olan ilişkilerini derinlemesine sorguladığı, kişisel değerlerini ve inançlarını oluşturduğu bir dönemdir (1968). Hall (1905), gençliği fırtına ve stres dönemi olarak tanımlamaktadır ve bu dönemde bireylerin yoğun duygusal dalgalanmalar yaşadığını, aynı zamanda büyük bir öğrenme ve gelişim potansiyeli taşıdığını savunmaktadır. Gençlik hem umut verici bir başlangıç hem de toplumsal istikrarsızlığa yol açabilecek bir tehdit olarak görülmektedir (1905).

Coleman (1961) ise gençliği, toplumsal normlar ve beklentilerle şekillenen bir dönem olarak tanımlayarak gençlerin bu süreçte sosyal rollerini ve sorumluluklarını öğrenmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Gençlik dönemi, bireylerin toplumsal kuralları ve beklentileri içselleştirdikleri bir süreçtir (1961). Arnett (2000) gençliği, gelişmekte olan yetişkinlik olarak adlandırmaktadır ve bu dönemin 18 ile 25 yaş arasındaki bireyler için geçiş dönemi olduğunu belirtir. Bu dönem, bireylerin bağımsızlıklarını kazandıkları, kariyerlerini ve ilişkilerini şekillendirdikleri bir süreçtir (2000).

Brown (2004), gençliği kimlik inşası süreci olarak tanımlayarak bu dönemde bireylerin kimliklerini oluşturmada büyük adımlar attıklarını belirtmektedir. Gençlik dönemi, bireylerin kendi benliklerini keşfetmeleri ve kişisel değerlerini oluşturdukları bir süreçtir (2004). Hendry ve Kloep (2012), gençliği esneklik ve değişim dönemi olarak tanımlar ve bu dönemin bireyler için hem fırsatlar hem de zorluklar sunduğunu belirterek gençliği, bireylerin esneklik ve uyum yeteneklerini geliştirdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadırlar.

Gençliği gelişimsel bir dönem olarak tanımlayan ve bu süreçte bireylerin biyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimlerinin hızlandığını belirten Lerner ve Steinberg'e (2009) göre, gençlik dönemi, bireylerin çeşitli gelişimsel görevleri yerine getirdikleri bir süreçtir (2009).

Gençliği yaşamın geçiş dönemi olarak tanımlayan ve bu dönemin bireyler için çocukluktan yetişkinliğe geçiş süreci olduğunu belirten Settersten ve Ray'a (2010) göre, gençlik, bireylerin bu geçiş sürecinde çeşitli roller ve sorumluluklar üstlendikleri bir dönemdir (2010). Özetle, gençlik, bireylerin kimliklerini buldukları, bağımsızlıklarını kazandıkları ve toplumsal rollerini keşfettikleri karmaşık ve dinamik bir süreçtir şeklinde yorumlanabilir.

Tarih boyunca birçok farklı disiplin tarafından incelenmiş ve çeşitli şekillerde ele alınmış liderlik kavramı, bireylerin veya grupların belirli hedeflere ulaşmaları için rehberlik ve motivasyon sağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Northouse (2021), liderliğin bireylerin doğuştan gelen yetenekleri ile öğrenilen becerilerin bir kombinasyonu olduğunu savunmaktadır (2021). Bu bağlamda, gençlerin liderlik becerilerinin hem genetik hem de çevresel faktörlerden etkilendiği öne sürülmektedir. Kotter (2008) liderliği, bir vizyon oluşturma, bu vizyonu iletme ve ekip üyelerini bu vizyonu gerçekleştirmek için motive etme yeteneği olarak ifade etmektedir (2008). Bu perspektif, liderliğin yönlendirme ve ilham verme boyutunu öne çıkarmaktadır. Yukl (2006) ise liderliği, etkili iletişim ve empati yoluyla takipçileri etkileme ve onları belirli hedeflere ulaşmaları için teşvik etme sanatı olarak tanımlamaktadır (2006). Bu tanım, liderliğin insani ve duygusal boyutuna dikkat çekmektedir.

Avolio ve Gardner (2005) liderliği, bireylerin ve grupların davranışlarını, tutumlarını ve performanslarını etkileyen ve yönlendiren bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, liderin kişisel nitelikleri, liderlik tarzı ve durumsal faktörler tarafından şekillenmektedir (2005). Bu çok yönlü yaklaşım, liderliğin karmaşıklığına ve dinamik doğasına dikkat çekmektedir. Brown ve Treviño (2006), liderliği etik ve ahlaki değerlerin ön planda olduğu bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Liderler, takipçilerini adil, dürüst ve sorumlu davranmaya teşvik eder ve bu değerleri iş ortamına entegre eder (2006). Maxwell (2007), liderliği bir kişinin diğerlerini yönlendirme ve ilham verme kapasitesi olarak tanımlamaktadır ve bunun yalnızca otoriteye değil, aynı zamanda vizyon, karizma ve etki gücüne dayandığını ifade etmektedir (2007). Bu tanım, liderliğin kişisel karizma ve etki gücüne odaklanmaktadır. Tichy ve Devanna (1986), liderliği kurumsal değişim ve dönüşüm süreçlerini yönlendiren bir yetenek olarak tanımlamaktadır (1986). Bu perspektif, liderliğin değişim yönetimi boyutuna dikkat çekmektedir. Bass ve Stogdill (1990) ise liderliği, bireylerin başkalarını etkileme, motive etme ve onları belirli hedeflere yönlendirme kapasitesi olarak tanımlamaktadırlar (1990). Bu tanım, liderliğin etkileycilik boyutunu öne çıkarmaktadır.

Bennis (2009), liderliği insanları etkileyerek ve onlara ilham vererek belirli hedeflere ulaşmalarını sağlama sanatı olarak ifade etmektedir (2009). Bu tanım, liderliğin sanatsal ve ilham verici yönünü vurgulamaktadır. Hersey ve Blanchard (1969) liderliği, duruma bağlı olarak değişen ve esneklik gerektiren bir süreç olarak tanımlamaktadır (1969). Bu yaklaşım, liderliğin durumsal ve esnek doğasına dikkat çekmektedir. Burns (1978) ise liderliği, lider ile takipçileri arasında karşılıklı etkileşime dayalı bir süreç olarak tanımlamaktadır (1978). Bu bakış açısı, liderliğin karşılıklı etkileşim ve ilişki boyutunun altını çizmektedir. Öyleyse liderlik, bireylerin ve grupların belirli hedeflere ulaşmaları için rehberlik ve motivasyon sağlama sürecidir şeklinde yorumlanabilir.

Gençler, toplumların önemli bir potansiyel kaynağını temsil ederler. Eğitimi, yetenekli ve dinamik gençler, yenilikçi fikirlerle ve enerjiyle toplumsal, ekonomik ve kültürel değişimleri tetikleyebilirler. Bu nedenle, gençlerin eğitimi, istihdamı, sağlığı ve refahı gibi konular genellikle önemli bir kamu politikasıdır. Gençlerin ihtiyaçlarına ve potansiyellerine yatırım yapmak, toplumların daha sağlıklı, güçlü ve sürdürülebilir olmalarına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, gençlerin liderlik potansiyelleri ve bu potansiyellerin geliştirilmesi, toplumsal kalkınma ve geleceğin liderlerinin yetiştirilmesi açısından önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Liderlik, bireylerin etkili iletişim, ekip çalışması, sorun çözme ve karar alma gibi yetkinliklerini geliştirmelerini sağlayarak toplumda pozitif bir değişim yaratma potansiyeline sahiptir. Öyle ki gençlerin liderlik potansiyellerini anlamak ve onları liderlik rollerine hazırlamak, eğitim ve sosyal politika alanlarında önemli bir öncelik haline gelmiştir. Taşkıran'a (2006) göre, çağımızda iyi eğitimi ve girişimci genç liderlerin, örgütlerdeki yenilikçi yönetim yaklaşımlarını benimsemeleri, söz konusu örgütlerin sürdürülebilirliği için kritik bir rol oynamaktadır.

Gençlik liderliği, genç bireylerin liderlik becerilerini geliştirerek toplulukları üzerinde olumlu etkiler yaratma süreci olarak düşünülebilir. Bu kavram, gençlerin kendilerini ifade etmeleri, sorumluluk almaları ve topluma katkıda bulunmaları için önemli fırsatlar sunmaktadır. Kouzes ve Posner (2023), gençlik liderliğini gençlerin liderlik becerilerini erken yaşta geliştirmeleri ve bu becerileri hayatlarının ilerleyen dönemlerinde etkin bir şekilde kullanmaları olarak ifade etmektedir (2023). Bu yaklaşım, gençlerin erken yaşta liderlik deneyimi kazanmalarının uzun vadeli etkilerine dikkat çekmektedir.

Komives ve Wagner (2009), gençlik liderliğini, gençlerin liderlik kapasitelerini geliştirmeleri ve bu kapasiteleri toplumsal değişim için kullanmaları olarak tanımlamaktadır

(2009). Bu tanım, gençlerin liderlik becerilerini toplumsal dönüşüm için kullanmalarını gerekliliğini hatırlatmaktadır. Hershey ve Blanchard (1969), gençlik liderliğini, gençlerin duruma bağlı olarak değişen liderlik becerilerini geliştirmeleri olarak tanımlamaktadır (1969). Öyleyse, gençlerin liderlik becerilerini farklı durumlara uyum sağlayacak şekilde geliştirmeleri kaçınılmazdır. Eccles ve Gootman (2002), gençlik liderliğini, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmeleri ve bu becerileri toplumsal katılım için kullanmaları olarak tanımlamaktadır (2002). Bu tanım, gençlik liderliğinin toplumsal katılım boyutuna dikkat çekmektedir.

Gençlik liderliği, günümüzün hızla değişen ve gelişen dünyasında giderek önem kazanmaktadır. Bu nedenle, gençlerin liderlik özelliklerini geliştirmeleri ve gelecekteki liderlik rollerinde başarılı olmaları için önemlidir. Ancak, ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin liderlik özellikleri ve bu özelliklerin geliştirilmesi hakkında yeterli çalışma yapılmamıştır. Literatür incelendiğinde çalışmaların ağırlık noktasını gençlerin liderlik becerilerini geliştirmek, genç liderlerin toplum gelişimindeki rolü, genç liderlerin sahip olması gereken yetkinliklerin belirlenmesi ve bu yetkinliklerin ölçülmesi, gençlik liderliği ve güçlendirme programlarının etkileri, gençlerin liderlik kimliklerinin nasıl geliştiğinin incelenmesi, gençlerin liderlik becerilerinin toplumsal çeşitlilik ve sivil bilinç ile nasıl ilişkili olduğu, yetişkin liderlik teorilerini gençlik liderlik gelişimine uyarlanması, küresel vatandaşlık eğitimi ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi, genç liderlerin topluluklarına katılımını ve bu katılımın genç yetişkinlikteki etkileri gibi konuların oluşturduğu görülmüştür. Gençlerin liderlik becerilerini geliştirmek için kullanılan yöntemler ve programlar hakkında kapsamlı bir literatür incelemesi sunan Whitehead (2009), gençlik liderliğinin tanımlanması ve genç liderlerin nasıl yetiştirildiği konusunda önemli bilgiler aktarmaktadır. Genç liderlerin toplum gelişimindeki rolünü inceleyen Mitra (2005), gençlerin liderlik becerilerinin toplum katılımını ve sosyal değişimi nasıl etkilediğini tartışır ve bu konuda yapılan müdahalelerin önemine dikkat çekmektedir. Murphy ve Johnson (2011), genç liderlerin sahip olması gereken yetkinliklerin belirlenmesi ve bu yetkinliklerin ölçülmesi üzerine odaklanan çalışmalarında gençlik liderliği alanındaki önemli kavramları ve değerlendirme araçlarını ele almaktadır. Gençlik liderliği ve güçlendirme programlarının etkilerini inceledikleri çalışmalarında Libby, Rosen ve Sedonaen (2005), gençlerin liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik müdahalelerin gençlerin kişisel ve toplumsal gelişimine katkı sağladığını göstermektedir. Komives, Owen, Longerbeam, Mainella ve Osteen (2005), gençlerin liderlik kimliklerinin nasıl geliştiğini inceleyen nitel bir çalışma sunmaktadır. Bu araştırma, gençlerin liderlik becerilerini ve

kimliklerini nasıl oluşturduklarını anlamak için literatüre katkı sağlamaktadır. Hurtado ve DeAngelo (2012), gençlerin liderlik becerilerinin toplumsal çeşitlilik ve sivil bilinç ile nasıl ilişkili olduğunu araştırarak, gençlerin liderlik becerilerinin geliştirilmesinde çeşitlilik ve toplumsal katılımın önemine değinmektedir. Yine benzer şekilde MacNeil (2006), yetişkin liderlik teorilerini gençlik liderlik gelişimine uyarlayan çalışmasında, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmek için kullanılan teorik yaklaşımları tartışmaktadır. Scales, Benson ve Mannes (2006), çalışmalarında, genç liderlerin topluluklarına katılımını ve bu katılımın genç yetişkinlikteki etkilerini incelemektedirler. Scales ve arkadaşları, genç liderlik programlarının toplumsal sorumluluk bilinci geliştirmedeki önemini tartışmaktadırlar.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; ortaöğretim okullarında eğitim gören öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi, özellikle eğitim örgütleri için yeni bir kavram olduğu görülmüş ve alan yazında bu anlamda çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. İncelenen diğer araştırmalardan farklı olarak, bu çalışma öğrencilerin liderlik becerilerinin, iletişim becerilerinin, özgüven düzeylerinin, problem çözme becerilerinin ve takım çalışması becerilerinin incelenmesi, ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda öğrencilerin bakış açılarına göre hem nitel hem de nicel veriler ışığında farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Ayrıca, bu özelliklerin cinsiyet, okul türü, ebeveyn eğitim durumu gibi faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenerek, ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda daha derinlemesine bir anlayış sağlanmışır. Bu araştırmanın temel problemi, ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin liderlik özelliklerinin neler olduğu, bu özelliklerin nasıl geliştirilebileceği ve bu özelliklerin eğitim programlarına nasıl entegre edilebileceği ve ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda yapılan çalışmaların yetersizliğinden kaynaklanmaktadır.

Özetle, literatürde gençlerin liderlik özelliklerinin geliştirilmesi konusunda çeşitli yaklaşımlar ve araştırmalar incelenmiştir. Gençlerin liderlik kapasitelerinin artırılması, onların bireysel potansiyellerini gerçekteştirmelerine ve toplumsal kalkınmaya katkı sağlamalarına olanak tanımaktadır. Bu nedenle, gençlerin liderlik özelliklerinin nasıl geliştirilebileceği ve bu süreçte hangi faktörlerin etkili olduğu konusundaki araştırmalar hem akademik hem de sosyal açıdan büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, ortaöğretim okullarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri incelenmiştir. Bu kapsamda, öğrencilerin liderlik becerileri, iletişim becerileri, özgüven düzeyleri, problem çözme becerileri, takım çalışması becerileri gibi özellikleri değeriendirilmiştir. Ayrıca, bu özelliklerin cinsiyet, okul türü, ebeveyn eğitim durumu gibi

faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Ortaöğretim okullarındaki gençlerin liderlik potansiyellerini ve bu potansiyellerin geliştirilmesine yönelik stratejileri anlamak için bir temel sağlanması amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, eğitim politikası oluşturucuları, okul yöneticileri, öğretmenler ve aileler için önemli bir kılavuz olabilir ve gençlerin liderlik becerilerini güçlendirmeye yönelik etkili yaklaşımların belirlenmesine yardımcı olabilir. Bu tez, ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Sivas ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaöğretim okullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik becerilerini, iletişim becerilerini, özgüven düzeylerini, problem çözme becerilerini ve takım çalışması becerilerini inceleyerek, Sivas örnekleminde yola çıkılarak, tüm ortaöğretim düzeyindeki gençlerin göstermiş olduğu liderlik özellikleri konusunda literatüre katkı sağlamaktır. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi, hangi liderlik özelliklerine sahip olduklarının belirlenmesi, liderlik potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve gelecekte liderlik rollerini üstlenebilecekleri pozitif davranışların teşvik edilmesi amacıyla yapılan bir araştırmadır. Ayrıca, bu özelliklerin cinsiyet, okul türü, ebeveyn eğitim durumu gibi faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenerek, ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda daha kapsamlı bir anlayış elde edilmesi amaçlanmaktadır. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesine ilişkin görüşlerini nitel veriler aracılığıyla analiz etmek ve elde edilen nicel ve nitel verileri bir arada değerlendirmektir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi:

Ortaöğretim okullarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algı ve görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Alt Problemler

1.Ortaöğretim öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algıları ne düzeydedir?

2. Ortaöğretim öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algıları öğrencilerin;

- a. cinsiyet,
- b. okul türü,

- c. anne eğitim durumu,
- d. baba eğitim durumu,
- e. aile gelir durumu,
- f. okulun eğitim öğretim imkanları,
- g. okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri,
- h. öğretmenlerin liderlik düzeyleri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Alt Problemler

1. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin liderlik anlayışları nedir ve liderlik konusuna ilişkin öğrenci görüşleri nelerdir?
2. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerisinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde iletişim kurabilme becerisinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?
6. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerilerinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?
7. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde problem çözme becerilerinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?
8. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin genç liderlerde sorumluluk becerisinin önemine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.5. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda genç liderlik özelliklerinin incelenmesi, aşağıda belirtilen sebeplerden ötürü büyük önem taşımaktadır. Hurtado ve DeAngelo'ya (2012) göre, genç liderler, toplumlarında değişim yaratma potansiyeline sahiptirler (2012). Gençlerin liderlik becerileri,

toplulukları güçlendirebilir ve toplumsal sorunlara yenilikçi çözümler sunabilir. Gençlerin liderlik becerilerini erken yaşlarda geliştirmek, gelecekte toplumların karşılaşacağı zorluklarla başa çıkabilen, sorumluluk sahibi liderlerin yetişmesine katkı sağlar (MacNeil, 2006). Ayrıca, liderlik eğitimleri gençlerin özgüvenlerini artırır, kendilerini ifade etmelerini sağlar ve kişisel gelişimlerine önemli katkılarda bulunur (Komives, Owen, Longerbeam, Mainella ve Osteen, 2005). Genç liderlik programları, gençlerin toplumsal katılımını artırır ve onlara sosyal sorumluluk bilinci kazandırır, böylece aktif ve katılımcı vatandaşlar olarak yetişmelerine yardımcı olur (Scales, Benson ve Mannes, 2006). Bu sebeplerle, genç liderlik özelliklerinin incelenmesi, gençlerin bireysel gelişimlerinden toplumsal katkılarına kadar geniş bir yelpazede önemli sonuçlar doğurabilmektedir.

Yapılan literatür taramasında ortaöğretim öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin çok az çalışmaya ulaşılmıştır. Öğrenci algı ve görüşleri doğrultusunda yapılacak kapsamlı bir araştırmanın genç liderlik özelliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi açısından, genç liderlerin sahip olması gereken spesifik liderlik özelliklerini belirleyerek bu alandaki literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, gençlerin liderlik potansiyelinin tanımlanmasına ve geliştirilmesine yönelik yeni bilgi ve yöntemler sunabilir. Örneğin, Whitehead (2009) çalışmasında, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmek için kullanılan yöntemleri tartışmaktadır (2009). Bu araştırma, bu yöntemlerin ortaöğretim düzeyinde nasıl uygulanabileceğini ve hangi özelliklerin öne çıktığını göstererek literatüre yeni bir perspektif sunabilir. Ayrıca eğitim programlarının etkililiği ve iyileştirilmesi bağlamında bu araştırma, gençlik liderlik programlarının etkilerini değerlendirebilir ve bu programların nasıl iyileştirilebileceğine dair öneriler sunabilir. Bu bağlamda, eğitim politikaları ve programlarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Murphy ve Johnson (2011) çalışmalarında, işletme okullarının liderlik kavramına nasıl yaklaştığına odaklanmışlardır (2011). Bu araştırma, ortaöğretim öğrencilerine yönelik programların bu yetkinlikleri nasıl geliştirdiğini inceleyerek mevcut literatürü genişletebilir. Gençlerin liderlik özelliklerinin toplumsal katılım ve sorumluluk bilinci üzerindeki etkilerini inceleyerek, bu alandaki literatüre önemli katkılar sağlanabilir. Böylelikle, gençlerin aktif vatandaşlar olarak yetişmesine yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olabilir. Scales, Benson ve Mannes (2006) tarafından yapılan çalışmada, genç liderlerin topluluklarına katılımı incelenmektedir (2006). Bu araştırma bu bulguları ortaöğretim düzeyindeki öğrenciler için doğrulayabilir veya genişletebilir. Küresel vatandaşlık ve liderlik bağlamında, küreselleşen dünyada genç liderlerin rolünü inceleyerek, bu konuda literatüre katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Gençlerin küresel sorunlara duyarlılığı ve küresel vatandaşlık bilinci geliştirmesi, liderlik özelliklerinin önemli bir parçası olabilir. Yerel ve kültürel bağlamda liderliğe ilişkin Sivas'taki ortaöğretim okullarında yapılan bu çalışma, yerel ve kültürel bağlamda genç liderlik özelliklerinin nasıl geliştiğini ortaya koyabilir. Bu bağlamda, farklı kültürel ve sosyo-ekonomik bağlamlarda genç liderlik üzerine yapılan çalışmalara katkı sağlayabilir. Mitra (2005) tarafından çalışmada, gençlerin liderlik becerilerinin toplum gelişimine katkısını incelemektedir (2005). Bu araştırma, bu bulguları yerel bir bağlamda genişletebilir. Bu araştırmanın bu şekilde literatüre katkı sağlaması hem teorik hem de pratik açıdan genç liderlik gelişiminin daha iyi anlaşılmasına ve desteklenmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, geleceğin liderlerini yetiştirme sürecinde önemli bir adım olacağı umut edilmektedir.

Bu araştırma, ortaöğretim okullarında öğrenim gören öğrencilerin liderlik becerilerini, iletişim becerilerini, özgüven düzeylerini, problem çözme becerilerini ve takım çalışması becerilerini inceleyerek, ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi, hangi liderlik özelliklerine sahip olduklarının belirlenmesi, liderlik potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve gelecekte liderlik rollerini üstlenebilecekleri pozitif davranışların teşvik edilmesi amacıyla yapılan bir araştırmadır.

Ortaöğretim okullarındaki gençlerin liderlik potansiyellerini ve bu potansiyellerin geliştirilmesine yönelik stratejileri anlamak için bir temel sağlanması amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, eğitim politikası oluşturucuları, okul yöneticileri, öğretmenler ve aileler için önemli bir kılavuz olabilir ve gençlerin liderlik becerilerini güçlendirmeye yönelik etkili yaklaşımları belirlemeye yardımcı olabilir. Bu çalışma, ortaöğretim düzeyinde liderlik özellikleri konusunda literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlar temel alınarak ilenlenmiştir.

1. Gençlik liderliği kavramı, liderlik özellikleri ve liderlik becerileri hakkında yeterli bilgiye sahip olunmaması,

2. Araştırmaya katılan öğrencilerin, araştırmanın amacı hakkında yanıt verirken yanlış ya da eksik bilgi sunma olasılığı,

3. Anketler ve görüşmeler sırasında öğrencilerin cevaplarını etkileyebilecek sosyal arzu uyumu,

4. Araştırmanın yapıldığı öğrencilerin, başka öğrenci gruplarından farklı olabilecek bölgesel ve kültürel farklılıklar,

5. Araştırmanın sadece ortaöğretim okullarındaki öğrencileri kapsamaması, diğer yaş gruplarındaki bireylerin gençlik liderliği özelliklerini yansıtmaması.

1.7. Sınırlılıklar

a) Bu araştırma, Sivas ili ortaöğretim kurumları içerisinde merkezden alınan örnekleme göre Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören ortaöğretim öğrencilerinin görüşleriyle sınırlıdır.

b) Araştırma, değişkenleri ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerle elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.

1.8. Tanımlar

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırma ile ilgili genel tanımlar yer almaktadır.

Gençlik: Gençlik, bir kişinin genç olduğu dönemi veya genç olma durumunu ifade eder ("Youth," Cambridge Dictionary). Genellikle 12-24 yaş arası bireyleri kapsayan, çocukluk ile yetişkinlik arasındaki geçiş dönemidir.

Liderlik: Liderlik, bireylerin veya grupların belirli bir hedefe ulaşmak için diğer insanları etkileme ve yönlendirme sürecidir.

Gençlik Liderlik: Gençlik liderlik, genç bireylerin belirli bir grup içinde veya toplulukta liderlik becerilerini kullanarak diğer gençleri etkileme ve yönlendirme sürecidir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik Kavramı

Liderliğin pek çok tanımı yapılmaktadır, en basit haliyle başkalarını etkileme yeteneği olarak tanımlanan ve karar verme ağacının tepesiyle sınırlı olmayan, bunun yerine genellikle “dalları sallamak” için alt seviyelerde gerekli olan liderlik (Hughes, Ginnett ve Curphy, 1993), bir kişi ya da konum değil, insanlar arasında güven, zorunluluk, bağlılık, duygu ve ortak bir görüşe dayalı karmaşık bir ahlaki ilişkidir (Ciulla, 2006). "Lider" kelimesi, bir grup insanı yönlendiren veya yöneten bir kişiyi ifade ettiğinden, bu bağlamda liderlik, bir organizasyon, topluluk veya takım gibi bir grup insanı motive etmek, yönlendirmek ve yönetmek için kullanılan bir yönetim tarzıdır denilebilir.

Liderlik, çeşitli bakış açılarıyla ele alındığında, belirsiz, karmaşık ve çelişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konu, birçok disiplinin ilgisini çekmiş ve yönetim, psikoloji, sosyoloji, politika, askerî, felsefî ve tarihî açılardan detaylı bir şekilde incelenmiştir (Turan, 2020). Drucker (1997) liderliği, üst düzey görev, imtiyazlar, derece veya maddi kazançlarla değil mesuliyetle ifade eder (1997). Sichone (2004), liderliği başkalarını belirlenen amaçlara yönlendirme ve onları teşvik etme becerisi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, bir liderin yönetici olması gerekmez ve her yönetici lider olarak kabul edilmez. Liderler karizmatik, güçlü, ilham verici, yönlendirici ve değişimi gerçekleştirendir. Zorlu koşullarda sakinliğini korur, hızla toparlanır ve taviz vermeyen bir tutum sergiler. Hedeflerine ulaşma konusunda büyük bir azim gösterir ve hedeflerine erişeceğine dair güçlü bir inanca sahiptir. (Akt. Ersoy, 2022). Dobosz ve Beaty (1999), liderliği, ortak bir hedefin başarısına rehberlik etme kapasitesi olarak tanımlamışlardır ve kararlılığı, azmi, kişilerarası ve organizasyonel yeteneği, sadakati, öz yeterliği ve öz disiplini, etkili liderlerin bazı özellikleri olarak kabul etmişlerdir.

Platon, liderin bilge olması gerektiğini (Takala, 1998) belirtmiştir. 19. yüzyılda Carlyle (2023) liderleri, diğer insanlar üzerinde güç ve etki sahibi olmak için karizmalarını, zekalarını, bilgeliklerini ve politik becerilerini kullanabilen istisnai kişiler veya kahramanlar olarak ifade ederek liderlik hakkında tekrar eden fikirleri “büyük adam” teorisinde özetlemiştir (2023). Bu bağlamda liderlik, bir kişinin doğal yetenekleriyle birleştirilen

öğrenilebilir bir beceridir şeklinde ifade edilebilir. Bazı insanlar, liderlik niteliklerine doğuştan sahip olabilirler, ancak liderlik becerileri de geliştirilebilir ve öğrenilebilir. Liderlik, farklı tarz ve yaklaşımlarla yapılabileceği gibi, liderlik tarzı da liderin kişiliği, takımın ihtiyaçları ve organizasyonun hedefleri gibi birçok faktöre bağlı olarak değişebilir denilebilir.

1980'li yıllarda egemen olan "komuta ve kontrol" kavramını, 2000'li yılların ortalarına kadar "güçlendir ve izle" ve son olarak "bağla ve besle" izlemiştir (Buchanan, 2013). 20. yüzyılın sonunda Drucker (1996), liderliği bir liderin tek tanımı, takipçileri olan kişidir, şeklinde ifade ederken, Armandi, Oppedisano ve Sherman (2003) liderliğin, bir grup insanı kararlaştırılmış ortak bir amaç doğrultusunda etkilemekle ilgili olduğuna dikkat çekmektedir (2003). Kellerman liderliği, üç tarafın lider, takipçiler ve bağlam olduğu bir eşkenar üçgen olarak görselleştirdiğini ifade etmiştir (Volckmann, 2012). Bu bağlamda liderliğin önemini, takipçilerin de lider kadar önemli olduğunu ve en ilginç olanı, aynı derecede önemli bir unsur olarak liderlik sürecinin bileşeni olan bağlamı eklemektedir. Bowman'a (2014) göre liderlik öğrenilebilir, kişinin kendini yönetmesiyle başlar. Liderlik ilham vericidir, başkalarının yaşamlarında başarı ve anlam arayışlarını yönlendiren sürdürülebilir değerleri ilham eder. İlham, şeffaflık, güven, itibar, amaç ve bağlılık, ahlaki olarak birbirine bağımlı bir dünyada liderliğin geçerli para birimi haline gelmiştir (2014).

Lider, çeşitli yetenekleri ve becerileri olan takipçilerini seçerek, yetkinleştiren, onlara eğitim veren ve tesir eden kişidir. Takipçileri, kuruluşun görev ve amaçlarına odaklayan; psikolojik, hissel ve bedensel gücü örgütsel görev ve amaçlara ulaşmak için uyumlu ve koordineli bir çabayla isteyerek ve şevkle harcayan bir veya daha fazla kişidir (Winston ve Patterson, 2006). Günümüzde liderlik, otorite veya güçten değil, sosyal etkiden kaynaklanan, bir hedefe varmak adına diğerlerinin gayretlerini maksimize eden toplumsal bir etkileşim evresi olarak ifade edilebilir (Kruse, 2013). Bu anlamda lider, takımındaki bireyleri motive etmek, hedefleri belirlemek, stratejiler geliştirmek ve uygulamak, kaynakları yönetmek ve iletişim kurmak gibi birçok görevi üstlenir denilebilir.

Yapılan araştırmalar liderlikte sadece bireysel niteliklerin yetersiz olduğunu ortaya koymuş ve bu nedenle liderlerin, yönetim sırasında sergiledikleri tutum ve tavırlarla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Sonrasında liderlerin bireysel niteliklerinin de yönetim bağlamında yeterli olmadığına farkına varılarak, liderlerin sergiledikleri tutum ve tavırlarının durumlara bağlı olduğu belirlenmiştir (Begeç, 1999). Araştırmalar, tüm liderlik tarzlarının daha iyi bir örgütsel gelecek durumuna yol açmayacağını göstermektedir (Gandolfi ve Stone, 2018). Bu nedenle, liderlik tarzını seçmek kadar liderlerin davranışlarında durumların da çok

önemli olduğu söylenebilir. Bir lider, vizyonunu belirleyen, hedefleri ve stratejileri belirleyen, kaynakları yöneten ve takım üyelerini motive eden kişidir şeklinde ifade edilebilir. Lider, takımının başarısını sağlamak için etkin bir şekilde iletişim kurmalı, takım üyelerinin güçlü yönlerini keşfetmeli ve onları geliştirmeli, sorunları çözmeli ve takımın hedeflerine odaklanmasını sağlamalıdır şeklinde yorumlanabilir.

Liderlik, herhangi bir sektörde veya yaşamın herhangi bir alanında kullanılabilir. Öyleyse başarılı bir lider, takımının potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için stratejik düşünür, inovasyona açık olur ve takım üyelerine rehberlik eder şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda, iş dünyası, politika, eğitim, sağlık ve diğer birçok alanda önemli bir rol oynayan iyi bir liderin, takımındaki bireylerin potansiyelini ortaya çıkarması, organizasyonun başarısını artırması ve hatta toplumun genelinde pozitif etkiler yaratması mümkün olabilir.

2.1.1. Liderlik Yaklaşımları

Liderlik üzerine yapılan bu araştırmalar dört kategoride incelenebilir: özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsallık yaklaşımı ve alternatif yaklaşımlar (Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010). Bir kişinin diğerleri üzerinde etki yaratma yeteneği olarak tanımlanabilen liderlik sürecinde liderler, farklı yaklaşımları benimseyerek, farklı sonuçlar elde edebilirler.

2.1.1.1. Özellikler Yaklaşımı

Özellikler teorisi, liderlerin ortaya çıkmasında ve performansında bireysel niteliklerin önemini vurgulayarak, etkili bir liderde olması gereken nitelikleri altı başlık altında; görev merkezli yaklaşım (başarı odaklı, hırslı ve pes etmeyen), fiziksel özellikler (kilo, görünüş, boy), kişisel özellikler (özgüven, saldırgan tutum), sosyal özellikler (toplumsal ve ortaklaşa çalışan), nüfus özellikleri (yaş, sosyo-ekonomik durum, eğitim), bilişsel yetenek (bilgi birikimi, irade gücü ve yargılama yeteneği) olarak sınıflandırmıştır (Güçlü ve Koşar, 2016). Bu yaklaşıma göre, liderlik, özel bir kişilik ve karakteristik özelliklere sahip kişiler tarafından sergilenir ve liderler doğuştan liderlik niteliklerine sahiptirler denilebilir. Liderlik niteliklerinin doğal olarak var olan özellikler olduğu varsayılır ve liderlerin bu özellikleri geliştirerek daha iyi liderler olabilecekleri düşünülebilir. Ancak liderliği belirli özelliklere sahip kişilere indirgeyerek, liderliğin öğrenilebilir olabileceği gerçeğini görmezden gelmesi nedeniyle, liderlikte özellikler yaklaşımı tek başına liderlik anlayışını tam olarak açıklamak için yeterli değildir ve diğer liderlik teorileri ile birlikte kullanılması önerilebilir.

Bu bağlamda, İnan ve Serinkan'a (2020) göre, bir liderin her örgütte veya toplumda lider olarak kabul edilmemesi, örgütlerin kültürel özelliklerinden veya toplumların farklılıklarından kaynaklanabilir (2020). Bu durum, özellikler kuramının liderliği açıklamakta yetersiz kaldığını ortaya koymuş ve bu nedenle, lideri, grubun belirli hedeflere ulaşmasını destekleyen davranışları sergileyen kişi olarak ele alan davranışsal yaklaşımın geliştirilmesine yol açmıştır. (Şimşek ve Dönmez, 2006).

2.1.1.2.Davranışsal Yaklaşım

Liderlik araştırmacıları, özellikler teorisinin liderliği yeterince açıklayamaması sonucunda, başarılı ve etkili liderlerin, sahip oldukları kişisel özelliklerden ziyade, liderlik aşamasında göstermiş olduğu tutum ve tavırların tanımlanması gerektiğini öne süren davranışsal yaklaşımı geliştirmişlerdir. (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Davranışsal yaklaşım, liderin kişisel özelliklerinden çok, takipçilerine (takım üyelerine) karşı sergilediği tutum ve tavırlara (takipçileriyle iletişim tarzı, planlama ve kontrol yöntemleri, yetki verme, hedef belirleme yaklaşımları) odaklanır. Bu davranışların lider etkinliğini belirlemede önemli rol oynadığı düşünülmektedir, bu nedenle liderin grup üyelerine karşı sergilediği davranışlara büyük önem verilmektedir (Koçel, 2003). Bu yaklaşıma göre, kişilerin sergilediği tutum ve tavırlar gözle görülebilir ve edinilebilir nitelikte olduğundan, liderlik, bazı özelliklerin doğuştan geldiği şeklinde değil, sonradan öğrenilebilecek bir yetenek olarak görülmelidir. Bu görüş, liderliğin sadece belirli doğal özelliklere dayandığı fikrini desteklememektedir (Küçüközkan, 2015). Bu bağlamda, davranışsal yaklaşım, liderlikte etkili bir yöntem olabilir ve liderlerin davranışlarını ve tutumlarını ele alarak, onların liderlik becerilerini artırmayı hedefler denilebilir.

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderlerin takım üyelerinin ihtiyaçlarına göre davranmalarını ve liderlik tarzlarını buna göre ayarlamalarını önerdiğinden, liderlerin bu yaklaşıma göre, herhangi bir liderlik tarzını kullanmaları mümkün olabilir. Ancak, hangi liderlik tarzının takım üyeleri için en etkili olacağı, liderin takımı hakkında yeterli bilgi sahibi olduğunda belirlenebilir. Öyleyse liderlerin takım üyeleri ile iletişim kurma, motivasyon sağlama, yönergeleri açık bir şekilde belirleme ve performansı değerlendirme gibi konularda becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Tengilimoğlu (2005), *“davranışsal liderlik kuramının gelişmesinde yönetim bilimcilerinin yapmış olduğu çeşitli uygulamalı ve teorik çalışmaların katkıları olduğunu belirtmiştir. Bunlar arasında Ohio State Üniversitesi liderlik çalışmaları, Michigan State Üniversitesi çalışmaları, Blake ve Mouton’un Yönetisel Diyagram Modeli, ve Mcgregor’un X*

ve Y Kuramları çalışmaları yer almaktadır. Tengilimoğlu (2005), bu çalışmaların liderlerin liderlik davranışını iki boyutta değerlendirdiklerini vurgulamıştır: birincisi 'işe veya göreve yönelik olma', ikincisi ise 'kişiye yönelik olma'. Davranışsal kuramlar liderlik tarzlarını belirleyerek ve bunların etkinliklerini araştırarak çeşitli liderlik tarzlarının varlığını ortaya koymuşlardır. Ancak, bu kuramlar çevresel faktörlere ve koşullara pek değinmemeleri nedeniyle eleştirilmişlerdir” (Tengilimoğlu, 2005, ss. 4-5). Sonuç olarak, davranışsal liderlik yaklaşımı liderlerin takım üyeleri ile olan ilişkilerini geliştirmelerine ve onları daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Liderler, takım üyelerinin ihtiyaçlarına göre davranarak, onların performansını artırabilir ve takımın başarısına katkıda bulunabilir denilebilir.

2.1.1.3.Durumsallık Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşımlar da zaman içinde farklılık gösteren çevresel durumları izah etmede yetersiz kalınca, ana fikri, liderin etkinliğini içinde bulunulan koşulların belirlenmesi olan durumsal yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Başka bir ifadeyle liderliği, lider, takipçiler ve koşulları ile olan ilişkilerden meydana gelen dinamik bir evreyi kapsamaktadır (Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010). Bu bağlamda durumsallık yaklaşımı, öncelikle liderin, takımın veya organizasyonun hedeflerini ve işlevlerini anlamasını gerektirir denilebilir. Bu yaklaşım, liderin takımın güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi, takımın motivasyon düzeyini belirlemesi ve takımın beceri düzeyini değerlendirmesi gibi faktörlere dayanmaktadır şeklinde ifade edilebilir.

Davranış teorileri, liderlerin görev odaklı ya da birey odaklı tutum ve tavırlar sergileyebileceklerini öne sürmüş, ancak hangi şartlarda hangi tavrın etki göstereceğini belirtmemiştir. Bu teoriler, birey odaklı liderlik davranışının takımın memnuniyetini ve performansını artırarak liderin yetkinliğini artıracaklarını öngörmüştür. Halbuki durum teorisinde liderlik tarzlarının ikisi de özel durumlarda aynı seviyede etkili olabilir. Bu nedenle, durum teorileri, belirli durumlarda etkili olan faktörleri belirlemeye ve bu koşullara uygun liderlik tarzını araştırmaya odaklanmıştır (Zel, 2001). Bu anlamda, bu yaklaşımda liderler, takım üyelerinin ihtiyaçlarını ve beklentilerini dikkate alarak, farklı durumlarda farklı liderlik stilleri sergileyebilirler; örneğin, bazı durumlarda otoriter liderlik (yönetim) gerekebilirken, diğer durumlarda ise demokratik liderlik (yatay yönetim) daha uygun olabilir denilebilir.

Tengilimoğlu'na (2005) göre liderlik etkinliği, tek bir faktörden ziyade, hedefin niteliği, takipçilerin özellikleri, örgütsel yapı, geçmiş deneyimler ve örgütsel atmosfer gibi

çeşitli faktörlerin etkileşimiyle belirlenir (Tengilimoğlu, 2005). Durumsallık Yaklaşımı, liderlik davranışlarının belirli durumlara uygun şekilde uyarlanması gerektiğini savunan bir liderlik yaklaşımıdır şeklinde ifade edilebilir. Bu yaklaşıma göre, liderler, farklı durumlarda farklı liderlik tarzları kullanarak en iyi sonuçları elde etmelidirler. Bu bağlamda lider, hangi liderlik tarzının kullanılacağına karar verirken, takımın performansına, motivasyonuna ve beceri düzeyine dikkat eder denilebilir.

2.1.1.4. Çağdaş Liderlik Yaklaşımları

Son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında, liderlik kavramı etkileşimsel liderlik ve dönüştürücü liderlik gibi yeni kavramlarla karşılaşılmaktadır (Bakan, 2008). Geleneksel liderlik modelleri yerini, vizyoner, ruhani, kuantum, sürdürülebilir ve otantik liderlik gibi günümüzün karmaşık ve değişken dünyasının taleplerine daha uygun yeni liderlik yaklaşımlarına bırakmaktadır (Gün ve Aslan, 2018). Çağdaş liderlik yaklaşımları, geleneksel liderlik modellerinden farklı olarak, iş dünyasındaki değişimler ve yenilikler doğrultusunda ortaya çıkan liderlik anlayışlarıdır şeklinde ifade edilebilir.

2.1.1.4.1. Dönüştürücü Liderlik

Örgütlerin dönüşüm ve değişim evrelerinde ihtiyaç duyulan yönetim ve eylem biçimlerini bütünleştiren dönüştürücü (transformational) liderlik yaklaşımında dönüştürücü liderler, örgütün hedefleri için, hazırladıkları gerekli örgütsel koşulları ile oluşturdukları yeni vizyonu birleştirerek çevrede var olan değişimleri fırsatlara çevirirler (Özalp ve Öcal, 2000). Bu bağlamda dönüştürücü liderlik, liderin vizyonunu takım üyeleriyle paylaşarak, takımın üyelerinin kişisel hedeflerini takımın hedefleriyle uyumlu hale getirebilir ve lider, takımın üyelerine destek vererek, onların yeteneklerini geliştirmelerine ve kendilerine güvenlerini artırmalarına yardımcı olabilir.

Dönüştürücü liderler, takipçilerin motivasyonunu ve katılımını ön planda tutarak, örgütün hedeflerini birlikte gerçekleştirmeye için uğraşan vizyoner öncülerdir (Scandura ve Williams, 2004). Bu anlamda lider, takımındaki bireylerin motivasyonunu artırarak ve onların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirerek, takım performansının artırılmasına ve takımın daha etkili bir şekilde çalışmasına fayda sağlayabilir. Ayrıca, takımın üyelerini liderin örnek davranışlarıyla motive etmesi ve onların kendilerini liderlik konumunda hissetmelerini sağlaması açısından da önemlidir denilebilir. Lider, takımın üyelerine kendilerine güvenmeleri ve inanmaları konusunda cesaret vererek, onların liderlik rollerini üstlenmelerini teşvik edebilir.

Dönüştürücü liderliğin kapsamına giren yaklaşımlardan biri de karizmatik liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım genellikle kriz ortamlarında ortaya çıkar ve kurtarıcı ve olağanüstü olarak nitelendirilen karizmatik liderlerde sıkça gözlenen özellikler arasında güçlü kişilik özellikleri, özgüven, cesaret, takipçiler üzerinde etkileme yeteneği, ikna kabiliyeti ve motive etme becerisi bulunmaktadır (Çelik ve Sünbül, 2008). Bu bağlamda, karizmatik liderler, liderlik rollerini üstlenmek için doğal bir yeteneğe sahip olabilirler. Ancak, karizmatik liderlik özellikleri geliştirilebilir ve lider, takım üyelerine güçlü bir etki yapmak için bu özellikleri geliştirebilir. Karizmatik liderlik, takım performansını artırabilir ve takımın motivasyonunu yükseltebilir. Ancak, bu liderlik yaklaşımı bazen liderin kişisel çıkarlarını takımın çıkarlarından önde tutmasına neden olabilir ve lider, takım üyelerini bağımlı hale getirebilir.

Dönüştürücü liderlik kısaca karizma, etkileme, bilişsel uyarım ve bilişsel etki olarak özetlenmektedir (Aydıntan, 2009). Sonuç olarak, dönüştürücü liderlik, liderin takımındaki bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmasına, onların motivasyonunu artırmasına ve takım dinamiklerini iyileştirmesine yardımcı olan bir liderlik yaklaşımı olarak ifade edilebilir.

2.1.1.4.2. Vizyoner Liderlik

Vizyoner liderlik, bireyleri ortak bir hedefe yönlendirme, etkileyebilme ve motive etme gücüne sahip, geleceği görebilme yeteneği olarak ifade edilebilir (Çelik,1997). Bu bağlamda, ufku görme yeteneğine sahip liderler, takipçilerini ve onların sahip olduğu becerileri iyi bildiklerinden, onlara bulundukları durumdan daha iyi duruma gelebilecekleri konusunda ilham vererek takipçilerini ikna ederler (Özden, 2010). Bu anlamda, vizyoner liderlik, takımın motivasyonunu artırarak, onları bir arada tutup, başarıya yönlendirebilir.

Çelik'e (2000) göre liderlerin sergiledikleri tutum ve tavırlar etkileyen üç önemli unsur söz konusudur; geçmiş, bugün ve gelecek. Örgütlerin geleceğe yönelik belirsizliklerin giderilmesinde vizyoner liderliğin önemi öne çıkmaktadır (2000). Bu bağlamda vizyoner liderler geleceği görebilen liderlerdir ve ufka yönelir denilebilir. Geleceğin liderleri olarak görülen vizyoner liderler, takipçilerini geleceğe götürmek için çaba sarfederler. Bu bağlamda vizyoner liderlik, liderin karizması, inandırıcılığı ve vizyonu üzerine kurulu bir liderlik tarzı olduğundan, takımın motivasyonunu artırarak, hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan ve takımın her üyesinin potansiyelini ortaya çıkararak, başarıyı artıran bir unsur olarak değerlendirilebilir.

2.1.1.4.3. Ruhani liderlik

Ruhani liderlik kavramı 21. yüzyılda giderek daha önemli hale gelmiştir. Bunun nedeni kısmen liderlik ve yönetim hakkındaki baskın rasyonel-bürokratik varsayımlardan duyulan memnuniyetsizlik ve buna dair artan inançtır (Bush, 2010). Ruhani liderliğin amacı, bireysel, yetki verilmiş takım ve organizasyon seviyelerinde vizyon ve değer uyumu oluşturmak ve sonunda hem organizasyonel bağlılık hem de üretkenliği daha yüksek seviyelerde teşvik etmektir (Fry, Matherly, Whittington ve Winston, 2007). Ruhani liderliğin ortaya çıkmasında, iş hayatındaki gerginlik, internet kullanımının yaygınlaşmasıyla artan mekanikleşme, kapitalist sistemin aceleci tüketim kültürü, bilgiye anında erişim ve bu durumun getirdiği anlık tatmin arayışı, bireylerin yaşadığı yalnızlık ve toplumdan kopma gibi faktörler etkili olmuştur (Baloğlu ve Karadağ, 2009). Manevi liderlik teorisi, beklenti, vizyon, inanç ve fedakâr sevgiyi, çalışma ortamı maneviyatı teorilerini ve manevi hayatta kalmayı, refahı içeren içsel bir motivasyon modeli içinde geliştirilmiştir (Fry ve Matherly, 2006). İnsanın ruhsal tarafını ön plana çıkaran bu kuram, bireyi ifade etmede genellikle ihmal edilen ruhsal boyutunun farklı yönleriyle eşit oranda önemli olduğunu, dahası bu boyutun diğer yönleri etkileyerek harekete geçirdiğini öne sürer (Özgan ve Bozbayındır, 2013). Bu yaklaşım, liderin insanların ihtiyaçlarını anlaması, empati kurması, içsel bir motivasyonla hareket etmesi ve toplumun genel refahını gözetmesi gibi unsurlara dayandığından, farklı inançlara ve kültürlere sahip insanlar arasında hoşgörü ve iş birliğini teşvik edebilir. Ayrıca bu liderler, toplumsal adalet, barış ve insan hakları gibi evrensel değerleri vurgulayabilir ve toplumsal değişim ve dönüşüm için çaba gösterebilirler. Ancak, ruhani liderlik yaklaşımı eleştirilere de konu olabilir. Bazıları, bu liderlerin fazla manevi odaklı olmalarının, gerçek dünya sorunlarına pratik çözümler bulmakta zayıf kalmalarına yol açabileceğini savunabilirler.

2.1.1.4.4. Kuantum Liderlik

Kuantum liderliği bir teoriden daha fazlasıdır; yeni bir paradigmanın somut kanıtıdır. Bu nedenle, onu anlamak için, kişinin düşünce tarzını, karmaşıklık yoluyla tüm sonuçlarıyla birlikte belirsizlik ve süreksizliğin hâkim olduğu bir düzeye yükseltmesi gerekir; yani kaosu eşigidir. Lider, belirsizliği kesinliğe dönüştürmeye mahkûm olduğu etkileşim alanına lideri ve takipçilerini teşvik eden karmaşıklıkla yüzleşecek kadar net olmalıdır. Bu, “kuantum liderliği yakın gelecekte kaotik liderliğe giden bir sıçrama tahtası olacak mı?”, şeklindeki çok dikkat çekici soruyu gündeme getirecektir (Erçetin ve Kamacı, 2008).

Kuantum liderlik, görmek ve hayal etmek, saygıyla beslemek, sevgiyle beslemek, özenle beslemek, vizyoner denetim, empati göstermek, yetkilendirmek, öğrencilerin gelişmesine ve başarılı olmasına yardımcı olmak, davranışsal ve ikna edici iletişimde etik olarak öğrencileri en yüksek önceliğe yerleştirmek gibi özelliklerle eğitim kalitesinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Mundiri ve Ningtias, 2019). Tüm bunlar, kuantum liderlerine iş yönetimindeki mevcut sorunları ve sorun çözmeyi anlamaları için yeni yetenekler sağlayan yetkinliklerin bir parçasıdır (Kocak, 2002; Akt. Geok ve Shaari, 2020).

Kuantum lideri olmak iyi bir insan olmayı, başkalarının güvенеbileceği dürüst bir insan olmayı gerektirir. Ama bundan daha da fazlası, kendisi rol model olarak başkalarına ilham verebilen, hayatı ve varlığı başkalarına yol gösterebilen, yaşamında kendini yetiştirmenin ve kendini sürekli yenilemenin kuantum yolunda yürüyen biri olmayı gerektirmesidir. Bu bağlamda zorluklara göğüs gerebilen, daha yüksek şeyleri arzulayan ve diğerlerinin içindeki en iyiyi ortaya çıkarabilen, diğerlerini liderlere dönüştürebilen yaratımdan söz edilebilir. Ancak formüller ve kurallar, kuantum paradigmasının ve kuantum organizasyonunun ruhuna aykırıdır. Her kuantum çalışanı benzersizdir, tıpkı her kuantum şirketinin benzersiz olması gibi ve bu nedenle kuantum liderliği için bir rehber, her liderin kendi kendini organize eden ve uyarlanabilir bir şekilde izleyebileceği bir dizi genel ilke sunmalıdır denilebilir (Zohar, 2021). Bu bağlamda kuantum liderliği, iş birliğine dayalı ilişkiler kurmanın, bireyleri güçlendirmenin ve bir yaratıcılık ve yenilikçilik kültürü geliştirmenin önemini vurguladığından, liderleri, yalnızca belirli hedeflere veya sonuçlara ulaşmaya odaklanmak yerine kuruluşlarına bütünsel bir bakış açısı getirmeye teşvik edebilir. Kuantum liderliği aynı zamanda kişisel ve kurumsal dönüşümü teşvik etmede farkındalığın, kendini yansıtmanın ve büyüme zihniyetinin önemini vurgulayarak, kuantum liderliğinin amacı, karmaşık zorluklarla başa çıkabilen ve hızla değişen bir dünyada başarılı olabilen dinamik, uyarlanabilir ve duyarlı bir organizasyon yaratmak şeklinde yorumlanabilir.

2.1.1.4.5. Sürdürülebilir Liderlik

Kalkavan'a (2015) göre sürdürülebilir liderler ekonomik, sosyal ve çevresel alanlar arasındaki ilişkinin uyumunu yöneten bireylerdir. Taşçı ve Titrek'e (2019) göre bu nedenle, sürdürülebilir bir lider insanları bir araya getirir ve sürdürülebilirlik konularını ele almak için eylemleri keşfetmeleri, öğrenmeleri, tasarımları ve çözmeleri için fırsatlar yaratır (2019). Bu bağlamda sürdürülebilir liderlik, yöneticilerin çevresel, sosyal ve ekonomik açılardan sürdürülebilirlik ilkelerine dayalı stratejiler oluşturarak şirketlerin uzun vadeli başarısını sağlamasını hedefleyen bir liderlik yaklaşımı olarak ifade edilebilir. Bu yaklaşım, işletmelerin

kârlarını artırmak için kısa vadeli çıkarlar yerine, uzun vadeli sürdürülebilirlik hedeflerine odaklanmasını gerektiren bir yaklaşım olarak ifade edilebilir.

Goolamally ve Ahmad'e (2014) göre bir okulun mükemmelliğe ulaşması ve sürdürülebilir liderliğin oluşturulması amacıyla bir okul liderinde veya okul müdüründe bulunması gereken beş temel özellik olduğu sonucuna varmıştır. Bu beş nitelik şunlardır: (i) prensipli ve mütevazî olma alt niteliklerini içeren bütünlük; (ii) ileriye dönük, stratejik destekleyici ve zihin motive edici alt niteliklerine sahip, (iii) ilham verici, destekleyici ve etkili alt niteliklerine sahip; (iv) yetkin, görev yeterliliğinin alt niteliklerini içeren (eylem yönelimli ve sosyallik ile hissel ve ruhsal yeterlik olmak üzere iki etken vardır) ve (v) öz yeterliliktir (2014). Bu anlamda sürdürülebilir liderliği, sadece çevresel konularla ilgilenen bir yaklaşım değil, bunun yanı sıra, etik değerlere ve çalışanların refahına da önem veren, çalışanların gelişimini destekleyen, çeşitliliği teşvik eden, işyerinde güvenlik ve sağlık standartlarını artıran ve işyerindeki kültürel değişimleri yöneten liderler olarak ifade etmek mümkün olabilir.

Sürdürülebilir liderlik, statükoyu kabul etmememizi, ancak değişme ihtiyacını benimserken her zaman daha iyi bir şey- öğrencilerimiz ve kendimiz için, işlerin her zaman yapılma şeklini düşünceli bir şekilde sorgulayarak- hayal etmemizi gerektirir. Sonraki yönergeleri dikte etmek yerine, (profesyonel) öğrenmenin karmaşıklığını/dağınıklığını sürekli ve besleyici bir şekilde kabul etmemiz gerekmektedir (Hoban, 2002). Eleştirel sorulardan ve önerilerden çekinmemeyi, bunlar üzerinde derinlemesine düşünmeyi, birbirimize danışmayı ve yeni yollara (mevcut kural ve normları sorgulayabilecek yollara) varmayı öğreniriz denilebilir. Günümüzün karmaşık dünyasında liderlerin “iyi” hatalar yapmayı desteklemek ve girişimlerden ders çıkarmak için birbirlerine güvenmeleri gerekmektedir (Fu, Hopper ve Sanford 2018; Akt. Sanford, Hopper, Robertson, Bell, Collyer ve Lancaster, 2019). Sonuç olarak, sürdürülebilir liderlik, işletmelerin uzun vadeli başarılarını sürdürülebilirlik ilkelerine dayalı stratejilerle sağlamalarına yardımcı olurken, aynı zamanda toplumsal ve çevresel fayda sağlayan bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

2.1.1.4.6. Otantik Liderlik

Goffee ve Jones (2005), bir liderin kendisini gerçek bir lider olarak tanımlayamayacağına dikkat çeker. Yalnızca lideri deneyimleyen insanlar lidere özgünlük atfedebilir. Özgünlük yalnızca başkaları tarafından algılanır. Bu durum liderin gerçek, samimi, dürüstlük ve dürüstlikle tanımlanmış olduğu algısıdır. Bu yazarlar, kimsenin “*Ben özgünüm*” diyemeyeceğini belirtmektedir. Bu öznelik tarafından atfedilmelidir (2005). Bu

bağlamda otantik liderlik, liderin kendisi olarak kalmasına odaklanan, liderin doğal kişiliğine ve değerlerine dayanan ve liderin davranışları ve kararları, liderin doğal özelliklerine uygun şekilde şekillenen, liderin dürüstlüğü, samimiyeti, açık fikirliliği ve güvenilirliği gibi özelliklerini vurgulayan bir liderlik tarzı olarak düşünülebilir.

Otantik liderlik kavramı 2003 yılında popülerlik kazanmıştır. George (2003) kurumsal sektördeki sayısız etik skandal nedeniyle liderlik kavramının tamamen yeniden düşünülmesi gerektiğini savunmuştur. Ahlaki açıdan sorumlu, yoğun bir amaç hissiyatına sahip ve ana değerlere bağlı liderler, etik boşluğu gidermek için gerekli görülmektedir. Bu nitelikler, liderlerin güçlü bir organizasyon oluşturmak için gerekli ilişkileri kurmalarına ve inanç ve öz disiplinle liderlik etmelerine yardımcı olmaktadır (George, 2003; Akt. George, 2015). Öyleyse, otantik liderlik, liderin kendisiyle ve başkalarıyla bağlantısını güçlendirmeyi ve liderin kendisini tanımasını sağlamayı amaçlayan, liderin değerlerini ve inançlarını anlamasını ve liderin bu değerlere sadık kalmasını sağlayan, bu şekilde öz farkındalık geliştirerek, liderliği sırasında doğru kararlar alabilen ve güvenilir bir örnek olabilen kişilerdir şeklinde yorumlanabilir.

Shamir ve Eilam'a (2005) göre otantik liderler, kopyalamamayı seçtikleri için orijinaldirler. Bu açıdan bakıldığında, her bir liderin hayat hikayesinden elde edilen içgörüler, özgün bir şekilde liderlik etmek için gerekli kişisel bilgiyi edinmelerini sağlamaktadır. Harter (2002)'a göre ise otantiklik, kişinin düşünceleri, duyguları, ihtiyaçları, tercihleri veya inançları gibi kişisel deneyimlerine, kendini tanıma emriyle yakalanan süreçlere sahip olması ve gerçek benliğe uygun davranması olarak tanımlanabilir.

Otantik liderlikte vurgulanan ilişkisel açıklık, bireyin asıl benliğini (sahte veya çarpıtılmış benliğin aksine) diğerlerine sunması anlamına gelir. Bu tarz tutum ve tavırlar, uygunsuz duyguların gösterimini minimize ederken, bireyin gerçek duygu ve düşüncelerine ilişkin bilgileri ve anlatımları net bir şekilde paylaşmayı kapsayan açıklamalar yoluyla güveni maksimize eder (Kernis, 2003). Dengeli işleme, bir karar vermeden evvel alakalı bütün verileri tarafsız bir şekilde tahlil ettiğini gösteren liderleri ifade eder. Bu tür liderler ayrıca derinden sahiplendikleri konumlarına meydan okuyan görüşler talep ederler (Gardiner, 2016). İçselleştirilmiş ahlaki bakış açısı, içselleştirilmiş ve bütünleşik bir öz düzenleme biçimini ifade eder (Ryan ve Deci, 2003). Bu tür bir özdenetim, gruba karşı içsel ahlaki standartlar ve değerler tarafından yönlendirilebilir.

George (2003), otantik liderlerin liderlikleri için derin bir amaç duygusuna sahip olduklarını yazmaktadır. Faaliyetleri her zaman temel değerlerini yansıtır. Kendilerini vekilharç ve hizmetkar olarak görürler ve liderlik ederler. Farber (2014) aşırı bir spor olarak adlandırdığı liderliği, *"son derece kişisel ve doğası gereği korkutucu"* olarak tanımlar ve *"savunduğumuz fikirleri reddedilemez şekillerde, hayatımızın her gününde, korku noktasına kadar ve ötesinde yaşamamızı gerektirir."* (s.19), *"Bir liderin en büyük yükümlülüğü, insanların dünyayı değiştirmeye can atabilecekleri bir ortamı mümkün kılmaktır."* (s. 28) diye belirtmektedir. Liderliği kolay ve zahmetsiz gören ve risk almak istemeyen "sahtekârlar" ile organizasyonu yalnızca mevcut standartları karşılamaya değil, daha yüksek standartları belirlemeye ve gerçekleştirmeye zorlayan gerçek liderler arasında ayırım yapmaktadır (2014). Bu bağlamda otantik liderlik, liderin takımının güçlü yönlerini ve zayıf yönlerini anlamasına yardımcı olan ve takımın gelişimine odaklanan, takımının üyelerine güven veren ve takımın birlikte çalışarak hedeflere ulaşmasına yardımcı olan bir lider olarak tanımlanabilir.

Otantik liderler insanları sever, mümkün olduğuna inanmadıkları şeyleri yapmaları için insanlara meydan okur ve insanlara, doğru şeyi yapma tutkusuyla imkansızı mümkün kılmak için enerji üretir (Kerfoot, 2006). Bu bağlamda, otantik liderlik, liderin kendisi olarak kalmasına odaklanan, liderin doğal kişiliğine ve değerlerine dayanan ve liderin davranışları ve kararları, liderin doğal özelliklerine uygun şekilde şekillenen, liderin dürüstlüğü, samimiyeti, açık fikirliliği ve güvenilirliği gibi özelliklerini vurgulayan bir liderlik tarzı olarak düşünülebilir.

Sonuç olarak, otantik liderlik, liderin kendisine, takımına ve işine değer vermesine ve liderin değerlerine ve doğal özelliklerine dayanan doğru kararlar almasına odaklanan bir liderlik tarzı olarak tanımlanabilir.

2.2. Gençlik Kavramı

Gençlik, biyolojik, psikolojik ve sosyal açılarından karmaşık bir gelişim ve olgunlaşma çağıdır ve genellikle zamansal olarak 12-24 yaş aralığını barındırır (Yılman, 1989). Bu dönem, çocukluk ile yetişkinlik arasında yer alır ve bireyin ruhsal olgunlaşması ve yaşama hazırlık sürecini içerir (Yörükoğlu, 1986). Ayrıca, fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal açılarından hızlı değişimler yaşandığı için "fırtına ve stres" dönemi olarak da tanımlanabilir (Alisinanoğlu, 2002).

Bu dönemde bedensel değişimler o kadar hızlı ve yoğunur ki çocukluktan yetişkinliğe geçiş ve bu bedensel değişimleri kabul etme ergenler için temel bir sorundur. Hızlı değişim ve ayak uyduramama, dengesizlik, kişilik gelişiminde yaşanan zorluklar, kendini yalnız hissetme, otoriteye direnç gösterme, duygusal yoğunluk, çekingenlik, karşı cinse ilgi ve cinsellikle ilgili problemler en sık karşılaşılanlarıdır (Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2008, s. 93; Cafoğlu ve Okçu, 2013).

Gençliği bir geçiş dönemi veya bir dizi geçiş olarak anlamak, bazı gençlerin hayatlarının gerçekliğini anlamaya yardımcı olur. Hukuk, politika ve kurumsal düzenlemeler gençleri belirli sosyal konumlara gençler olarak yerleştirdiği sürece, genç olmanın getirdiği belirli sorunlar ve deneyimler olacaktır. Bunlar, nesiller arası farklılıklar konusunda bir farkındalık yaratır ve sadece ilgili gençler için değil, herkes için hayatın gerçeklerini çerçeveler. Suça karışan gençlerin davranışları kurbanlarını etkiler ve bugün gençliğin genel olarak nasıl olduğuna dair genel fikir üzerinde sonuçlar doğurur. Dolayısıyla gençlik, sosyal ilişkileri anlamak ve belirli gruplara odaklanmak için önemli bir kavramdır. Bununla birlikte, belirli bireylerin ve gençlik gruplarının yaşamlarını anlamada bir değere sahip olacaksa, eleştirel ve dikkatli bir şekilde kullanılması gereken bir kavramdır (Spence, 2005). Bu bağlamda, gençlik dönemi, bireyin hayatındaki önemli bir aşama olarak değerlendirilebilir; çünkü bu dönemde alınan kararlar, bireyin gelecekteki yaşamı üzerinde önemli etkiler yapabilir. Bu nedenle, gençlik döneminin, kişisel ve sosyal gelişim açısından önemli olduğu düşünülebilir ve gençlerin sağlıklı bir şekilde gelişmesi için gerekli kaynaklar ve desteğe erişebilmesi bakımından önemine dikkat çekilebilir. Gençlik kavramı ayrıca, bireylerin enerjisi, yenilikçiliği ve yaratıcılığı ile ilişkili olduğundan, gençlik dönemi, toplumun yeniliklere açık olması ve ilerlemesi için de önemlidir şeklinde yorumlanabilir.

2.2.1. Gençlik Dönemi Özellikleri

Ergenlik, stres ve kriz yönetimi stratejilerinin araştırılması amacıyla özellikle dikkat çekici ve potansiyel olarak temel bir gelişim dönemidir. İlk olarak, değişim birçok araştırmacı tarafından stresin doğal bir bileşeni olarak görülür ve ergenlik biyolojik işlevsellik, bilişsel gelişim, sosyal roller ve sosyal çevrelerdeki değişikliklerle karakterize edilir (Hamburg, 1974; Akt. Compas, 1985). İkincisi, diğer stres kavramsallaştırmaları "geçişlerin" veya değişim ve uyum dönemlerinin önemini vurgulamıştır (Felner, Farber ve Primavera, 1983; Akt. Compas, 1985).

Ergenlik, ortaokuldan liseye, liseden koleje veya işe ve ebeveynlerle birlikte yaşamaktan bağımsız yaşamaya geçiş dahil olmak üzere bu tür bir dizi geçişi içerir.

Üçüncüsü, ergenlik döneminde bilişsel ve sosyal gelişimdeki önemli büyüme, stresli olayların olumsuz etkilerini azaltmak için yeni başa çıkma becerilerini öğrenmek için en uygun zaman olabilir (Compas, 1985). Bu anlamda, kimlik arayışı, risk alma eğilimi, arkadaşlık ve sosyal gruplar, ilişki kurma, bağımsızlık arayışı, kendine özgü yaratıcılık, stres ve kaygı gibi özellikler, her genç için farklı şekillerde ortaya çıkabilir ve kişinin yaşadığı toplumun kültürüne ve değerlerine göre farklılık gösterebilir. Ancak genel olarak, gençlik dönemi, büyük değişimlerin yaşandığı, heyecanlı ve bazen de stresli bir dönem olarak kabul edilebilir.

2.2.1.1.Fiziksel Değişimler: Ergenlik sürecinde, özellikle 12-16 yaşları arasında, bireyler fiziksel büyüme ve gelişme açısından en yoğun deneyimleri yaşarlar. Bu dönemde ergenler, kültürel ideal vücut imajının etkisi altında kalırlar ve bu arzu edilen fiziksel görünüş aile, akranları ve sosyal çevre tarafından şekillenir (Koç, 2004).

Gençlerde yaşanan bedensel değişimler ayak uydurmada zorlanma ve fizyolojik ve psikolojik dengesizlikler gibi sorunları da beraberinde getirmektedir (Ferşadoğlu, 2013). Yörükoğlu'na (1986) göre, bu sorunların nedenleri; ergenin hızlı büyümesi ve uzaması sonucunda kasların eşgüdümlü çalışmasının aksaması ve ergenin utangaçlığıdır.

2.2.1.2.Duygusal Değişimler: Ergenlik döneminde fiziksel, psikolojik ve sosyal değişimlerin aynı anda gerçekleşmesi stres kaynağıdır. Bu değişimlere uyum sağlamak sorunları beraberinde getirir ve gençlerle iletişimde zorluklar yaşanır. Yetişkinler, özellikle anne-babalar, iletişim sorunlarıyla karşılaşır. Bu sorunların çözümünde en önemli unsur, gençlerle sağlıklı iletişim kurmaktır (Çapcıoğlu, 2016). Arnett (2000), ortaya çıkan yetişkinlik dönemini, kimlik keşfi, istikrarsızlık, kendine odaklanma ve arada kalmışlık hissi ile karakterize edilir diye tarif eder (2000). Bu evrede karşı cinsin ilgisini çekme, onlara hoş görünme gençler için önemlidir (Gündüz, 2020).

2.2.1.3.Sosyal Değişimler: Bu dönem ergenlerin, gelişimlerinin diğer dönemlerine göre akranlarıyla daha fazla zaman geçirdikleri ve daha karmaşık ve samimi etkileşimlerde bulundukları bir dönemdir. Gençler, ergenlik döneminde arkadaşlık ilişkilerine büyük önem verirler. Akran grupları, gençlerin kimlik gelişiminde ve sosyal becerilerinin kazanılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Brown ve Larson, 2009). Leahy ve Holland'a (2009) göre, bülüğ çağı olarak kabul edilen 10-15 yaş aralığında sosyal kaygının yoğun bir şekilde yaşandığı gözlemlenmektedir.

2.2.1.4.Bilişsel Değişimler: Bülüğ çağında, kimlik oluşumu aşamasıyla zihinsel gelişimin artması, dürtüsel ihtiyaçlarda ve duygusal anlamda yoğunluk, meslek seçimi, karşı

cinsle yaşanan ilişkiler, ebeveynlerden uzaklaşma, bağımsızlaşma sürecine yönelme tarzı sebeplerden dolayı çatışmaların yaşandığı bir dönemdir (Parlaz, Tekgül, Karademirci ve Öngel, 2012). Piaget'e (2016) göre, ergenlik, somut düşünceden soyut, hipotez oluşturma ve tümevarım düşüncesine geçişi işaret eder.

2.2.1.5. Kimlik Gelişimi: Bu dönemde kişi, bireyselleşme süreciyle kim olduğunu, ne olduğunu sorgulamaya başlar. Kişisel kimlik arayışı denilen bu süreç, bireyselleşme süreciyle başlamaktadır (Atak, 2011). Gençler, kim olduklarını, hangi değerlere sahip olduklarını ve hangi rolleri üstleneceklerini keşfetmeye çalıştıkları bu süreçte, aile, arkadaşlar ve toplumun diğer üyeleri gençlerin kimlik oluşumuna katkıda bulunur.

2.2.1.6. Bağımsızlık ve Sorumluluk: Ergenlik döneminde bireyler bağımsız olmaya çalışır ve kendi hayatları hakkında kararlar almak isterler. Bu bağımsızlık arayışı ve ihtiyacı "özerklik" olarak kavramsallaştırılır. Ayrılma teması, başkalarından bağımsız olmayı ima ederken ve özerk olmanın sağlıklı insan gelişimi için bir gereklilik olarak görülürken, öz-yönetim yaklaşımı özerkliği temel bir ihtiyaç olarak görür ve özerklik ile ilişkili olmanın bir arada var olabileceğini öne sürer (Özdemir ve Çok, 2011).

2.2.1.7. Risk Alma Davranışları: Ergenlik dönemindeki gençlerin riskli davranış eğilimlerini en yoğun bir şekilde yaşamasına neden olan olaylar aile ortamında yaşanan geçimsizlikler ve şiddet içerikli davranışlardır. (Özçevikel, 2003; Yılmaz, 2000; Akt. Uludağlı ve Sayıl, 2009). Söz konusu riskli davranış eğilimlerinin büyü çağındaki gençlere akran ortamında kişisel yaşamlarını gözden geçirme, toplumsal normlara karşı koyma, endişe, stres, eksiklik hissi ve başarıya ulaşamamanın verdiği huzursuzlukla mücadele etme, arkadaş ortamında kabul görme, ergenlik kültürünü içselleştirme ve bireysel kimliğini meydana getirme gibi faydaları olduğu ifade edilmektedir (Gonzalez, Field, Yando ve Gonzalez, 1994).

2.3. Genç Liderlik Kavramı

Gençlik liderliğinin kapsama alanı ve ne ifade ettiği ile ilgili belirgin bir netlik sağlanamamış olup, bu muğlaklık alan yazında görülmektedir. Gençlik liderliği, esas olarak gençlik ile ilgili çalışmaların başını çeken kişiler olarak tanımlanmıştır (Kosutic, 2010, s. 31-32). Bu bağlamda "genç liderlik", gençlerin liderlik potansiyelini ifade eder denilebilir. Bu kavram, gençlerin liderlik rollerini üstlenebilecekleri ve toplumsal değişimde etkili olabilecekleri fikrine dayanır. Genç liderlik, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmeleri, topluma katkıda bulunmaları ve kendi çevrelerinde pozitif değişiklikler yapmaları için bir

platform sağlayabilir. Öte yandan Drum'ın (1988) bahsettiğine göre, gençlik liderlik kavramı, genç bireylerin ilham verme düzeyine, yaşananların neticesine akılcı ve gerçekçi izler bıraktığına atıfta bulunur (1988). Öyleyse, genç liderler, kendi akranları arasında etkileyici olabilir, topluluk projelerinde liderlik yapabilir veya sosyal sorunlara karşı mücadelede ön saflarda yer alabilirler. Bununla ilgili Drum (1988), alan yazında çoğunlukla öğrenci liderliği ve gençlik liderliği ifadelerinin karıştırıldığını da ifade etmektedir. Öğrenci liderliği genellikle okulda veya okulla alakalı farklı öğrenci temsil görevlerini ifade ederken; gençlik liderliği hem okulda hem de okulun dışında bulunan bütün faaliyetleri içeren bir yelpazeyi belirtmektedir (Akt. Saylık ve Anık, 2021). Bu bağlamda, genç liderlik, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmeleri için çeşitli fırsatlar sunar. Bu fırsatlar genellikle liderlik eğitimi, mentorluk programları, toplum hizmeti projeleri ve gençlik örgütleri gibi platformlar aracılığıyla sağlanabilir. Bu şekilde gençler, liderlik potansiyellerini keşfedebilir, liderlik becerilerini geliştirebilir ve topluma katkıda bulunabilirler.

Genç liderlik, toplumun geleceği için önemli bir rol oynar çünkü gençler, gelecekteki liderler, yenilikçiler ve değişim ajanları olabilirler. Bu nedenle, genç liderliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi, toplumun sürdürülebilir kalkınması için önemli bir strateji olarak görülebilir.

2.3.1. Gençlik Liderliği

Gençlik liderliğini Wehmeyer, Agran ve Hughes (1998) başkalarını bir eylem tarzında yönlendirme veya onlara rehberlik etme, diğer insanların görüş ve davranışlarını etkileme ve önceden giderek yolu gösterme yeteneği olarak ve bireyin kişisel olarak güçlü ve zayıf taraflarını gözden geçirme, bireysel ve mesleki hedefler belirleme ve bunları gerçekleştirecek özgüvene sahip olma yeteneği olarak ifade etmiştir (1998). Öyleyse "Gençlik Liderliği", gençlerin liderlik potansiyelini geliştirme ve toplumsal değişimde etkili olma yeteneklerini açığa çıkarma sürecini ifade edebilir. Gençlik liderliği, gençlerin kendi toplumlarında, okullarında, üniversitelerinde veya gençlik gruplarında liderlik rollerini üstlenmelerini teşvik edebilir. Bu liderlik, yaşlarına rağmen gençlerin liderlik pozisyonlarını üstlenmeleri ve topluma katkıda bulunmaları anlamına gelebilir.

Gençlik liderliği, topluluk kaynaklarını belirleme ve bunları yalnızca bağımsız yaşamak için değil, aynı zamanda toplum yaşamına dahil olmak ve pozitif anlamda toplumsal dönüşüme katkı sağlamak ve iz bırakmak adına yardım sistemleri oluşturma becerisini de içerir (Edelman, Gill, Comerford, Larson ve Hare, 2004). Bu bağlamda, gençlik liderliği, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine ve liderlik deneyimi kazanmalarına olanak

tanıyan çeşitli programlar, etkinlikler ve fırsatlar aracılığıyla desteklenebilir. Bu programlar genellikle liderlik eğitimi, mentorluk, stajyerlik, toplum hizmeti projeleri, gençlik kampları ve gençlik örgütleri gibi faaliyetler içerebilir.

Gençlik liderliğini Wheeler ve Edlebeck (2006), bireylerin kişisel becerilerinin bilincine varması ve ekip halinde yapılan çalışmaların ortak menfaatler doğrultusunda bir araya gelmesi şeklinde ifade ederken; Edelman, Gill, Comerford, Larson ve Hare, (2004) takipçilerin hem kendilerini hem de diğer takipçileri ortak bir hedefi gerçekleştirmek adına rehberlik etmeleri, toplumsal anlamda karşılıklı yardımlaşarak pozitif anlamda dönüşüm ve değişimler yaratmalarıdır şeklinde ifade etmiştir (2004). Bu anlamda, gençlik liderliği, gençlerin kendilerine güvenmelerini, liderlik becerilerini geliştirmelerini ve toplumlarındaki değişim için sorumluluk almalarını teşvik edebilir. Bu liderlik, gençlerin karar alma süreçlerine katılmasını, fikirlerini paylaşmasını ve toplumsal sorunlara çözüm bulmalarını sağlayabilir. Aynı zamanda gençlerin kendi liderlik tarzlarını keşfetmelerine ve benzersiz güçlü yönlerini ortaya koymalarına olanak tanıyabilir. Hellison ve Martinek (2009), gençlik gelişiminde gençlik liderliğinin büyük ölçüde keşfedilmemiş durumda olduğunu belirtirler. Halbuki gençlik liderliği, toplumun geleceği için önemli bir rol oynar çünkü gençler, gelecekteki liderler, yenilikçiler ve değişim ajanları olabilirler (2009), Bu nedenle, gençlik liderliğinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi, toplumun sürdürülebilir kalkınması ve ilerlemesi için önemlidir şeklinde yorumlanabilir.

Liderlik eğitim programlarının dahil edilmesinin, birçok ülkede yükseköğretim sistemleri için zorunlu olduğunu ve bunun da öğrencilere liderlik niteliklerini geliştirmeleri ve liderlik becerilerini uygulamaları için fırsatlar sağladığını belirtmek yerinde olacaktır. Bu nedenle, Malezyalı eğitimciler, öğrenci liderlerinin liderlik niteliklerinin, geleceğe daha fazla güvenen liderler olmalarına ve böylece başarılı bir lider kariyerine hazırlanmalarına yardımcı olmak için geliştirilebileceği olası alanları araştırmaktadır (Chai, 2015). Malezyalı mezunların liderlik teorileri hakkında bazı temel bilgilere sahip olmaları ve liderin rolünü anlamaları beklendiğinden, liderlik programlarının öğrenme sürecine dahil edilmesinin önemi bir gerekliliktir (Akt. Shakir, 2009).

2.4. Gençlerde Görülen Liderlik Özellikleri

Literatürde akademik rapor ve araştırmalar incelendiğinde gençlerdeki liderlik özelliklerini Cansoy ve Turan (2016), sadakat ve aidiyet, hedef belirleme, sözlü ve yazılı

etkileşim yetisi, karar alma yetisi, çözüm bulma yetisi, kriz yönetme ve problemlerin çözümü, takım içi yetenekler, toplumsal ve etik yükümlülük, (Addison, 1985); bireysel ve grup değerlerini bilme (Meyer, 1995); kriz anında çözüm üretme (Fertman ve Long, 1990); model olma (Fertman ve Linden, 1999); eleştirel düşünme (Karnes ve Bean, 1996); risk alma (Drum, 1988); pozitif anlamda değişim ve dönüşümü sağlama (Rosch ve Anthony, 2012, s. 43) olarak aktarmıştır (Akt. Cansoy ve Turan, 2016).

Gençlik liderlik özelliklerini Erpalabıyık ve Okçu (2019), sorumluluk alma, azim ve çaba gösterme ve amaç belirleme, güven hissi ve güvenilirlik, karar alma yetkinliği, çözüm bulma yetisi, kendine güven, güven verme ve güvende hissettirme, etkileşim halinde olma özsaygı ve takım içi yetenekler, olarak sınıflandırmıştır. Bingöl ve Okçu'ya (2023) göre liderlik yapması beklenen genç liderlerin sahip olması gereken özelliklerin başında, güven verme ve güvende hissettirme, mesuliyet bilinci, kararlılık, çaba gösterme arzusu, etkili iletişim becerilerine sahip olma ve takım içi yeteneklere barındırma gibi özellikler sıralanabilir (2023). Ngai, Ngai ve To'ya (2018) göre gençleri yarınların öncüleri olarak yetiştirebilmek ve sosyal değişim ve dönüşümlere destek olmalarını sağlamak, bu özelliklerin belirlenmesi ve geliştirilmesi ile mümkün olacaktır (2018). Bu bağlamda, kitlelere yön vermesi beklenen genç liderlerin başarıya ulaşabilmesi ancak liderlik özelliklerini özümsemeleri ile mümkün olacaktır denilebilir.

Genç liderler, kendilerini gerçekten ilgilendiren konulara tutkuyla bağlı olabilirler. Bu tutku, onları motive eder ve liderlik rollerini üstlenmeye teşvik edebilir. Liderlik, etkili iletişimi gerektirdiğinden, genç liderlerin iyi iletişim becerilerine sahip olmaları, fikirlerini açıkça ifade etmelerini, başkalarını etkilemelerini ve işbirliği yapmalarını sağlayabilir. Empati, liderlerin insanları anlamasını ve onların duygularını dikkate almasını sağladığı için genç liderlerin empati göstermeleri ve başkalarına değer vermeleri, liderliklerinin daha etkili olmasına yardımcı olabilir. Liderlik, sorunları çözme ve yeni fikirler üretme yeteneği gerektirdiğinden, genç liderlerin yaratıcı düşünme ve yenilikçi çözümler bulma yetenekleri, liderlik görevlerini daha etkin olarak üstlenmelerine destek olabilir. Liderler, insanları etkileyebilen ve kendilerini takip etmelerini sağlayabilen kişiler olduklarından genç liderlerin etkileyici olmaları ve karizmatik bir liderlik tarzına sahip olmaları, liderlik rollerinde başarılı olmalarını destekleyebilir. Liderlik sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda takım çalışmasını da gerektirdiği için genç liderlerin işbirliği yapma ve takım çalışmasını teşvik etme yetenekleri, liderliklerini güçlendirebilir. Bu özellikler, gençlerin liderlik potansiyellerini belirleme ve liderlik rollerini üstlenme konusundaki başarılarını etkileyebilir. Her genç lider

farklı özelliklere sahip olabilir, ancak bu genel özellikler gençlerde liderlik potansiyelini desteklemeye yardımcı olabilir.

Genç liderlerin etkili bir liderlik sergileyebilmeleri için güven verme ve güvende hissettirme, çaba gösterme arzusu, takım içi beceriler gösterme, karar alma, mesuliyet bilincinde olma, çözüm üretme, amaç belirleme ve etkileşim sağlama becerileri büyük önem taşımaktadır. Bu beceriler, genç liderlerin sahip olmaları gereken özelliklerdir.

Mücadele İsteği: Birey, bir veya birkaç kişiye öncülük edebilmek adına bazı nitelikleri barındırmalıdır. Bu nitelikler; çaba gösterme arzusu, amaç belirleme, etkileşim sağlama, takım içi beceriler gösterme, güven verme ve güvende hissettirme, karar alma, çözüm üretme, amaç belirleme ve mesuliyet bilincinde olma becerileri olarak sıralanabilir (Cansoy ve Turan, 2016; Akt. Özkaynar, 2022). Mücadele isteği, bireyin zorluklar karşısında pes etmeme ve çözüm arayışına girme kararlılığını ifade eder. Genç liderlerde bu özellik hem kişisel gelişimlerine katkıda bulunur hem de liderlik rollerinde başarılı olmalarını sağlar. Genç liderlerin mücadele isteği, yalnızca kendi hedeflerine ulaşmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda takım üyelerini de motive eder ve onların performansını artırır.

Hedef Koyma Becerisi: Etkili liderler, kurumsal amacı tanımlama sürecine tutku, bakış açısı ve önem katarlar (Bennis, 1999). Hedef koyma, belirli bir amaca ulaşmak için stratejik planlar yapma ve bu planları hayata geçirme sürecidir (1999). Locke ve Latham'ın (2019) hedef belirleme teorisi, spesifik ve zorlayıcı hedeflerin bireylerin performansını artırdığını göstermiştir. Bu teoriye göre, net ve iyi tanımlanmış hedefler, bireylerin motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkiler. Genç liderlerin hedef koyma becerisi, onların liderlik kapasitelerini artırır ve takım üyelerinin de hedeflere odaklanmasını sağlar (2019). Bandura'nın (1997) öz-yeterlik teorisi, bireylerin kendi yeteneklerine olan inançlarının, hedeflerine ulaşma sürecindeki başarılarını belirlediğini ifade eder (1997). Bu bağlamda, genç liderlerin öz-yeterliklerinin yüksek olması, hedef koyma ve bu hedeflere ulaşma sürecinde onları daha başarılı kılmaktadır.

İletişim Kurabilme: İletişim kurabilme becerisi, liderlikte temel bir unsurdur ve genç liderler için özellikle liderliğin merkezinde yer alan ve etkili bir liderin en önemli özelliklerinden biri olan iletişim becerisini Yukl (2006), liderlerin, takipçilerini motive etmek, onlara rehberlik etmek ve takımın hedeflerine ulaşmasını sağlamak için etkili iletişim becerilerine sahip olmalıdırlar şeklinde yorumlar (2006). Bu bağlamda, genç liderlerin iletişim kurabilme becerisi, onların liderlik rollerinde başarılı olmaları için kritik bir faktördür.

Genç liderlerin iletişim becerilerini geliştirmeleri, onların liderlik kapasitelerini artırır ve daha etkili bir liderlik sergilemelerini sağlar. Owen, Komives, Lucas ve McMahon (2007), genç liderlerin iletişim becerilerini geliştirmek için aktif dinleme, empati kurma ve açık ve net bir dil kullanma gibi stratejiler benimsemeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Bu stratejiler, genç liderlerin takım üyeleriyle daha güçlü bağlar kurmalarını ve onların ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarını sağlar (2007).

Grup becerisi: Grup becerisi, liderlerin takım içinde etkili bir şekilde çalışabilmesi ve ekip üyeleri arasında uyumu sağlayabilmesi için kritik öneme sahiptir (Hackman, 2002). Genç liderlerin bu beceriyi geliştirmeleri, takımın başarısını ve verimliliğini artırırken, aynı zamanda liderin kendini kanıtlama ve liderlik yeteneklerini geliştirme fırsatı sunar. Grup becerisi, liderlerin takım üyeleriyle etkili bir şekilde iş birliği yapabilme, çatışmaları yönetme ve ortak hedeflere ulaşma yeteneğini kapsar. Etkili takım çalışması, liderlerin grup dinamiklerini anlama ve yönetme yeteneklerine bağlıdır (2002). Bu bağlamda, genç liderlerin grup becerileri, onların takım içindeki rolleri ve etkileri açısından büyük önem taşır.

Güven Duyma ve Güvenilir Olma: Güven duyma, bir liderin takipçilerine ve ekip üyelerine olan güvenini ifade eder. Bu güven, takım içindeki ilişkileri güçlendirir ve iş birliğini artırır. Mayer, Davis ve Schoorman (1995), güvenin üç temel bileşeni olduğunu belirtir: yetkinlik, dürüstlük ve iyilikseverlik. Bu bileşenler, liderlerin takipçilerine güven duyma düzeyini belirler.

Güvenilir olma, bir liderin takipçileri tarafından güvenilir olarak algılanmasını ifade eder. Kouzes ve Posner (2023), güvenilirliğin liderlikte en önemli özelliklerden biri olduğunu ve liderlerin sözleriyle eylemlerinin tutarlı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Genç liderler, güvenilir olduklarında, takipçileri onları daha fazla destekler ve onların liderliğini kabul eder.

Genç liderlerin güven duyma ve güvenilir olma becerilerini geliştirmeleri, onların liderlik kapasitelerini artırır ve takımın genel performansını iyileştirir. Burke, Sims, Lazzara ve Salas (2007), liderlerin güven inşa etmek için açıklık, tutarlılık ve adalet gibi özellikler sergilemeleri gerektiğini belirtmektedirler. Bu özellikler, liderlerin takipçileriyle güçlü ve güvene dayalı ilişkiler kurmalarını sağlar.

Karar Verme Becerisi: Karar verme becerisi, liderlerin etkili ve stratejik kararlar alabilme yeteneğidir. Genç liderler için bu beceri, liderlik kapasitelerinin geliştirilmesinde ve takımın başarısında önemli etmenlerden biridir. Simon (1960), karar verme sürecinin, bilgilere dayalı olarak seçeneklerin değerlendirilmesi ve en uygun seçeneğin seçilmesi

anlamına geldiğini ifade etmektedir (1960). Genç liderler, karar verme sürecinde mantıklı ve analitik düşünme yeteneklerini kullanarak, takımın hedeflerine ulaşmasını sağlayacak stratejiler geliştirebilirler. Bu bağlamda, genç liderlerin karar verme becerilerini geliştirmeleri, onların liderlik kapasitelerini artırır ve takımın genel performansını iyileştirir.

Problem Çözme Becerisi: Problem çözme, liderlerin günlük faaliyetlerinde ve uzun vadeli stratejilerinde önemli bir yer tutar. Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs ve Fleishman (2000), liderlik etkinliğinin, liderlerin karmaşık problemleri çözme yeteneklerine bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Problem çözme becerisi, liderlerin belirsizlikle başa çıkma, yaratıcı çözümler geliştirme ve takımın hedeflerine ulaşmasını sağlama yeteneklerini kapsar. Scott ve Bruce (1994), problem çözme sürecinde yaratıcı düşünmenin ve yenilikçi yaklaşımların önemli olduğunu belirtmektedirler. Genç liderler, yaratıcı düşünme becerilerini geliştirerek, karşılaştıkları problemler için yenilikçi çözümler üretebilirler.

Sorumluluk Becerisi: Sorumluluk, liderlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri ve hesap verebilir olmaları anlamına gelir. Sorumluluk becerisi, belirli aşamaları içerir. Hackman ve Wageman (2005), liderlerin sorumluluk bilincini geliştirmeleri için dört aşamalı bir model önermektedir: hedeflerin belirlenmesi, görevlerin tamamlanması, sonuçların değerlendirilmesi ve geri bildirim sağlanması (2005). Genç liderler, bu aşamaları takip ederek sistematik ve etkili bir sorumluluk süreci geliştirebilirler.

2.5. Genç Liderlik ile İlgili Yayın ve Araştırmalar

2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Alan yazın bakıldığında, gençlerdeki liderlik özelliklerine ilişkin Türkiye’de yapılan çalışmalar, iki başlık altında incelenebilir; söz konusu başlıklardan birincisi, öğrencilerin yeteneklerinin ve niteliklerinin farklı değişkenler bağlamında araştırması yapılan tarama çalışmaları, ikincisi ise liderlik yetileri eğitim programlarının öğrencilere olan etkisinin araştırması yapıldığı deneysel çalışmalardır. Gençlerin gösterdiği liderlik özellikleri alan yazında tartışmaya açık bir disiplin olmakla birlikte Türkiye’de de henüz yeni bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Cansoy, 2015). Avcı’nın (2009) ifade ettiğine göre, doğrudan ya da dolaylı olarak ortaöğretim ya da ilköğretim çağındaki öğrencilere yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olduğu tespit edilmektedir (Avcı, 2009).

Şırnak Üniversitesi’nde yapılan bir araştırmada üniversiteye devam etmekte olan öğrencilerin sergilediği gençlik liderlik özellikleri; demografik özellikler, kültürel

faaliyetlerde bulunma ve liderliğin gerektirdiği rolleri üstlenme değişkenleri bağlamında incelendiğinde anlamlı fark bulunmuştur (Saylık ve Anık, 2021).

Öğrencilerde Liderlik Gelişimi: Öğretmenlerin Okullarda Yapılabilecek Etkinliklere İlişkin Görüşleri” adlı çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre: (i) Öğrencilere iletişim becerileri, çözüm üretme, mesuliyet bilinci, dürüst olma ve amaç belirleme gibi liderlik nitelikleri kazandırmak önemlidir. (ii) Öğrencilerin liderlik vasıflarını kazanmalarını sağlamak için sınıf ortamında ve dışındaki faaliyetlerle, liderlik kavramsal anlayışına yönelik etkinlikler düzenlenmelidir. (iii) Sınıf ortamında ve dışındaki faaliyetlerle, liderliğin kavramsal olarak anlaşılmasına yönelik etkinliklerin okul koşulları içinde uygulanabilir düzeylerde olması gereklidir. (Parlar, Türkoğlu ve Cansoy, 2017).

Erpalabıyık ve Okçu’nun (2019), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada kendine güvenme seviyeleri ve gençlik liderlik nitelikleri arasında olumlu yönde ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Yükseköğretim gençliğinin liderlik özellikleri algılarının araştırılmasına ilişkin bir çalışmada, Özkaynar (2022), yarınlara olası liderlerine ev sahipliği yapan yükseköğretime devam eden gençlerin, liderlik özellik algıları ortalamanın üstünde bir seviyede bulunmuştur.

Benzer şekilde, Uslu (2018) tarafından yapılan araştırmada, yükseköğretime devam eden öğrencilerin liderlik, okuldan soğuma ve akademik anlamda kendi yeterlilik algıları arasındaki ilişkiler incelenmiş üniversite öğrencilerinin liderlik algıları yüksek seviyede bulunmuştur (2018). Erpalabıyık ve Okçu (2019) Siirt Üniversitesi’nde öğrenim gören öğrencilere yönelik yaptığı bir araştırmada, öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri ile kendilerine güven seviyeleri ve benlik saygıları arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Erpalabıyık ve Okçu, 2019).

Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin çalışmalarında Saylık ve Anık (2021), öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerini yüksek düzeyde bulmuş, çaba gösterme arzusu ve amaç belirleme, takım içi yetenekler, etkileşim sağlama, güven verme ve güvende hissettirme, karar alma yetisi, çözüm üretme yeteneği, mesuliyet bilinci yetileri yüksek düzeyde bulunmuştur. Bingöl ve Okçu (2023), üniversite öğrencilerinin sosyal-duygusal yetkinlikleri ile gençlik liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırmada, öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine dair algılarının düzeyi yükseldikçe öğrencilerin uyum sağlama düzeylerinin de yükseleceği sonucuna ulaşmışlardır.

Erpalabıyık ve Okçu (2019), üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri ile kendilerine olan saygısı ve kendine güven algıları arasındaki ilişkilerini inceledikleri bir çalışmada çaba gösterme arzusu ve amaç belirleme, takım içi yetenekler, etkileşim sağlama, güven verme ve güvende hissettirme, karar alma yetisi, çözüm üretme yeteneği, mesuliyet bilinci yetilerinden “güven verme ve güvende hissettirme” en yüksek düzeyde çıkarken, “etkileşim sağlama” en düşük düzeyde gözlemlenmiştir.

2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Hong Kong’ta yapılan bir araştırmada, Chan (2000), ortaokulda öğrenim gören öğrencilerin liderlik ve başarı isteğinin, taze tecrübeler ve değişik perspektiflere netlik ve yüksek enerji düzeyi bağlamında nitelikler için başka niteliklere göre daha yüksek kendini analiz edebilme yetisine sahip olduklarını ifade ederken, Chai (2015), öğrenci liderleri arasında kişilik ve liderlik nitelikleri adı altında yaptığı bir çalışmada, üyeleri tarafından seçilen öğrenci liderlerinin çok iyi bir liderlik kalitesine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dürüstlük, liderliğin en önemli niteliği olarak kabul edildiğinden, bu öğrenci liderleri geleceğin çok iyi bir lideri olabilirler. Dürüstlüğü yüksek öğrenci liderleri, üyelerine liderlik edecek karakter ve dürüstlüğün gücüne sahip olacak ve onları seçen üyeleri arasında güven oluşturabilecektir. Sözlerinin arkasında duracaklar ve takipçilerinden ve üyelerinden saygı ve sadakat kazanacaklardır. Sonuç olarak, akranları tarafından topluluklara ve kulüplere liderlik etmek üzere seçilen öğrenci liderleri, liderlik etmek için yüksek düzeyde dürüstlüğe sahiptir.

Ergen öğrenciler arasında önemli liderlik niteliklerini ve özelliklerini keşfetmek üzerine yapılan bir çalışmada, Shah ve Pathak (2015), dürüstlük ve güvenin, öğrenciler tarafından ideal bir öğrenci liderinde dikkate alınan en önemli iki nitelik olduğu sonucuna varmışlardır. Arkadaş canlısı ve sevimli olma özellikleri, dikkat ile birlikte, öğrenciler tarafından belirlenen maksimum sayıda gerçek öğrenci liderinde gözlenmiştir.

Rusya’ da yapılan “*Üniversite Öğrenci Ortamında Liderlik: Kişi Odaklı Lider Nasıl Olunur?*” isimli bir çalışmada, düşük düzeyde liderlik özelliklerine sahip üniversite öğrencilerinin örgütsel eğilim ve iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik bakış açılarının araştırılması ve böylece liderlik özelliklerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın temel bulgusu, öğrenci organizatörlerinin üniversite öğretmenleri (bir eğitmenen çok danışman olan bir öğrenci ekibinin parçası olarak çalışan) ile kişi odaklı etkileşime dahil edilmesinin, gençleri 'takipçileri' ile kişi odaklı yaklaşım ilkeleri üzerinde ilişki kurmaya teşvik etmesidir. Bu yöntem, diğer insanların ihtiyaçlarını, ilgi alanlarını ve olanaklarını dikkate almak anlamına gelir. Üniversite öğretmenleri ile iş birliği, öğrenci katılımcılara

destek vererek, bir liderin özelliklerini geliştirmelerine yardımcı olmuştur. Katılımcıların %74,9'unun daha aktif hale geldiği fark edilmiştir. Dahası, gençler bilgi ve zekalarını gösterme konusunda daha az utangaç hale gelmişler; öğrenci organizatörleri daha güvenli hale gelmiştir. (Zorina, Yarullina, Akhmetova, Shaimardanova, Nikishina ve Garipova, 2018).



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma evreni, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının dağıtılması, toplanması ve verilerin nasıl analiz edileceğine ilişkin bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma karma yöntem olarak yapılmış olup içerisinde hem nicel hem de nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. *“Bir problemi anlamak için daha fazla içgörü, nicel ve nitel verilerin karıştırılması veya entegrasyonundan elde edilir. Bu "karıştırma" veya verilerin entegrasyonu, problemin veya sorunun sadece biriyle olduğundan daha güçlü bir şekilde anlaşılmasını sağlar”* (Creswell ve Creswell, 2018: 294). Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanılmasıyla ortaya çıkan karma araştırmalarda önemli desenlerden birisi de zenginleştirilmiş desendir. Fraenkel ve Wallen (2006) zenginleştirilmiş desende nitel ve nicel bulgular beraber toplandığından, bu bulguların birbirlerine destek olup olmadığına bakıldığından bahseder (Fraenkel ve Wallen, 2006; Akt. Sönmez ve Alacapınar, 2013). Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte ele alınması sonucunda araştırma ile ilgili daha güçlü, derinlikli ve kapsamlı bilgilere ulaşılması, çalışma sonunda güvenilirli ve geçerli edimlerde bulunulması amaçlanmıştır.

2.1.1. Nicel Araştırma Modeli

Ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler perspektifinde incelenmesi nicel bölümünde amaçlanmış olup, nicel araştırma yöntemleri içerisinde tarama modeli tercih edilmiştir. Karasar (2012), tarama modelinde çalışmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi durumları kapsamında ve olduğu gibi ifade edilmeye çalışıldığından bahsederken, Aziz (2014: 254) tarama araştırma (survey research) yöntemini; *“ömeklem yöntemi ile evrenden alman kesit üzerinde sormaca tekniğinin kullanılması ile yapılan araştırma”* şeklinde ifade eder. Bu tanımlardan yola çıkarak araştırmada ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin algısal durumlarının teşekkül ettiği şekliyle değerlendirilmiştir.

2.1.2. Nitel Araştırma Modeli

Araştırmanın nitel bölümünde olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Bu desene göre yapılandırılan çalışmalarda insanların yaşamları boyunca karşılaştığı olguları nasıl anlamlandırdığını ortaya çıkarmak ve onlara karşı geliştirdiği düşünceleri belirlemek amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada gençlik liderlik kavramı eğitim örgütlerinin gelişimine katkı sağlayan, genç liderleri olumlu yönde etkileyerek daha etkin liderler olmalarını sağlayan bir olgu olarak ele alınmış ve gençlik liderlik olgusuna yönelik sorularla öğrencilerin bu olguya ilişkin görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

2.2.1. Nicel Araştırma Modeli Çalışma Grubu

Çalışmanın nicel bölümünde, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak Sivas il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerden bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Buna göre farklı okullarda öğrenim gören 330 öğrenci çalışma grubunu oluşturmaktadır. Patton (2005), kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemini, araştırmacının amacı olan evrenden örneklemini meydana getirirken ulaşabilecek en kolay ögelere yönelmesi olarak tanımlamaktadır (2005). Başka bir ifadeyle kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi, koşulların yerin ve konumun kullanılabilirliği, para ve zaman açısından neler olduğuna bağlı örneklem seçimidir. Elverişli bazı boyutlar örnekleme seçimi sürecinde devamlı meydana çıksa da bu seçim yaratıcı olmayacak ve yüksek bir olasılıkla daha az veri sağlayacaktır (Merriam, 2015). Bu bağlamda çalışma grubu, katılımcıların kolay ulaşılabilir ve gönüllü olması kapsamında oluşturulmuştur. Nicel kısımdaki sorulara tam ve eksiksiz cevap veren 330 öğrenci anketi değerlendirmeye alınmıştır. Nicel çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin sosyo-demografik özelliklere ait frekans dağılımı

Değişkenler		N	Ort.	SS	%
Cinsiyet	Kız	226	3,75	0,62	68,48
	Erkek	104	3,71	0,69	31,51
Okul Türü	Fen Lisesi	47	3,63	0,51	14,24
	Anadolu Lisesi	53	3,80	0,55	16,06
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	3,92	0,46	15,15
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	3,74	0,72	15,15
	Spor ve Sanat Lisesi	85	3,68	0,80	25,75
	Kız Meslek Lisesi	45	3,69	0,60	13,63
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	97	3,77	0,56	29,39
	Ortaokul	82	3,79	0,59	24,84
	Lise	104	3,68	0,78	31,51
	Üniversite ve üstü	47	3,71	0,54	14,24
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	41	3,77	0,52	12,42
	Ortaokul	81	3,83	0,63	24,54
	Lise	131	3,68	0,73	39,69
	Üniversite ve üstü	77	3,73	0,54	23,33
Aile Gelir Durumu	0-15.000 TL	136	3,66	0,60	41,21
	16000-30000 TL	138	3,85	0,62	41,81
	30000 TL ve üzeri	56	3,63	0,75	16,96
Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları	Yeterlidir	119	3,83	0,66	36,06
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	3,71	0,55	50,90
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	3,61	0,86	13,03
Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeyleri	Yeterlidir	68	3,85	0,68	20,60
	Orta Düzeyde Yeterlidir	199	3,77	0,53	60,30
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	3,50	0,85	19,09
Öğretmenlerinizin Liderlik Düzeyleri	Yeterlidir	98	3,84	0,62	29,69
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	3,72	0,57	59,69
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	35	3,57	0,97	10,60

Tablo 1’de nicel araştırmaya katılan öğrencilere ait sosyo-demografik bilgiler yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 226’sı (%68,48) kız, 104’ü (%31,51) erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Bu anlamda çalışma grubunun yarısından fazlasını kız öğrenci grubu oluşturmaktadır. Okul türüne göre dağılıma bakıldığında katılımcıların 47’si (%14,24) fen lisesi, 53’ü (%16,06) anadolu lisesi, 50’si (%15,15) anadolu imam hatip lisesi, 50’si (%15,15) sosyal bilimler lisesi, 85’i (%25,75) spor lisesi ve güzel sanatlar lisesi ve 45’ini (%13,63) de kız meslek lisesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların annelerinin eğitim türleri incelendiğinde 97 (%29,39) annenin ilkokul mezunu, 82 (%24,84) annenin ortaokul mezunu, 104 (%31,51) annenin lise mezunu ve 47 (%14,24) annenin de üniversite mezunu ve üstü eğitim düzeyinde oldukları görülmektedir. Benzer şekilde katılımcıların babalarının eğitim türlerine baktığımızda ise 41 (%12,42) babanın ilkokul mezunu, 81 (%24,54) babanın ortaokul mezunu, 131 (%39,69) babanın lise mezunu ve 77 (%23,33) babanın ise üniversite mezunu ve üstü eğitim düzeyinde oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin aile gelir durumlarının 136 ailede %41,21 ile 0-15.000 arası, 138 ailede %41,81 ile 16.000-

30.000 arası ve 56 ailede %16,96 ile 30.000 ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların okullarının eğitim öğretim olanakları hakkındaki görüşlerine bakıldığında 119 (%36,06) öğrenci yeterli görürken, 168 (%50,90) öğrenci orta düzeyde yeterli görmüş ve 43 (%13,03) öğrenci de düşük düzeyde yeterli bulmuştur. Katılımcılara okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri sorulduğunda, 68 (%20,60) öğrenci yüksek düzeyde, 199 (%60,30) öğrenci orta düzeyde, 63 (%19,09) öğrenci ise düşük düzeyde şeklinde cevap vermiştir. Bu veriden yola çıkılarak katılımcıların çoğunluğu okul yöneticilerinin liderlik düzeylerini orta düzeyde olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların öğretmenlerinin liderlik düzeyleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde 98 (%29,69) öğrencinin yüksek düzeyde olduğunu düşündüğü, 197 (%59,69) öğrencinin orta düzeyde bulduğu ve 35 (%10,60) öğrencinin de düşük düzeyde bulduğu görülmüştür. Veriler incelendiğinde az sayıda öğrencinin öğretmenlerinin liderlik düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu düşündüğü görülmektedir.

2.2.2. Nitel Araştırma Modeli Çalışma Grubu

Zenginleştirilmiş desen ile yapılandırılmış bu çalışmada nicel ve nitel veriler birlikte toplanmıştır. Bu bağlamda oluşturulmuş ankette nicel ve nitel sorular bir arada verildiğinden araştırmanın nicel ve nitel çalışma grubu aynı öğrencilerden oluşmaktadır. Buna göre nitel bölümde görüş bildiren katılımcılara dair kişisel bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin sosyo-demografik özelliklere ait frekans dağılımı

Değişkenler		N	Ort.	SS	%
Cinsiyet	Kız	226	3,75	0,62	68,48
	Erkek	104	3,71	0,69	31,51
Okul Türü	Fen Lisesi	47	3,63	0,51	14,24
	Anadolu Lisesi	53	3,80	0,55	16,06
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	3,92	0,46	15,15
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	3,74	0,72	15,15
	Spor ve Sanat Lisesi	85	3,68	0,80	25,75
	Kız Meslek Lisesi	45	3,69	0,60	13,63
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	97	3,77	0,56	29,39
	Ortaokul	82	3,79	0,59	24,84
	Lise	104	3,68	0,78	31,51
	Üniversite ve üstü	47	3,71	0,54	14,24
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	41	3,77	0,52	12,42
	Ortaokul	81	3,83	0,63	24,54
	Lise	131	3,68	0,73	39,69
	Üniversite ve üstü	77	3,73	0,54	23,33
Aile Gelir Durumu	0-15.000 TL	136	3,66	0,60	41,21
	16000-30000 TL	138	3,85	0,62	41,81
	30000 TL ve üzeri	56	3,63	0,75	16,96
Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları	Yeterlidir	119	3,83	0,66	36,06
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	3,71	0,55	50,90
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	3,61	0,86	13,03
Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeyleri	Yeterlidir	68	3,85	0,68	20,60
	Orta Düzeyde Yeterlidir	199	3,77	0,53	60,30
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	3,50	0,85	19,09
Öğretmenlerinizin Liderlik Düzeyleri	Yeterlidir	98	3,84	0,62	29,69
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	3,72	0,57	59,69
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	35	3,57	0,97	10,60

Tablo 2’de nitel araştırmaya katılan öğrencilere ait sosyo-demografik bilgiler yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 226’sı (%68,48) kız, 104’ü (%31,51) erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Bu anlamda çalışma grubunun yarısından fazlasını kız öğrenci grubu oluşturmaktadır. Okul türüne göre dağılıma bakıldığında katılımcıların 47’si (%14,24) fen lisesi, 53’ü (%16,06) anadolu lisesi, 50’si (%15,15) anadolu imam hatip lisesi, 50’si (%15,15) sosyal bilimler lisesi, 85’i (%25,75) spor lisesi ve güzel sanatlar lisesi ve 45’ini (%13,63) de kız meslek lisesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların annelerinin eğitim türleri incelendiğinde 97 (%29,39) annenin ilkokul mezunu, 82 (%24,84) annenin ortaokul mezunu, 104 (%31,51) annenin lise mezunu ve 47 (%14,24) annenin de üniversite mezunu ve üstü eğitim düzeyinde oldukları görülmektedir. Benzer şekilde katılımcıların babalarının eğitim türlerine baktığımızda ise 41 (%12,42) babanın ilkokul mezunu, 81 (%24,54) babanın ortaokul mezunu, 131 (%39,69) babanın lise mezunu ve 77 (%23,33) babanın ise üniversite mezunu ve üstü eğitim düzeyinde oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin aile gelir durumlarının 136 ailede %41,21 ile 0-15.000 arası, 138 ailede %41,81 ile 16.000-

30.000 arası ve 56 ailede %16,96 ile 30.000 ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların okullarının eğitim öğretim olanakları hakkındaki görüşlerine bakıldığında 119 (%36,06) öğrenci yeterli görürken, 168 (%50,90) öğrenci orta düzeyde yeterli görmüş ve 43 (%13,03) öğrenci de düşük düzeyde yeterli bulmuştur. Katılımcılara okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri sorulduğunda, 68 (%20,60) öğrenci yüksek düzeyde, 199 (%60,30) öğrenci orta düzeyde, 63 (%19,09) öğrenci ise düşük düzeyde şeklinde cevap vermiştir. Bu veriden yola çıkılarak katılımcıların çoğunluğu okul yöneticilerinin liderlik düzeylerini orta düzeyde olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların öğretmenlerinin liderlik düzeyleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde 98 (%29,69) öğrencinin yüksek düzeyde olduğunu düşündüğü, 197 (%59,69) öğrencinin orta düzeyde bulduğu ve 35 (%10,60) öğrencinin de düşük düzeyde bulduğu görülmüştür. Veriler incelendiğinde az sayıda öğrencinin öğretmenlerinin liderlik düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu düşündüğü görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Sivas il merkezinde bulunan ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin öğrencilerin görüşlerine göre incelenmesi amacıyla yerli ve yabancı literatür incelenmiştir. Çalışma sonucunda, araştırmada kullanılacak anketin iki bölümden oluşmasına karar verilmiştir. Anketin birinci bölümünde, öğrencilerin cinsiyet, okul türü, ebeveyn eğitim durumu gibi demografik özelliklerine ilişkin kişisel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerini belirlemek için Cansoy (2016), tarafından geliştirilen “Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin dağıtılması, uygulanması bizzat araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilmiştir.

2.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları

2.3.1.1. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği

Bu araştırmanın amacı ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerini belirlemektir. Bu amaçla ölçek taslağı öncelikle alan yazına dayalı olarak oluşturulmuştur. Öncelikle, gençlik liderlik özellikleri kapsamındaki davranış, tutum ve becerilerin belirlenmesi için bir literatür çalışması yapılmış ve araştırmalarda kullanılan ölçme araçları incelenmiş, bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulurken farklı ölçme araçlarındaki maddelerden de yararlanılmıştır. Alan yazın taraması sonucu şu ölçme araçlarına ulaşılabilmektedir: LSI (Townsend ve Carter's 1983' den Akt. Iva Kosutic, 2010: 379),

Liderlik beceri ve davranış ölçeği (Sisk ve Rosselli, 1987'den Akt. Shaunessy ve Karnes, 2004:46), LSI (Ellis, 1990'dan Akt.Ogurlu, 2012: 43), ALAS (Mumford, O'Connor, Clifton, Connelly ve Zaccaro, 1993'den Akt.Iva Kosutic, 2010: 376), HSPQ (Akt. Karnes ve Bean,1996), KMMPT (Khatena ve Morse, 1994'den Akt. Karnes ve Bean, 1996), SRLS (Tyree , 1998), RLRS (Chan, 2000), MBTI (Shaunessy ve Karnes, 2004: 46), LSI (Burnett , 2005; Venkatraman, 2010: 14-17), SLPI (Kouzes ve Posner, 2006), YLQ (Hindes , 2011), askeri lise öğrencileri için liderlik ölçeği (Başoğlu, 2006), Öğrenci Liderliği Ölçeği (Tüysüz, 2007), Ergen Gençlik Liderliği Ölçeği (Babacan, 2008), Dört Boyutlu Liderlik Ölçeği (Çelik ve Sünbül, 2008), Liderlik yönelimleri ölçeği (Durmuş, 2011), Liderlik Becerileri Ölçeği (Ogurlu, 2012), Öğrencilerin Liderlik Algıları Ölçeği (Cansoy, Dincel ve Türkoğlu, 2013) şeklindedir. Gençlik liderlik özellikleri çerçevesinde yukarıda bahsedilen ölçeklerden de yararlanılarak, 40 maddeden oluşan “Genç Liderlik Özellikleri Ölçeği” görüşlerini almak üzere uzmanlara sunulmuş, uzmanlardan elde edilen dönütler doğrultusunda son şekli verilmiş olan ölçek aracılığıyla araştırmanın nicel verileri toplanmıştır. Araştırmada; S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” boyutunu, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14 “İletişim Kurabilmek” boyutunu, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21, “Grup Becerileri” boyutunu, S22, S23, S24, S25, S26, S27 “Güven Duyma ve Güvenilir Olma” boyutunu, S28, S29, S30, S31 “Karar Verme Becerileri” boyutunu, S32, S33, S34, S35 “Problem Çözme Becerileri” boyutunu ve S36, S37, S38, S39, S40 “Sorumluluk” boyutunu oluşturmaktadır.

2.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı

Araştırmanın nitel veri toplama aracı, araştırmada kullanılan ölçeğin boyutlarına göre yapılandırılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla, karşılaştırmalı sonuçlar elde etmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiş, araştırma soruları ve alan yazındaki bilgiler doğrultusunda geliştirilmiştir. Buna göre, katılımcılara toplam 8 adet soru sorulmuştur.

Nitel verilerin toplanması için görüşme formunda, ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla, aşağıdaki ifadelere yanıt vermeleri istenmiştir:

1. Liderlik kavramı size ne ifade etmektedir?
2. Genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma önemlidir. Çünkü.....

3. Genç liderlerde iletişim kurabilme önemlidir. Çünkü.....
4. Genç liderlerde grup becerileri önemlidir. Çünkü
.....
5. Genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma önemlidir. Çünkü
.....
6. Genç liderlerde karar verme becerileri önemlidir. Çünkü
.....
7. Genç liderlerde problem çözme becerileri önemlidir önemlidir. Çünkü
.....
8. Genç liderlerde sorumluluk önemlidir önemlidir. Çünkü
.....

Sorular hazırlanırken katılımcılara soruların anlaşılabilir olması bağlamında soruların açık ve net olmasına ve cevaba götürecek etkilerden uzak olmasına özen gösterilmiştir (Bogdan ve Biklen, 1992; Akt. Yılmaz ve Altinkurt, 2011). Soruların uygulanabilir ve geçerli olmasını sağlamak için iki eğitim bilimleri uzmanının ve iki Türkçe öğretmenin değerlendirmelerine başvurulmuş, çalışma grubuna dahil olmayan 5 öğrenciye uygulanmıştır. Yapılan uygulamalar ve incelemeler neticesinde açık uçlu sorular son halini almıştır. Son halini alan sorular nicel ölçeğin sonuna eklenerek çalışma grubuna yöneltilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

2.4.1. Nicel Verilerin Analizi

Verilerin analizinden önce verilerin dağılımı incelenmiştir (Tablo 3). Dağılımın çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri incelenmiştir. Dağılımlarının Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmıştır. Buna göre test sonuçlarında (%95 güvenilirlik düzeyinde) p değeri 0,05'in üstünde olduğunda normal dağılım gösterdiği, bu değer altında olduğunda ise normal dağılım göstermediği kabul edilmektedir.

Araştırmanın elde edilecek nicel verilerin analizi SPSS 27 paket programı aracılığıyla yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin normallik testi aşağıdaki Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Normallik testi

Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	SD	p değeri.	İstatistik	SD	Sig.
Mücadele İsteği ve	0,093	330	0,000	0,963	330	0,000

Hedef Koyma						
İletişim	0,057	330	0,012	0,985	330	0,002
Kurabilmek						
Grup	0,082	330	0,000	0,957	330	0,000
Becerileri						
Güven Duyma	0,096	330	0,000	0,931	330	0,000
ve Güvenilir						
Olma						
Karar Verme	0,106	330	0,000	0,948	330	0,000
Becerileri						
Problem	0,145	330	0,000	0,928	330	0,000
Çözme						
Becerileri						
Sorumluluk	0,104	330	0,000	0,941	330	0,000

Tablo 3 incelendiğinde, Kolmogrov-Smirnov testi ile Shapiro-Wilk Testi sonuçlarına bakıldığında boyutların normal dağılmadığı söylenebilir. p değeri 0,05'ten küçük olduğundan verilerin analizinde non parametrik testler kullanılmıştır. Bazı değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis, Mann-Whitney U, ki-kare testleri kullanılmıştır. Araştırmada p anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmıştır.

2.4.2. Nitel Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen nitel veriler içerik analizi teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. İçerik analizi, araştırmacıların metinleri, belgeleri, konuşmaları veya diğer yazılı ve görsel materyalleri sistematik bir şekilde incelemelerine ve belirli temaları, kalıpları veya anlamları ortaya çıkarmalarına olanak tanıyan bir tekniktir. Bu teknik hem nicel hem de nitel veri analizinde kullanılabilir. Krippendorff (2018) içerik analizini şu şekilde tanımlar: "*İçerik analizi, belirli bir bağlam içinde geçerli çıkarımlar yapmak için metinleri nesnel ve sistematik bir şekilde inceleme tekniğidir*" (Krippendorff, 2018, s. 18). Bu tanım, içerik analizinin amacını ve metodolojik yapısını vurgulamaktadır. Neuendorf (2017) ise içerik analizini "*iletişim mesajlarını analiz etmek için kullanılan bir araştırma yöntemi*" olarak tanımlar ve "*bu yöntem, iletileri sayısal verilerle ölçmeyi ve yorumlamayı içerir.*" şeklinde ifade eder (Neuendorf, 2017, s. 1). Bu bakış açısı, içerik analizinin hem nicel hem de nitel yönlerini kapsar.

Veri toplama aşamasında, veriler araştırma soruları çerçevesinde düzenlenmiş ve uygun bir analiz çerçevesi oluşturulmuştur. Bu çerçeveye göre veriler tematik olarak sınıflandırılmıştır.

Kodlama aşamasında, veriler tematik çerçeveye uygun olarak düzenlenmiş ve bazı veriler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Güvenilirlik artırmak amacıyla doğrudan

alıntılar kullanılmış ve her katılımcıya bir kod adı verilmiştir. Güvenilirlik hesaplaması Miles ve Huberman'ın formülü ile yapılmıştır.

Analiz aşamasında, düzeltilen veriler tanımlanmış ve gerekli yerlerde doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Anlaşılabilirliği artırmak için gereksiz tekrarlar önlenmiştir.

Sonuçların yorumlanmasında, tanımlanan bulgular açıklanmış ve bu bulgular arasındaki neden-sonuç ilişkileri detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Bu adımlar, içerik analizinin sistematik ve objektif bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Bu bağlamda detaylı olarak araştırmadaki aşamalar, araştırmada kullanılan yöntem, katılımcıların demografik bilgileri, veri toplama araçları ve verilerin analizleri açık bir şekilde yöntem bölümünde açıklanmıştır. Elde edilen veriler tekrar gözden geçirilerek yüksek düzeyde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüş ve veri analizinde tutarlı ve objektif olmaya büyük özen gösterilmiştir.

Bu çalışmada, içerik analizini gerçekleştirmek için belirlenen veriler, inandırıcılık (credibility), aktarılabilirlik (transferability), tutarlılık (dependability) ve teyit edilebilirlik (confirmability) ilkelerine bağlı olarak analiz edilmiştir.

İnandırıcılık (Credibility): Bir çalışmanın bilimsel olarak kabul edilmesi için araştırma sürecinin net, tutarlı ve başka araştırmacılar tarafından test edilebilir olması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu bağlamda verilerin toplanması ve analiz edilmesi sürecinde son derece objektif davranılmıştır. Kodlama sürecinde, verilerin tekrar eden temalar ve kalıplar üzerinden sistematik bir şekilde analiz edilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, elde edilen bulguların doğruluğunu artırmak amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuştur.

Aktarılabilirlik (Transferability): Bu çalışmanın aktarılabilirliğini sağlamak için, araştırma bağlamı ve katılımcı profilleri ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır. Araştırma bulgularının benzer bağlamlarda uygulanabilirliğini artırmak amacıyla, elde edilen sonuçlar ve bulgular detaylı bir şekilde raporlanmış ve bağlam içinde yorumlanmıştır. Böylece, diğer araştırmacıların ve uygulayıcıların bu çalışmadan elde edilen sonuçları kendi bağlamlarına uyarlayabilmeleri mümkün kılınmıştır.

Tutarlılık (Dependability): Tutarlılığı sağlamak için, veri toplama ve analiz süreçleri açık ve şeffaf bir şekilde dökümanite edilmiştir. Kodlama şeması ve analiz adımları ayrıntılı

olarak açıklanmış, bu süreçlerde kullanılan araçlar ve yöntemler detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Teyit Edilebilirlik (Confirmability): Teyit edilebilirliği sağlamak amacıyla, araştırma bulgularının ve sonuçlarının objektif bir şekilde raporlanmasına özen gösterilmiştir. Araştırma sürecinde alınan tüm kararlar ve yapılan analizler, bağımsız araştırmacılar tarafından da gözden geçirilebilecek şekilde belgelenmiştir. Ayrıca, verilerin saklanması ve erişilebilirliği konusunda gerekli önlemler alınmış, ham veriler ve analiz notları gerektiğinde tekrar incelenebilir şekilde muhafaza edilmiştir.

Bu ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilen içerik analizi, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmış, elde edilen bulguların bilimsel niteliğini güçlendirmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Nicel Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk boyutlarına ilişkin olarak seçeneklere göre kodlanan puan aralığı (SKPA), katılımcı sayılarıyla birlikte aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ve nicel değişkenlerin analizlerine yer verilmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören genç liderlerin gösterdiği liderlik davranışlarına ilişkin veriler cinsiyet, okul türü, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile gelir durumu, okulun eğitim öğretim imkanları, okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ve öğretmenlerin liderlik düzeyleri değişkenlerine göre yorumlanarak bu değişkenlerin Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testi aracılığıyla elde edilen bulgularına yer verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda ise Genç Liderlik Ölçeği'ne ilişkin seçeneklere göre kodlaması yapılan puan aralığı (SKPA) dağılımlarına yer verilmiştir. Elde edilen aritmetik ortalamanın hangi aralığı ifade ettiğini belirtmek için seçeneklere göre kodlanan puan aralıkları Hiçbir zaman (1.00 – 1.79), Nadiren (1.80 – 2.59), Ara sıra (2.60 – 3.39), Sıklıkla (3.40 – 4.19) ve Her zaman (4.20 – 5.00) şeklinde belirlenmiştir.

Tablo 4. Öğrencilerin genç liderlik özelliklerine ilişkin SKPA dağılımı

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS	Düzyey
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	330	3,80	0,75	Sıklıkla
İletişim Kurabilmek	330	3,39	0,88	Ara Sıra
Grup Becerileri	330	3,77	0,83	Sıklıkla
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	330	3,92	0,83	Sıklıkla
Karar Verme Becerileri	330	3,75	0,92	Sıklıkla
Problem Çözme Becerileri	330	3,85	0,92	Sıklıkla
Sorumluluk	330	3,77	0,88	Sıklıkla

Tablo 4'e göre "İletişim Kurabilmek" boyutu hariç tüm boyutlarda ve genel ortalama boyutlarının puan ortalamasının karşılığı "Sıklıkla" olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrenciler mücadele isteği ve hedef koyma boyutunda gençlik liderlik özelliklerini

3,80; iletişim kurabilmek boyutunda 3,39; grup becerileri boyutunda 3,77; güven duyma ve güvenilir olma boyutunda 3,92; karar verme becerileri boyutunda 3,75; problem çözme becerileri boyutunda 3,85 ve sorumluluk boyutunda ise 3,77 düzeyinde algılamışlardır “İletişim Kurabilmek” boyutu hariç tüm boyutlarda ve genel ortalama boyutlarının puan ortalamasının karşılığı “Sıklıkla” şeklinde bir sonucun ortaya çıkması katılımcıların, gençlik liderlik özelliklerinin değer düzeylerini yüksek olarak algıladıkları şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik Katsayıları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.Güvenilirlik katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	0,835	7
İletişim Kurabilmek	0,861	7
Grup Becerileri	0,882	7
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	0,833	6
Karar Verme Becerileri	0,867	4
Problem Çözme Becerileri	0,909	4
Sorumluluk	0,832	5

Tablo 5’e göre, uygulanan ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayılarının 0,70’in üzerinde olduğundan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

4.1.1. Katılımcı Sayılarıyla Birlikte Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Bulguları

Tablo 6. Değişkenlere göre demografik bulgular

Değişkenler		N	Ort.	SS
Cinsiyet	Kadın	226	3,75	0,62
	Erkek	104	3,71	0,69
Okul Türü	Fen Lisesi	47	3,63	0,51
	Anadolu Lisesi	53	3,80	0,55
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	3,92	0,46
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	3,74	0,72
	Spor ve Sanat Lisesi	85	3,68	0,80
	Kız Meslek Lisesi	45	3,69	0,60
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	97	3,77	0,56
	Ortaokul	82	3,79	0,59
	Lise	104	3,68	0,78
	Üniversite ve üstü	47	3,71	0,54
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	41	3,77	0,52
	Ortaokul	81	3,83	0,63
	Lise	131	3,68	0,73
	Üniversite ve üstü	77	3,73	0,54
Aile Gelir Durumu	0-15.000 TL	136	3,66	0,60
	16000-30000 TL	138	3,85	0,62
	30000 TL ve üzeri	56	3,63	0,75
Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları	Yeterlidir	119	3,83	0,66
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	3,71	0,55
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	3,61	0,86
Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeyleri	Yeterlidir	68	3,85	0,68
	Orta Düzeyde Yeterlidir	199	3,77	0,53
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	3,50	0,85
Öğretmenlerinizin Liderlik Düzeyleri	Yeterlidir	98	3,84	0,62
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	3,72	0,57
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	35	3,57	0,97

Tablo 6'ya bakıldığında katılımcıların genç liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre erkeklerin ($\bar{X} = 3,71$), kadınların ($\bar{X} = 3,75$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul türü değişkenine göre fen lisesinin ($\bar{X} = 3,63$), anadolu lisesinin ($\bar{X} = 3,80$), anadolu imam hatip lisesinin ($\bar{X} = 3,92$), sosyal bilimler lisesinin ($\bar{X} = 3,74$), spor ve sanat lisesinin ($\bar{X} = 3,68$) ve kız meslek lisesinin ($\bar{X} = 3,69$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin anne eğitim durumu değişkenine göre ilkokul ($\bar{X} = 3,77$), ortaokul ($\bar{X} = 3,79$), lise ($\bar{X} = 3,68$) ve üniversite ve üstü ($\bar{X} = 3,71$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin baba eğitim durumu değişkenine göre ilkokul ($\bar{X} = 3,77$), ortaokul ($\bar{X} = 3,83$), lise ($\bar{X} = 3,68$) ve üniversite ve üstü ($\bar{X} = 3,73$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin aile gelir durumu değişkenine göre 0-15000 TL arasında ($\bar{X} = 3,66$); 16000-30000 TL arasında ($\bar{X} = 3,85$) ve 30000TL ve üzeri ($\bar{X} = 3,63$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okulun eğitim-öğretim imkanları değişkenine göre Yeterlidir ($\bar{X} = 3,83$), Orta Düzeyde Yeterlidir ($\bar{X} = 3,71$) ve Düşük Düzeyde Yeterlidir ($\bar{X} = 3,61$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerin liderlik düzeyleri değişkenine göre Yeterlidir ($\bar{X} = 3,85$), Orta Düzeyde Yeterlidir ($\bar{X} = 3,77$) ve Düşük Düzeyde Yeterlidir ($\bar{X} = 3,50$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerin liderlik düzeyleri değişkenine göre Yeterlidir ($\bar{X} = 3,84$), Orta Düzeyde Yeterlidir ($\bar{X} = 3,72$) ve Düşük Düzeyde Yeterlidir ($\bar{X} = 3,57$) ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

4.1.2. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin

Yapılan Analizler ve Bulgular

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre belirlemek için yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin cinsiyet değişkenine göre Mann-Whitney U Testi sonuçları

Cinsiyet		N	Sıra Ort.	Sıralar Top.	U	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Kadın	226	163,73	37003,50	11352,5	0,619
	Erkek	104	169,34	17611,50		
İletişim Kurabilmek	Kadın	226	158,16	35743,50	10092,5	0,039**
	Erkek	104	181,46	18871,50		
Grup Becerileri	Kadın	226	168,60	38102,50	11052,5	0,384
	Erkek	104	158,77	16512,50		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Kadın	226	173,25	39155,00	10000	0,029**
	Erkek	104	148,65	15460,00		
Karar Verme Becerileri	Kadın	226	171,59	38779,00	10376	0,086
	Erkek	104	152,27	15836,00		
Problem Çözme Becerileri	Kadın	226	166,08	37534,50	11620,5	0,869
	Erkek	104	164,24	17080,50		
Sorumluluk	Kadın	226	172,99	39095,50	10059,5	0,035**
	Erkek	104	149,23	15519,50		

Tablo 7’ye göre, katılımcıların cinsiyeti ile iletişim kurabilme, güven duyma ve güvenilir olma ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, cinsiyeti erkek olanların iletişim kurabilme

boyutu ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Cinsiyeti kadın olanların ise güven duyma ve güvenilir olma boyutu ve sorumluluk boyutu ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.3. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul türü değişkenine göre incelemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.



Tablo 8. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul türü değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Okul Türü		N	Sıra Ort.	χ^2	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Fen Lisesi	47	146,59	12,419	0,029**
	Anadolu Lisesi	53	173,54		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	203,06		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	145,49		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	160,98		
	Kız Meslek Lisesi	45	164,83		
İletişim Kurabilmek	Fen Lisesi	47	165,49	4,994	0,417
	Anadolu Lisesi	53	170,21		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	145,37		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	183,16		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	170,31		
	Kız Meslek Lisesi	45	153,62		
Grup Becerileri	Fen Lisesi	47	142,26	11,431	0,043**
	Anadolu Lisesi	53	175,09		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	199,63		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	168,11		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	152,53		
	Kız Meslek Lisesi	45	162,16		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Fen Lisesi	47	137,41	8,526	0,13
	Anadolu Lisesi	53	167,58		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	191,05		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	171,04		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	167,26		
	Kız Meslek Lisesi	45	154,51		
Karar Verme Becerileri	Fen Lisesi	47	152,36	9,861	0,079
	Anadolu Lisesi	53	167,14		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	193,29		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	178,37		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	162,11		
	Kız Meslek Lisesi	45	138,51		
Problem Çözme Becerileri	Fen Lisesi	47	162,18	1,225	0,942
	Anadolu Lisesi	53	165,06		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	171,27		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	175,66		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	162,44		
	Kız Meslek Lisesi	45	157,58		
Sorumluluk	Fen Lisesi	47	142,71	11,474	0,043**
	Anadolu Lisesi	53	168,73		
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	200,48		
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	147,95		
	Spor ve Sanat Lisesi	85	162,74		
	Kız Meslek Lisesi	45	171,34		

Tablo 8'e göre, katılımcıların okul türleri ile mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, okul türü anadolu imam hatip lisesi olanların diğerlerine göre mücadele isteği, grup becerileri ve sorumluluk boyutları ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Buna göre, katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma”, “Grup Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında okul türünde hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” “Grup Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9.Katılımcıların Genç Liderlik Özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” “Grup Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları

Okul Türü		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Fen Lisesi	47	39,31	1847,50	719,5	0,001**
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	58,11	2905,50		
Grup Becerileri	Fen Lisesi	47	38,85	1826,00	698	0,001**
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	58,54	2927,00		
Sorumluluk	Fen Lisesi	47	38,77	1822,00	694	0,000**
	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	58,62	2931,00		
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	59,35	2967,50	807,5	0,002**
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	41,65	2082,50		
Grup Becerileri	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	54,98	2749,00	1026	0,122
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	46,02	2301,00		
Sorumluluk	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	59,30	2965,00	810	0,002**
	Sosyal Bilimler Lisesi	50	41,70	2085,00		
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	77,83	3891,50	1633,5	0,025**
	Spor ve Sanat Lisesi	85	62,22	5288,50		
Grup Becerileri	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	79,05	3952,50	1572,5	0,012**
	Spor ve Sanat Lisesi	85	61,50	5227,50		
Sorumluluk	Ana. İmam Hatip Lisesi	50	75,49	3774,50	1750,5	0,087
	Spor ve Sanat Lisesi	85	63,59	5405,50		

Tablo 9’a göre, mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutu ortalamalarının anadolu imam hatip lisesi okul türünde fen lisesine göre daha yüksek olduğu; mücadele isteği ve hedef koyma ve sorumluluk boyutu ortalamalarının anadolu imam hatip lisesi okul türünde sosyal bilimlere göre daha yüksek olduğu; mücadele isteği ve hedef koyma ve grup becerileri boyutu ortalamalarının anadolu imam hatip lisesi okul türünde spor ve sanat

lisesine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı sonuçlar elde edilememiştir ($p>0,05$).

4.1.4. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin anne eğitim durumu değişkenine göre belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10.Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin anne eğitim durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Anne Eğitim Durumu		N	Sıra Ort.	X^2	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	İlkokul	97	175,16	7,307	0,063
	Ortaokul	82	181,11		
	Lise	104	154,53		
	Üniversite ve üstü	47	142,59		
İletişim Kurabilmek	İlkokul	97	155,19	2,132	0,545
	Ortaokul	82	175,91		
	Lise	104	166,67		
	Üniversite ve üstü	47	166,03		
Grup Becerileri	İlkokul	97	176,78	3,601	0,308
	Ortaokul	82	171,75		
	Lise	104	154,61		
	Üniversite ve üstü	47	155,43		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	İlkokul	97	164,24	1,676	0,642
	Ortaokul	82	172,36		
	Lise	104	168,02		
	Üniversite ve üstü	47	150,55		
Karar Verme Becerileri	İlkokul	97	162,11	0,177	0,981
	Ortaokul	82	167,16		
	Lise	104	166,66		
	Üniversite ve üstü	47	167,03		
Problem Çözme Becerileri	İlkokul	97	171,16	1,317	0,725
	Ortaokul	82	156,55		
	Lise	104	164,33		
	Üniversite ve üstü	47	172,01		
Sorumluluk	İlkokul	97	173,95	1,439	0,696
	Ortaokul	82	159,54		
	Lise	104	166,00		
	Üniversite ve üstü	47	157,33		

Tablo 10’a göre, katılımcıların anne eğitim durumları ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin baba eğitim durumu değişkenine göre belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur

Tablo 11. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin baba eğitim durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Baba Eğitim Durumu		N	Sıra Ort.	X ²	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	İlkokul	41	155,50	8,645	0,034**
	Ortaokul	81	182,77		
	Lise	131	172,08		
	Üniversite ve üstü	77	141,47		
İletişim Kurabilmek	İlkokul	41	154,21	1,476	0,688
	Ortaokul	81	170,44		
	Lise	131	161,63		
	Üniversite ve üstü	77	172,91		
Grup Becerileri	İlkokul	41	174,10	0,672	0,88
	Ortaokul	81	169,10		
	Lise	131	162,23		
	Üniversite ve üstü	77	162,69		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	İlkokul	41	168,71	2,811	0,422
	Ortaokul	81	179,60		
	Lise	131	157,61		
	Üniversite ve üstü	77	162,38		
Karar Verme Becerileri	İlkokul	41	171,28	1,983	0,576
	Ortaokul	81	176,56		
	Lise	131	161,15		
	Üniversite ve üstü	77	158,19		
Problem Çözme Becerileri	İlkokul	41	168,32	0,665	0,882
	Ortaokul	81	169,71		
	Lise	131	160,30		
	Üniversite ve üstü	77	168,42		
Sorumluluk	İlkokul	41	177,11	4,125	0,248
	Ortaokul	81	180,43		
	Lise	131	157,76		
	Üniversite ve üstü	77	156,78		

Tablo 11’e göre, katılımcıların baba eğitim durumları ile mücadele isteği ve hedef koyma boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, baba eğitim durumu ortaokul olanların mücadele isteği ve hedef koyma boyutu ortalamasının diğerlerine göre daha yüksek olduğu, benzer şekilde üniversite ve üstü mezunların mücadele isteği ve hedef koyma boyutu ortalamasının diğerlerine göre daha düşük olduğu yorumları yapılabilir.

Buna göre, katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” boyutunda baba eğitim durumunda hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Mücadele İsteği ve Hedef Koyma” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları

Baba Eğitim Durumu		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Ortaokul	81	89,52	7251,50	2306,5	0,005**
	Üniversite ve üstü	77	68,95	5309,50		
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Lise	131	111,50	14606,00	4127	0,028**
	Üniversite ve üstü	77	92,60	7130,00		

Tablo 12’ye bakıldığında, mücadele isteği ve hedef koyma boyutu ortalaması baba eğitim durumunda ortaokul ve lise mezunu olanlarda daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.5. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Aile Gelir Durumu Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin aile gelir durumu değişkenine göre belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin aile gelir durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Aile Gelir Durumu		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	0-15.000 TL	136	157,24	2,711	0,258
	16000-30000 TL	138	175,58		
	30000 TL ve üzeri	56	160,74		
İletişim Kurabilmek	0-15.000 TL	136	151,60	4,921	0,085
	16000-30000 TL	138	175,30		
	30000 TL ve üzeri	56	175,10		
Grup Becerileri	0-15.000 TL	136	157,45	3,626	0,163
	16000-30000 TL	138	177,26		
	30000 TL ve üzeri	56	156,07		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	0-15.000 TL	136	157,90	4,737	0,094
	16000-30000 TL	138	178,68		
	30000 TL ve üzeri	56	151,46		
Karar Verme Becerileri	0-15.000 TL	136	157,05	6,186	0,045**
	16000-30000 TL	138	180,49		
	30000 TL ve üzeri	56	149,10		
Problem Çözme Becerileri	0-15.000 TL	136	155,72	3,969	0,137
	16000-30000 TL	138	177,66		
	30000 TL ve üzeri	56	159,29		
Sorumluluk	0-15.000 TL	136	158,15	8,867	0,012**
	16000-30000 TL	138	182,55		
	30000 TL ve üzeri	56	141,33		

Tablo 13’e göre, katılımcıların aile gelir durumları ile karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, aile gelir durumu 16000-30000 TL arasında olanların karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer

şekilde, gelir durumu 30000 TL ve üzeri olanların ise karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları ortalamalarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Buna göre, katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Karar Verme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında aile gelir durumunda hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin aile gelir durumunda “Karar Verme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14. Katılımcıların Genç Liderlik Özelliklerinin Aile Gelir Durumunda “Karar Verme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında Mann-Whitney U testi sonuçları

Aile Gelir Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p değeri	
Karar Verme Becerileri	0-15.000 TL	136	127,89	17393,00	8077	0,045**
	16000-30000 TL	138	146,97	20282,00		
Sorumluluk	0-15.000 TL	136	127,29	17311,50	7995,5	0,034**
	16000-30000 TL	138	147,56	20363,50		
Karar Verme Becerileri	16000-30000 TL	138	103,01	14216,00	3103	0,031**
	30000 TL ve üzeri	56	83,91	4699,00		
Sorumluluk	16000-30000 TL	138	104,49	14419,00	2900	0,006**
	30000 TL ve üzeri	56	80,29	4496,00		

Tablo 14’e göre, katılımcıların aile gelir durumu 16000-30000TL arasında olanların karar verme becerileri ve sorumluluk boyutu ortalamalarının 0-15000 TL ye göre daha yüksek olduğu; yine 16000-30000TL arasında olanların karar verme becerileri ve sorumluluk boyutu ortalamalarının 30000TL ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.6. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkenine göre belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Yeterlidir	119	178,66	5,028	0,081
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	162,11		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	142,35		
İletişim Kurabilmek	Yeterlidir	119	169,48	5,489	0,064
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	155,71		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	192,72		
Grup Becerileri	Yeterlidir	119	179,17	3,926	0,14
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	158,78		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	153,91		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Yeterlidir	119	176,96	3,211	0,201
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	161,40		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	149,79		
Karar Verme Becerileri	Yeterlidir	119	177,57	3,254	0,197
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	160,33		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	152,29		
Problem Çözme Becerileri	Yeterlidir	119	177,60	3,949	0,139
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	161,82		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	146,40		
Sorumluluk	Yeterlidir	119	174,76	3,096	0,213
	Orta Düzeyde Yeterlidir	168	164,10		
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	43	145,35		

Tablo 15'e göre, okulun eğitim-öğretim imkanları durumları ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

4.1.7. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeyleri Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerinizin liderlik düzeyleri değişkenine göre belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeyleri	N	Sıra Ort.	X ²	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Yeterlidir 68	174,96	3,006	0,222
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	167,91		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	147,68		
İletişim Kurabilmek	Yeterlidir 68	180,93	2,395	0,302
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	160,22		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	165,52		
Grup Becerileri	Yeterlidir 68	184,01	5,472	0,065
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	165,64		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	145,06		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Yeterlidir 68	176,36	4,848	0,089
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	169,07		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	142,50		
Karar Verme Becerileri	Yeterlidir 68	171,38	2,374	0,305
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	168,69		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	149,06		
Problem Çözme Becerileri	Yeterlidir 68	182,68	7,542	0,023**
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	168,19		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	138,45		
Sorumluluk	Yeterlidir 68	178,57	7,726	0,021**
Orta Düzeyde Yeterlidir	199	170,27		
Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	136,31		

Tablo 16’ya göre, okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile problem çözme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, okul yöneticilerinin liderlik düzeyi yeterli olanların problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu; okul yöneticilerinin liderlik düzeyi orta düzeyde yeterli olanların sorumluluk boyutu ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Buna göre, katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında okul yöneticilerinin liderlik düzeylerinde hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerinin liderlik düzeylerinde “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur,

Tablo 17. Katılımcıların Genç Liderlik Özelliklerinin Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeylerinde “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında Mann-Whitney U testi sonuçları

Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeyleri	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p değeri
Problem Çözme Becerileri	Yeterlidir	68	74,10	5039,00	
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	57,25	3607,00	1591
					0,010**
Sorumluluk	Yeterlidir	68	73,74	5014,50	
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	57,64	3631,50	1615,5
					0,015**
Problem Çözme Becerileri	Orta Düzeyde Yeterlidir	199	137,29	27321,50	
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	113,20	7131,50	5115,5
					0,027**
Sorumluluk	Orta Düzeyde Yeterlidir	199	138,10	27481,00	
	Düşük Düzeyde Yeterlidir	63	110,67	6972,00	4956
					0,012**

Tablo 17’ye göre, “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında okul yöneticilerin liderlik düzeyi Yeterli olanların ortalamalarının düşük düzeyde yeterli olanlara göre daha yüksek olduğu; orta düzeyde yeterli olanların düşük düzeyde yeterli olanlara göre “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.8. Katılımcıların Genç Liderlik özelliklerinin Öğretmenlerinin Liderlik Düzeyleri Değişkenine İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerinin liderlik düzeyleri değişkenine göre belirlemek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerinin liderlik düzeyleri değişkenine göre Kruskal-Wallis Testi sonuçları

Öğretmenlerinin Liderlik Düzeyleri		N	Sıra Ort.	X ²	p değeri
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Yeterlidir	98	173,28	1,381	0,501
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	160,45		
	Düşük Düzeyde	35	172,17		
	Yeterlidir				
İletişim Kurabilmek	Yeterlidir	98	173,34	1,936	0,380
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	159,56		
	Düşük Düzeyde	35	176,97		
	Yeterlidir				
Grup Becerileri	Yeterlidir	98	186,86	7,160	0,028**
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	157,49		
	Düşük Düzeyde	35	150,76		
	Yeterlidir				
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Yeterlidir	98	179,48	4,057	0,132
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	162,29		
	Düşük Düzeyde	35	144,43		
	Yeterlidir				
Karar Verme Becerileri	Yeterlidir	98	175,57	1,570	0,456
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	161,35		
	Düşük Düzeyde	35	160,67		
	Yeterlidir				
Problem Çözme Becerileri	Yeterlidir	98	173,56	1,780	0,411
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	164,40		
	Düşük Düzeyde	35	149,16		
	Yeterlidir				
Sorumluluk	Yeterlidir	98	177,95	4,631	0,099
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	164,18		
	Düşük Düzeyde	35	138,07		
	Yeterlidir				

Tablo 18’e göre, öğretmenlerin liderlik düzeyleri ile grup becerileri boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlik liderlik düzeyi yeterli olanların grup becerileri boyutu ortalamasının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Buna göre, katılımcıların genç liderlik özelliklerinin “Grup Becerileri” boyutunda öğretmenlerinin liderlik düzeylerinde hangi gruplar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerinin liderlik düzeylerinde “Grup Becerileri” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur,

Tablo 19. Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerin liderlik düzeylerinde “Grup Becerileri” boyutunda Mann-Whitney U testi sonuçları

Öğretmenlerinizin Liderlik Düzeyleri	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p değeri
Grup Becerileri	Yeterlidir	98	165,95	16263,00	
	Orta Düzeyde Yeterlidir	197	139,07	27397,00	7894 0,011**

Tablo 19’a göre, öğretmenlerin liderlik düzeyi yeterli olanların Grup Becerileri boyutu ortalamasının orta düzeyde yeterli olana göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. Nitel Bulgular ve Yorumlar

Nitel veriler üzerinden yapılan analizler sonucunda, gençlik liderliği konusunda öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladıklarına dair görüşleri, genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olmanın neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde karar verme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri, genç liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri ve genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri olmak üzere 8 tema altında toplanmıştır. Öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladıklarına dair görüşleri 4 kategori ve 52 kodda; genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri 4 kategori ve 27 kodda; genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri 3 kategori ve 17 kodda; genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri 6 kategori ve 20 kodda; genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olmanın neden önemli olduğuna dair görüşleri 6 kategori ve 28 kodda; genç liderlerde karar verme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri 6 kategori ve 27 kodda; liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri 4 kategori ve 27 kodda ve son olarak genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri olmak üzere 5 kategori ve 21 kodda yapılandırılmıştır.

4.2.1. Öğrencilerin Liderlik Kavramını Nasıl Tanımladıklarına Dair Bulgular

Öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladıklarına dair görüşleri liderliğin amacı ve liderlik becerileri, liderlik ve etki, liderlik ve takım dinamikleri ve liderlik ve iletişim olmak üzere 4 kategori ve 52 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladığına dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Liderliğin Amacı ve Liderlik Becerileri	Karar Verme ve Problem Çözme	24
	Motivasyon ve İlham Verme	3
	Yol Gösterme	17
	Sorumluluk Alma	28
	Karar Alma	7
	Zeki Olma	12
	Vizyon Oluşturma	5
	Adil ve Dürüst Olma	7
	Kriz yönetimi	3
	Örnek olma	5
	Mustafa Kemal Atatürk gibi Olma	6
	Özgüvenli olma	9
	Bilgili ve Donanımlı Olma	17
	Tecrübeli Olma	20
	Çözüm Odaklı Olma	11
	Öncülük Etme	56
	Sözü Geçme ve Saygın Olma	45
	Güvenilir Olma	17
	Başarılı ve Çalışkan Olma	14
	Cesur Olma	10
	Disiplinli Olma	6
	Becerikli Olma	7
	Mücadeleci Olma	5
	Sabırlı ve Sakin Olma	3
	Uyumlu ve Anlayışlı Olma	10
	Planlı ve Düzenli Olma	5
	Azimli Olma	2
	Özverili Olma	6
	Özgür Olma	1
	<i>Toplam</i>	361
Liderlik ve Etki	Etkileme	7
	Güç ve Otorite Kullanımı	32
	İkna etme	4
	Ardından Sürüklenme	4
	Yaratıcı olma	2
	Hedefe yönlendirme	20
	<i>Toplam</i>	69

Liderlik ve Takım Dinamikleri	Takım Kurma ve Yönetme	97
	Takımı Motive Etme	7
	İşbirliğini sağlama	9
	Çatışma Yönetimi	8
	Takım Gelişimini Destekleme	5
	Takım Performansı	3
	Hedef Belirleme ve Hedefe Ulaştırma	6
	Başarı ve Başarısızlık Yönetimi	4
	Takım İçi Huzur ve Saygı Ortamı Sağlama	3
	Verimliliği artırma	7
	Takım Bireylerini Anlama	1
	Takım Bireylerinin Yeteneklerinin Farkına Varma	7
	Koordine Etme	16
Toplam		173
Liderlik ve İletişim	Etkili İletişim Sağlama	8
	Hitabet Becerisi	17
	Empati kurma	9
	Dinleme Becerileri	7
Toplam		41
Genel Toplam		644

Tablo 20’de sunulduğu üzere öğrencilerin liderlik kavramını nasıl tanımladıklarına dair görüşleri liderliğin amacı ve liderlik becerileri (f:361), liderlik ve etki (f:69), liderlik ve takım dinamikleri (f:173) ve liderlik ve iletişim (f:41) olmak üzere 4 kategoride yapılandırılmıştır. Buna göre liderliğin amacı ve liderlik becerilerinin daha ön planda olduğu görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğrencilerin liderlik kavramını tanımlarken, en çok "liderliğin amacı ve liderlik becerileri" kategorisine önem verdiklerini göstermektedir. Katılımcıların liderlik kavramını öncelikli olarak liderin sahip olması gereken özelliklerinin, liderliğin amacı ve becerileri çerçevesinde yorumladıkları şeklinde kabul edilebilir. Bu kategori altında, liderlerin belirli hedeflere ulaşma konusunda becerikli olmalarının ve bu becerileri etkin şekilde kullanmalarının önemi vurgulanmaktadır. "Liderlik ve etki" kategorisinde ise liderlerin diğerlerini etkileme ve yönlendirme gücü üzerinde durulmuştur. Bu sonuç katılımcıların liderlerden takım üyelerini motive etme, ilham verme ve onların gelişimine katkıda bulunma gibi görevleri üstlenmelerini beklediği şeklinde yorumlanabilir. "Liderlik ve takım dinamikleri" kategorisinde, liderlerin takım içindeki uyum ve işbirliğini sağlamadaki rolleri öne çıkmıştır. Bu ifadelerin sıklıkla tekrar etmesi liderlerin takım üyeleri arasında iletişimi kolaylaştırma, iş birliğini teşvik etme ve takım ruhunu oluşturma konularında öncülük etmeleri gerektiğini göstermektedir. Son olarak, "liderlik ve iletişim" kategorisinde, etkili iletişim kurmanın liderlikteki önemi belirtilmiştir. Liderlerden

beklenenin açık, dürüst ve zamanında iletişim kurarak takımın hedeflerine ulaşmasını sağlama görevini üstlenmeleridir şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar, öğrencilerin liderlikte en çok beceri, etki, takım dinamikleri ve iletişim unsurlarını değerli bulduğunu göstermektedir.

Liderliğin amacı ve liderlik becerileri kategorisinde öncülük etme (f:56), sözü geçme ve saygın olma (f:45) ve sorumluluk alma (f:28) kodları en yüksek değeri almıştır. Bu kodlar altında katılımcıların liderliğin amacı ve liderlik becerileri konusundaki görüşleri, özellikle üç ana kod altında toplanmıştır. En yüksek değeri alan "öncülük etme" kodu, liderlerin vizyon sahibi olmaları ve bu vizyonu ekibe ileterek yönlendirme ve rehberlik etmeleri gerektiğini göstermektedir. Liderlerin yenilikçi fikirler ortaya koyarak ekibini motive etmesi ve yeni yollar denemeye teşvik etmesi, öncülük etmenin temel bileşenlerindendir. "Sözü geçme ve saygın olma" kodu ise liderlerin güven oluşturarak, etik ve ahlaki değerlere bağlı kalarak adil ve dürüst davranmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, liderlerin karar alma yetenekleriyle desteklenir ve ekibin güvenini pekiştirir. Son olarak, "sorumluluk alma" kodu, liderlerin görev bilinciyle hareket ederek kriz anlarında sorumluluk alıp ekibine rehberlik etmeleri ve yaptıkları işlerin sonuçlarından sorumlu olmaları gerektiğini ifade eder. Bu özellikler, liderlerin güven ve saygınlık kazanmasını sağlar. Bu sonuçlar, katılımcıların liderlik kavramını nasıl algıladığını ve liderler için hangi özelliklerin önemli olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların liderlik ile ilgili olarak özellikle öncülük etme görevi üzerinde durdukları, beceri, etki, takım dinamikleri ve iletişim unsurlarını değerli buldukları anlaşılmaktadır. Bu ifadelerin sıklıkla tekrar etmesi katılımcıların, liderlerin hem stratejik hem de operasyonel düzeyde etkin rol oynamalarını gerekli gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

Liderlik ve etki kategorisinde “güç ve otorite kullanımı” ifadesinin çoğunlukta olduğu (f:32) ve bunu “hedefe yönlendirme” (f:20) ifadesinin takip ettiği görülmektedir. Bu kategori altında çalışmaya katılan öğrencilerin liderlik ve etki kategorisi altındaki görüşleri incelendiğinde, "güç ve otorite kullanımı" ifadesinin en yüksek frekansa sahip olduğu görülmektedir. Bu kod, katılımcıların liderlikte otoritenin ve gücün etkili bir şekilde kullanılması gerektiğine inandıklarını göstermektedir. Çalışmaya katılan öğrenciler, liderlerin karar alma süreçlerinde belirgin bir otorite sergileyerek ekibin düzenini koruması ve liderlik pozisyonunun getirdiği yetkileri etkili bir şekilde kullanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu durum, liderin güven ve disiplin sağlamasına yardımcı olabilir. İkinci olarak, "hedefe yönlendirme" ifadesi, liderlerin ekiplerini belirlenen hedeflere ulaşmaları için motive etme ve doğru yolda tutma becerisinin önemine işaret etmektedir. Katılımcılar, bir liderin açık ve net

hedefler belirleyerek, ekibin bu hedeflere odaklanmasını sağlaması gerektiğini belirtmektedirler. Bu görüşler, öğrencilerin liderlikte otoritenin ve hedef odaklı yönlendirmenin ne kadar önemli olduğunu düşündüklerini yansıtmaktadır.

Liderlik ve takım dinamikleri kategorisinde “takım kurma ve yönetme” (f: 97) ifadesi çoğunlukla kullanılırken bu ifadeyi “koordine etme” (f:16) takip etmektedir. Liderlik ve takım dinamikleri kategorisinde öğrencilerin görüşleri değerlendirildiğinde, "takım kurma ve yönetme" ifadesinin en yüksek frekansla öne çıktığı görülmektedir. Bu, katılımcıların liderlikte takım oluşturma ve bu takımı etkili bir şekilde yönetme becerisine büyük önem verdiklerini göstermektedir. Öğrenciler, başarılı bir liderin çeşitli yeteneklere sahip bireyleri bir araya getirerek, uyumlu ve verimli bir takım oluşturmaları gerektiğine inanmaktadırlar şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, bu takımın yönetiminde adil, motive edici ve yönlendirici bir tutum sergilenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. "Koordine etme" ifadesi ise, liderin takım içerisindeki iş birliğini ve görev dağılımını etkili bir şekilde organize etmesinin önemini ortaya koymaktadır denilebilir. Katılımcılar, iyi bir liderin takım üyelerinin rollerini ve sorumluluklarını net bir şekilde belirleyerek, takımın ortak hedeflere ulaşması için koordinasyon sağlaması gerektiğini belirtmektedirler. Bu görüşler, öğrencilerin takım dinamiklerinde liderlik rolünü nasıl algıladıklarını ve bu rolde hangi becerilerin önemli olduğunu düşündüklerini yansıtmaktadır.

Katılımcılar liderlik ve iletişim kategorisinde en fazla “hitabet becerisi” (f:17) ifadesini kullanmışlardır. Katılımcıların bu kategoride görüşleri değerlendirildiğinde, katılımcıların liderlikte etkili konuşma ve ifade yeteneğine büyük önem verdikleri görülmektedir. Öğrenciler, başarılı bir liderin fikirlerini açık ve anlaşılır bir şekilde aktarabilme, dinleyicileri etkileyebilme ve onları motive edebilme yeteneğine sahip olması gerektiğine inanmaktadırlar denilebilir. Hitabet becerisi, liderin güven oluşturmada, takım üyeleriyle sağlıklı iletişim kurmasında ve vizyonunu net bir şekilde paylaşmasında kritik bir rol oynamaktadır. Katılımcılar, liderlerin sözlü iletişimde güçlü olmalarının, takipçileriyle olan ilişkilerini güçlendireceğini ve liderlik süreçlerinde başarıya ulaşmalarını kolaylaştıracağını belirtmektedirler. Genç liderlerden bu konuda etkili ve verimli olmaları beklenmektedir.

Öğrencilerin liderlik kavramına ilişkin görüşlerinin bazıları kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

“Liderlik bir gruba bir iş verildiğinde bu işin başında bulunan kişidir. Yani grubundaki kişileri yönlendirir.” (Ö7)

“Gerekli bilgi ve donanımlara sahip olup, herkese karşı anlayışlı fakat aynı zamanda disiplinli olabilecek önder kişidir.” (Ö9)

“... en iyi yöneten...” (Ö20)

“Liderlik, önderlik etmek, grubu, durumu veya olayı en iyi şekilde yönetebilen kişi demektir.” (Ö56)

“Liderlik bir gruba bir iş verildiğinde bu işin başında bulunan kişidir. Yani grubundaki kişileri yönlendirir.” (Ö203)

“Topluluk içinde belirli bir otoriteye sahip (cesurluk, bilgelik vb.) kişilerin sözlerinin geçtiği kavram...” (Ö87)

“Liderlik özgüvenli insanların yapabileceği özveri isteyen bir şeydir. Kendini bilen insanların liderlik yapması daha uygundur ...” (Ö75)

4.2.2. Genç Liderlerde Mücadele İsteği ve Hedef Koyma Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri mücadele isteği, hedef koyma becerisi, öz-denetim ve yönetim ve iş birliği ve ekip çalışması olmak üzere 4 kategori ve 27 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Mücadele İsteği	Zorluklarla başa çıkma	43
	Engelleri aşma	23
	Güçlü motivasyon kaynağı olma	8
	Direnç gösterme ve kararlılık	59
	Güvenilir olma ve güven oluşturma	23
	Risk Alma	9
	İstekli Olma	11
	Cesur Olma	2
Toplam		178
Hedef Koyma Becerisi	Hedefler belirleme	118
	Vizyon ve misyon oluşturma	38
	Hedeflere ulaşma için plan yapma ve uygulama	27
	Hedeflerle ilgili kararlılık ve azim gösterme	60
	Hedefe Ulaşma	105
Toplam		348
Öz-Denetim ve Yönetim	Zaman yönetimi ve önceliklendirme	7
	Stres yönetimi ve sakin kalma	4
	Öz-motivasyon sağlama	7
	Başarısızlıkla başa çıkma	17
	Geleceğe Umutla Bakma	33
	Özgüvenli Olma	11
	Kendini Geliştirme	7
	Pozitif Olma	5
Toplam		91
İş birliği ve Ekip Çalışması	Takım içinde liderlik rolleri üstlenme	42
	Takım motivasyonunu artırma	15
	Görev ve sorumluluk paylaşımı yapma	10
	Ortak hedefler etrafında birleştirme	11
	Takımı Geliştirme	8
	Takıma Uyum Sağlama	2
Toplam		88
Genel Toplam		705

Tablo 21’de sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri mücadele isteği (f: 178), hedef koyma becerisi (f: 348), öz-denetim ve yönetim (f: 91), ve iş birliği ve ekip çalışması (f: 88), olmak üzere 4 kategoride yapılandırılmıştır. Buna göre hedef koyma becerisi kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkarak katılımcılar, liderlerin hedef belirleme yeteneklerinin, başarılı bir liderlik sürecinin temel taşlarından biri olduğunu vurgulamaktadırlar. Hedef koyma becerisi, genç liderlerin kendilerini ve ekiplerini net ve

ulaşılabilir hedeflere yönlendirebilmelerini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, mücadele isteği de genç liderlerin karşılaştıkları zorluklarla başa ıkma ve hedeflerine ulaşma konusundaki kararlılıklarını ifade etmektedir. Öğrenciler, liderlerin dirençli, azimli ve motivasyon dolu olmalarının, liderlik yolculuğunda karşılarına ıkın engelleri aşmalarında kritik bir rol oynadığına inanmaktadırlar şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, öz-denetim ve yönetim becerileri, liderlerin kendilerini ve duygularını kontrol edebilme, stres yönetimi ve sorumluluk alma konusundaki yetkinliklerini ifade etmektedir. İş birliği ve ekip ıkalışması ise, genç liderlerin birlikte ıkalıştıkları insanlarla uyum içinde olabilme, ekip ruhunu güçlendirme ve kolektif başarıyı teşvik etme yeteneklerini yansıtmaktadır. Katılımcılar, bu becerilerin genç liderlerde bulunmasının hem bireysel başarıyı hem de toplu başarıyı artıracağını düşünmektedirler denilebilir. Genel olarak, bu görüşler, genç liderlerin mücadele isteği, hedef koyma, öz-denetim ve iş birliği becerilerinin liderlik süreçlerinde ne denli önemli ve vazgeçilmez olduğunu ortaya koymaktadır.

Mücadele isteği kategorisinde “direnç gösterme ve kararlılık” ifadesinin çoğunlukta olduğu (f:59), bunu “zorluklarla başa ıkma” (f:43) ifadesinin takip ettiği görölmüştür. “Engelleri aşma” ve “güvenilir olma ve güven oluşturma” kategorilerinin ise (f:23) eşit sayıda frekansla üçüncü sırada geldiği görölmektedir. Bu durum genç liderlerin zorlu durumlarla karşılaştıklarında kararlılıklarını sürdürmeleri ve direnç göstermelerinin ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. "Zorluklarla başa ıkma" ifadesi de yüksek bir frekansla takip etmektedir; bu, öğrencilerin liderlerin sorunları çözme ve engelleri aşma yeteneklerini önemselediğini göstermektedir. Ayrıca, "engelleri aşma" ve "güvenilir olma ve güven oluşturma" kategorileri eşit frekansta olup, liderlerin hem engelleri aşma becerilerini hem de güven oluşturma kapasitelerinin önemli göröldüğünü belirtmektedir. Bu veriler, mücadele isteğinin liderlikte temel bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Hedef koyma becerisi kategorisinde hedefler belirleme (f:118) ve hedefe ulaşma (f:105) kodları en yüksek değeri almıştır. En fazla vurgulanan "hedefler belirleme" ifadesi, genç liderlerin net ve ulaşılabilir hedefler belirlemesinin önemli olduğunu göstermektedir. "Hedefe ulaşma" ifadesi ise neredeyse aynı oranda yüksek bir frekansa sahiptir, bu da öğrencilerin belirlenen hedeflere ulaşmanın liderlik açısından kritik bir beceri olduğunu düşündüğünü ortaya koymaktadır. Genç liderlerin hem hedef belirlemede hem de bu hedeflere ulaşmada başarılı olmaları beklenmektedir.

Öz-denetim ve yönetim kategorisinde “geleceğe umutla bakma” ifadesinin en yüksek değeri alırken (f:33) bunu “başarısızlıkla başa ıkma” (f:17) ifadesi takip etmektedir. Bu

kodlar, genç liderlerin olumlu bir bakış açısına sahip olmasının ve geleceğe yönelik iyimser olmalarının önemli olduğunu göstermektedir. "Başarısızlıkla başa çıkma" ifadesi ise ikinci sırada yer almakta, bu da öğrencilerin liderlerin zorluklarla başa çıkma yeteneklerinin de kritik bir beceri olduğunu düşündüğü şeklinde yorumlanabilir. Öğrenciler, genç liderlerden hem geleceğe umutla bakmasını hem de başarısızlıklarla etkili bir şekilde başa çıkabilmelerini beklemektedir.

Son olarak, iş birliği ve ekip çalışması kategorisinde en yüksek değeri “takım içinde liderlik rolleri üstlenme” (f:42) kodu almıştır. Bu durum öğrencilerin genç liderlerin grup içinde sorumluluk alarak liderlik yapmalarının önemli olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Katılımcılar, genç liderlerin etkili bir takım üyesi olmanın yanı sıra, gerektiğinde liderlik yaparak ekibi yönlendirebilme becerisini de kritik bir yetenek olarak görmektedir.

Öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

“Eğer hedeflerimizi uygun koymazsak sonrasında hayal kırıklığına uğrayabiliriz. Bu yüzden hedef koyma becerisi önemlidir, mücadele isteği önemlidir. Eğer mücadele isteği olmazsa hedefimize ulaşamayız...” (Ö91)

“...kendine hedef koymalı ki hedeflerinin gerçekleştirme yolunda ilerlesin...” (Ö102)

“Bazı sorunlar gereğinden fazla zorlayıcı ve kafa karıştırıcı olabilir. Liderin grubu bu tarz zorluk ve yıldırımlara karşı ayakta tutabilmesi gerekir. Özellikle toplum refahı ve bir milleti ileriye taşıma gibi önemli meselelerde liderin mücadele ve hedef koyma becerisi önemlidir.” (Ö250)

“Yaşlarının genç olmasının sağladığı avantajlarla hayata karşı daha çok mücadelecî davranıp bir şeyleri değiştirebileceğini düşünürler.... Hedef koymaları ise yapabilecekleri şeylere karşı kendilerini motive etme şekilleridir.” (Ö303)

“...başarıya giden ilk adımdır...” (Ö142)

“Mücadele isteği olmayan sorun karşısında çabuk pes eder, hedef koymayan ne istediğini bilemez, boşuna uğraşır. Bunlar olursa yönetici ve yönettiği yer kalkınamaz, batmaya veya yıkılmaya mecbur kalır.” (Ö252)

“... bir hedef olsun ki sonuç da olsun...” (Ö10)

4.2.3. Öğrencilerin Genç Liderlerde İletişim Kurabilme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri temel iletişim becerileri, karşılıklı iletişim ve etkileşim ve grup iletişimi ve

liderlik olmak üzere 3 kategori ve 17 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Öğrencilerin genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Temel İletişim Becerileri	Etkili dinleme ve empati	21
	Doğru ve açık iletişim kurma	20
	Beden dili ve jestlerin kullanımı	5
Toplam		46
Karşılıklı İletişim ve Etkileşim	İkna ve ikna etme teknikleri	25
	Anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri	35
	Kriz yönetimi ve sağduyu	23
Toplam		83
Grup İletişimi ve Liderlik	Takım içinde liderlik rolleri üstlenme	51
	Takım motivasyonu ve koordinasyon	38
	Yol göstermek	19
	Yönetmek	41
	Güven ve güvenilirlik	15
	Takımdakilerin becerilerini keşfetme	18
	Katılım ve konsensus	32
	Takım adına karar verme	19
	Uyum ve iş birliği	64
	Takım olmak için etkili iletişim	30
	Ürün ortaya koyma	40
Toplam		367
Genel Toplam		496

Tablo 22’de sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna ilişkin görüşleri temel iletişim becerileri (f:46), karşılıklı iletişim ve etkileşim (f:83), ve grup iletişimi ve liderlik (f: 367), olmak üzere 3 kategoride yapılandırılmıştır. Buna göre grup iletişimi ve liderlik kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre öğrencilerin genç liderlerle iletişim kurabilme becerileri, temel iletişim becerilerini geliştirmeleri, karşılıklı etkileşimde bulunabilmeleri ve grup içinde liderlik rollerini etkili bir şekilde üstlenebilmeleri açısından hayati öneme sahiptir denilebilir. Temel iletişim becerileri, gençlerin düşüncelerini açık ve anlaşılır bir şekilde ifade etmelerini ve karşındakini anlamalarını sağlar. Karşılıklı iletişim ve etkileşim ise empati kurma yeteneği üzerinden güçlenir, bu da sağlam ilişkilerin temelini oluşturur. Grup iletişimi ve liderlikte ise iyi iletişim, liderlerin grup içinde yönlendirici olmalarını, motivasyonu artırmalarını ve ortak

hedeflere odaklanmalarını sağlar. Bu beceriler gençlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkıda bulunurken, toplumsal etkilerini de güçlendirir şeklinde yorumlanabilir.

Temel iletişim becerileri kategorisinde yer alan “etkili dinleme ve empati” ifadesinin en büyük çoğunluğa sahip olurken (f:21), bunu “doğru ve açık iletişim kurma” ifadesi (f:20) takip etmektedir. En yüksek değeri alan bu ifadeler, katılımcıların liderlerden beklentilerinin öncelikli olarak iletişimde etkili dinleme ve empati becerilerine sahip olmalarıdır denilebilir. Etkili dinleme, karşılıklı iletişimde derinlemesine anlayış sağlayarak ilişkilerin kalitesini artırır ve karşıdakinin duygularını anlama yeteneğini geliştirir. Empati ise insanların birbirlerini daha iyi anlamalarını ve karşılıklı güveni pekiştirmelerini sağlar. Doğru ve açık iletişim kurma becerisi ise ikinci sırada gelmektedir; bu da düşünceleri net bir şekilde ifade etmenin ve anlaşılabilir olmanın önemini göstermektedir. Bu beceriler, gençlerin hem bireysel hem de toplumsal ilişkilerinde başarılı olmalarına katkıda bulunabilir ve liderlik rollerinde güçlü iletişim yeteneklerinin temelini oluşturabilir.

Karşılıklı iletişim ve etkileşim kategorisinde “anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri” (f:35) ifadesi en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Karşılıklı İletişim ve Etkileşim kategorisinde öğrencilerin en çok vurguladığı konu olarak anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri, genç liderlerin çeşitli görüşleri ve fikirleri yönetebilme, ortak noktalarda buluşabilme ve iş birliği içinde hareket edebilme yeteneklerini yansıtmaktadır. Anlaşmazlıkları etkili bir şekilde çözebilen genç lider, iletişimde açıklık ve anlayışı teşvik ederken, uzlaşma yeteneği ile ise grup içinde uyumu ve iş birliğini sağlar. Bu beceriler, liderlerin güven ve saygı ortamı yaratmalarına yardımcı olurken, grup dinamiklerini olumlu yönde etkileyebilir ve ortak hedeflere ulaşmayı kolaylaştırabilir.

Grup iletişimi ve liderlik kategorisinde ise “uyum ve iş birliği” (f:64), “takım içinde liderlik rolleri üstlenme” (f:51) ve “yönetmek” (f:41), kodları en yüksek değere sahiptir. En fazla vurgulanan uyum ve iş birliği, grup içindeki bireylerin farklı yeteneklerini ve bakış açılarını bir araya getirerek ortak hedeflere odaklanmalarını sağlar. Takım içinde liderlik rolleri üstlenme ise liderlik potansiyeli olan her bireyin grup içinde etkili bir şekilde yönlendirici olabilmesini ifade eder. Yönetme becerisi ise grup dinamiklerini yönetme, motivasyonu artırma ve çatışmaları çözme yeteneğiyle ilgilidir. Bu beceriler, genç liderlerin grup içindeki etkilerini güçlendirirken, iş birliği ve karşılıklı destekten güç alan bir liderlik kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

Öğrencilerin genç liderlerden beklediği en sık tekrar eden temel iletişim becerileri, karşılıklı iletişim ve grup iletişimi üzerindeki vurgular, genç liderlerin başarısında kritik bir rol oynamaktadır denilebilir. Etkili dinleme ve empati becerileri, liderlerin öğrencilerle derin bir bağ kurmasını ve karşılıklı anlayışı artırmasını sağlarken, anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri ise olumlu grup dinamikleri için temel bir yapı taşı olarak görülmektedir. Grup içinde uyum ve iş birliği ise farklı yetenekleri ve bakış açılarını bir araya getirerek ortak hedeflere ulaşmayı kolaylaştırabilir ve liderlerin takım içinde etkili bir şekilde rol almasını destekleyebilir. Bu beceriler, genç liderlerin hem bireysel hem de grup düzeyinde başarılı olmalarını sağlayarak toplumsal etkilerini güçlendirebilir.

Öğrencilerin genç liderlerde iletişim kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

“Liderlik vasfı olan insanlar, grubu ayakta tutmaları gerektiğini bilirler. O nedenle iyi bir şekilde iletişim kurmaları gerekir...” (Ö31)

“...olayları ya da hedefleri anlaşılır bir dille anlatmak önemlidir...” (Ö42)

“İyi bir iletişim kurmak, sorunları çözmenin yarısıdır. İletişim kuramazsa sorunları anlayamaz ve çözemez.” (Ö11)

“... iyi bir iletişim olmazsa insanlar birbirini anlayamaz...” (Ö104)

“Liderlerin önderlik yapabilmesi için insanları ikna edebilmesi için konuşma becerisinin iyi olması gerekir.” (Ö228)

“Liderlerin en belirgin özelliği iletişim becerisidir. Diğer özellikleri ne kadar iyi olursa olsun, kendini ifade edemezse hiçbir önemi yoktur.” (Ö96)

“İletişim insanlar arasındaki bağı kuvvetlendirir. Fikir alışverişi sağlar, birbirimizi daha iyi anlarız, empati kurabiliriz.” (Ö61)

“Hitabet cesarete yol açar, korkak bir ekip ise başarılı olamaz. Ne yapılması gerektiğini iyi anlayan, yapılacak şeye inanıp ikna olan birisinin liderin yolundan gitmesi daha kolay olur.” (Ö17)

“...karşısındaki kişilerin liderin sözlerine önem vermesi ve hayata geçirmesi ve güven vermesi bakımından etkili iletişim önemlidir...” (Ö38)

4.2.4. Öğrencilerin Genç Liderlerde Grup Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri iş birliği, iletişim, liderlik, çatışma yönetimi, problem çözme ve karar verme olmak üzere 6 kategori ve 20 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23. Öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
İş birliği	Takım içi becerileri keşfetme	18
	İş birliği ve dayanışma	64
	Katılım ve uyum sağlama	32
	Takım içinde rol paylaşımı	23
<i>Toplam</i>		137
İletişim	İkna etme yeteneği	25
	Dinleme ve anlama yeteneği	20
	Empati ve dinleme yeteneği	21
	Takım olmak için iletişim	30
<i>Toplam</i>		96
Liderlik	Takımı yönlendirme ve motive etme	14
	Sorumluluk alma	25
	Liderlik rolü üstlenme	51
	Takımı motive etme ve ilham verme	23
	Takım içi güven	15
<i>Toplam</i>		128
Çatışma Yönetimi	Çatışmaları çözme ve uzlaşma yetenekleri	35
	Takım içi gerilimleri yönetme	64
	Çözüm odaklı düşünme	19
<i>Toplam</i>		118
Problem Çözme	Yaratıcı ve yenilikçi düşünme	19
	Zorluklarla başa çıkma	65
<i>Toplam</i>		84
Karar Verme	Takım içinde karar alma	40
	Kriz yönetimi	31
<i>Toplam</i>		71
Genel Toplam		634

Tablo 23'te sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna ilişkin görüşleri iş birliği(f:137), iletişim(f:96), liderlik(f:128), çatışma yönetimi (f:118), problem çözme (f:84), ve karar verme (f:71), olmak üzere 6 kategoride yapılandırılmıştır. İş birliği kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında altı kategori arasında iş birliği, diğer becerilerden belirgin bir şekilde öne

çıkılmaktadır. İş birliği becerileri, grup içindeki bireylerin birlikte çalışma yeteneklerini ve takım ruhunu güçlendirerek ortak hedeflere ulaşmalarını sağlar. İletişim becerileri, liderlik, çatışma yönetimi, problem çözme ve karar verme ise iş birliği sürecinde kritik öneme sahiptir. İyi iletişim, duygusal zekâ ve karar verme yetenekleri, grup üyelerinin fikir alışverişinde bulunmasını, açık iletişimi teşvik etmesini ve çatışmaları yapıcı bir şekilde yönetmesini sağlayabilir. Liderlik becerileri ise grup dinamiklerini dengelemek ve yönlendirmek için gerekli görülmektedir. Bu kategoriler altındaki becerilerin birlikte değerlendirilmesi, genç liderlerin etkili bir şekilde iş birliği yaparak sürdürülebilir başarılar elde etmelerini sağlayabilir.

İş birliği kategorisinde yer alan “iş birliği ve dayanışma” ifadesinin en büyük çoğunluğa sahip olduğu (f:64), bunu “katılım ve uyum sağlama” (f:32) ifadesinin takip ettiği görülmektedir. Bu kodlar altında katılımcıların en çok vurguladığı konu, iş birliği ve dayanışma olmuştur. Bu, grup içindeki bireylerin birlikte çalışma yeteneklerini geliştirerek ortak hedeflere ulaşmalarını sağlayan önemli bir beceridir. İş birliği ve dayanışma, grup üyelerinin farklı yetenekleri ve bakış açılarını bir araya getirerek yaratıcılığı artırabilir ve grup içi iletişimi güçlendirebilir. Katılım ve uyum sağlama ise, her üyenin grup süreçlerine aktif olarak katılmasını teşvik edebilir ve grup içindeki uyumu destekleyebilir. Bu beceriler, genç liderlerin liderlik rollerini etkili bir şekilde üstlenmelerine yardımcı olurken, takımın başarıya ulaşmasında kritik bir rol oynayabilir.

İletişim kategorisinde “takım olmak için iletişim” en yüksek değeri almakta (f:30) arkasından “ikna etme yeteneği” (f:25) ifadesi gelmektedir. Öğrencilerin en çok vurguladığı konu, takım olmak için iletişim becerileridir. Bu beceri, grup üyelerinin etkili bir şekilde iletişim kurarak birlikte çalışma yeteneklerini güçlendirmelerini sağlar. İyi iletişim, açık ve net bir şekilde düşünceleri ifade etmeyi ve karşılıklı anlayışı artırmayı içerir, bu da grup içindeki iş birliğini ve verimliliği artırabilir. İkna etme yeteneği ise, grup içinde fikirleri etkili bir şekilde iletebilme ve diğerlerini kendi görüşlerini benimsemeye yönlendirme yeteneğini ifade eder. Bu beceriler, genç liderlerin liderlik rollerini üstlenmelerine ve grup içinde güçlü iletişim ve iş birliği kültürü oluşturmalarına yardımcı olabilir.

Liderlik kategorisinde “liderlik rolü üstlenme” ifadesi en yüksek değeri alırken (f:51) bunu “sorumluluk alma” (f:25) ifadesi takip etmektedir. Öğrencilerin en çok vurguladığı liderlik rolü üstlenme becerisi, genç liderlerin grup içinde yönlendirici ve etkili olmalarını sağlayarak, grup dinamiklerini yönetme ve ortak hedeflere odaklanma yeteneklerini yansıtır. Liderlik rolü üstlenme, sorumluluk alma yeteneği ile yakından ilişkilidir; liderlerden grup üyelerini motive etme, yönlendirme ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda öncülük

etmeleri beklenmektedir. Bu beceriler, genç liderlerin liderlik potansiyellerini geliştirmelerine ve grup içinde güven ve saygı temelinde pozitif etkiler yaratmalarına yardımcı olabilir.

Çatışma yönetimi kategorisinde “takım içi gerilimleri yönetme” (f:64) ilk sırayı alırken “çatışmaları çözme ve uzlaşma yetenekleri” (f:35) ikinci en yüksek değeri almıştır. Bu kategoride öğrencilerin vurguladığı en önemli konu, takım içi gerilimleri etkili bir şekilde yönetme becerisidir. Bu beceri, grup içindeki potansiyel çatışmaları erken tanıyarak önlemeyi ve var olan çatışmaları yapıcı bir şekilde çözümlemeyi içerir. Takım içi gerilimleri yönetme, grup üyeleri arasında güven ortamı oluşturarak iş birliğini artırma ve grup performansını olumlu yönde etkileme liderlerin sahip olması beklenen özellikleridir denilebilir. Çatışmaları çözme ve uzlaşma yetenekleri ise, farklı görüş ve çıkarları dengeleyerek ortak çözümler bulmayı ve grup içinde uyumu sağlamayı ifade eder. Bu beceriler, genç liderlerin liderlik rollerini etkili bir şekilde üstlenmelerine yardımcı olurken, grup içindeki dinamikleri olumlu yönde şekillendirebilir ve sürdürülebilir başarı için temel bir yapı oluşturabilir.

Problem çözme kategorisinde ise “zorluklarla başa çıkma” en yüksek değere sahipken (f:65) bunu “yaratıcı ve yenilikçi düşünme” (f:19) ifadesi takip etmektedir. Zorluklarla başa çıkma becerisi, genç liderlerin karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde tanımlayıp analiz ederek uygun çözümler üretmelerini sağlar. Zorluklarla başa çıkma becerisi, liderlerin dayanıklılıklarını artırabilir ve kriz yönetiminde güvenilirliklerini pekiştirebilir. Yaratıcı ve yenilikçi düşünme ise, problem çözme sürecinde alternatif çözüm yolları keşfetme ve sıra dışı çözümler geliştirme yeteneğini yansıtır. Bu beceriler, genç liderlerin liderlik rollerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olurken, yenilikçi ve sürdürülebilir çözümler üretmelerini teşvik edebilir. Bu kategori altındaki beceriler, genç liderlerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunurken, toplumsal etkilerini güçlendirebilir.

Son olarak karar verme kategorisinde yer alan “takım içinde karar alma” ifadesi (f:40) ilk sırayı alırken “kriz yönetimi” (f:31) ikinci sırayı almıştır. "Takım içinde karar alma" kategorisinde yer alan ifadenin (f:40), öğrencilerin karar verme süreçlerinde iş birliği ve ekip çalışmasının önemini vurguladığını göstermektedir. Bu sonuç, genç yetişkinlerin iş dünyasında ve eğitimde takım çalışmasının değerini anladıklarını göstermektedir. Öte yandan, kriz yönetimi" (f:31) ifadesinin ikinci sırayı alması, öğrencilerin kriz durumlarında nasıl tepki vereceklerini öğrenme ihtiyacını yansıtır olabilir. Bu sonuçlar, öğrencilerin güçlü ekip çalışması becerilerine sahip olmalarının yanı sıra kriz anlarında etkili bir şekilde yönetim becerileri geliştirmek istediklerini göstermektedir.

Bu verilerden yola çıkarak, öğrencilerin görüşleri değerlendirildiğinde, başarılı bir ekip çalışmasının temelinde iş birliği ve birlikte hareket etmenin önemini vurgulanmaktadır. Bu sonuçlar, gençlerin sosyal becerilerinin güçlenmesi ve birlikte çalışma kültürünün geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. "Takım olmak için iletişim" ifadesinin öne çıkması, öğrencilerin etkili iletişimin takımın başarısı için kritik olduğunu anladıklarını yansıtmaktadır. İletişim becerilerini geliştirmenin, iş birliği içinde çalışma ve hedeflere ulaşma sürecindeki önemini vurgulayan bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

"Liderlik rolü üstlenme" ifadesinin en yüksek değeri alması, öğrencilerin liderlik potansiyellerini keşfetme ve geliştirme isteğini göstermektedir. Bu sonuçlar, gençlerin liderlik yeteneklerini sınamak ve liderlik rollerinde aktif olarak yer alarak ekip dinamiklerine katkı sağlamak istediklerini göstermektedir. "Takım içi gerilimleri yönetme" ifadesinin öne çıkması, öğrencilerin çatışma durumlarını anlama ve bunları çözme becerilerini geliştirmeye önem verdiklerini göstermektedir. Bu beceriler, takım içindeki ilişkilerin sağlıklı ve verimli olmasına katkı sağlayabilir.

"Zorluklarla başa çıkma" ifadesinin en yüksek değere sahip olması, öğrencilerin karşılaştıkları zorluklara karşı çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmeye önem verdiklerini yansıtmaktadır. Bu sonuçlar, genç liderlerin problem çözme becerilerinin güçlenmesinin, iş birliği içinde çalışma ve başarıya giden yolda kritik bir rol oynadığına inandıklarını gösterebilir. Son olarak, takım içinde karar alma" ifadesinin ilk sırayı alması, öğrencilerin demokratik ve işbirlikçi karar verme süreçlerini teşvik etmenin önemine işaret etmektedir. Bu bulgu, gençlerin takım içinde herkesin fikirlerini değerlendirerek ortak kararlar almanın gücünü anladıklarını göstermektedir.

Öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

"Gruptaki kişiler genel olarak liderin söylediğini yapacağından lider, o gruptaki bireyleri, hareketlerini, konuşmalarını iyi bir şekilde tanımalı ve görevlendirmeli..." (Ö329)

"...başarılı bir lider grup isteğini artırır..." (Ö12)

"Lider grup bireylerinin becerilerini birleştirip, kuvvetlendirir ve destekler. Grubun gücüne güç katar. İyi bir lider, özellikler grubu iyi yönetmeyi ve grubun içinde yer almayı bilmelidir." (Ö88)

“Liderler bu beceriye sahip oldukları için seçilirler. Grup becerileri, liderlikten geçer. Lider, grup içindekilerin görevlerine önem vermeli ve bu konudaki hassasiyetini korumalıdır.” (Ö100)

“Grup ruhu önemlidir. Çünkü başarıyı yakalamak için en azından grup çalışması için uyumlu olmak gerekir.” (Ö212)

“Grupça yapılan becerilerde herkesi katkısı önemlidir. Ancak toplu halde hareket edilirse başarıya ulaşılır.” (Ö45)

“Liderler grubu yönetebilmeyi, sorunları çözmeyi ve onları içten içe etkilemeyi bilmelidirler...” (Ö26)

“Bir lider grup içerisinde uyumlu, becerikli olmazsa lider olamaz...” (Ö81)

“...yetenekli, akli başında olsun ki sözünü geçirsin...” (Ö13)

4.2.5. Öğrencilerin Genç Liderlerde Güven Duyma ve Güvenilir Olma Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri inanç ve güven, iletişim becerileri, ilişki becerileri, sorumluluk alma, adalet ve doğruluk ve gizlilik ve mahremiyet olmak üzere 6 kategori ve 28 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24. Öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
İnanç ve Güven	Takım üyelerine güven duyma	23
	Kararlı olma	10
	Takım üyelerine karşı adil tutum	7
	Liderin dürüstlüğüne güvenme	124
	Takımı motive etme	11
	Peşinden sürüklenme	41
	Hedefe ulaştırma	30
	Güçlü takım bağı oluşturma	40
	Sözünü geçirme	14
	Huzurlu ortam oluşturma	22
	Zorlukları aşma	7
Toplam		329
İletişim Becerileri	Açık ve dürüst iletişim	13
	İletişimde şeffaflık	21
	Güvenilir ve samimi iletişim	45
Toplam		79
İlişki Becerileri	Empati kurma	17
	Karşılıklı saygı ve anlayış	49
	İlişkide güvenli hissettirme	116
	Fikir alış-verişinde bulunma	24
Toplam		206
Sorumluluk Alma	Verilen görevi yerine getirme	18
	Rol model olma	7
	Sorumlulukları üstlenme	31
	Takım adına karar alma	25
	Kargaşayı önleme	11
Toplam		92
Adalet ve Doğruluk	Adil ve tarafsız davranma	13
	Doğruluk ve tutarlılık	21
	Değerlere bağlılık gösterme	17
Toplam		51
Gizlilik ve Mahremiyet	Mahremiyete ve gizliliğe saygı gösterme	19
	Kişisel bilgileri koruma	3
Toplam		22
Genel Toplam		779

Tablo 24'te sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin neden önemli olduğuna ilişkin görüşleri inanç ve güven (f:329), iletişim becerileri (f:79), ilişki becerileri (f:206), sorumluluk alma (f:92), adalet ve doğruluk (f:51) ve gizlilik ve mahremiyet(f:22) olmak üzere 6 kategoride yapılandırılmıştır. İnanç ve güven kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, liderlerden kararlılıkla

hareket etmeleri, sözlerini tutmaları ve etik değerlere bağlı kalarak davranmaları, takımın motivasyonunu artırarak iş birliğini güçlendirmeleri beklenmektedir. Güvenin sağlanması, liderlerin hem kişisel hem de profesyonel ilişkilerde sağlam bir temel oluşturarak etkili iletişim kurmalarını ve takım üyelerinin potansiyelini en üst düzeyde kullanmalarını sağlayabilir. Bu sonuçlar, genç liderlerin sadece iş başarısında değil, aynı zamanda takım içi ilişkilerin sağlığı ve uzun vadeli başarısında da güvenilir ve adil davranmalarının beklenen bir beceri olduğunu vurgulamaktadır.

İnanç ve güven kategorisinde “liderin dürüstlüğüne güvenme” ifadesi en yüksek değeri alırken (f:124), bunu “peşinden sürüklenme” (f:41) ifadesi takip etmektedir. İnanç ve güven kategorisindeki öğrenci görüşlerine göre, "liderin dürüstlüğüne güvenme" ifadesinin (f:124) en yüksek değeri alması, gençlerin lider figürlerinde dürüstlük ve şeffaflık arayışında olduklarını göstermektedir. Bu sonuçlar, liderlikte güvenin temel taşı olarak kabul edilen dürüstlük ve etik değerlere bağlılık arayışını yansıtmaktadır. Gençler için, liderlerinin sözlerine güvenmeleri ve onların davranışlarının adil ve doğru olduğunu görmeleri, takım içindeki motivasyonlarını ve iş birliğini artırabilir. Bunu "peşinden sürüklenme" ifadesinin (f:41) takip etmesi ise, liderlerin sadece dürüstlüğüyle değil, aynı zamanda vizyonerlikleri ve takımı hedeflere doğru ilerletme yetenekleriyle de değerlendirildiğini göstermektedir. Bu, liderlerin sadece etik değerlere bağlılık göstermelerinin değil, aynı zamanda ekip üyelerini motive ederek ve ilham vererek yol göstermelerinin de önemli olduğunu vurgulayan bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

İletişim becerileri kategorisinde “güvenilir ve samimi iletişim” (f:45) ifadesi ilk sırada yer almakta bunu “iletişimde şeffaflık” (f:21) takip etmektedir. "Güvenilir ve samimi iletişim" ifadesinin (f:45) ilk sırada yer alması, gençlerin iletişimde dürüstlük ve samimiyetin önemini vurguladıklarını göstermektedir. Öğrenciler, güvenilir bir iletişim ortamının, açık ve doğru iletişim kurmanın, ilişkileri güçlendirdiğini ve takım içindeki iş birliğini artırdığını düşünmektedirler. Bu sonuçlar, gençlerin iletişimde sahicilik ve güvenilirlik arayışında olduklarını ve bu özelliklerin başarılı iletişim için temel unsurlar olduğunu göstermektedir. Bunu iletişimde şeffaflık" ifadesinin (f:21) takip etmesi ise, öğrencilerin iletişimde açıklık ve şeffaflık beklediklerini göstermektedir. Şeffaf iletişim, bilgi paylaşımında netlik ve dürüstlük sağlayabilir, bu da takım içinde güven ortamının oluşmasına ve iş birliğinin güçlenmesine katkı sağlayabilir. Gençler için hem güvenilir hem de şeffaf iletişim becerileri hem kişisel ilişkilerde hem de profesyonel ortamlarda etkili iletişim kurmanın anahtarı olarak değerlendirdikleri şeklinde yorumlanabilir.

İlişki becerileri kategorisinde “ilişkide güvenli hissettirme” (f:116), “karşılıklı saygı ve anlayış” (f:49) ifadeleri en yüksek değerleri almışlardır. Bu becerilerin en yüksek değerleri alması, gençlerin sağlıklı ilişkilerin temelinde güven ve saygının kritik önemini anladıklarını göstermektedir. Öğrenciler için, bir ilişkide güvenli hissetmek ve karşılıklı saygı içinde olmak, sağlıklı iletişim ve iş birliği için temel gereksinimler olarak ifade edilebilir. Bu sonuçlar, gençlerin kişisel ilişkilerde empati kurma ve karşılıklı anlayış geliştirme isteklerini yansıtmaktadır. İlişkilerde güven ve saygının sağlanması hem bireylerin hem de takımların başarısını artırabilir, çatışmaların azalmasına ve iş birliğinin güçlenmesine katkı sağlayabilir.

Sorumluluk alma kategorisinde ise kullanılan ifadeler sırasıyla “sorumlulukları üstlenme” (f:31), “takım adına karar alma” (f:25) en sık kullanılan ifadelerdir. Bu ifadelerin sıklıkla kullanılması, gençlerin sorumluluk almak ve karar vermek konusundaki istek ve yeteneklerini vurgulamaktadır. Öğrenciler, liderlerden takım içinde belirli görevleri üstlenmek ve bu süreçte aktif olarak katkıda bulunmak istediklerini göstermektedirler. Sorumluluk alma, gençler için hem bireysel gelişimlerinin bir parçası olarak hem de takımın başarısına katkı sağlamak adına önemli bir adımdır. Takım adına karar alma ise, gençlerin liderlik ve takım çalışması becerilerini geliştirmeye yönelik bir adım olarak değerlendirilebilir. Bu beceriler, gençlerin gelecekteki iş yaşamlarında ve kişisel gelişimlerinde önemli bir rol oynamaktadır, çünkü sorumluluk alabilme ve etkili kararlar verebilme yetenekleri, başarıyı etkileyen kritik unsurlar olarak değerlendirilebilir.

Adalet ve doğruluk kategorisinde “doğruluk ve tutarlılık” (f:21) ifadesi ilk sırada yer almakta bunu “değerlere bağlılık gösterme” (f:17) takip etmektedir. "Doğruluk ve tutarlılık" (f:21) ifadesinin ilk sırada yer alması, gençlerin etik değerlere bağlılık göstermenin ve doğruyu takip etmenin önemini vurguladıklarını göstermektedir. Öğrenciler için, doğruluk ve tutarlılık hem kişisel bütünlüklerini korumak hem de başkalarına karşı adil ve doğru davranmak açısından kritik öneme sahip olabilir. Bu değerler, güvenilirliklerini ve etkilerini artırarak hem kişisel hem de profesyonel ilişkilerde sağlam bir temel oluşturabilir. Bunu "değerlere bağlılık gösterme" (f:17) ifadesinin takip etmesi ise, gençlerin değerlerine bağlılık göstermenin ve bu değerler doğrultusunda hareket etmenin önemini anladıklarını göstermektedir. Bu sonuçlar, gençlerin etik ve adaletli bir şekilde hareket etmeyi ve çevrelerine olumlu bir etki yapmayı amaçladıklarını göstermektedir. Adalet ve doğruluk kategorisindeki bu görüşler, gençlerin karakter gelişimlerinde ve toplumsal sorumlulukları üstlenmelerinde önemli bir yol gösterici olarak değerlendirilebilir.

Gizlilik ve mahremiyet kategorisinde ise “mahremiyete ve gizliliğe saygı gösterme” (f:19) kodu en yüksek değere sahiptir. Öğrenci görüşlerine göre, "Mahremiyete ve gizliliğe

saygı gösterme" (f:19) ifadesinin en yüksek değere sahip olması, gençlerin kişisel sınırların ve gizliliğin önemini anladıklarını göstermektedir. Öğrenciler için, başkalarının mahremiyetine saygı göstermek, güvenin korunması ve sağlıklı ilişkilerin sürdürülmesi için temel bir gereklilik olarak algılanabilir. Bu değer, gençlerin diğer insanların özel alanlarına ve sınırlarına dikkat ederek, karşılıklı saygının ve güvenin geliştirilmesini sağlamak istediklerini yansıtmaktadır. Gizlilik ve mahremiyet kategorisindeki bu öncelikler, gençlerin sosyal etkileşimlerinde ve dijital dünyada bilinçli davranmalarını teşvik etmektedir. Kişisel bilgilerin gizliliğini korumanın yanı sıra, başkalarının gizlilik haklarına da saygı göstermek, gençlerin empati ve sosyal sorumluluk duygularını geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Sonuç olarak katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde gençlerin liderlik rollerinde ve kişisel ilişkilerinde etik değerlere, dürüstlüğe, güvene ve karşılıklı saygıya büyük önem verdiklerin görülmektedir. Bu değerlerin benimsenmesi hem bireylerin hem de toplulukların sağlıklı bir şekilde gelişmesine katkı sağlayabilir, iş birliği ve başarıya giden yolda güçlü temeller oluşturabilir.

Öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

"Özgüven başarının olmazsa olmazıdır. Bunun yanında grup arkadaşlarına güvenmek ve güven kazanmak başarıyı artırır, hedefe ulaşmayı sağlar." (Ö89)

"...güven çok önemlidir. Güvendiğimiz insanlara kolayca her şeyimizi anlatabiliriz..." (Ö6)

"Hitap edilen kesim tarafından lidere karşı güven eksikliği yaşanırsa, o grupta olan iletişim negatif olarak etkilenir." (Ö71)

"... güven olmayan ortamda sorumluluk da adalet de iyilik de olmaz..." (Ö50)

"Güven vermeyen bir liderin kimse peşinden gitmez ve dinlemez. Bence bir liderde öncelikli olarak güven verme özelliği olması lazım." (Ö311)

"İnsanlar güven duyduğu insanlarla daha kolay kaynaşır. Lider kendisine güvenilmesini sağlarsa grup üyeleri birbirine daha çabuk alışır, fikir alıp verme ortamı oluşur." (Ö320)

"...liderliğin temel ilkeleridir bu ilkeler..." (Ö172)

"Lidere güven duyulmayan ortam samimi olmaz. Samimiyet çok önemlidir. Çünkü bu herkesin fikrini almanın en iyi yoludur." (Ö120)

"Eğer liderler güvenilir olmazsa bir grubu yönetmesi çok zor olur. Gruptaki kişiler

lidere güvenmezse onu dinlemezler, lider gruptaki kişilere güvenmezse görev dağılımını yapamaz ve o grup dağılır...” (Ö281)

4.2.6. Öğrencilerin Genç Liderlerde Karar Verme Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri karar alma becerisi, problem çözme yeteneği, stratejik düşünme, liderlik vizyonu, etkili iletişim ve kriz yönetimi olmak üzere 6 kategori ve 27 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 25’te sunulmuştur.



Tablo 25. Öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Karar Alma Becerisi	Analiz etme	6
	Doğru kararı verme	106
	Sorumluluk bilinci	17
	Hedefe ulaşma	51
	Adaletli olma	11
	Hızlı v zamanında karar verme	33
	İstikrarlı olma	81
	İnisiyatif kullanma	3
	Özgüvenli olma	11
	Ortak karar alma	27
<i>Toplam</i>		346
Problem Çözme Yeteneği	Sorunları ve zorlukları anlama	14
	Yaratıcı çözüm bulma	20
	Farklı bakış açıları geliştirme	11
	Çatışmayı önleme	19
<i>Toplam</i>		64
Stratejik Düşünme	Hedef belirleme	21
	Geleceği öngörme	16
<i>Toplam</i>		37
Liderlik Vizyonu	Vizyon oluşturma	13
	Takımı vizyon etrafında birleştirme	24
	Vizyona uygun faaliyet oluşturma	11
	Takım adına karar verme	25
	Liderlik rolünü üstlenme	29
	Güven verme	21
	Sağlıklı ilişki kurma	7
<i>Toplam</i>		130
Etkili İletişim	Kararları takıma iletme	13
	Sonuçtan haberdar etme	11
<i>Toplam</i>		24
Kriz Yönetimi	Krizle başa çıkma	7
	Kriz anında karar verebilme	29
<i>Toplam</i>		36
Genel Toplam		637

Tablo 25'te sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri karar alma becerisi(f:346), problem çözme yeteneği (f:64), stratejik düşünme(f:37), liderlik vizyonu(f:130), etkili iletişim(f:24), ve kriz yönetimi(f:36), olmak üzere 6 kategoride yapılandırılmıştır. Elde edilen verilere göre karar

alma becerisi kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre karar alma becerisi kategorisinin diğer beceri alanlarından önde olması, gençlerin liderlik yolculuklarında karar verme yeteneğinin kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Öğrencilerin görüşlerine göre, karar alma becerisi, karmaşık durumları anlama, alternatifler arasında seçim yapma ve sonuçları değerlendirme sürecini içermektedir. Bu beceri, genç liderlerin belirsizliklerle başa çıkma ve hızla değişen ortamlarda yönlendirici olma yeteneğini güçlendirebilir. Karar alma sürecinde adil ve mantıklı olma, liderlik vizyonunu güçlendirirken, kriz yönetimi ve problem çözme gibi alanlarda da etkinlik sağlayabilir. Bu nedenle, gençlerin karar alma becerilerini geliştirmek, gelecekteki liderlik rollerinde başarılı olmaları için kritik öneme sahip bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Karar alma becerisi kategorisinde yer alan “doğru kararı verme” ifadesi bu kategoride en yüksek değeri alırken (f:106) bunu “istikrarlı olma” (f:81) ifadesi takip etmektedir. Katılımcılar tarafından sıklıkla kullanılan bu ifadeler gençlerin karar verme süreçlerinde doğruluk ve etkinlik arayışında olduklarını göstermektedir. Bu, genç liderlerin karşılaştıkları zorlukları analiz etme ve doğru çözümler üretme konusundaki kararlılıklarını vurgular. “İstikrarlı olma” (f:81) ifadesinin takip etmesi ise, karar alma süreçlerinde tutarlılık ve kararlılık sergilemenin önemini yansıtmaktadır. Bu değerler, genç liderlerin liderlik rollerinde güvenilirliklerini ve etkilerini artırmalarına yardımcı olabilir, özellikle de belirsizliklerle dolu ortamlarda ve kriz durumlarında yönlendirici olmalarını sağlayabilir.

Problem çözme yeteneği kategorisinde yer alan “yaratıcı çözüm bulma” (f:20) ilk sırayı alırken bunu “çatışmayı önleme” (f:19), ifadesi takip etmektedir. Öğrenci görüşlerine göre "yaratıcı çözüm bulma" (f:20) ifadesinin ilk sırada yer alması, gençlerin problem çözme süreçlerinde yaratıcılığın ve yenilikçiliğin önemini vurgulamaktadır. Bu ifadelerin sıklıkla tekrar etmesi, öğrencilerin karşılaştıkları problemleri farklı açılardan ele alarak yenilikçi çözümler üretme yeteneklerine sahip olduklarını gösterebilir. Bunu "çatışmayı önleme" (f:19) ifadesinin takip etmesi ise, gençlerin problemleri çözmede sadece sonuç odaklı değil, aynı zamanda potansiyel çatışmaları da önceden önleme ve iş birliği içinde çözüm bulma yaklaşımlarına dikkat ettiklerini gösterebilir. Bu değerler, genç liderlerin liderlik rollerinde etkili bir şekilde sorunları çözme ve takım içinde uyumlu bir ortamı sürdürme yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Yaratıcı çözüm bulma, iş dünyasında ve toplum içinde karşılaşılan karmaşık problemlere yenilikçi yaklaşımlar getirmeyi teşvik ederken, çatışmayı önleme ise sağlıklı iş ilişkilerinin ve takım dinamiklerinin korunmasına katkı sağlayabilir. Bu

beceriler, gençlerin hem bireysel başarılarını hem de toplumsal katkılarını artırma potansiyeline sahip birer beceri olarak değerlendirilebilir.

Stratejik düşünme kategorisinde en yüksek değeri “hedef belirleme” alırken (f:21), bu ifadeyi “geleceği öngörme” (f:16) takip etmektedir. "Hedef belirleme" (f:21) ifadesinin en yüksek değeri alması, gençlerin planlama ve stratejik yaklaşım geliştirme konusundaki önemini vurgulamaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin hedefleri netleştirme ve bu hedeflere ulaşmak için uygun adımları belirleme yeteneklerine sahip olduklarını gösterebilir. Bu ifadeyi "Geleceği öngörme" (f:16) ifadesinin takip etmesi ise, gençlerin stratejik düşünme süreçlerinde ileriye dönük perspektif kazanma ve değişen koşullara uyum sağlama çabalarını yansıtmaktadır.

Bu değerler, genç liderlerin uzun vadeli vizyonlarını güçlendirme ve karşılaştıkları zorlukları önceden tahmin etme yeteneklerini geliştirme konusundaki kararlılıklarını ortaya koyabilir. Bu beceriler, genç liderlerin başarılarını artırarak hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde etkili bir şekilde ilerlemelerine yardımcı olabilir.

Liderlik vizyonu kategorisinde ise en yüksek değeri “liderlik rolünü üstlenme” (f:29) alırken “takım adına karar verme” (f:25) ifadesi ikinci sırada yer almaktadır. Bu ifadelerin ilk sırada yer alması, gençlerin liderlik rollerini aktif bir şekilde üstlenme ve liderlik sorumluluklarını üstlenme konusundaki kararlılıklarını yansıtmaktadır. Bu, öğrencilerin liderlik pozisyonlarında liderlik vizyonlarını açıkça ortaya koyma ve takımı ileriye taşıma istekliliklerini gösterebilir. "Takım adına karar verme" (f:25) ifadesinin ikinci sırada yer alması ise, gençlerin takımın çıkarları doğrultusunda etkin kararlar alabilme yeteneğine sahip olduklarını ve takım içindeki yönlendirici rolünü üstlenme isteklerini vurgular. Bu değerler, genç liderlerin liderlik rollerinde etkinliklerini artırmak için önemli bir temel oluşturabilir. Liderlik rolünü üstlenme, liderlerin vizyonlarını takım üyelerine aktararak ortak hedeflere yönlendirme yeteneklerini güçlendirirken, takım adına karar verme ise takım içi iş birliğini ve güveni artırarak başarıya ulaşma sürecini destekleyebilir. Bu beceriler, genç liderlerin hem bireysel hem de ekip olarak başarıya ulaşmalarına yardımcı olabilir.

Etkili iletişim kategorisinde ise kullanılan ifadeler sırasıyla “kararları takıma iletme” (f:13), “sonuçtan haberdar etme” (f:11) en sık kullanılan ifadelerdir. Bu ifadelerin en sık kullanılanlar arasında yer alması, gençlerin iletişim becerilerinin temel unsurlarını vurgulamaktadır. Bu ifadeler, öğrencilerin karar alma süreçlerinde aldıkları kararları takım

üyeleriyle paylaşma ve ortak bilgi paylaşımını teşvik etme konusundaki önemini yansıtır. Etkili iletişim, takım içindeki iletişim kanallarını açık tutarak iş birliğini güçlendirirken, sonuçlardan haberdar etme ise takım üyelerinin motivasyonunu ve sorumluluk duygusunu artırabilir. Bu beceriler, genç liderlerin liderlik rollerinde etkili bir iletişim sağlamalarına yardımcı olurken, takımın ortak hedeflere ulaşma sürecindeki koordinasyonunu ve performansını artırabilir. Kararları doğru şekilde iletişim yoluyla aktarmak ve sonuçları takımla paylaşmak, liderlerin liderlik vizyonunu ve takım içi güveni güçlendirmelerine katkı sağlayabilir.

Kriz yönetimi kategorisinde yer alan “kriz anında karar verebilme” ifadesi bu kategoride en yüksek değeri alırken (f:29) bunu “krizle başa çıkma” (f:7) ifadesi takip etmektedir. "Kriz anında karar verebilme" (f:29) ifadesinin en yüksek değeri alması, genç liderlerin kriz durumlarında hızlı ve etkili kararlar almalarının önemini vurgulamaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin beklenmedik durumlarda ani kararlar verme ve krizlerle başa çıkma yeteneklerine odaklandıklarını gösterebilir. Bu ifadeyi "krizle başa çıkma" (f:7) ifadesinin takip etmesi ise, krizlerin yönetiminde stratejik bir yaklaşım geliştirme ve olumsuz etkileri minimize etme çabalarını yansıtabilir. Kriz anında karar verebilme, liderlerin hızlı karar alma yeteneklerini ve kriz durumlarında liderliklerini koruma becerilerini artırırken, krizle başa çıkma ise takımın direnç ve uyum sağlama kabiliyetini destekleyebilir. Bu beceriler, genç liderlerin kriz anlarında ekip üyelerini yönlendirme ve organizasyonel hedeflere ulaşma sürecinde kritik bir rol oynamasına olanak tanıyabilir.

Sonuç olarak, genç liderlerin farklı beceri kategorilerinde gösterdikleri öncelikler, liderlik ve yönetim alanında güçlü bir temel oluşturduklarını göstermektedir. "Doğru kararı verme" ve “yaratıcı çözüm bulma" ifadelerinin öne çıkması, genç liderlerin karşılaştıkları zorlukları analiz etme ve yenilikçi çözümler üretme yeteneklerine sahip olduklarını göstermektedir. "Hedef belirleme" ifadesinin vurgulanması, liderlerin uzun vadeli hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşma stratejilerini geliştirme konusundaki odaklanmalarını yansıtmaktadır.

"Liderlik rolünü üstlenme" ifadesinin en yüksek değeri alması, genç liderlerin liderlik pozisyonlarında sorumluluk almak ve takımı ileriye taşımak için istekli olduklarını gösterirken, "kararları takıma iletme" ifadesinin öne çıkması, iletişim becerilerinin liderlikte kritik bir rol oynadığını ve takım içinde iş birliğini güçlendirdiğini ortaya koyar. Son olarak, "kriz anında karar verebilme" ifadesinin ön planda olması, genç liderlerin kriz anlarında hızlı

ve etkili kararlar alarak grup birliğini sağlama konusundaki yeteneklerini vurgular. Liderlik, stratejik düşünme, problem çözme, iletişim ve kriz yönetimi becerilerinin entegre bir şekilde kullanılması, gençlerin liderlik süreçlerinde güven ve başarıyla ilerlemelerine olanak tanıyabilir.

Öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

“Genç liderler kararlı olmalı ve kararının arkasında durmalıdır. Çünkü lider bir kararı hakkında tutarsız olursa bu durum gruptaki kişileri de etkileyeceğinden liderlerin kararlarında tutarlı olmaları önemlidir.” (Ö44)

“...doğru karar veren kişiler grubu ileriye taşır...” (Ö65)

“Lideri lider yapan şey, durumu değerlendirip, en doğru yolu seçmesidir. Örneğin insanların becerilerini göz önünde bulundurarak kişinin hangi işte tam verimle çalışacağına karar vermelidir.” (Ö107)

“Bir insan ne yapacağına karar veremiyorsa hedeflerine ulaşamaz. Bu yüzden karar vermesi önemlidir. Ama o karar da iyi ve topluma faydası olan kararlar olmalıdır.” (Ö51)

“Lider karar verirken iyice düşünmeli ve doğru kararı vermelidir. Karar verirken de adaletli olmalıdır...” (Ö301)

“... lider karar veremezse kargaşa çıkar...” (Ö256)

“Lider karar verendir. Lider bir şeyde karar kılmalı ve ona göre hareket etmelidir.” (Ö97)

“Liderlerin kararları önemlidir. Çünkü verdikleri karar sadece kendilerini değil liderlik ettiği herkesi etkiler.” (Ö29)

“Liderler karar verme konusunda iyi olmalıdırlar. Eğer karşımıza birden fazla seçenek çıkarsa ve bunlardan birini seçmemiz gerekirse lider bu seçeneklerden en doğru olanı seçmeli ve doğru kararı vermelidir. Bu yüzden liderlerin karar verme becerisi iyi olmalıdır.” (Ö304)

“Stresli durumlarda bütün gözler sizin üzerinizdeyken hızlı bir şekilde en doğru kararı vermezseniz iyi bir lider değilsiniz demektir...” (Ö18)

4.2.7. Öğrencilerin Genç Liderlerde Problem Çözme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri problem tanımlama, analiz etme, yaratıcı çözüm önerileri geliştirme ve karar verme

olmak üzere 4 kategori ve 27 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Problem Tanımlama	Sorunu anlama	9
	Risk alma	8
<i>Toplam</i>		17
Analiz Etme	Seçeneklerden uygun olanı seçme	37
	Objektif olma	3
	Güvenilir olma	11
	Kendine güvenme	6
	Empati kurma	2
<i>Toplam</i>		59
Yaratıcı Çözüm Önerileri Geliştirme	Soruna farklı bakış açıları geliştirme	34
	Etkili çözüm yolları bulma	88
	Çözüm odaklı olma	100
	Çatışmayı önleme	59
	Liderlik rolünü üstlenme	58
	Zorluklarla baş edebilme	52
	İleri görüşlü olma	5
	Kararlı olma	3
	Pes etmeme	7
	Kaynakları erkili kullanma	3
	Kriz yönetimi	6
<i>Toplam</i>		415
Karar Verme	En uygun çözümü seçme	59
	Kararları takıma iletme	9
	Takımın kararı uygulamasını sağlama	26
	Sonuçtan takımı haberdar etme	1
	Ortak kararlı çözme	6
	Huzur ortamı sağlama	8
	Takımı ileri götürme	13
	Hızlı sorun çözme	23
	Sonuca ulaşma	26
<i>Toplam</i>		171
Genel Toplam		662

Tablo 26’da sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri problem tanımlama(f:17), analiz etme (f:59), yaratıcı

özüm önerileri geliştirme (f:415) ve karar verme (f:171) olmak üzere 4 kategoride yapılandırılmıştır. Elde edilen verilere göre yaratıcı çözüm önerileri geliştirme kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görölmüştür. Bu sonuçlara göre öğrencilerin yaratıcı çözüm önerileri geliştirme kategorisine özel bir vurgu yaptıkları görölmektedir. Bu kategori, genç liderlerin sorunları farklı ve yenilikçi bakış açılarıyla ele alarak çözüm önerileri geliştirme yeteneklerini en üst düzeye çıkardıklarını yansıtmaktadır. Öğrencilerin bu beceriyi öne çıkarmaları, sadece mevcut sorunları tanımlamakla kalmayıp aynı zamanda yaratıcı ve etkili çözüm bulma kabiliyetlerini geliştirmeye büyük önem verdiklerini göstermektedir. Yaratıcı özüm önerileri geliştirme kategorisindeki bu vurgu, genç liderlerin yenilikçi düşünme becerilerinin ve çeşitli perspektiflerden problem çözme yeteneklerinin önemini vurgular. Bu yetenekler, liderlerin karşılaştıkları karmaşık sorunlara karşı esnek ve yenilikçi çözüm bulma kapasitelerini artırarak grup içi performansı ve hedeflenen sonuca götürme konusunda destekleyici olabilir.

Problem tanımlama kategorisinde “sorunu anlama” ifadesi en yüksek değeri alırken (f:9), bunu “risk alma” (f:8) ifadesi takip etmektedir. "sorunu anlama" (f:9) ifadesinin öne çıkması, genç liderlerin sorunları derinlemesine analiz etme ve kök nedenlerini anlama konusundaki önemli çabalarını yansıtmaktadır. Bu beceri, liderlerin problemleri doğru bir şekilde tanımlayarak etkili çözüm stratejileri geliştirmelerine olanak tanıyabilir. Öte yandan, "risk alma" ifadesinin de dikkate değeri olması, genç liderlerin cesur ve yenilikçi yaklaşımlarla sorunları ele almaya istekli olduklarını göstermektedir. Bu durum, liderlerin yeni fikirler ve çözüm arayışında oldukları ve bu süreçte belirsizliklere karşı cesur adımlar atmaktan çekinmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu iki önemli yetenek, genç liderlerin problem çözme süreçlerinde etkin ve yenilikçi olmalarını sağlayabilir. Sorunları anlama ve doğru tanımlama, doğru çözümleri geliştirmenin temeli olarak değerlendirilirken, risk alma ise ilerleme için gerekli bir unsur olarak görülebilir. Bu becerilerin bir araya gelmesi, genç liderlerin liderlik rollerinde başarılı olmalarını ve karşılaştıkları zorlukları yaratıcı bir şekilde aşmalarını sağlayacak bir potansiyel sağlayabilir.

Analiz etme kategorisinde “seçeneklerden uygun olanı seçme” (f:37) ifadesi ilk sırada yer almakta bunu “güvenilir olma” (f:11) takip etmektedir. "Seçeneklerden uygun olanı seçme"(f:37) ifadesinin öne çıkması, genç liderlerin karar verme süreçlerinde seçenekleri dikkatlice değerlendirme ve en uygun olanı seçme yeteneklerini vurgular. Bu beceri, liderlerin kompleks problemleri analiz edip çeşitli seçenekler arasından doğru olanı seçerek etkili ve sürdürülebilir çözüm üretmelerine olanak tanıyabilir. Öte yandan, "güvenilir olma"

ifadesinin de önemli olması, liderlerin analiz süreçlerinde doğruluk, şeffaflık ve güvenilirlik ilkelerine bağlı kalmalarını ve karar verme sürecinde doğru bilgi ve verilere dayanmalarını yansıtır. Bu sonuç, liderlerin takım içinde ve dışında güven ortamı oluşturmalarına yardımcı olurken, karar alma süreçlerinde sağlam temellere dayalı bir yaklaşım benimsemelerini ve karmaşık durumları doğru bir şekilde değerlendirerek etkili kararlar almalarını ve grup başarısı için gerekli olan güven ve istikrarı sağlamalarını destekleyebilir.

Yaratıcı çözüm önerileri geliştirme kategorisinde “çözüm odaklı olma” (f:100), “etkili çözüm yolları bulma” (f:88) ifadeleri en yüksek değerleri almışlardır. Bu kategori, genç liderlerin sorunlara yenilikçi ve etkili çözümler üretme yeteneklerini vurgulamaktadır. “Çözüm odaklı olma” ifadesinin öne çıkması, liderlerin problemlere odaklanarak çözüm arayışına girmelerini ve karşılaştıkları zorluklara karşı kararlılıklarını ortaya koymalarını yansıtır. Öte yandan, “etkili çözüm yolları bulma” ifadesinin de önemli olması, liderlerin yaratıcı düşünme ve problem çözme süreçlerinde çeşitli perspektiflerden faydalanarak yeni ve etkili çözüm yolları geliştirmeye çalıştıklarını gösterir. Bu sonuçlara göre genç liderlerden beklenen yenilikçi düşünme kapasitelerini ve problem çözme becerilerini geliştirmeleri ve zorluklarla kolayca başa çıkabilmeleri, aynı zamanda ileriye dönük stratejik yönetim yeteneklerini de güçlendirmeleridir.

Karar verme kategorisinde ise kullanılan ifadeler sırasıyla “en uygun çözümü seçme” (f:59), “takımın kararı uygulamasını sağlama” (f:26) ve “sonuca ulaşma” (f:26) en sık kullanılan ifadelerdir. Bu ifadelerin sıklıkla kullanılması, genç liderlerin karar alma süreçlerindeki stratejik yaklaşımlarını ve etkili yönetim becerilerini vurgulamaktadır. “En uygun çözümü seçme” ifadesinin öne çıkması, liderlerin karmaşık durumları analiz ederek en doğru ve etkili çözümü belirleme yeteneklerini yansıtır. Öte yandan, “takımın kararı uygulamasını sağlama” ve “sonuca ulaşma” ifadelerinin de önemli olması, liderlerin aldıkları kararları etkili bir şekilde yönetme ve sonuç odaklı çalışma anlayışını benimsemelerini yansıtmaktadır. Liderlerden beklenen sadece karar alma sürecinde başarılı olmaları değil, aynı zamanda bu kararların uygulanabilirliğini sağlamaları ve hedeflere ulaştırabilecek nitelikte olmasını sağlayacak şekilde hareket etmeleridir. Bu beceriler, liderlerin liderlik rollerini etkili bir şekilde üstlenmelerine ve karşılaştıkları zorluklara karşı çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Genel olarak, bu veriler genç liderlerin problem tanımlama, analiz etme, yaratıcı çözüm önerileri geliştirme ve karar verme gibi kritik beceriler üzerinde odaklandıklarını

göstermektedir. Özetle, genç liderlerin problemleri derinlemesine anlama ve çözüm seçeneklerini titizlikle değerlendirmesi beklenmektedir.

Öğrencilerin genç liderlerde problem çözme becerileri neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

“Bütün problemlerin başında liderin çözüm metodu yatar. Liderin liderlik ettiği herkes liderin yoluna tabi olur.” (Ö105)

“...liderler problemleri çözüp, çıkış yolu üretebilmelidir...” (Ö83)

“Bir lider problem çözemiyorsa kesinlikle lider olmamalıdır. Liderlerin en önemli özellikleri lideri olduğu toplumun problemlerini çözmektir.” (Ö47)

“Çözüm odaklı yaklaşamayan liderler, grubu başarısızlığa ve gerginlik ortamına sürükler.” (Ö139)

“Problemler her zaman çıkar, bundan kaçış yok. Önemli olan problem olmadan yaşamak değil bunların üstesinden gelebilmektir. İyi bir lider sorunların üstesinden gelebilendir.” (Ö260)

“Her şeyde olduğu gibi gruplarda da problem olur. Bu problemlerin ileriye taşınıp grup performansını etkilememesi için liderlerin problem çözebilme becerisi önemlidir.” (Ö17)

“...sorunlara iyi çözüm getirmek sürecin kısılmasını sağlar...” (Ö177)

“İyi bir liderin problem çözme konusunda becerili olması lazım, çünkü kendi problemlerini çözebilen başkalarının problemlerini de çözer, onlarla yakından ilgileninceğinden, problemleri anlama, açıklama ve çözme becerisi olması lazım.” (Ö21)

“Yönetici olmak insanların eksiklerini tamamlamak, sorunlarını çözmek demektir. Eğer bir insan problemlerini kendi çözemiyorsa, başkasına ihtiyaç duyuyorsa lider olamaz.” (Ö300)

4.2.8. Öğrencilerin Genç Liderlerde Sorumluluk Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğrencilerin genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri sorumluluk alma, kişisel gelişim sağlama, ekip çalışması, adil ve dürüst davranış ve sorun çözme yeteneği olmak üzere 5 kategori ve 21 kod altında yapılandırılmıştır. Bu bilgiler Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Öğrencilerin genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşlerinin kategori ve kodlara göre dağılımı

Kategoriler	Kodlar	f
Sorumluluk Alma	Alınan kararlardan sorumlu olma	148
	Verilen görevi yerine getirme	43
	Hedefe ulaşmak için görev üstlenme	56
	Riskleri göze alma	2
	Takımın yaptıklarından sorumlu olma	40
	Takım üyelerine yetki verme	20
	Liderlik rolünü üstlenme	108
	<i>Toplam</i>	417
Kişisel Gelişim Sağlama	Kendini geliştirmek için çaba gösterme	13
	Teknolojiyi takip etme	3
	Vizyon sahibi olma	2
	<i>Toplam</i>	18
Ekip Çalışması	Sorumluluk paylaşırma	28
	İş birliği ve uyum sağlama	22
	Hedefe ulaştırma	34
	Etkili iletişim kurma	1
	<i>Toplam</i>	85
Adil ve Dürüst Davranış	Güvenilir ve dürüst bir lider olma	16
	Şeffaf olma	5
	<i>Toplam</i>	21
Sorun Çözme Yeteneği	Çözüm odaklı olma	12
	Kriz yönetebilme	34
	Sonuç odaklı olma	26
	Farklı bakış açıları geliştirme	3
	Kararlı olma	13
	<i>Toplam</i>	88
Genel Toplam		629

Tablo 27’de sunulduğu üzere öğrencilerin genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri sorumluluk alma, kişisel gelişim sağlama, ekip çalışması, adil ve dürüst davranış ve sorun çözme yeteneği olmak üzere 5 kategoride yapılandırılmıştır. Elde edilen verilere göre sorumluluk alma kategorisinin diğerlerinden önde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre öğrencilerin liderlerde en çok sorumluluk üstlenme

becerisini takdir ettiklerini ve bu becerinin liderlikte en kritik unsur olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır. Sorumluluk alma, liderlerin görev ve yetkilerini ciddiyetle yerine getirmelerini, ekiplerine örnek olmalarını ve güven ortamı yaratmalarını sağlar. Bu nedenle, öğrenciler sorumluluk sahibi liderlerin daha etkili ve güvenilir olduğunu vurgulamaktadır.

Sorumluluk alma kategorisinde yer alan “alınan kararlardan sorumlu olma” ifadesi bu kategoride en yüksek değeri alırken (f:148) bunu “liderlik rolünü üstlenme” (f:108) ifadesi takip etmektedir. Katılımcılar tarafından sıklıkla kullanılan bu ifadeler öğrencilerin liderlerden öncelikle aldıkları kararlardan sorumlu olmalarını ve liderlik rolünü etkin bir şekilde üstlenmelerini beklediklerini göstermektedir. Liderlerin kararlarının sonuçlarını sahiplenmeleri, güven ve saygınlık kazanmaları açısından kritik görülmektedir. Aynı zamanda, liderlik rolünü üstlenme yeteneği, liderlerin sorumluluk alarak takımına rehberlik etmeleri ve örnek teşkil etmeleri açısından önemlidir. Bu beceriler, liderlerin etkili ve güvenilir olmalarını sağlayabilir.

Kişisel gelişim sağlama kategorisinde yer alan “kendini geliştirmek için çaba gösterme” (f:13) ilk sırayı alırken bunu “teknolojiyi takip etme” (f:3), ifadesi takip etmektedir. Bu ifadelerin sıklıkla tekrar etmesi, öğrencilerin liderlerde en çok kendini sürekli geliştirme ve öğrenme isteğini takdir ettiklerini göstermektedir. Özellikle teknolojiyi takip etmek, günümüz liderlerinin yeniliklere açık olmasını ve modern yöntemleri benimsemelerini sağlar. Bu beceriler, liderlerin hem kişisel hem de profesyonel olarak gelişimlerine katkıda bulunabilir ve onların daha etkili ve bilgili liderler olmalarını sağlayabilir.

Ekip çalışması kategorisinde en yüksek değeri “hedefe ulaştırma” alırken (f:34), bu ifadeyi “sorumluluk paylaşırma” (f:28) takip etmektedir. Bu kodlar, öğrencilerin liderlerde en çok ekibi belirlenen hedeflere yönlendirme ve bu süreçte sorumlulukları adil şekilde paylaşırma becerilerini görmek istedikleri şeklinde yorumlanabilir. Liderlerin ekiplerini hedefe ulaştırma yeteneği, onların stratejik planlama ve motivasyon sağlamadaki becerilerini yansıtırken, sorumlulukları paylaşırma yetenekleri, takımın etkin ve uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlayabilir. Bu beceriler, liderlerin başarılı ekipler oluşturmaya ve projelerin başarılı bir şekilde tamamlanmasına katkıda bulunabilir.

Adil ve dürüst davranış kategorisinde ise en yüksek değeri “Güvenilir ve dürüst bir lider olma” (f:16) alırken “Şeffaf olma” (f:5) ifadesi ikinci sırada yer almaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin liderlerde en çok dürüstlük ve güvenilirlik aradıklarını göstermektedir. Güvenilir ve dürüst liderler, ekipleriyle sağlam bir güven ilişkisi kurarak grup içinde moral ve motivasyonu artırır. Şeffaflık ise, liderlerin açık ve net iletişim kurarak ekiplerine karşı adil ve

hesap verebilir olmalarını sağlar. Bu beceriler, liderlerin etkili ve saygın olmalarına katkıda bulunabilir.

Sorun çözme yeteneği kategorisinde yer alan “kriz yönetebilme” ifadesi bu kategoride en yüksek değeri alırken (f:34) bunu “sonuç odaklı olma” (f:26) ifadesi takip etmektedir. Bu durum, öğrencilerin liderlerden en çok kriz anında etkin yönetim ve hızlı çözüm üretebilme becerilerine sahip olmalarını, kriz yönetebilme becerisine sahip olmalarını, beklenmedik durumlarla başa çıkabilmelerini, sonuç odaklı olmalarını, hedefe ulaşma konusunda kararlı ve pratik olmalarını istemektedirler. Bu beceriler, liderlerin zorlu durumlarda bile başarılı olmasına katkıda bulunabilir.

Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde, liderlerden beklenen kararlarının sonuçlarını üstlenme ve hesap verebilir olma, sürekli öğrenme ve kendini yenileme isteğinin olması, ekiplerini belirlenen hedeflere yönlendirme ve motive etme becerisi, dürüstlük ve güvenilirlik gibi temel etik değerlere sahip olması, kriz anlarında hızlı ve etkili çözümler üretebilme yeteneğine sahip olmasıdır.

Öğrencilerin genç liderlerde sorumluluk becerisinin neden önemli olduğuna ilişkin bazı görüşleri kendi ifadeleriyle aşağıda sunulmuştur.

“... aynı zamanda grup üyelerine de sorumluluk bilinci kazandırmalıdır ve görev dağılımı konusunda üstüne düşen her şeyi yapmalıdır...” (Ö5)

“Sorumluluklarımızı yerine getirmemiz bizi ileriye taşıyacağından, bize sorumlulukları yerine getirmeliyiz. Genç bir lider de hem kendi sorumluluğunu bilmeli hem de gruptakilere sorumluluk bilinci kazandırmalıdır” (Ö136)

“Sorumluluklarını bilen liderler grup görevlerini bilirler ve üzerlerine düşeni yaparlar...” (Ö85)

“Lider sorumluluk almazsa grup üyeleri de işi ciddiye almaz, kimse elini taşın altına koymayı istemez.” (Ö111)

“Sorumluluk sahibi olmayan lider ne bir grubu yönetebilir ne de kendini... hiçbir şey yapamaz.” (Ö30)

“Liderlik en başta sorumluluktan geçer. Sorumluluk grup bireyleriyle olan ilişkilerde önemli rol oynar. Lider sorumluluk görevini yerine getirirken hem adaletli hem de eşit davranmalıdır.” (Ö239)

“Liderlerin yapacakları işler sorumluluk gerektirir. Eğer sorumluluk alacak bir yapıya sahip olmazsa her şey karışır.” (Ö39)

“Liderlik gücü yanında birçok sorumluluk getirir. Bu sorumlulukları alamazsanız, paniklersiniz, paniklerseniz çuvallarsınız ...” (Ö305)

“İyi bir lider, sorumluluk bilici olandır. Sorumluluk alan insan görevinin farkında olan, işini en iyi yapmaya çalışan ve bulunduğu konumu en iyi hak edendir.” (Ö94)



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar yorumlanarak önerilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Nicel Sonuçları

Araştırmadan elde edile sonuçlar, kodlanan puan aralığı (SKPA) dikkate alınarak değerlendirildiğinde, katılımcıların gençlik liderlik özelliklerine yönelik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum çalışmaya katılan öğrencilerin ortaöğretim kurumlarında eğitim gören öğrencilerin yüksek oranda gençlik liderlik özellikleri gösterdikleri yönünde bir algıya sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Ortaöğretim öğrencilerinin genç liderlik özellikleri ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde Türkiye’de doğrudan gençlik liderliği üzerine yapılan çalışmalara rastlanamamakla birlikte, yükseköğretim ve ortaöğretim kurumlarına devam eden öğrencilere yönelik liderlik bağlamında bazı çalışmalara rastlanmıştır.

Yabancı literatür incelendiğinde ise yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Doğrudan gençlik liderliği ile ilgili olmamakla birlikte yükseköğretim ve ortaöğretim kurumlarına devam eden öğrencilere yönelik liderlik bağlamında ulaşılan çalışmalar aşağıda gösterilmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalar Güler, Dursun ve Gunay (2020) “*Spor Lisesi Öğrencilerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi*”, Çelik ve Sünbül (2008) “*Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması*”, Yılmaz, Öztürk ve Alıncak (2015) “*Sportif Rekreasyon Faaliyetlerine Katılan Lise Öğrencilerinin Liderlik Davranışının Anlayış Boyutunda İncelenmesi*”, Arıbaş ve Oğuzhan’ın (2023) “*Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Gençlik Liderliğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma*”, Saylık ve Anık (2021) “*Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özelliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Tokmak (2020) “*Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri ve Özgüven Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*”, Özkaynar (2022) “*Yükseköğretim Gençliğinin Liderlik Özellikleri Algılarının Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma*”, Bingöl ve Okçu (2023) “*Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri İle Sosyal-Duygusal Yetkinlikleri Arasındaki İlişki*”, Birol (2005) “*Fen ve Sosyal*

Bilimler Lisesi Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik, Benlik Saygısı ve Liderlik Özellikleri”, Polat ve Külter (2008) “*Genç Seçmenler Gözüyle Siyasal Ürün (Siyasi Lider) Özellikleri: Ankara’daki Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma*”, Topaloğlu (2022) “*Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri: Konya’da Bir Uygulama*”, Parlar ve Çelebi (2019) “*Gençlik Liderlerinin Liderlik Davranışları*” şeklindedir.

Yukarıda başlıkları verilen çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular, öğrencilerin liderlik özellikleri üzerinde demografik ve deneyimsel değişkenlerin etkileri, spor yapma durumlarının liderlik yönelimlerini etkileri, kız öğrenciler, erkeklere göre daha yüksek liderlik algılamasına sahip olması, dışadönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık ile liderlik arasında pozitif bir ilişki olması, üniversite öğrencilerinin liderlik özelliklerinin genel olarak yüksek olması, kültürel etkinliklere katılımın liderlik özelliklerinde fark yaratması, gençlik liderlik özellikleri ile özgüven arasında pozitif bir ilişkinin olması ve liderlik alt boyutları ve özgüveni olumlu etkilediği, yükseköğretim gençliğinde liderlik algısının yaş ve sınıf düzeyine göre farklılık gösterdiği, gençlik liderlik özellikleri ile sosyal-duygusal yetkinlikler arasında pozitif bir ilişki olduğu, genç seçmenlerin, dürüstlük, problem çözme yeteneği, demokratik yönetim tarzı ve toplumsal değerlere saygı gibi özellikleri siyasi liderlerde aradığı şeklindedir.

Yabancı literatür araştırıldığında, ortaöğretim ve yüksek öğretim kurumlarına devam eden öğrencilerin gösterdiği gençlik liderlik özellikleri ile ilgili Dobosz ve Beaty (1999) “*The Relationship Between Athletic Participation and High School Students' Leadership Ability*”, Hou, Cui ve Zhang’ın (2019) “*Impact Of Instructional Leadership On High School Student Academic Achievement In China*”, “*The Role of High School Experience in College Student Leadership*” isimli çalışmalarıyla Komives ve Johnson (2009), “*High School Student-Athletes' Perceptions and Experiences Of Leadership As A Life Skill*” isimli çalışmalarıyla Pierce, Erickson ve Sarkar (2020) literatürde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarında elde edilen bulgular, lise öğrencilerinin liderlik yeteneklerinin gelişiminde çeşitli faktörlerin rol oynadığını ortaya koymuştur. Atletizme katılımın liderlik yeteneklerini olumlu yönde etkilediğini, öğretim liderliğinin öğrencilerin akademik başarılarına önemli bir katkı sağladığı ve özellikle okul misyonu, hedeflerin tanımlanması ve öğretmen gelişiminin öğrencilerin başarılarını olumlu etkilediği, lise liderlik deneyimlerinin üniversite liderlik yeterliliğine merkezi bir katkı sağladığı ve lise dışı etkinliklerin liderlik kimliğinin gelişiminde önemli olduğu, lise sporunun öğrenci-sporcuların liderlik becerilerini geliştirmesi için benzersiz bir bağlam sunduğu ve spor aracılığıyla bu becerilerin farkındalığının arttığı,

güveninin ve dönüşümcü liderlik zihniyetinin geliştiği şeklindedir. Bu araştırmalar, lise dönemindeki farklı etkinlik ve deneyimlerin öğrencilerin liderlik gelişimine önemli katkılar sağladığını göstermektedir.

Cansoy ve Turan (2016), gençlik liderliğini ekip çalışması, mesuliyet bilinci ve hedeflenen özelliklere sahip olma gibi nitelikleri içeren farklı bir beceri alanı olarak ele alınmaktadır. Bozlağan (2005) liderliği etkileşimli bir süreç olarak, belirlenen hedeflere ulaşma fikrini temele alarak ifade etmiştir (2005). Elde edilen sonuçlar, bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Bu bağlamda, genç liderlerin sahip olduğu iletişim becerilerinin, ikna kabiliyetinin, problem çözme yeteneğinin, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi noktasında etkili olduğu söylenebilir.

5.1.1. Cinsiyet değişkeni

Araştırma sonucunda genç liderlik özelliklerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre algılarında katılımcıların cinsiyeti ile iletişim kurabilme, güven duyma ve güvenilir olma ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, cinsiyeti erkek olanların iletişim kurabilme boyutu ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum, erkeklerin liderlik rollerinde iletişim kurma konusunda daha etkili oldukları şeklinde yorumlanabilir. Erkeklerin, grup içi iletişimde daha aktif olmaları, fikirlerini ifade etme ve ekip üyeleriyle etkileşimde bulunma konusunda daha rahat olmaları bu sonucu açıklayabilir. Cinsiyeti kadın olanların ise güven duyma ve güvenilir olma boyutu ve sorumluluk boyutu ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuç, kadınların liderlik rollerinde güven oluşturma ve güvenilir olma konularında daha başarılı olduklarını göstermektedir. Kadın liderlerin, takım üyeleri arasında güven inşa etme, açık ve dürüst olma, empati gösterme ve destekleyici olma gibi özellikleri daha fazla sergiledikleri söylenebilir. Bu durum, kadınların takipçileri tarafından daha güvenilir ve güven duyulan liderler olarak algılanmalarına yol açabilir. Ayrıca kadınların liderlik rollerinde sorumluluk bilincinin daha yüksek olması, kadın liderlerin, görevlerini yerine getirme ve hesap verebilir olma konularında daha özenli ve dikkatli oldukları söylenebilir. Kadınların, liderlik rollerinde daha titiz ve detaycı olmaları, sorumluluk bilincinin yüksek olmasına katkı sağlayabilir. Bu bulgular, liderlik eğitim ve gelişim programlarının cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurarak tasarlanmasının önemini göstermektedir. Liderlerin güçlü yönlerini daha da geliştirmek ve zayıf yönlerini iyileştirmek için cinsiyete özgü stratejiler ve yaklaşımlar kullanılabilir.

Dost (2016) ortaöğretime devam eden öğrencilerin liderlik özellikleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılığa ulaşamamış, (Akt. Saylık ve Anık, 2021), Semiz (2011), ortaöğretime devam eden öğrencilerle spor ve liderlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve öğrencilerin liderlik stillerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği bulgusuna ulaşmıştır. Özşarı ve Yıldız (2020), araştırmalarında cinsiyet algısının gençlik kampı liderlerinin ekip çalışmasına yatkınlıklarını etkilediğini ve şekillendirdiğini belirtmiştir. Bu bağlamda cinsiyet değişkeni kişinin liderlik algısını gösterdiği liderlik özellikleri bakımından etkilemektedir.

Alan, Ertac, Kubilay ve Loranth (2020), “*Liderlikte Cinsiyet Farklılıklarını Anlamak (Understanding Gender Differences in Leadership)*” isimli büyük ölçekli bir saha deneyinden elde edilen veriler kullanılarak yapılan çalışmalarında, çocuk örnekleminde grup adına riskli kararlar alma istekliliği konusunda cinsiyet farkı olmadığını, ancak ergen örnekleminde büyük bir fark ortaya çıktığı sonucuna varmışlardır. Çocukluktan ergenliğe geçişte liderlik istekliliği gösteren kızların oranı %39 oranında düşmekte olduğunu, bu düşüşün olası nedenlerinin büyük ölçüde, kamuya açık bir ortamda gerçek bir çaba gerektiren bir görevi yerine getirme istekliliği ile ölçülen 'sosyal güven' azalmasıyla ilişkili olduğunu belirtmektedirler.

5.1.2. Okul türü değişkeni

Araştırma sonucunda genç liderlik özelliklerine ilişkin okul türleri değişkenine göre algılarında katılımcıların okul türleri ile mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, okul türü anadolu imam hatip lisesi olanların diğerlerine göre mücadele isteği, grup becerileri ve sorumluluk boyutları ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutu ortalamalarının anadolu imam hatip lisesi okul türünde fen lisesine göre daha yüksek olduğu; mücadele isteği ve hedef koyma ve sorumluluk boyutu ortalamalarının anadolu imam hatip lisesi okul türünde sosyal bilimlere göre daha yüksek olduğu; mücadele isteği ve hedef koyma ve grup becerileri boyutu ortalamalarının anadolu imam hatip lisesi okul türünde spor ve sanat lisesine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Araştırma sonuçları, anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutlarında diğer okul türlerine göre daha yüksek ortalamalara sahip olması, anadolu imam hatip lisesi

öğrencilerinin daha azimli ve hedef odaklı olduklarını göstermektedir. Bu öğrenciler, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma konusunda daha kararlı ve uzun vadeli hedefler belirleme konusunda daha becerikli olabilirler. Bu bulgular, farklı okul türlerinin öğrencilere kazandırdığı liderlik becerilerinin farklılık gösterdiğini ve bu becerilerin geliştirilmesinde okul türlerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Anadolu imam hatip lisesinin öğrencilere daha geniş kapsamlı liderlik ve sorumluluk bilinci kazandırdığı söylenebilir.

Anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin mücadele isteği ve hedef koyma ortalamalarının fen liselerine göre daha yüksek olması, fen lisesi öğrencilerinin genellikle akademik başarıya odaklı olabilirken, anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin daha geniş bir yelpazede mücadele isteği ve hedef belirleme becerileri geliştirmiş olmalarından kaynaklanabilir.

Mücadele isteği ve hedef koyma boyutlarında anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin sosyal bilimler lisesi öğrencilerine göre daha yüksek puan almaları, sosyal bilimler lisesi öğrencilerinin genellikle sosyal bilimler ve teorik çalışmalar üzerinde yoğunlaşırken, anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin daha pratik ve hedef odaklı olmalarından kaynaklanabilir.

Anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin mücadele isteği ve hedef koyma becerileri spor ve sanat lisesi öğrencilerinden daha yüksek olması, spor ve sanat liseleri genellikle yetenek ve performans odaklı olduğundan, anadolu imam hatip lisesi öğrencileri bu alanlarda daha kapsamlı bir mücadele ve hedef belirleme yaklaşımı geliştirmiş olabilirler.

Grup becerileri değişkeninde ise anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin fen lisesi öğrencilerinden daha yüksek puan alması, onların grup çalışmalarında daha etkili ve işbirlikçi olmaları, fen lisesi öğrencileri bireysel çalışmalara odaklanırken, anadolu imam hatip lisesi öğrencileri grup içinde daha uyumlu ve işbirlikçi çalışmayı teşvik ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin grup becerileri spor ve sanat lisesi öğrencilerinden daha yüksek çıkması, spor ve sanat liseleri bireysel performansa odaklanmış olabilirken, anadolu imam hatip lisesi öğrencileri takım çalışmasını daha fazla önemsiyor olabilirler şeklinde ifade edilebilir.

Sorumluluk boyutunda anadolu imam hatip lisesi öğrencileri fen lisesi öğrencilerinden daha yüksek puanlar alması, fen lisesi öğrencileri akademik sorumluluklarına odaklanırken, anadolu imam hatip lisesi öğrencileri genel sorumluluk bilincinde daha yüksek olabilirler şeklinde algılanabilir.

Sorumluluk boyutunda anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin sosyal bilimler lisesi

öğrencilerinden daha yüksek olması, anadolu imam hatip lisesi öğrencilerinin kişisel ve toplumsal sorumluluklarda daha bilinçli olduğunu gösterebilir.

Bu durum öğrencilerin genç liderlik özelliklerine ilişkin olarak okul türü değişkenine göre farklı algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir. Cansoy (2015), öğrencilerin genç liderlik anlayışlarını okul türü boyutunda inceleyen liderlik literatürüne genel olarak bakıldığını ifade etmiş ve liderlik konulu araştırmalarda öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri toplamında ve çaba gösterme arzusu ve amaç belirleme, etkileşim sağlama, takım içi beceriler, güven verme ve güvende hissettirme, karar alma yetisi, çözüm üretme yeteneği, mesuliyet bilinci bağlamında kültürel faaliyetlere dahil olma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (2015). Bu çalışmalarla bu araştırmanın sonuçları örtüşmektedir.

5.1.3. Eğitim durumu değişkeni

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin anne eğitim durumu değişkenine göre algılarında katılımcıların anne eğitim durumları ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu, anne eğitim durumunun mücadele isteği, hedef koyma, grup becerileri, güven duyma, güvenilir olma ve sorumluluk gibi genç liderlik özellikleri üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını gösterir. Anne eğitim durumunun gençlerin liderlik becerilerindeki algıları üzerinde etkili olmadığı anlamına gelir.

Katılımcıların baba eğitim durumları ile mücadele isteği ve hedef koyma boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, baba eğitim durumu ortaokul olanların mücadele isteği ve hedef koyma boyutu ortalamasının diğerlerine göre daha yüksek olduğu, benzer şekilde üniversite ve üstü mezunların mücadele isteği ve hedef koyma boyutu ortalamasının diğerlerine göre daha düşük olduğu yorumları yapılabilir. Mücadele isteği ve hedef koyma boyutu ortalaması baba eğitim durumunda ortaokul ve lise mezunu olanlarda daha yüksek olduğu söylenebilir. Ortaokul mezunu olan babaların çocuklarının mücadele isteği ve hedef koyma boyutlarında ortalama puanlarının diğer baba eğitim durumlarına göre daha yüksek olması, ortaokul mezunu babaların çocuklarına karşı daha yüksek beklentiler içinde olduklarını ve onlara destek sağlayabileceklerini gösterebilir. Ortaokul eğitimi, çocukların azimli ve hedef odaklı olmalarını teşvik edebilecek sosyal ve ekonomik koşulların etkisi altında olabilir. Üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip babaların çocuklarının mücadele isteği ve hedef koyma boyutlarında ortalama puanlarının diğer eğitim düzeylerine sahip babalara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu bulgu,

yüksek eğitim seviyesine sahip babaların çocuklarının daha yüksek akademik standartlar ve kariyer hedefleri koymalarını bekleyebileceği ve bu nedenle çocukların daha düşük mücadele isteği algısı geliştirmiş olabileceğini gösterebilir. Ayrıca, yüksek eğitilmiş ebeveynlerin çocuklarına sunduğu destek ve kaynakların, doğrudan mücadele isteği ve hedef koyma gibi liderlik özelliklerini nasıl etkilediği araştırılabilir. Baba eğitim durumu ortaokul ve lise mezunu olanlarda, çaba gösterme arzusu ve amaç belirleme boyutlarında ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, ortaokul ve lise mezunu babaların çocuklarına karşı daha fazla teşvik ve motivasyon sağladıklarını gösterebilir. Ortaokul ve lise düzeyindeki eğitim, çocuklara hedef belirleme ve mücadele etme konusunda farklı türde bir destek sunabilir.

Bu durum, eğitim durumu ile çocukların liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi etkileyen sosyal ve psikolojik faktörlerden kaynaklanabilir.

Genel olarak, bu bulgular, babaların eğitim düzeyinin çocukların liderlik özellikleri üzerinde ne kadar farklı etkiler yaratabileceğini ve eğitim düzeyinin bu özellikleri nasıl etkileyebileceğini görmemizi sağlamaktadır. Bu tür farklılıklar, eğitim ve destek stratejilerinin ebeveyn eğitim durumu dikkate alınarak geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Saylık ve Anık'ın (2021) çalışmalarında cinsiyet, eğitim durumları, aylık gelir, ebeveyn eğitim durumları değişkenleri ile gençlik liderlik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Akyürek (2020), liderlik becerileri ile anne eğitim durumu arasındaki ilişkide anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yükseköğretime devam eden öğrencilerin liderlik becerileri ortaöğretime devam eden öğrencilerden daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, annenin eğitim durumu yükseldikçe öğrencinin de liderlik beceri düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Yine aynı çalışmada, liderlik becerileri ile baba eğitim durumu arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Yine aynı şekilde, babanın eğitim durumu yükseldikçe öğrencinin de liderlik beceri düzeyinin yükseldiği görülmektedir.

Çakıcı (2019) ve Senger (2014) çalışmalarında eğitim düzeyleri ile liderlik eğilimleri arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Benzer şekilde, Cansoy'un (2015) çalışmasında da ortaöğretim öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri ile aylık gelir, anne eğitimi, baba eğitimi değişkenleri bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı

görülmüştür.

Diğer taraftan liderlik yönelimleri ile ilgili çalışmalar incelendiğinde Aygün (2018) ve Çetintaş'ın (2019) çalışmalarında eğitim durumu ile insana yönelik liderliğe ilişkin anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu bulgularla, bu araştırma sonuçları arasında paralellik bulunmaktadır.

5.1.4. Aile gelir durumu değişkeni

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin aile gelir durumu değişkenine göre algılarında katılımcıların aile gelir durumları ile karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, aile gelir durumu 16000-30000 TL arasında olanların karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum, orta gelir düzeyindeki ailelerin çocuklarının, karar verme süreçlerinde daha etkin olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, orta gelir seviyesindeki ailelerin çocuklarına daha fazla özerklik ve sorumluluk vererek çocuklarına daha fazla karar verme fırsatı sunmalarıyla, onların bu becerilerini geliştirmelerine fırsat tanımalarıyla, çocuklarına görev ve sorumluluk verme konusunda dengeli bir yaklaşım sergileyerek onlara hem maddi hem de manevi destek sağlayarak onların sorumluluk bilincini geliştirmelerine yardımcı olmalarıyla ilişkilendirilebilir.

Benzer şekilde, gelir durumu 30000 TL ve üzeri olanların ise karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları ortalamalarının daha düşük olduğu söylenebilir. Yüksek gelirli ailelerin çocukları, karar verme süreçlerinde daha az etkin olabilirler. Bu durum, yüksek gelirli ailelerin çocuklarına daha fazla koruma sağlama eğiliminde olmaları ve çocuklarına daha az özerklik tanımalarıyla ilişkilendirilebilir. Yüksek gelirli aileler, çocuklarının karar verme süreçlerine daha az dahil olmalarına neden olabilirler. Yüksek gelirli ailelerin çocukları, sorumluluk boyutunda da daha düşük puanlar almaktadır. Bu durum, yüksek gelirli ailelerin çocuklarına daha az sorumluluk vermesi ve onları koruma eğiliminde olmasıyla açıklanabilir. Yüksek gelirli aileler, çocuklarının sorumluluk alma fırsatlarını sınırlayabilir ve bu da onların sorumluluk bilincinin gelişimini olumsuz etkileyebilir.

Katılımcıların aile gelir durumu 0-15000 TL arasında olanların karar verme becerileri ve sorumluluk boyutu ortalamalarının aile gelir durumu 16000-30000TL ye

göre daha düşük olması, düşük gelirli ailelerin çocukları, karar verme süreçlerinde daha az etkin olabilirler. Bu durum, düşük gelirli ailelerin çocuklarına yeterli destek ve kaynak sağlayamamasıyla ilgili olabilir. Düşük gelirli aileler, çocuklarının karar verme becerilerini geliştirebilmeleri için gereken fırsatları sunmakta zorluk çekebilirler. Benzer şekilde, düşük gelirli ailelerin çocukları, sorumluluk boyutunda da daha düşük puanlar almaktadır. Bu durum, düşük gelirli ailelerin çocuklarına yeterli rehberlik ve destek sağlayamamasıyla açıklanabilir. Düşük gelirli aileler, çocuklarının sorumluluk alma becerilerini geliştirebilmeleri için gereken imkanları sunmakta yetersiz kalıyor olabilirler.

Ogurlu (2012)) tarafından yapılan araştırmada ebeveyn eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark görülmemiştir. Bu bulgu; Cansoy'un (2015) ortaöğretim öğrencilerine yönelik yaptığı araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

5.1.5. Okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkeni

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkenine göre algılarında katılımcıların okulunuzun eğitim-öğretim imkanları durumları ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bulgular, okulların sunduğu eğitim-öğretim imkanlarının gençlerin liderlik becerilerini doğrudan etkilemediğini veya etkisinin istatistiksel olarak belirgin olmadığını göstermektedir.

Gençlerin liderlik becerileri sadece okulun eğitim-öğretim imkanlarıyla değil, aynı zamanda aile, arkadaş çevresi, sosyal etkinlikler ve kişisel deneyimler gibi çeşitli faktörlerle de şekillenebilir. Bu nedenle, okulların sunduğu imkanlar gençlerin liderlik becerilerini geliştirmede tek başına yeterli olmayabilir. Eğitim-öğretim imkanlarının kalitesi, her okulda farklı şekillerde algılanabilir ve bu da sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmamasına yol açabilir.

Her öğrencinin liderlik becerileri, kişisel özelliklerine ve bireysel yeteneklerine bağlı olarak farklı şekillerde gelişir. Okullar, öğrencilerin liderlik becerilerini geliştirmek için sadece eğitim-öğretim imkanlarını değil, aynı zamanda kişisel gelişim, sosyal etkinlikler ve eğitim öğretim faaliyetleri gibi diğer değişkenleri de göz önünde bulundurmalıdırlar.

Leithwood ve Jantzi (2000) çalışmalarında, çoğu okulun yeniden yapılandırma

girişimi, bireylerin yanı sıra tüm organizasyonların önemli bir kapasite geliştirmesi gerektiğini varsaydığını; ayrıca, yeniden yapılandırma girişimlerinin uygulanmasıyla ilgili önemli sorunları çözme konusunda yüksek seviyede motivasyon ve bağlılığa dayandığını belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada, dönüştürücü liderlik yaklaşımlarının, bu koşullar altında üretken olduğu uzun zamandır şeklinde savunulmuştur ve dönüştürücü uygulamaların kapasite ve bağlılığın gelişimine katkıda bulunduğu yönünde kanıtların mevcut olduğu belirtilmiştir. Ancak, bu sosyo-psikolojik etkilerin gerçekten organizasyonel değişime ve geliştirilmiş organizasyonel sonuçlara yol açıp açmadığına dair çok daha az kanıt bulunmaktadır. Bir büyük okul bölgesinde 1.762 öğretmen ve 9.941 öğrenciden elde edilen anket verileri, dönüştürücü liderlik uygulamalarının seçilmiş organizasyonel koşullar ve öğrencilerin okulla etkileşimleri üzerindeki göreceli etkilerini incelemek için kullanılmıştır. Sonuçlar, bu tür liderliğin organizasyonel koşullar üzerinde güçlü ve anlamlı etkileri olduğunu ve öğrenci etkileşimi üzerinde de orta derecede ama yine de anlamlı toplam etkiler sağladığını göstermiştir.

Heck (2000), araştırmasında etkili okulların liderliğinin, saygılı ilişkiler ve açık ve tutarlı bir şekilde uygulanan sosyal beklentiler ve disiplin kodları aracılığıyla güvenli ve destekleyici bir ortam oluşturma üzerindeki vurgusu ve başarısı ile ayırt edildiğini savunmaktadır. Yine aynı çalışmada öğretmenler, ebeveynler ve öğrenciler arasında yapılan anketlerde üç grubun da ne kadar güvende, rahat ve özenli hissettiklerine dair tutarlı raporlar alınmıştır. Bu tepkiler ne kadar olumlu ise, okul kalitesi ve başarı düzeyleri de o kadar yüksek bulunmuştur.

Bryk ve Schneider (2002), “*Okullarda Güven (Trust in Schools)*” adlı çalışmalarında, okul çevresindeki ve içindeki sosyal ilişkilerin kalitesinin okulun işleyişinde merkezi bir rol oynadığını ve olumlu öğrenci sonuçlarını güçlü bir şekilde öngördüğünü ikna edici bir şekilde gösterdiğini belirtmişlerdir.

Bu bulgular değerlendirildiğinde bu çalışma sonuçları ile örtüşmediği görülmektedir.

5.1.6. Okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri değişkeni

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri değişkenine göre algılarında katılımcıların okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile çözüm üretme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı

farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, okul yöneticilerinin liderlik düzeyi yeterli olanların problem çözme becerilerinin daha yüksek olması; yeterli liderlik becerilerine sahip yöneticilerin, öğrencilere problem çözme konusunda daha iyi rehberlik edebildiğini ve onlara bu becerileri kazandırmada daha etkili olduklarını göstermektedir. Benzer şekilde, yeterli liderlik düzeyine sahip yöneticilerin, öğrencilerin sorumluluk boyutunda da daha yüksek ortalamalara sahip olmalarını sağladığı görülmektedir. Yeterli liderlik sergileyen yöneticiler, öğrencilere sorumluluk duygusunu aşilayarak onların daha fazla sorumluluk almalarını teşvik edebilirler.

Okul yöneticilerinin liderlik düzeyi orta düzeyde yeterli olanların sorumluluk boyutu ortalamalarının daha yüksek olması, orta düzeyde yeterli liderlik sergileyen yöneticilerin de öğrencilere problem çözme konusunda belli bir düzeyde destek sağladığını göstermektedir. Orta düzeyde yeterli liderlik sergileyen yöneticilerin öğrencileri, sorumluluk boyutunda da düşük düzeyde yeterli liderlik sergileyenlere göre daha yüksek ortalamalara sahiptir. Bu bulgu, orta düzeyde yeterli liderlik sergileyen yöneticilerin, öğrencilere belirli bir düzeyde sorumluluk aşilayabildiklerini ortaya koymaktadır.

“Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında okul yöneticilerin liderlik düzeyi yeterli olanların ortalamalarının düşük düzeyde yeterli olanlara göre daha yüksek olması ve orta düzeyde yeterli olanların düşük düzeyde yeterli olanlara göre “Problem Çözme Becerileri” ve “Sorumluluk” boyutlarında daha yüksek olması, düşük düzeyde liderlik sergileyen yöneticilerin, öğrencilere problem çözme konusunda yeterince rehberlik edemediklerini ve bu becerileri geliştirmede yetersiz kaldıklarını göstermektedir. Benzer şekilde, düşük düzeyde yeterli liderlik sergileyen yöneticilerin öğrencileri, sorumluluk boyutunda da daha düşük ortalamalara sahiptir. Bu durum, düşük düzeyde liderlik sergileyen yöneticilerin, öğrencilere yeterince sorumluluk duygusu kazandıramadığını göstermektedir denilebilir.

Yeterli liderlik düzeyine sahip yöneticilerin bulunduğu okullarda, öğrencilerin hem problem çözme becerileri hem de sorumluluk alma düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Orta düzeyde yeterli liderlik sergileyen yöneticiler de düşük düzeyde liderlik sergileyenlere göre daha olumlu sonuçlar elde etmektedir.

Bu bulgular, okul yöneticilerinin liderlik becerilerinin geliştirilmesinin önemini göstermektedir. Okul yöneticilerinin yeterli liderlik becerilerine sahip olmaları, öğrencilerin liderlik özelliklerini geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle,

yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirecek eğitim ve gelişim programları düzenlenmeli ve onların liderlik kapasiteleri artırılmalıdır.

Elekoğlu ve Demirdağ (2020), çalışmalarında günümüzün gereksinimi olan yetenekli ve sağlıklı iletişim kurabilen okul yöneticilerinin örgüt bünyesinde yararlı sonuçlar doğuran davranışları ortaya çıkaracağını ve takipçilerine hedeflenen amaçlara doğru rehberlik edebileceğini vurgulamışlardır. Benzer şekilde yapılan literatür taramasında, Yu, Leithwood ve Jantzi (2002) çalışmalarında, Hong Kong ilkokullarında müdürlerin dönüşümcü liderlik uygulamalarının öğretmenlerin değişime olan bağlılıklarına etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada ara değişkenler olarak okul kültürü, değişim stratejileri, okul yapısı ve okul ortamı ele alınmıştır. Sonuçlar, dönüşümcü liderliğin ara değişkenler üzerinde güçlü ve anlamlı etkileri olduğunu, ancak öğretmenlerin değişime olan bağlılıklarında zayıf ancak anlamlı etkiler gözlemlendiğini ortaya koymaktadır. Diğer ilgili kanıtlarla karşılaştırıldığında, dönüşümcü liderliğin etkilerinin deseninin Kuzey Amerika ve Hong Kong'da benzer olduğu, ancak bu etkilerin büyüklüğünün Hong Kong'da çok daha az olduğu önerilmektedir.

Hattie (2008), çalışmasında- zorlayıcı öğrenme amaçları belirleme, başarının ne anlama geldiğini net bir şekilde belirtme ve öğretmenlerin ve öğrencilerin ne bildiği ve anladığı hakkında kavramsal anlayış geliştirmek için öğrenme stratejilerine dikkat etme bağlamında, öğrenciler için en iyi çalışanın, öğretmenler için en iyi çalışanla benzer olduğudur sonucuna varmıştır.

Erçetin ve Eriçok (2016), okul müdürlerinin yetkinliklerine ilişkin çalışmalarında yönetim konusunda okul yöneticilerinin sorumluluklarının önemine dikkat çekmişlerdir. Bu çalışma bulgularla örtüşmektedir.

5.1.7. Okul öğretmenlerinizin liderlik düzeyleri değişkeni

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin öğretmenlerin liderlik düzeyleri değişkenine göre algılarında öğretmenlerin liderlik düzeyleri ile grup becerileri boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlik liderlik düzeyi yeterli olanların grup becerileri boyutu ortalamasının daha yüksek olması yeterli liderlik becerilerine sahip öğretmenlerin, öğrencilerin grup içinde daha etkili bir şekilde çalışabilmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir. Yeterli liderlik sergileyen öğretmenler, öğrencilerin grup çalışmasında koordinasyonu sağlama,

iş birliği yapma ve takım ruhunu geliştirme konularında daha başarılı olmalarına katkıda bulunabilirler.

Öğretmenlerin liderlik düzeyi yeterli olanların grup becerileri boyutu ortalamasının orta düzeyde yeterli olana göre daha yüksek olması, orta düzeyde yeterli liderlik sergileyen öğretmenlerin de grup becerilerini belirli bir seviyede geliştirebildiklerini göstermektedir, ancak yeterli liderlik düzeyine sahip öğretmenlerin öğrencilerinin grup becerileri konusunda daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin liderlik düzeyinin, öğrencilerin grup becerileri üzerinde belirgin etkiler yarattığını göstermektedir. Yeterli liderlik düzeyine sahip öğretmenlerin öğrencileri, grup becerileri boyutunda daha yüksek ortalamalara sahiptir. Bu durum, liderlik becerileri gelişmiş öğretmenlerin, öğrencilerin grup içinde daha etkili bir şekilde çalışabilmelerine ve takım çalışmalarında daha başarılı olmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin yeterli liderlik becerilerine sahip olmaları, öğrencilerin grup içinde etkili çalışma ve iş birliği yapma becerilerini geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin liderlik becerilerini geliştirecek eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir ve onların liderlik kapasiteleri artırılabilir.

Aryani ve Widodo (2020), çalışmalarında örgütsel kültürün, dönüşümcü liderlik ve örgütsel iletişim araçları tarafından etkilendiği ve motivasyon, örgütsel bağlılık, iş doyumu, işe angajman, işe katılım, yenilikçilik, örgütsel ait olma davranışı, iş verimi üzerinde etki yaptığı sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla, dönüşümcü liderlik ve örgütsel iletişim araçları, örgütsel kültürü aracılık ederek motivasyon, bağlılık, iş tatmini, angajman, işe katılım, yenilikçilik, verimlilik ve performansı geliştirmek için güvenilir bir şekilde kullanılabilir.

Aksoyalp (2010), çalışmasında okul yöneticilerinin yönetme görevine ek olarak, günümüzün gereksinimlerine uyum sağlamak adına okulun hedeflediği amaçlarla günümüzün gereksinimlerini uyumlu hale getirebilmek için modern çağın gerektirdiği yetileri barındırmasının zorunlu olduğunu ifade etmektedir.

5.2. Araştırmanın Nitel Sonuçları:

5.2.1. Öğrencilerin Liderlik Kavramını Nasıl Tanımladığına İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel bulgularından elde edilen “*öğrencilerin liderlik kavramını nasıl*

tanımladığı” temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramların “*öncülük etme*”, “*takım kurma ve yönetme*”, “*hitabet becerisi*”, “*sözü geçme ve saygın olma*”, “*sorumluluk alma*” ve “*karar verme ve problem çözme*” olurken en az vurgulananlar ise “*sabırlı ve sakin olma*”, “*özgür olma*” ve “*takım bireylerini anlama*” ifadeleri olmuştur. Drucker (1954), liderlik kavramını takipçileri olan kişidir şeklinde tanımlarken; Maxwell (1993), liderliğin tanımını, liderlik etkidir ne daha fazlası ne de daha azı, şeklinde ifade etmiştir. Bennis (2009) ise liderliği; liderlik, vizyonu gerçeğe dönüştürme kapasitesidir, şeklinde ifade etmiştir.

Burns (1978), liderlik kavramını, liderlerin takipçilerini hem liderlerin hem de takipçilerin değerlerini ve motivasyonlarını, istek ve ihtiyaçlarını, özlemlerini ve beklentilerini temsil eden belirli hedefler doğrultusunda hareket etmeye teşvik etmesidir şeklinde tanımlamıştır. Eren (2001), liderliği, bir grup veya organizasyonun belirlenen hedeflere ulaşması için bireylerin davranışlarını etkileme süreci olarak tanımlamış ve liderleri, takipçilerine ilham veren, onlara rehberlik eden ve hedeflerine ulaşmaları için destek sağlayan kişiler olarak ifade etmiştir. House ve Howell (1992) liderliğin tanımını yaparken, takipçilerini örgütlerinin hedeflenen amaca ulaşabilmesi ve etkinliğine destek vermeleri adına ilham verme ve harekete geçirme becerisi olan kişidir, ifadesini kullanmışlardır. Literatürdeki bu çalışmalar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik tanımıyla bir paralellik olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, araştırma bulgularında yola çıkılarak liderlik kavramının geniş ve çok yönlü bir alan olduğu ve farklı perspektiflere sahip olabileceği söylenebilir. Liderlik hem bireysel hem de grup düzeyinde etkili olma, vizyon oluşturma ve bu vizyonu gerçekleştirme yeteneği olarak ele alınabilir.

5.2.2. Öğrencilerin Genç Liderlerde Mücadele İsteği ve Hedef Koyma Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen “*öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri*” temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar “*hedefleri belirleme*”, “*hedefe ulaşma*” ve “*zorluklarla başa çıkma*” “*direnç gösterme ve kararlılık*” “*hedeflerle ilgili kararlılık ve azim gösterme*” olurken en az vurgulananlar ise “*zaman yönetimi ve önceliklendirme*”, “*stres yönetimi ve sakin kalma*”, “*pozitif olma*”, “*cesur olma*”, “*takıma uyum sağlama*” ve “*öz-motivasyon sağlama*” ifadeleri olmuştur. Yukl ve Mahsud (2010), liderlerin karşılaştıkları zorluklara karşı gösterdikleri mücadele isteğinin, liderlik performansı üzerinde olumlu bir etki yarattığı sonucuna varmıştır. Bu isteğin, liderlerin kararlılıkla hedeflerine ulaşmalarını sağladığını

belirtmiştir. Locke ve Latham (2002), çalışmasında, liderlerin başarılı olmaları için hedefler belirlemelerinin ve bu hedeflere ulaşmak için planlama yapmalarının kritik öneme sahip olduğunu belirtmiş; hedeflerin, liderlerin ekip üyelerini motive etmelerini ve yönlendirmelerini sağladığını ifade etmiştir. Mumford ve Gustafson (1988), çalışmalarında liderlerin hedef koyma ve yenilikçilik konularında güçlü olmalarının, organizasyonların rekabet avantajını sürdürebilmeleri için kritik öneme sahip olduğundan söz etmiş; yaratıcı ve yenilikçi liderliğin, işletmelerin sürekli gelişim ve büyüme sağlamasına yardımcı olduğunu belirtmiştir.

Avolio ve Yammarino (2013), liderlerin değişen piyasa koşullarına ve teknolojik gelişmelere hızlı bir şekilde adapte olmalarının, organizasyonların sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşıdığını vurgulamış; bu adaptasyonun, liderlerin güçlü liderlik yetkinlikleri sergilemelerine olanak tanıdığını ifade etmişlerdir. McClelland (1961), ise başarı motivasyonunun, liderlerin başarısını tahmin etmede en önemli faktörlerden biri olduğunu savunur. Başarı motivasyonu yüksek olan liderler, zorluklara karşı daha dirençlidir, hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterir ve risk almaktan çekinmezler. Luthans ve Youssef (2004), çalışmalarında liderlerin güçlü bir özgüvene sahip olmasının, zorlu koşullar altında bile doğru kararlar alabilmelerine ve ekibiyle birlikte başarıyı sağlayabilmelerine olanak tanıdığını savunurken; mücadele isteğinin, bu özgüveni ve dirençliliği beslediğini ifade etmişlerdir. Linsky ve Heifetz (2002), liderlerin mücadele isteği ve kararlılığının, organizasyonların karşılaştığı kriz anlarında hayati öneme sahip olduğunu belirtmiş; bu özelliklerin, liderlerin ve ekiplerinin krizleri aşma yeteneklerini geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Literatürdeki bu ve benzeri çalışmalar öğrencilerin genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri ile benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarında yola çıkılarak mücadele isteğinin, liderlerin karşılaştıkları zorluklar karşısında direnç göstermelerini ve çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmelerini sağladığı, bunun bir sonucu olarak da liderlerin liderlik güvenini artırdığı ve ekiplerinin motivasyonunu yükselttiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, hedef koyma becerileri liderlerin vizyonlarını netleştirmelerine ve stratejik bir yönelim sağlamalarına yardımcı olur. Belirlenen hedefler, liderlerin ve ekiplerin performanslarını ölçmelerini ve sürekli olarak gelişim göstermelerini sağlamaktadır.

5.2.3. Öğrencilerin Genç Liderlerde İletişim Kurabilme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen *“öğrencilerin genç liderlerde iletişim*

kurabilme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri” temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar “*uyum ve iş birliği*”, “*takım içinde liderlik rolleri üstlenme*”, “*takım motivasyonu ve koordinasyon*” ve “*anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri*” olurken en az vurgulananlar ise “*beden dili ve jestlerin kullanımı*” ve “*etkili dinleme ve empati*” olmuştur. Katz ve Kahn (2015), etkili iletişimin, organizasyonel uyum ve takım çalışması için kritik öneme sahip olduğunu; etkili bir şekilde iletişim kuran liderlerin, iş birliği ortamını teşvik ettiğini ve takım sinerjisini ve organizasyonel performansı artırdığını tespit etmişlerdir. Zaccaro ve Klimoski (2002), kuruluşlar içindeki liderlerden, takım lideri, motive edici ve koordinatör gibi çeşitli rolleri üstlenmelerinin beklendiğini, etkili liderliğin, bu rolleri ustaca yönetmeyi ve takım çabalarını yönlendirerek istenen sonuçlara ulaşmayı içerdiğini ifade etmişlerdir.

Benzer şekilde Grant ve Parker (2009), çalışmalarında takım içindeki motivasyonun, liderlerin hedeflerini etkili bir şekilde iletmesi ve düzenli geri bildirim sağlamasıyla önemli ölçüde artırıldığından, bunun da bireysel katkıları ve işbirlikçi çabaları teşvik eden destekleyici bir ortam yarattığından bahsetmişlerdir. Gürüz ve Gürel (2006), liderin harekete geçirme becerisini, örgüte fayda sağlama ve etkinliği artırmaya ilişkin işlevsel bir araç olarak kullandığından, harekete geçirme becerisinin başlıca amacının, takipçilerin örgütün belirlenen hedeflerine ulaşmak için gayret göstermelerini sağlamak olduğundan bahsetmişlerdir. Rahim (2002), araştırmasında müzakere yapma ve uzlaşma sağlama yeteneğinin liderler için gerekli olduğunu; çünkü bunun, etkileşimlerin sorunsuz bir şekilde gerçekleşmesini sağladığını ve uzun süren anlaşmazlıkların olasılığını azalttığını ifade etmiş ve etkili liderlerinin bu becerilerinin, konsensüs oluşturarak ve anlaşmazlıkları çözerek takım dinamiklerini güçlendirmek için kullandıklarını ifade etmiştir. Kaya (2002), liderliğin, kendini işine yoğun coşkuyla adanmak olduğunu, üst düzey iletişimin ise kişisel ilişkileri ve kompleks meseleleri basite indirme becerilerini göstermek anlamına geldiğini ve etrafına pozitif enerji yayabilmek olduğunu belirtmiştir. Küçük ve Yavuz (2018), takipçileri harekete geçirecek, onların örgütsel aidiyet duygularını geliştirecek ve işlerinde yardımcı olacak liderlerin bulunmasının örgüt açısından temel unsur olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan öğrencilerin görüşleri ile literatürdeki çalışmalar kıyaslandığında genel anlamda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

5.2.4. Öğrencilerin Genç Liderlerde Grup Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen “*öğrencilerin genç liderlerde grup becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri*” temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar “*zorluklarla başa çıkma*”, “*takım içi gerilimleri yönetme*”, “*iş birliği ve dayanışma*” ve “*liderlik rolü üstlenme*” ifadeleri olurken üzerinde en az durulan “*takım içi becerileri keşfetme*” ve “*takım içi güven*” ifadesi olmuştur. Quinn (2004), çalışmasında zorlukları yönetme konusunda yetkin olan liderlerin, ekiplerinin etkinliğine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu savunarak, zorlu durumları aşma ve direnç kültürü oluşturma becerilerinin, uzun vadeli başarıya ulaşmak için esas olduğunu belirtmiştir.

Nanus (1985), araştırmasında etkili liderlerin, engelleri aşma ve ekiplerini zorlu durumlar boyunca yönlendirme konusunda benzersiz bir yetenek sergilediklerini, stratejik problem çözmenin ve duygusal zekânın, takım etkinliğini sürdürmek ve başarılı sonuçlar sağlamak için son derece önemli olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Jehn (1995), grup içi çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesinin, ekip başarısı için gerekli olduğunu ve gerilimleri zamanında ele alıp çözen liderlerin, ekip uyumunu artırabildiğini belirtmiştir. Aynı çalışmada çözümsüz çatışmaların olumsuz etkilerinin önlenilebildiğinden bahsedilmektedir. Schein (2010), organizasyonlarda, iş birliği ve karşılıklı destek kültürünü teşvik etmenin, etkili takım çalışması ve organizasyonel hedeflere ulaşmak için temel bir faktör olduğunu belirtmiş ve dayanışma ve iş birliğine öncelik veren takımların, zorlukları aşma ve başarılı olma olasılıklarını artırdığını ifade etmiştir. Daft (2015), liderlik rollerini üstlenmenin, genç liderlerin takımlarını yönetme, başkalarını etkileme ve performansı yönlendirme kapasitelerini sergilemelerini sağladığını, bu yeteneğin, etkili liderlik ve takım girişimlerinin genel başarısı için temel bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Erçetin (2000), takım liderliğini, takım üyeleri arasındaki uyum ve koordinasyonunun sağlanmasını gerektiren bir liderlik olarak tanımlamış ve ekipleri harekete geçirme arzusu, zihinsel ve duygusal evreleri için gayret gösterildiğinden bahsetmiştir. Literatürdeki çalışmalar ile bu araştırmadan elde edilen sonuçlar kıyaslandığında genel anlamda benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

5.2.5. Öğrencilerin Genç Liderlerde Güven Duyma ve Güvenilir Olma Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen “*öğrencilerin genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri*” temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar “*liderin dürüstlüğüne güvenme*”,

“ilişkide güvenli hissettirme”, “güvenilir ve samimi iletişim” ve “karşılıklı saygı ve anlayış” olurken en az vurgulananlar ise *“kişisel bilgileri koruma”, “rol model olma” ve “zorlukları aşma”* olmuştur. Kouzes ve Posner (2006), araştırmalarında dürüst liderlerin, örgütsel güveni sağladığını ve sürdürülebilir başarıya katkıda bulunduğunu, dürüstlüğün liderlik davranışlarına yansması, çalışanların liderlerine olan inancını ve bağlılığını güçlendirdiğini tespit etmişlerdir. Simons (2002), liderlerin dürüstlüğünün, onların güvenilirliğini artırdığını ve ekip üyelerinin liderlerine olan bağlılığını güçlendirdiğini, dürüst liderlerin, sözleriyle eylemleri arasında tutarlılık göstererek güven inşa ettiğini ifade etmiştir.

Benzer şekilde Eren (2004), çalışmasında güvenin, takım performansının temel yapı taşlarından biri olduğundan, liderlerin, güven duygusunu pekiştirerek takım üyelerinin iş birliği yapmasından ve hedeflere ulaşmasını kolaylaştırdığından bahsetmiştir. Kahn (1990), araştırmasında güvenli ilişkilerin, liderlerin çalışanlarına duydukları güveni açıkça göstermeleri ve onların yetkinliklerine değer vermeleriyle kurulduğunu, bunun çalışanların işlerine ve liderlerine olan bağlılıklarını artırdığını ifade etmiştir. Dirks ve Ferrin (2002), çalışanların liderlerine olan güvenini artırmada samimi ve açık iletişimin rolünün büyük olduğunu, güvenilir iletişimin, çalışanların liderlerine ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Johnson ve Johnson (1991), iş yerinde karşılıklı saygı, sağlıklı kişiler arası ilişkilerin ve olumlu bir örgütsel kültürün geliştirilmesi için kritik olduğunu ve çatışmaları azaltıp ve çalışanlar arasında iş birliğini artırdığını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan öğrencilerin görüşleri ile literatürdeki çalışmalar kıyaslandığında genel anlamda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

5.2.6. Öğrencilerin Genç Liderlerde Karar Verme Becerisinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen *“öğrencilerin genç liderlerde karar verme becerisinin neden önemli olduğuna dair görüşleri”* temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar *“doğru kararı verme”, “istikrarlı olma”, “hedefe ulaşma” ve “hızlı ve zamanında karar verme”* olurken en az vurgulananlar ise *“analiz etme”, “inisiyatif kullanma” ve “sağlıklı ilişki kurma”* olmuştur. Erdoğan’a (2000) göre karar alma aşaması yönetme kavramının temeli başka bir ifadeyle en önemli süreçlerinden birisidir ve yönetim davranışının niteliği, karar alma aşamasıyla sıkı sıkıya bağlılık göstermekte olup, diğer süreçlerin karar mekanizmasıyla ilişkili olarak gerçekleştiği araştırmasında tespit edilmiştir. Cameron, Dutton, Quinn ve Wrzesniewski (2003), araştırmalarında sürekli değişim ve tutarsızlığın kaçınılmaz olduğu modern çağda, neredeyse

her faaliyet alanında kabul gören liderlik tarzının, açık ve dürüst bir yönetim anlayışının içselleştirildiği, inançlarla normların ve sergilenen tutum ve tavırların paralellik gösterdiği otantik liderlik olarak ifade etmişlerdir.

Benzer şekilde Locke ve Latham (2006), çalışmalarında hedef odaklı olmanın, bireylerin ve grupların daha yüksek başarı elde etmelerine yardımcı olduğunu belirtmektedirler (2006). Bu bağlamda, hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma sürecinin yönetilmesi, genç liderlerin etkinliğini ve grup içerisindeki rolünü güçlendirmektedir. Sağır (2006), etkili karar almanın, yönetim işini yapanların çözüm üretirken doğru bireyleri doğru yerde kullanabilme becerisiyle alakalı olduğunu ifade etmiştir. Bursalıoğlu (1985), iyi bir kararın, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilen, kriz anında hızlı ve fayda sağlayan bir şekilde çözüm üretebilen, takipçilerine karşı anlaşılır olma özellikleri taşıması gerektiğini ifade etmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin görüşleri ile literatürdeki çalışmalar kıyaslandığında genel anlamda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

5.2.7. Öğrencilerin Genç Liderlerde Problem Çözme Becerilerinin Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen *“öğrencilerin genç liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri”* temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar *“çözüm odaklı olma”*, *“etkili çözüm yolları bulma”*, *“en uygun çözümü seçme”* *“çatışmayı önleme”* ve *“soruna farklı bakış açıları geliştirme”* ifadeleri olurken üzerinde en az durulan *“kaynakları etkili kullanma”* ve *“objektif olma”* ifadesi olmuştur. Cömert (2004), liderin çözüm üretirken zorlukların üstesinden gelebilmek adına, değişik perspektifler geliştirerek, takipçilerinin eleştirel bakış açısı geliştirmelerini sağladığını ve böylelikle onların alışlagelmişlikten kurtulma fırsatı bulduğunu ifade etmiştir.

Robbins ve Judge (2012) lideri, ekip üyelerine sorumluluklarını yerine getirebilmek adına gereksinim duyulan bilgi ve kaynakları tedarik etmekle yükümlü olan kişi olarak tanımlamışlardır. Mumford, Todd, Higgs ve McIntosh (2017), araştırmalarında liderlerin yaratıcı problem çözme yeteneklerinin, örgütsel başarı için kritik olduğunu vurgulamaktadırlar. Yaratıcı problem çözmenin, liderlerin karmaşık sorunları analiz etmelerini ve yenilikçi çözümler geliştirmelerini sağladığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Edmondson (1999), etkili problem çözme süreçlerinin takım içi öğrenmeyi ve iş birliğini artırdığını belirterek, bu süreçlerin, takım üyelerinin birlikte çalışarak daha hızlı ve etkili çözümler üretmelerine yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Ayça (2016), liderliği ekip

üyelerinin sahip olduğu yetileri göstermek için yoğun bir şekilde gayret gösteren, bilişsel yeteneklerini açığa çıkaran kişi olarak ifade etmiştir. Literatürdeki çalışmalar ile bu araştırmadan elde edilen sonuçların kıyaslandığında genel anlamda benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

5.2.8. Öğrencilerin Genç Liderlerde Sorumluluk Becerisi Neden Önemli Olduğuna Dair Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın nitel sonuçlarından elde edilen “*öğrencilerin genç liderlerde problem çözme becerilerinin neden önemli olduğuna dair görüşleri*” temasına ilişkin bulgular incelendiğinde en çok vurgulanan kavramlar “*alınan kararlardan sorumlu olma*”, “*liderlik rolünü üstlenme*” ve “*hedefe ulaşmak için görev üstlenme*” olurken en az vurgulananlar “*riskleri göze alma*”, “*etkili iletişim kurma*” ve “*vizyon sahibi olma*” olmuştur. Brown ve Treviño (2006), etik liderlerin aldıkları kararlardan sorumlu olduklarını ve bu sorumluluk bilincinin çalışanların güvenini kazanmak için önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Shelton’a (2000) göre, dönüşümcü liderlerin geleceği görebilmeleri, yarınlar için kesin olmayan bir tanımlama gayreti içinde olmaları da riskli durumları kabul ettiklerini gösteren bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Shelton (2000), “*Büyük liderler, çok zor kararlar vermekten korkmayan cesur insanlardır*” ifadesini kullanmıştır (Akt.Taş, 2009). Cömert’e (2004) göre ise lider, özgüvenlidir, istikrarlıdır ve tehlikeleri göze almaktan kaçınmaz ve kararlıdır. Çelik (1998), vizyonu, dönüşümcü liderliğin belirleyici bir niteliği olarak tanımlarken istek duyulan geleceğin resmi olarak ifade etmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ile literatürdeki çalışmaların sonuçları birlikte ele alındığında benzer sonuçlar içerdikleri söylenebilir.

5.3. Öneriler

Öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerine ilişkin katılımcıların algı ve görüşleri sonucunda şu önerilerde bulunulabilir:

Literatürde gençlik liderlik özelliklerine ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunduğu için gençlerin gençlik liderlik özelliklerini detaylı inceleyen araştırmaların yapılmasının hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar bakımından faydalı olacağı düşünülebilir.

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların genç liderlik özelliklerine ilişkin algılarında, iletişim kurabilme, güven duyma ve güvenilir olma ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda, cinsiyetin liderlik

algıları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Erkek liderlerin iletişim kurma konusunda daha başarılı oldukları, kadın liderlerin ise güven inşa etme ve sorumluluk alma konularında daha üstün oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular, liderlik eğitim ve gelişim programlarının cinsiyet farklılıklarını göz önünde bulundurarak tasarlanabilir. Genç liderlik özellikleri doğrultusunda cinsiyeti erkek olanlar ile iletişim kurabilme arasındaki ilişkiyi ve cinsiyeti kadın olanlar ile güven duyma ve güvenilir olma boyutu ve sorumluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir. Liderlerin güçlü yönlerini daha da geliştirmek ve zayıf yönlerini iyileştirmek için cinsiyete özgü stratejiler ve yaklaşımlar kullanılabilir.

Katılımcıların okul türleri değişkenine göre genç liderlik özelliklerine ilişkin algılarında, okul türleri ile mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda, farklı okul türlerinin öğrencilere kazandırdığı liderlik becerilerinin farklılık gösterdiğini ve bu becerilerin geliştirilmesinde okul türlerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Anadolu imam hatip liselerinin öğrencilere daha geniş kapsamlı liderlik ve sorumluluk bilinci kazandırdığı söylenebilir. Bu bulgular, eğitim politikalarının ve liderlik geliştirme programlarının okul türleri göz önünde bulundurularak hazırlanmasının gerekliliğini göstermektedir. Farklı okul türlerindeki öğrencilerin güçlü yönlerini desteklemek ve zayıf yönlerini geliştirmek için uygun stratejiler ve programlar tasarlanabilir, genç liderlik özellikleri doğrultusunda okul türü ile mücadele isteği, grup becerileri ve sorumluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Katılımcıların anne eğitim durumları değişkeninde, tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, katılımcıların baba eğitim durumları ile mücadele isteği ve hedef koyma boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaokul ve lise mezunu babaların çocukları, mücadele isteği ve hedef koyma açısından daha yüksek puanlar alırken, üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip babaların çocuklarının bu boyutlarda daha düşük puanlar aldığı görölmüştür. Bu durum, eğitim durumu ile çocukların liderlik becerileri arasındaki ilişkiyi etkileyen sosyal ve psikolojik sebeplerden kaynaklanabilir. Bu bulgular, babaların eğitim düzeyinin çocukların liderlik özellikleri üzerinde ne kadar farklı etkiler yaratabileceğini ve eğitim düzeyinin bu özellikleri nasıl etkileyebileceğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu tür farklılıklar, eğitim ve destek stratejilerinin ebeveyn eğitim durumu dikkate alınarak geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre, baba eğitim durumu ile mücadele isteği ve hedef koyma arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Katılımcıların aile gelir durumu değişkende, katılımcıların aile gelir durumları ile karar verme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Orta gelirli ailelerin çocukları, karar verme becerileri ve sorumluluk boyutlarında daha yüksek puanlar alırken, düşük gelirli ve yüksek gelirli ailelerin çocuklarının bu boyutlarda daha düşük puanlar aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar, liderlik eğitim programlarının aile gelir durumu göz önünde bulundurularak hazırlanması gerektiğini göstermektedir. Orta gelirli ailelerin çocuklarına sağladığı dengeli destek ve sorumluluk fırsatları, onların liderlik becerilerinin gelişimine olumlu katkıda bulunurken, düşük ve yüksek gelirli ailelerin çocuklarının ihtiyaçlarına yönelik farklı seçenekler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu tür farklılıklar göz önünde bulundurularak, gençlerin liderlik becerilerinin geliştirilmesi için eğitici programlar tasarlanabilir. Aile gelir durumu ile karar verme becerileri ve sorumluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okulunuzun eğitim-öğretim imkanları değişkenine göre algılarında katılımcıların okulunuzun eğitim-öğretim imkanları durumları ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum, liderlik becerilerinin çok yönlü faktörlerle şekillendiğini ve okulların bu becerileri geliştirmek için daha kapsamlı faaliyetler sunması gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim-öğretim imkanlarının yanı sıra, kişisel gelişim programları, sosyal etkinlikler ve mentorluk gibi diğer faktörlerin de liderlik becerilerini desteklemede yardımcı olabileceği unutulmamalıdır. Bu durumu etkileyen diğer bileşenlerin farklı boyutlarda nicel araştırmaları yapılabilir.

Katılımcıların genç liderlik özelliklerinin okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri değişkenine göre algılarında katılımcıların okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile problem çözme becerileri ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yeterli liderlik sergileyen yöneticiler, öğrencilerin problem çözme becerilerini ve sorumluluk alma düzeylerini artırmada daha etkili olmaktadır. Bu nedenle, okul yöneticilerinin liderlik becerilerinin geliştirilmesi, öğrencilerin liderlik özelliklerinin daha iyi bir şekilde gelişmesine katkıda bulunacaktır. Eğitim politikaları, yöneticilerin liderlik becerilerini artırmayı hedeflemeli ve bu alanda sürekli gelişim sağlanmalıdır. Yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile problem çözme becerileri ve sorumluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin liderlik düzeyleri değişkeni ile genç liderlik özellikleri algılarında öğretmenlerin liderlik düzeyleri ile grup becerileri boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı

farklılık tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin liderlik düzeylerinin, öğrencilerin grup becerileri üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Yeterli liderlik sergileyen öğretmenler, öğrencilerin grup içinde daha etkili çalışabilmelerine ve iş birliği yapabilmelerine katkıda bulunur. Bu nedenle, öğretmenlerin liderlik becerilerinin geliştirilmesi, öğrencilerin grup becerilerinin daha iyi bir şekilde gelişmesine katkıda bulunacaktır. Eğitim politikaları, öğretmenlerin liderlik becerilerini artırmayı hedeflemeli ve bu alanda sürekli gelişim sağlanmalıdır. Öğretmenlerin liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin liderlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Araştırma sonuçları, genç liderlerin çeşitli liderlik becerilerinde güçlü yönleri sahip olduğunu ve bu beceriler sayesinde etkili liderler olabildiklerini ortaya koymaktadır. Öncülük etme, takım kurma ve yönetme, hitabet becerisi, sözü geçme ve saygın olma, sorumluluk alma, karar verme ve problem çözme gibi beceriler, genç liderlerin başarılı bir liderlik sergilemelerine katkıda bulunmaktadır. Eğitim politikaları, bu becerilerin geliştirilmesine odaklanmalı ve genç liderlerin liderlik kapasitelerini en üst düzeye çıkarmak için gerekli destek sağlanmalıdır, bu değişkenlerin dahil edildiği daha kapsamlı çalışmalarla literatüre önemli bir katkı sağlayabilir.

Katılımcıların, liderlerin grupları için etkili konuşma ve ifade yeteneği, dinleyicileri etkileyebilme ve onları motive edebilme yeteneği, iyi hitabet becerisi, empati becerileri, sorumluluk alma, kararlarının sonuçlarını üstlenme ve hesap verebilir olma, sürekli öğrenme ve kendini yenileme isteği, ekiplerini belirlenen hedeflere yönlendirme ve motive etme becerisi, dürüstlük ve güvenilirlik, karşılıklı saygı gibi temel etik değerler, anlaşmazlıkları çözme ve uzlaşma yetenekleri, kriz anlarında hızlı, yaratıcı ve etkili çözümler üretebilme kavramlarına yönelik beklentilerinin görüşlerinde sıklıkla yer bulduğu tespit edilmiştir. Bu beceriler, liderlerin başarılı olabilmeleri için önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Liderlerin, katılımcıların beklentilerini karşılayabilmek için bu becerileri geliştirmeleri ve sürekli olarak kendilerini yenilemeleri önemlidir. Eğitim politikaları, liderlerin bu yetkinlikleri kazanmasına ve geliştirmesine destek olacak şekilde yapılandırılmalıdır. Bu şekilde, liderlerin topluluklarına etkili ve başarılı bir şekilde rehberlik etmeleri ve olumlu değişim yaratmaları sağlanabilir. Bu bağlamda, bu değişkenlerin dahil edildiği daha kapsamlı çalışmalarla literatüre önemli bir katkı sağlayabilir.

Araştırmada öğrenci görüşleri doğrultusunda, genç liderlerin gençlik liderlik özellikleri sergilemesinin örgüt atmosferi üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, öğrencilerin liderlik kavramı ile ilgili farkındalıklarının yüksek olmasıyla birlikte gençlik liderlik özelliklerinin öğretim programlarına adapte edilmesi, benimsenmesi ve uygulanması noktasında okullarda; gençlik liderlik özelliklerinin kazandırılması amacıyla mevcut müfredatlara liderlik ve kişisel gelişim modüllerinin eklenmesi, okullarda mevcut olan veya yeni kurulacak öğrenci kulüplerinin liderlik becerilerini geliştirme amacıyla daha fazla desteklenmesi ve bu kulüplerin etkinliklerinin çeşitlendirilmesi, öğrencilerin, başarılı liderlerle bir araya gelerek deneyimlerinden faydalanmalarını sağlayacak mentorluk programlarının oluşturulması, öğretmen ve idarecilerin, gençlik liderlik özelliklerinin önemini kavrayabilmeleri ve bu özellikleri öğrencilerine aşılayabilmeleri için düzenli olarak liderlik eğitimleri ve seminerlere katılımlarının sağlanması önerilmektedir.

Araştırmada öğrenci görüşleri doğrultusunda, öğretmen ve idarecilerin, öğrencilere rol model olabilecek şekilde liderlik davranışları sergilemelerinin teşvik edilmesi, öğrenci meclisleri ve temsilcilikleri gibi yapılarla, öğrencilerin karar alma süreçlerinde aktif rol almalarına olanak sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi, gençlik liderlik özellikleri üzerine yerel ve ulusal düzeyde daha fazla araştırma yapılması ve bu araştırma sonuçlarının eğitim politikalarına entegre edilmesi, öğrencilerin, yerel topluluklarla işbirliği yaparak liderlik becerilerini geliştirebilecekleri toplum temelli projelerin teşvik edilmesi, gençlerin liderlik becerilerini geliştirmelerine yönelik olarak düzenlenen ulusal ve uluslararası gençlik konferansları ve çalıştaylarına katılımın teşvik edilmesi, öğrencilerin liderlik becerilerini uygulamalı olarak geliştirebilecekleri gönüllülük faaliyetlerinin teşvik edilmesi uygun görülmektedir. Araştırmada '*ve iyi bir lider olma*' gibi ifadeler katılımcılar tarafından sıklıkla kullanılmıştır. Bu bağlamda gençlik liderlik özelliklerinin bir yaklaşım haline getirilmesi; eğitim kurumlarında gençlik liderliği, öğrencilerde liderlik gibi konuların öğretim programlarına entegre edilmesi önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Afzalur Rahim, M. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235.
- Aksoyalp, Y. (2010). 21. yüzyılda okul yöneticisinin niteliği: Öğretim liderliği. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 140-150.
- Akyürek, M. İ. (2020). Özel yetenekli öğrencilerde liderlik. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(2), 198-219.
- Alan, S., Ertac, S., Kubilay, E., & Loranth, G. (2020). Understanding gender differences in leadership. *The Economic Journal*, 130(626), 263-289.
- Alisinanoğlu, F. (2002). Gençlik dönemi özellikleri ve genç anne-baba iletişimi. *Eğitim ve Bilim*, 27(123).
- Arıbaş, A. N., & Oğuzhan, Y. S. (2023). Beş faktör kişilik özelliklerinin gençlik liderliğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(4), 1420-1437.
- Armandi, B., Oppedisano, J., & Sherman, H. (2003). Leadership theory and practice: A “case” in point. *Management Decision*, 41(10), 1076-1088.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469.
- Aryani, R., & Widodo, W. (2020). The determinant of organizational culture and its impact on organization: A conceptual framework. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 64-70.
- Atak, H. (2011). Kimlik gelişimi ve kimlik biçimlenmesi: Kuramsal bir değerlendirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 163-213.
- Avcı, U., & Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik kademelere göre liderlik davranışlarını algılama farklılıkları: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 1-20.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. (2002). Introduction to, and overview of, transformational and charismatic leadership. In B. J. Avolio & F. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (Vol. 2, Monographs in Leadership and Management). St. Louis, MO: Elsevier.
- Ayça, B. (2016). *Otantik liderlik davranışının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi ve otel işletmelerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Aydıntan, B. (2009). Ruhsal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkisini araştıran uygulamalı bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 257-274.
- Aygün, M. (2018). *Buz hokeyi sporcularının duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin sportif sürekli kendine güven üzerine etkisi* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- Aziz, A. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bakan, İ. (2008). “Örgüt kültürü” ve “liderlik” türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(1), 13-40.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları” na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 165-190.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company. https://doi.org/10.1007/SpringerReference_223312 (Erişim tarihi: 25.05.2024).
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Simon & Schuster, New York, NY1990.
- Begeç, S. (1999). *Modern liderlik yaklaşımları ve uygulaması*. (Yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Bennis, W. G. (2009). *On becoming a leader*. New York: Basic Books.
- Bennis, W. (1999). The leadership advantage. *Leader to Leader*, 12, 18-23. <https://doi.org/10.1002/tl.40619991205> (Erişim tarihi: 27.05.2024).
- Bingöl, Ş., & Okçu, V. (2023). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri ile sosyal-duygusal yetkinlikleri arasındaki ilişki. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 11(29), 30-55.
- Biröl, Z. N. (2005). Fen ve sosyal bilimler lisesi öğrencilerinde mükemmeliyetçilik, benlik saygısı ve liderlik özellikleri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (12), 113-122.
- Bolden, R. (2004). What is leadership? *Centre for Leadership Studies*, University of Exeter.
- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in question* (Vol. 18). Sage.
- Bowman, R. F. (2014). Learning leadership skills in high school. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 87(2), 59-63.
- Bozlağan, R. (2005). *Liderlik yaklaşımları ve belediyeler*. İstanbul: Hayat Yayınları.

- Brown, B. B. (2004). Adolescents' relationships with peers. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Handbook of Adolescent Psychology* (pp. 363-394). Wiley.
- Brown, B. B., & Larson, J. (2009). Peer relationships in adolescence. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Handbook of Adolescent Psychology* (Vol. 2, Pt I, pp. 74-104). Wiley.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.
- Buchanan, L. (2013). Between Venus and Mars: 7 traits of true leaders. *Inc. Magazine*, 35(5).
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 606-632.
- Burns, J. M., Looney, A., Casey, N., & O'Donnell, M. L. (1978). *Leader*.
- Bursalioğlu, Z. (1985). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Bush, T. (2010). Spiritual leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(4), 402-404.
- Cafoğlu, Z., & Okçu, V. (2013). Gençlik sorunları: Siirt ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 82-115.
- Cameron, K., & Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cansoy, R. (2015). Türkiye'de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Cansoy, R., & Turan, S. (2016). Gençlik liderlik özellikleri ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1(1), 19-39.
- Carlyle, T. (2023). *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*. Good Press.
- Central Michigan University (2004). Leadership Central: Leadership competency model. Retrieved from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/CompModel/EDUMAIN.htm (Erişim tarihi: 20.04.2024).
- Chai, M. S. (2015). Personality and leadership qualities among student leaders. *American Journal of Applied Psychology*, 4(3-1), 27-32.
- Chan, D. W. (2000). Assessing leadership among Chinese secondary students in Hong Kong: The use of the Roets Rating Scale for Leadership. *Gifted Child Quarterly*, 44(2), 115-122.

- Chsbs.cmich.edu. (n.d.). Retrieved from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/CompModel/EDUMAIN.htm (Erişim tarihi: 10.04.2024).
- Ciulla, J. B. (2006). Ethics: The heart of leadership. In *Responsible leadership* (pp. 17-32). Routledge.
- Coleman, J. S. (1961). *The adolescent society*.
- Compas, B. E., Davis, G. E., & Forsythe, C. J. (1985). Characteristics of life events during adolescence. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 677-691.
- Conner, J. O., & Strobel, K. (2007). Leadership development: An examination of individual and programmatic growth. *Journal of Adolescent Research*, 22(3), 275-297.
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü liderlik. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6(9), 1-12.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Çakıcı, H. A. (2019). Amatör futbolcuların liderlik özellikleri ile sportmenlik yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya).
- Çapcıoğlu, İ. (2016). Gençlik dönemi 'kimlik arayışı'nın demokratik değerlerin ve iletişim becerilerinin gelişimine etkisi. *Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 57-76.
- Çelik, C., & Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(3).
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 465-474.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423-442.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik* (2nd ed.). Pegem Yayıncılık.
- Çelik, Y. D. D. C., & Sünbül, A. G. Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 49-66.
- Çetintaş, Y. (2019). Karate antrenörlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi (Master's thesis, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Daft, R. L. (2015). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- Datta, B. (2015). Assessing the effectiveness of authentic leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 62-75.

- Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-152.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611.
- Dobosz, R. P., & Beaty, L. A. (1999). The relationship between athletic participation and high school students' leadership ability. *Adolescence*, 34(133), 215.
- Drucker, P. E. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1996). Your leadership is unique. *Leadership*, 17(4), 54.
- Drucker, P. F. (1997). Liderler düşünselliği harekete dönüştürürler. Çeviren Elif İkizler, *Executive Excellence Nisan Yıl: 1*.
- Drum, J. (1988). *Youth leadership*. Insights into Issues in Education.
- Durmuş, Ö. (2011). İlköğretim ve lise öğrencilerinde görülen liderlik davranışlarının araştırılması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.
- Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*, 16(3), 459-474.
- Edelman, A., Gill, P., Comerford, K., Larson, M., & Hare, R. (2004). Youth development & youth leadership. *A background paper*. Institute for Educational Leadership.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Education, G. C. (2015). Topics and learning objectives. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. Printed in France.
- Elekoğlu, F., & Demirdağ, S. (2020). Okul müdürlerinin 21. yüzyıl becerileri, iletişim becerileri ve liderlik stillerinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 101-120.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*.
- Erçetin, Ş. Ş., & Eriçok, B. (2016). Yayınlarda yer alan okul yöneticilerinin yeterliklerinin analizi (ULAKBİM 2004-2016). *Electronic Turkish Studies*, 11(14), 117-128.
- Erçetin, Ş. Ş., & Kamacı, M. C. (2008). Quantum leadership paradigm. *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 865-868.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eric.ed.gov. (n.d.). Retrieved October 12, 2014, from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED314357.pdf> (Erişim tarihi: 15.05.2024).
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis* (No. 7). W. W. Norton & Company.

- Erpalabıyık, B., & Veysel, O. K. Ç. U. (2019). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri ile benlik saygısı ve özgüven algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Sciences*, 5(15), 228-243.
- Ersoy, H. (2022). İlham verici liderlik ve Atatürk'ün ilham verici liderlik özellikleri. *Euroasia Journal of Social Sciences & Humanities*, 9(28), 25-37.
- Farber, S. (2014). *The radical leap: A personal lesson in extreme leadership*. Bard Press.
- Ferro, M. A., & Boyle, M. H. (2013). Longitudinal invariance of measurement and structure of global self-concept: a population-based study examining trajectories among adolescents with and without chronic illness. *Journal of Pediatric Psychology*, 38(4), 425-437.
- Ferşadoğlu, S. (2013). 15-18 yaş lise öğrencisi kızların dinî tutum ve davranışları (Yalova örneği) (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. *Tarleton State University–Central Texas*.
- Fry, L. W., Matherly, L. L., Whittington, J. L., & Winston, B. E. (2007). Spiritual leadership as an integrating paradigm for servant leadership. *Integrating spirituality and organizational leadership*, 70-82.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269.
- Gardiner, R. (2016). Gender, authenticity and leadership: Thinking with Arendt. *Leadership*, 12(5), 632-637.
- Geok, S. W., & Shaari, A. (2020). Show up & be seen: A study towards quantum leadership in quantum era. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 411-429.
- George, L. A. M. (2015). Authentic leadership and its effects on organizational citizenship behaviour in a provincial government department in the Western Cape.
- George, W. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.
- Gichuhi, J. K., & Karuoya, L. N. (2017). Role of strategic leadership in enhancing ethical practices: A review of literature. *EPH-International Journal of Business & Management Science*, 3(3), 22-27.
- Goffee, R., & Jones, G. (2005). Managing authenticity. *Harvard Business Review*, 83(12), 85-94.
- Gonzalez, J., Field, T., Yando, R., & Gonzalez, K. (1994). Adolescents' perceptions of their risk-taking behavior. *Adolescence*, 29(115), 701.

- Goolamally, N., & Ahmad, J. (2014). Attributes of school leaders towards achieving sustainable leadership: A factor analysis. *Journal of Education and Learning*, 3(1), 122-133.
- Gootman, J. A., & Eccles, J. (Eds.). (2002). *Community programs to promote youth development*. National Academies Press.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Guthrie, K. L., & Osteen, L. (Eds.). (2012). *Developing students' leadership capacity: New directions for student services, number 140*. John Wiley & Sons.
- Güçlü, N., & Koşar, S. (2016). *Eğitim yönetiminde liderlik: Teori, araştırma ve uygulama*. Pegem Atıf İndeksi, 001-461.
- Güler, B., Dursun, M., & Gunay, M. (2020). Spor lisesi öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 576-587.
- Gün, İ., & Aslan, Ö. (2018). Liderlik kuramları ve sağlık işletmelerinde liderlik. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(3), 217-226.
- Gündüz, M. M. (2020). Gelişim özellikleri doğrultusunda gençliğin din eğitimi. *Şarkiyat*, 12(4), 1092-1117.
- Gürüz, D., & Gürel, E. (2006). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım. S, 244.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269-287.
- Hall, G. S. (1905). *Adolescence: Its psychology and its relations to physiology, anthropology, sociology, sex, crime, religion and education* (Vol. 2). D. Appleton.
- Hargie, O. (2021). *Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice*. Routledge.
- Haris, I., Afdaliah, A. B., & Haris, K. (2016). Exploring quantum perspective in school leadership: A review of effective principal leadership in the changing nature of school management. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(4), 38.
- Harter, S. (2002). *Authenticity*.
- Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Heck, R. H. (2000). Examining the impact of school quality on school outcomes and improvement: A value-added approach. *Educational Administration Quarterly*, 36(4), 513-552.

- Hellison, D., & Martinek, T. (2009). *Youth leadership in sport and physical education*. Springer.
- Hendry, L., & Kloep, M. (2012). *Adolescence and adulthood: Transitions and transformations*. Bloomsbury Publishing.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*.
- Hoban, G. F. (2002). *Teacher learning for educational change: A systems thinking approach*.
- Hou, Y., Cui, Y., & Zhang, D. (2019). Impact of instructional leadership on high school student academic achievement in China. *Asia Pacific Education Review*, 20, 543-558.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 321-339.
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3(2), 81-108.
- Hughes, R., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (1993). Leadership. *Public Health Nutrition*, 12(8), 1029.
- Hurtado, S., & DeAngelo, L. (2012). Linking diversity and civic-minded practices with student outcomes. *Liberal Education*, 98(2), 14-23.
- Kosutic, I. (2010). *Constructing youth leadership*.
- İnan, Ö. I., & Serinkan, C. (2020). Liderlik yaklaşımları ve spor yönetiminde liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308-332.
- İnanır, S. (2005). Bildiğimiz gençliğin sonu. *Birikim Dergisi*, 196, 37-51.
- James-Bryan, M. (1986). Youth in the English-speaking Caribbean: The high cost of dependent development.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 256-282.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1991). *Joining together: Group theory and group skills*. Prentice-Hall, Inc.
- Jones, G. (2009). *Youth* (Vol. 17). Cambridge, United Kingdom: Polity Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalkavan, S. (2015). Examining the level of sustainable leadership practices among the managers in Turkish insurance industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 20-28.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (24th ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Karnes, F. A., & Bean, S. M. (1996). Leadership and the gifted. *Focus on Exceptional Children*, 29(1), 1-12.
- Katz, D., & Kahn, R. (2015). The social psychology of organizations. In *Organizational behavior 2* (pp. 152-168). Routledge.
- Kaya, Ç. (2002). *İstanbul: Liderler: Liderliğe Giden Yollar*. Beta Yayınları, 17.
- Kellerman, B. (2014). *Hard times: Leadership in America*. Stanford University Press.
- Kerfoot, K. (2006). Authentic leadership. *Dermatology Nursing*, 18(6), 595-596.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14(1), 1-26.
- Koç, M. (2004). Gelişim psikolojisi açısından ergenlik dönemi ve genel özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 231-238.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayınları. Baskı, İstanbul.
- Komives, S. R. (2009). *Leadership for a better world: Understanding the social change model of leadership development*. John Wiley & Sons.
- Komives, S. R., & Johnson, M. (2009). The role of high school experience in college student leadership development. *Educational Considerations*, 37(1), 7.
- Komives, S. R., Owen, J. E., Longerbeam, S. D., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*, 46(6), 593-611.
- Kosutic, I. (2010). *Constructing youth leadership* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses Global. (UMI No. 3464339).
- Kotter, J. P. (2008). *Force for change: How leadership differs from management*. Simon and Schuster.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). *The leadership challenge* (Vol. 3). John Wiley & Sons.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. John Wiley & Sons.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications.
- Kruse, K. (2013). What is leadership. *Forbes Magazine*, 3.
- Küçük, K., & Yavuz, E. (2018). Hizmetkâr liderlik: Gandhi örneği. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 81-93.
- Küçüközkın, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.

- Leahy, R., & Holland, S. (2009). *Depresyon ve kaygı bozukluğu tedavi planları ve girişimleri*. S. Alsan, E. Köroğlu, H. Türkçapar (Çev.). (1. Baskı). Ankara: HYB Yayınları.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.
- Lerner, R. M., & Steinberg, L. (Eds.). (2009). *Handbook of adolescent psychology, volume 1: Individual bases of adolescent development* (Vol. 1). John Wiley & Sons.
- Libby, M., Rosen, M., & Sedonaen, M. (2005). Building youth–adult partnerships for community change: Lessons from the youth leadership institute. *Journal of Community Psychology*, 33(1), 111-120.
- Linsky, M., & Heifetz, R. A. (2002). *Leadership on the line*. Harvard Business School.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half-century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive Organizational Scholarship*, 241-258.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- MacNeil, C. A. (2006). Bridging generations: Applying “adult” leadership theories to youth leadership development. *New Directions for Youth Development*, 2006(109), 27-43.
- Matthews, G. (2015, May). Goals research summary. In *Ninth Annual International Conference of the Psychology Research Unit of Athens Institute for Education and Research (ATINER)*. San Rafael, CA: Dominican University of California.
- Maxwell, J. C. (1993). *Developing the leader within you*. Thomas Nelson Inc.
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. HarperCollins Leadership.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: D. Van Norstrand Company, Inc.
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. Nobel.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Mitra, D. L. (2005). Adults advising youth: Leading while getting out of the way. *Educational Administration Quarterly*, 41(3), 520-553.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27.
- Mumford, M. D., Todd, E. M., Higgs, C., & McIntosh, T. (2017). Cognitive skills and leadership performance: The nine critical skills. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 24-39.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 11-35.
- Mundiri, A., & Ningtias, R. W. (2019). Quantum leadership of teacher in improving the quality of education based on pesantren. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 01-33.
- Murphy, S. E., & Johnson, S. K. (2011). Leadership research and education: How business schools approach the concept of leadership. In *Leadership Studies*. Edward Elgar Publishing.
- Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Neuendorf, K. A. (2017). *The content analysis guidebook*. Sage.
- Ngai, N. P., Ngai, S. S. Y., & To, S. M. (2018). Youth leadership training in Hong Kong: Current developments and the way ahead. In *Youth Policies and Services in Chinese Societies* (pp. 103-117). Routledge.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Ogurlu, Ü. (2012). *Liderlik becerileri geliştirme programının üstün zekâlı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik becerilerine etkisi*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Owen, J. E., Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2007). *Instructor's guide for exploring leadership: For college students who want to make a difference* (2nd ed.).
- Özalp, İ., & Öcal, H. (2000). Transformational leadership approach in organizations. *Journal of Social Sciences Institute of Balıkesir University*, 3(4), 207-227.
- Özdemir, Y., & Çok, F. (2011). Ergenlikte özerklik gelişimi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(36).
- Özden, Y. (2010). *Eğitimde dönüşüm: Eğitimde yeni değerler*. Pegem Akademi.
- Özgan, H., & Bozbayındır, L. B. A. B. F. (2013). Öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 70-83.

- Özkaynar, G. K. (2022). Yükseköğretim gençliğinin liderlik özellikleri algılarının araştırılmasına yönelik bir çalışma. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(17), 365-385.
- Özsarı, A., & Yıldız, K. (2020). Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(3), 187-197.
- Parlar, F. M., & Çelebi, M. (2019). Gençlik liderlerinin liderlik davranışları. *The Journal of Academic Social Science*, 61(61), 418-432.
- Parlar, H., Türkoğlu, M. E., & Cansoy, R. (2017). Leadership development in students: Teachers' opinions regarding activities that can be performed at schools. *Universal Journal of Educational Research*, 5(2), 217-227.
- Parlaz, E. A., Tekgül, N., Karademirci, E., & Öngel, K. (2012). Ergenlik dönemi: Fiziksel büyüme, psikolojik ve sosyal gelişim süreci. *Turkish Family Physician*, 3(2), 10-16.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative research*. Encyclopedia of statistics in behavioral science.
- Piaget, J. (2016). Intellectual evolution from adolescence to adulthood. In *Cognitive and moral development, academic achievement in adolescence* (pp. 1-12). Routledge.
- Pierce, S., Erickson, K., & Sarkar, M. (2020). High school student-athletes' perceptions and experiences of leadership as a life skill. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101716.
- Polat, C., & Külter, B. (2008). Genç seçmenler gözüyle siyasal ürün (siyasi lider) özellikleri: Ankara'daki üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- Quinn, R. E. (2004). *Building the bridge as you walk on it: A guide for leading change* (Vol. 204). John Wiley & Sons.
- Redmond, S., & Dolan, P. (2016). Towards a conceptual model of youth leadership development. *Child & Family Social Work*, 21(3), 261-271.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Erdem, İ. (2012). *Örgütsel davranış*. Nobel.
- Rosch, D. M., & Anthony, M. D. (2012). Leadership pedagogy: Putting theory to practice. *New Directions for Student Services*, 2012(140), 37-51.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures.
- Sağır, C. (2006). *Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etîğin önemi: Uygulamalı bir araştırma*.
- Sanford, K., Hopper, T., Robertson, K., Bell, D., Collyer, V., & Lancaster, L. (2019). Sustainable leadership supporting educational transformation. *in education*, 25(2), 3-22.
- Saylık, A., & Anık, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 245-262.

- Scales, P. C., Benson, P. L., & Mannes, M. (2006). The contribution to adolescent well-being made by nonfamily adults: An examination of developmental assets as contexts and processes. *Journal of Community Psychology*, 34(4), 401-413.
- Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2004). Mentoring and transformational leadership: The role of supervisory career mentoring. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 448-468.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Scholar.lib.vt.edu. (n.d.). Retrieved August 9, 2014, from <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/> (Erişim tarihi: 20.05.2024).
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Semiz, H. (2011). *Ortaöğretim öğrencilerinde sporun liderlik üzerine etkisi: Hendek örneğı* (Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi).
- Senger, K. (2014). *Öğretmenlerin liderlik yönelim algılarının incelenmesi: Kars ili örneğı*. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Settersten, R., & Ray, B. E. (2010). *Not quite adults: Why 20-somethings are choosing a slower path to adulthood, and why it's good for everyone*. Bantam.
- Shah, S., & Pathak, K. (2015). Exploring important leadership qualities and characteristics among adolescent students. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 20(9), 46-52.
- Shakir, R. (2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Education Review*, 10, 309-315.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 395-417.
- Shaunessy, E., & Karnes, F. A. (2004). Instruments for measuring leadership in children and youth. *Gifted Child Today*, 27(1), 42-47.
- Sibley, D. (2002). *Geographies of exclusion: Society and difference in the West*. Routledge.
- Simon, H. A. (1960). *The new science of management decision*. Harper & Brothers.
- Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*, 13(1), 18-35.
- Skelton, T. (2004). 'Nothing to do, nowhere to go?': Teenage girls and 'public' space in the Rhondda Valleys, South Wales. In *Children's geographies* (pp. 69-85). Routledge.
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2013). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Spence, J. (2005). *Concepts of youth*.

- Şimşek, A. Y., & Dönmez, A. T. D. (2006). Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Takala, T. (1998). Plato on leadership. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 785-798.
- Taş, S. (2009). Atatürk'ün dönüşümcü liderliği. *Uluslararası Teknolojik Bilimler Dergisi*, 1(2), 1-9.
- Taşçı, G., & Titrek, O. (2019). Evaluation of lifelong learning centers in higher education: A sustainable leadership perspective. *Sustainability*, 12(1), 22.
- Taşkıran, E. (2006). Otel işletmelerinde çalışan yöneticilerin liderlik yönelimleri: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 169-183.
- Tavakkoli, A., Mohammadi, A., & Khodaei, A. (2017). Quantum leadership: Why, what and how? *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(1), 33-56.
- Taylan, H. H. (2011). Sosyal bilimlerde kullanılan içerik analizi ve söylem analizinin karşılaştırılması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 1(2), 63-76.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. Training & Development Journal.
- Tokmak, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri ve özgüven düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 1-19.
- Topaloğlu, E. Ö. (2022). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özellikleri: Konya'da bir uygulama. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 178-186.
- Turan, S. (2020). Liderlik nedir? In *Liderlik* (pp. 1-6). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Türk, M., & Kara, E. (2018). Genç lider yöneticilerin inovasyon anlayışı: Turizm sektörü üzerine bir alan araştırması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(1), 108-124.
- Tyree, T. M. (1998). *Designing an instrument to measure socially responsible leadership using the social change model of leadership development* (Doctoral dissertation). University of Maryland, College Park.
- Uludağlı, N. P., & Sayıl, M. (2009). Orta ve ileri ergenlik döneminde risk alma davranışı: Ebeveyn ve akranların rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(23), 14-24.

- Valentine, G., Skelton, T., & Chambers, D. (1998). Cool places: An introduction to youth and youth cultures. In *Cool places: Geographies of youth cultures* (pp. 1-32).
- Volckmann, R. (2012). Fresh perspective: Barbara Kellerman and the leadership industry. *Articles from Integral Leadership Review*, 6(8).
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wehmeyer, M. L., Agran, M., & Hughes, C. (1998). *Teaching self-determination to students with disabilities: Basic skills for successful transition*. Paul H. Brookes Publishing Co.
- Wheeler, W., & Edlebeck, C. (2006). Leading, learning, and unleashing potential: Youth leadership and civic engagement. *New Directions for Youth Development*, 2006(109), 89-97.
- Whitehead, G. (2009). Adolescent leadership development: Building a case for an authenticity framework. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(6), 847-872.
- Winston, B. E., & Patterson, K. (2006). An integrative definition of leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2), 6-66.
- Yılman, M. (1989). Gençlik ve gelecek. *Eğitim ve Bilim*, 13(74).
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 635-650.
- Yılmaz, T., Öztürk, H., & Alıncak, F. (2015). Sportif rekreasyon faaliyetlerine katılan lise öğrencilerinin liderlik davranışının anlayış boyutunda incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(9), 50-57.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik çağı*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yu, H., Leithwood, K., & Jantzi, D. (2002). The effects of transformational leadership on teachers' commitment to change in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*, 40(4), 368-389.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education India.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81-93.
- Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (Eds.). (2002). *The nature of organizational leadership: Understanding the performance imperatives confronting today's leaders* (Vol. 12). John Wiley & Sons.
- Zel, U. (2001). Durumsallık yaklaşımında kişiliğin baskın boyut olarak bir model kapsamında teorik olarak incelenmesi. *Amme Dergisi*, 34(2), 33-45.

- Zohar, D. (2021). Twelve principles of quantum leadership. In *Zero Distance: Management in the Quantum Age* (pp. 137-146). Springer Singapore.
- Zorina, A. V., Yarullina, A. S., Akhmetova, L. A., Shaimardanova, M. R., Nikishina, S. R., & Garipova, A. A. (2018). Leadership in the university student environment: How to become a person-oriented leader. *International Journal of Instruction*, 11(4), 271-286.



EKLER

Ek 1. İzinler

SCÜ Gelen Evrak Tarih Sayısı: 17.11.2023-360297



T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-92255297-605.01-89700308
Konu : Araştırma İzni (Zerrin KANDEMİR)

14.11.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü'nün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü) 08.11.2023 tarihli ve E-50704946-044-357300 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 13.11.2023 tarihli ve E-92255297-605.01-89606384 sayılı onayı.
c) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zerrin KANDEMİR'in, "Sivas'ta Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi" konulu çalışması kapsamında, onaylı bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının, gönüllülük esas olmak kaydıyla ilimiz genelinde bulunan liselerde uygulanması valilik makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmüş olup onay örneği yazımız ekinde gönderilmiştir.

Söz konusu araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ve rica ederim.

Necati YENER
Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-İlgi (b) Onay Örneği (1 Sayfa)
2-Veri Toplama Araçları (4 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

-Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğüne
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

Bilgi:

-16 İlçe Millî Eğitim Müd.
-Mrk. Lise Müd.

Adres : Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:17 SİVAS

Telefon No : 0 (346) 280 58 78

E-Posta: urge58@meh.gov.tr; istatistik58@meh.gov.tr

Kep Adresi : meh@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-cbys>

Bilgi için: Fatih AYDIN

Unvan : Şef

Faks:3462805948

İnternet Adresi: <http://sivas.meh.gov.tr>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden d630-6742-3668-838f-d0a8 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-92255297-605.01-89606384
Konu : Araştırma İzni (Zerrin KANDEMİR)

13.11.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğünün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü) 08.11.2023 tarihli ve E-50704946-044-357300 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.
c) Valilik Makamının 18.08.2022 tarihli ve E-92255297-605.01-55421644 sayılı onayı.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zerrin KANDEMİR, "Sivas'ta Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi" konulu çalışması kapsamında, ilimiz genelinde bulunan liselerde araştırma çalışması yapmak istemektedir.

İlgi (a) yazı ekindeki çalışma; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması, katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması ve araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla, ilimiz genelinde bulunan liselerde uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Resul ÇATAL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
13.11.2023

Necati YENER
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Adres : Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:17 SİVAS

Telefon No : 0 (346) 280 58 78

E-Posta: arge58@meb.gov.tr; istatistik58@meh.gov.tr

Kep Adresi : mebi@is01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Fatih AYDIN

Unvan : Şef

İnternet Adresi: <http://sivas.meb.gov.tr>

Faks:3462805948

Bu evmik güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evmik.sorgu.meb.gov.tr> adresinden 5ea7-c4ce-389b-92f1-9f3a koda ile teyit edilebilir.





T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-92255297-605.01-89606384
Konu : Araştırma İzni (Zerrin KANDEMİR)

13.11.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğünün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü) 08.11.2023 tarihli ve E-50704946-044-357300 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.
c) Valilik Makamının 18.08.2022 tarihli ve E-92255297-605.01-55421644 sayılı onayı.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zerrin KANDEMİR, "Sivas'ta Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi" konulu çalışması kapsamında, ilimiz genelinde bulunan liselerde araştırma çalışması yapmak istemektedir.

İlgi (a) yazı ekindeki çalışma; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması, katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması ve araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla, ilimiz genelinde bulunan liselerde uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylanıza arz ederim.

Resul ÇATAL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
13.11.2023

Necati YENER
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:17 SİVAS

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/mdb-ebys>

Telefon No : 0 (346) 280 58 78

Bilgi için: Fatih AYDIN

E-Posta: argo58@meb.gov.tr; istatistik58@meb.gov.tr

İnternet Adresi: <http://sivas.meb.gov.tr>

Unvan : Şef

Kep Adresi : meb@islo.kcp.tr

Faks: 3462805948

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://emlaksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5e a7 - c4 c e - 389 b - 92 f 1 - 9 f 3 a kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-92255297-605.01-89606384
Konu : Araştırma İzni (Zerrin KANDEMİR)

13.11.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğünün (Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü) 08.11.2023 tarihli ve E-50704946-044-357300 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.
c) Valilik Makamının 18.08.2022 tarihli ve E-92255297-605.01-55421644 sayılı onayı.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zerrin KANDEMİR, "Sivas'ta Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi" konulu çalışması kapsamında, ilimiz genelinde bulunan liselerde araştırma çalışması yapmak istemektedir.

İlgi (a) yazı ekindeki çalışma; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması, katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması ve araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla, ilimiz genelinde bulunan liselerde uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylanıza arz ederim.

Resul ÇATAL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
13.11.2023

Necati YENER
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:17 SİVAS

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No: 0 (346) 280 58 78

Bilgi için: Fatih AYDIN

E-Posta: arce58@meb.gov.tr; istatistik58@meb.gov.tr

İnternet Adresi: <http://sivas.meb.gov.tr>

Unvan : Şef

Kep Adresi : meb@ts01.kep.tr

Faks: 3462805948

Bu elektronik güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evmsongu.meb.gov.tr> adresinden 5ea7-c4ce-389b-92f1-9f3a koda ile teyit edilebilir.



Re: Ölçek kullanma izni hakkında



Kime: Siz

Yanıtla Tümüü yanıtla İlet

20.03.2023 Pzt 17:19

20.03.2023 Pzt 17:40 tarihinde yanıtladınız

Kullanım için gerekli bilgiler ektedir.
iyi çalışmalar...

<http://cansoyramazan.blogspot.com/p/genclik-liderligi-olcegi.html>

>, 20 Mar 2023 Pzt, 17:00 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Ramazan Hocam,
Ben Sivas İzzettin Keykavus Anadolu Lisesi'nde müdür başyardımcısı olarak görev yapıyorum. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Doktora tezinizi inceledim ve çok beğendim. Öncelikle bu faydalı çalışmanızın literatüre katkısından ve emeğinizden dolayı çok teşekkür ederim. Biz de Danışmanım Prof. Dr. Soner DOĞAN hocamla Sivas'ta ortaöğretim okullarındaki gençlik liderlik özelliklerini incelemek istiyoruz. tezinizde kullandığınız ölçeği ben de tezimde kullanmak istiyorum. eğer sakıncası yoksa ölçeği kullanmak için izninizi istiyorum. İyi günler dilerim. cevabınız bekliyorum.

Ynt: Ölçek kullanma izni hakkında



zerrin kandemir

Yanıtla Tümüü yanıtla İlet

20.03.2023 Pzt 17:40

Çok teşekkür ederim, emeğinize sağlık, iyi günler dilerim.

Gönderen:

Gönderildi: 20 Mart 2023 Pazartesi 17:19

Kime:

Konu: Re: Ölçek kullanma izni hakkında

Kullanım için gerekli bilgiler ektedir.
iyi çalışmalar...

<http://cansoyramazan.blogspot.com/p/genclik-liderligi-olcegi.html>

>, 20 Mar 2023 Pzt, 17:00 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Ramazan Hocam,
Ben Sivas İzzettin Keykavus Anadolu Lisesi'nde müdür başyardımcısı olarak görev yapıyorum. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. Doktora tezinizi inceledim ve çok beğendim. Öncelikle bu faydalı çalışmanızın literatüre katkısından ve emeğinizden dolayı çok teşekkür ederim. Biz de Danışmanım Prof. Dr. Soner DOĞAN hocamla Sivas'ta ortaöğretim okullarındaki gençlik liderlik özelliklerini incelemek istiyoruz. tezinizde kullandığınız ölçeği ben de tezimde kullanmak istiyorum. eğer sakıncası yoksa ölçeği kullanmak için izninizi istiyorum. İyi günler dilerim. cevabınız bekliyorum.

Yanıtla

İlet

GENÇ LİDERLİK ANKETİ

Bu anket, ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören genç liderlerin gösterdiği liderlik davranışlarının incelenmesini amaçlamaktadır. Bu veriler bilimsel bir çalışma kapsamında kullanılacaktır. Ankette yer alan ölçeği ve buna ek olarak yer alan 8 soruluk nitel sorulara yanıt vererek bu araştırma sonucuna çok önemli bir katkı sağlamış olacaksınız. Bu anket çalışmasındaki ölçek ve nitel sorulara verilen cevaplar gizlilik esasları gözetilerek değerlendirilecektir.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Zerrin KANDEMİR

DEMOGRAFİK BİLGİLER (LÜTFEN UYGUN OLANI İŞARETLEYİNİZ)

Cinsiyetiniz K () E ()	Okul Türü Fen Lisesi () Anadolu Lisesi () Ana. İmam Hatip Lisesi () Sosyal Bilimler Lisesi () Spor ve Sanat Lisesi ()	Anne Eğitim Durumu İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ve üstü ()	Baba Eğitim Durumu İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ve üstü ()
Aile Gelir Durumu 3-15.000 () 16.000-30.000 () 30.000 ve üzeri ()	Okulunuzun Eğitim-Öğretim İmkanları Yeterlidir () Orta Düzeyde Yeterlidir () Düşük Düzeyde Yeterlidir.()	Okul Yöneticilerinizin Liderlik Düzeyleri Yeterlidir () Orta Düzeyde Yeterlidir () Düşük Düzeyde Yeterlidir. ()	Öğretmenlerinizin Liderlik Düzeyleri Yeterlidir () Orta Düzeyde Yeterlidir () Düşük Düzeyde Yeterlidir.()



GENÇ LİDERLİK ÖLÇEĞİ

MADDELER	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her Zaman
Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı, yanındaki seçenekleri kullanarak işaretleyiniz.					
1-Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım.					
2-İdeallerimin peşinden koşarım.					
3-Hayal kırıklığına uğrasam bile, ideallerim uğruna çalışmaya devam ederim.					
4-Geleceğe güvenle bakarım.					
5-Her durumda benim için önemli olan hedeflerimdir.					
6-Bir işte başarıya ulaşmak için kendimi güdülerim.					
7-Yaşadığım sorunların üstesinden gelmek için mücadele ederim.					
8-Etkileyici bir biçimde konuşabilirim.					
9-Benim için başkalarını ikna etmek oldukça kolaydır.					
10-İnsanlarla kolay iletişime geçerim.					
11-İnsanları nasıl etkileyeceğimi bilirim.					
12-Fikirlerimi açıkça söylerim.					
13-Bir yarışmayı yönetebilirim.					
14-Arkadaşımların bir karar alırken bana danışır.					
15-Grup çalışmalarında görev paylaşımının önemini hissettirim.					
16-Gruba neyin, niçin, nasıl yapılacağını açıkça ifade ederim.					
17-Grup çalışmada herkesi cesaretlendiririm.					
18-Grup çalışmalarının gidişatını olumlu yönde etkilerim.					
19-Arkadaşlar arasında oluşabilecek çekişmeleri düzeltmeye çalışırım					
20-Bir grup içinde güven ortamı oluşturmaya çalışırım.					
21-Grup içindeki herkese saygılı davranırım.					
22-Arkadaşımların söylediklerine ve düşüncelerine değer veririm.					
23-Arkadaşımların bir ihtiyacı varsa yardıma koşarım.					
24-Arkadaşımlarına güvenirim.					
25-Başkalarının güvenini kaybetmemeye önem veririm.					
26-Arkadaşımların sıkıntılarını bana anlatır.					
27-İnsanlar ile samimi ilişkiler kurarım.					
28-Toparladığım bilgilerden karar verirken yararlanırım.					
29-Vereceğim kararlar ilgisi olmayan bilgileri ayırt ederim.					
30-Karar vereceğim zaman elimdeki seçenekleri tek tek gözden geçiririm.					
31-Karar vermeden önce o konuda gerekli bütün bilgileri toplarım.					
32-Bir sorunun sebepleri ile ilgili tahminlerde bulunurum.					
33-Bir sorun varsa nedenleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde düşünürüm.					
34-Sorunlarımı çözerken tecrübelerimden yararlanırım.					
35-Bir sorunun çözüm yöntemlerimin tutarlı olup olmadığını anlarım.					
36-Toplumsal sorunlarla ilgilenirim.					
37-Ülkemi kalkındırmak için elimden geleni yaparım.					
38-Toplumsal kurallara uyarım.					
39-Topluma faydalı çalışmalar yapmaya çaba gösteririm.					
40-Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak dururum.					



LÜTFEN AŞAĞIDAKİ AÇIK UÇLU SORULARI MÜMKÜN OLDUĞUNCA DETAYLI
CEVAPLAYINIZ. ÖRNEK OLAYLARDA YAZABİLİRSİNİZ.

1. Liderlik kavramı size ne ifade etmektedir?

.....

.....

.....

2.Genç liderlerde mücadele isteği ve hedef koyma becerisi önemlidir.

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....

3. Genç liderlerde iletişim kurabilme becerisi önemlidir,

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....

4.Genç liderlerde grup becerileri önemlidir,

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....

5. Genç liderlerde güven duyma ve güvenilir olma becerisi önemlidir,

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....

6. Genç liderlerde karar verme becerileri önemlidir,

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....

7. Genç liderlerde problem çözme becerileri önemlidir,

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....

8. Genç liderlerde sorumluluk becerisi önemlidir,

ÇÜNKÜ:.....

.....

.....



Ek 1: Gençlik liderlik özellikleri ölçeği					
Maddeler					
Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı, yanındaki seçenekleri kullanarak işaretleyiniz.					
	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
19-Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım.					
22-İdeallerimin peşinden koşarım.					
25-Hayal kırıklığına uğrasam bile, ideallerim uğruna çalışmaya devam ederim.					
20-Geleceğe güvenle bakarım.					
48-Her durumda benim için önemli olan hedeflerimdir.					
3-Bir işte başarıya ulaşmak için kendimi güdülerim.					
30-Yaşadığım sorunların üstesinden gelmek için mücadele ederim.					
67-Etkileyici bir biçimde konuşabilirim.					
98-Benim için başkalarını ikna etmek oldukça kolaydır.					
68-İnsanlarla kolay iletişime geçerim.					
100-İnsanları nasıl etkileyeceğimi bilirim.					
66-Fikirlerimi açıkça söylerim.					
99-Bir yarışmayı yönetebilirim.					
97-Arkadaşlarım bir karar alırken bana danışırlar.					
94-Grup çalışmalarında görev paylaşımının önemini hissettiririm.					
95-Gruba neyin, niçin, nasıl yapılacağını açıkça ifade ederim.					
103-Grup çalışmasında herkesi cesaretlendiririm.					
105-Grup çalışmalarının gidişatını olumlu yönde etkilerim.					
104-Arkadaşlar arasında oluşabilecek çekişmeleri düzeltmeye çalışırım					
96-Bir grup içinde güven ortamı oluşturmaya çalışırım.					
93-Grup içindeki herkese saygılı davranırım.					
54-Arkadaşlarımın söylediklerine ve düşüncelerine değer veririm.					
60-Arkadaşımın bir ihtiyacı varsa yardıma koşarım.					
57-Arkadaşlarıma güvenirim.					
56-Başkalarının güvenini kaybetmemeye önem veririm.					
53-Arkadaşlarım sıkıntılarını bana anlatır.					
61-İnsanlar ile samimi ilişkiler kurarım.					
72-Toparladığım bilgilerden karar verirken yararlanırım.					
71-Vereceğim kararlar ilgisi olmayan bilgileri ayırt ederim.					
73-Karar vereceğim zaman elimdeki seçenekleri tek tek gözden geçiririm.					
70-Karar vermeden önce o konuda gerekli bütün bilgileri toplarım.					
76-Bir sorunun sebepleri ile ilgili tahminlerde bulunurum.					
75-Bir sorun varsa nedenleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde düşünürüm.					
77-Sorunlarımı çözerken tecrübelerimden yararlanırım.					
74-Bir sorunun çözüm yöntemlerimin tutarlı olup olmadığını anlarım.					
88-Toplumsal sorunlarla ilgilenirim.					
27-Ülkemi kalkındırmak için elimden geleni yaparım.					
87-Toplumsal kurallara uyarım.					
29-Topluma faydalı çalışmalar yapmaya çaba gösteririm.					
81-Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak dururum.					